



IL TUO PARTNER PER LO
SVILUPPO **SOSTENIBILE**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Esercizio 2024



“Lo sviluppo sostenibile è quello che soddisfa i bisogni del presente
senza compromettere la possibilità delle generazioni future di
soddisfare i propri”

Rapporto Brundtland, 1987



1

7 **CULTURA AZIENDALE E ORIENTAMENTO STRATEGICO**

- 8 Open Group Italia
- 15 Governance
- 17 Approccio alla sostenibilità

2

34 **CONSULENZA INTEGRATA**

- 36 Sviluppo sostenibile delle imprese
- 43 Digitalizzazione e protezione dei dati
- 46 Crescita economica delle imprese

3

49 **LE PERSONE IN OPEN**

- 50 Occupazione, turnover e benefit
- 74 Salute e sicurezza sul lavoro

4

79 **IMPATTI AMBIENTALI**

- 80 Cambiamento climatico ed emissioni di Gas a effetto serra
- 86 Emissioni di gas serra

5

92 **GRI CONTENT INDEX**

Indice



INTRODUZIONE



Gentili Stakeholder,

Siamo lieti di presentarvi il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Open Group Italia: non solo un documento di rendicontazione, ma la narrazione viva di un percorso fatto di impegno, scelte consapevoli e visione condivisa. Questo bilancio è la testimonianza concreta di quanto crediamo che la crescita economica e la responsabilità sociale possano e debbano convivere, generando valore per le imprese, per le persone e per il territorio.

Nel corso di quest'anno abbiamo proseguito nel rafforzare la nostra identità di partner strategico per le imprese italiane, accompagnandole nel percorso di transizione sostenibile, digitale e organizzativa. Il nostro obiettivo rimane quello di generare impatti positivi e misurabili - economici, sociali e ambientali - integrando la sostenibilità nelle strategie, nei processi e nella cultura aziendale. Ogni progetto, ogni collaborazione, ogni traguardo raggiunto nasce dalla convinzione che la sostenibilità non sia un obbligo, ma una straordinaria opportunità per innovare, competere e costruire futuro. Abbiamo, inoltre, ampliato e rafforzato le nostre aree di consulenza in ambito ESG, digitalizzazione, finanza agevolata e certificazioni, con l'obiettivo di offrire strumenti concreti che uniscano sviluppo e responsabilità. Sostenibilità, per noi, significa agire con visione e coerenza: trasformare la complessità in strategia, la responsabilità in crescita, le parole in risultati misurabili.

Il 2024 è stato anche un anno di maturazione interna. Abbiamo esteso il monitoraggio dei nostri impatti ambientali, aggiornato l'analisi di doppia materialità e rafforzato il legame con network nazionali e internazionali, come il Global Compact delle Nazioni Unite e Open-es. Queste partnership non sono solo un riconoscimento, ma un impegno a partecipare attivamente alla costruzione di un'economia più equa, resiliente e sostenibile.

Al centro di tutto restano le persone. Sono loro a dare significato e forza al nostro impegno. Continuare a investire in formazione, benessere e inclusione significa credere nel futuro e costruirlo insieme. Promuovere pari opportunità, valorizzare il talento e garantire un ambiente di lavoro giusto, aperto e rispettoso non è per noi un obiettivo accessorio, ma una scelta quotidiana.

Desideriamo ringraziare tutti coloro che contribuiscono ogni giorno a questo percorso – collaboratori, clienti, partner e stakeholder - per la fiducia e la condivisione dei nostri valori. È grazie alla vostra partecipazione che possiamo guardare avanti con determinazione e speranza.

Con questa consapevolezza rinnoviamo il nostro impegno a crescere in modo responsabile, trasparente e orientato al futuro, trasformando ogni azione in un segno concreto di cambiamento. Continueremo a lavorare per generare impatto positivo per le imprese, per le persone e per il territorio in cui operiamo, convinti che la sostenibilità sia – oggi più che mai – la forma più autentica di progresso.



Sara Di Maio



Fabio Picchio



Ferruccio Sassone

Nota metodologica

GRI *Informative GRI: 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5*

Il presente Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta la **terza edizione** redatta da **Open Group Italia S.r.l.** su base volontaria, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione trasparente e completa delle performance ambientali, sociali e di governance dell'organizzazione. Il documento è stato predisposto in coerenza con gli Standard GRI 2021 (Global Reporting Initiative), facendo riferimento ai principi di chiarezza, comparabilità, accuratezza e completezza.

Open Group Italia S.r.l. (di seguito anche "Open Group Italia" o "Open") è una società a responsabilità limitata con **sede legale a Torino**, in Corso Re Umberto 10. La società svolge attività di consulenza gestionale e direzionale, con particolare attenzione ai servizi di supporto alle imprese in materia di sostenibilità, compliance, finanza agevolata, digitalizzazione e certificazioni.

L'attività di Open Group Italia si sviluppa interamente sul **mercato italiano**. I principali **clienti** sono rappresentati da piccole, medie e grandi imprese che vengono supportati attraverso servizi di consulenza personalizzati e progetti di accompagnamento in ambito ESG. La catena del valore dell'organizzazione comprende fornitori di natura eterogenea, tra cui consulenti esterni specializzati, società IT e enti di formazione, con i quali vengono sviluppate partnership mirate per garantire qualità e innovazione nelle soluzioni proposte. L'attenzione al coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento cardine del modello di business: l'ascolto attivo delle loro esigenze e aspettative guida le strategie aziendali e rafforza la capacità di Open di generare valore condiviso.

Il bilancio copre il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2024** e viene pubblicato con cadenza annuale.

Rispetto all'edizione precedente, alcuni dati ambientali relativi al 2023 sono stati oggetto di aggiornamento e rettifica. Le variazioni derivano da un affinamento delle metodologie di calcolo e da una raccolta dati più accurata e completa effettuata nel 2024. Tali aggiornamenti non modificano in modo significativo le tendenze generali già evidenziate, ma consentono di rappresentare in maniera più precisa le performance energetiche ed emissive dell'organizzazione.

La responsabilità della redazione del bilancio di sostenibilità è affidata all'**Ufficio ESG di Open Group Italia**, che ha curato la raccolta e l'elaborazione dei dati, garantendo coerenza con gli standard internazionali di riferimento. Il documento è stato successivamente validato dal Consiglio di Amministrazione. Per richieste di chiarimento o approfondimenti è possibile scrivere all'indirizzo: esg@opengroupitalia.it





CULTURA AZIENDALE E ORIENTAMENTO STRATEGICO

Open Group Italia

Open Group Italia costruisce la propria identità su valori solidi che orientano le scelte strategiche e quotidiane: **innovazione, sostenibilità, centralità delle persone, etica e trasparenza**. Questi principi costituiscono la base di un modello di crescita che unisce competitività, responsabilità sociale e attenzione al contesto in cui l'azienda opera.

L'azienda opera con **Codice ATECO 70.20.09**, offrendo consulenza, orientamento e assistenza operativa alle imprese. I principali servizi comprendono la consulenza gestionale e direzionale anche in materia di sostenibilità, l'assistenza nell'accesso alle misure agevolative a livello regionale, nazionale ed europeo, la pianificazione finanziaria e strategica, il supporto all'innovazione industriale e la consulenza per la riorganizzazione e la ristrutturazione aziendale.

Fa parte del perimetro organizzativo anche Open Advisor S.r.l., società partecipata di Open Group Italia, che opera in ambiti complementari di consulenza e supporto alle imprese, rafforzando la capacità del gruppo di offrire soluzioni integrate e specialistiche.

I mercati di riferimento sono principalmente il Piemonte e il territorio nazionale, con un bacino di clientela che include aziende produttive appartenenti a diversi settori industriali.



La visione strategica di Open

Si caratterizza per un approccio integrato: la consulenza non è intesa come somma di servizi specialistici, ma come **percorso di accompagnamento** capace di coniugare sviluppo economico, digitalizzazione, sostenibilità e tutela delle imprese. Questo modello consente di rispondere in maniera completa e personalizzata alle sfide della transizione climatica e tecnologica.

+ Open



Un ruolo centrale è svolto dalla governance, che rafforza tale orientamento assicurando che gli aspetti economico-finanziari siano sempre letti in connessione con quelli sociali e ambientali. La scelta di aderire a network nazionali e internazionali, dall'Albo dei certificatori dei crediti d'imposta ricerca e sviluppo, innovazione e design del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) al Global Compact delle Nazioni Unite, testimonia la **volontà di collocare le attività aziendali all'interno di un quadro di responsabilità più ampio**, coerente con gli standard internazionali e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Le persone restano il cuore dell'organizzazione: stabilità occupazionale, formazione continua, welfare e politiche inclusive rappresentano strumenti concreti attraverso cui Open valorizza il capitale umano, rafforzando coesione interna e capacità di innovazione. Parallelamente, la digitalizzazione e la protezione dei dati diventano leve fondamentali per garantire efficienza e fiducia, mentre l'impegno ambientale si traduce nel monitoraggio costante dei consumi energetici e delle emissioni.

In sintesi, la cultura aziendale dell'organizzazione non è un insieme di valori astratti, ma il **fondamento di una strategia che guarda al futuro**: creare valore economico in equilibrio con la sostenibilità sociale e ambientale, consolidando la fiducia degli stakeholder e contribuendo a una crescita più equa e resiliente.

I nostri valori

Open fonda la propria attività su un sistema di valori che orienta ogni scelta strategica e operativa. Questi principi rappresentano il modo in cui l'organizzazione interpreta la propria responsabilità verso i clienti, i collaboratori e la comunità.

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

L'innovazione è la leva attraverso cui Open Group interpreta i cambiamenti del mercato. La digitalizzazione, unita all'introduzione di soluzioni tecnologiche avanzate, consente di migliorare l'efficienza dei processi, ridurre i costi e accompagnare le imprese verso modelli di business più competitivi e sostenibili.

ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Ogni progetto nasce dall'ascolto. L'approccio sartoriale di Open garantisce che le strategie e le soluzioni siano costruite intorno alle caratteristiche e agli obiettivi specifici di ciascuna impresa, trasformando la relazione con i clienti in una vera e propria partnership di crescita.

FORMAZIONE

La formazione è considerata un investimento strategico. Attraverso percorsi mirati, l'azienda promuove la crescita professionale e la consapevolezza delle persone, stimolando l'aggiornamento continuo su tematiche di attualità e rafforzando il capitale umano come risorsa primaria.

ETICA E TRASPARENZA

Responsabilità, correttezza e chiarezza sono alla base di ogni azione. L'etica guida i comportamenti individuali e collettivi, mentre la trasparenza rafforza la fiducia con collaboratori, clienti e stakeholder.

EFFICIENZA E ANALISI

Grazie all'utilizzo di strumenti avanzati, incluse applicazioni di Intelligenza Artificiale, Open è in grado di condurre analisi approfondite e tempestive, individuando soluzioni efficaci e contribuendo concretamente al miglioramento delle performance delle imprese clienti.

SOSTENIBILITÀ

Essere partner per lo sviluppo sostenibile significa accompagnare le aziende verso un uso più responsabile delle risorse, facilitando l'accesso a bandi, crediti d'imposta e formazione finanziata. Al tempo stesso, Open Group Italia si impegna nella sostenibilità ambientale e nel benessere delle proprie persone, consapevole che entrambi siano pilastri essenziali per una crescita equilibrata.

SPIRITO DI SQUADRA

La forza del gruppo risiede nella collaborazione di competenze diverse che lavorano per un obiettivo comune. Ogni ruolo è fondamentale per garantire la qualità e l'efficacia dei servizi offerti, e lo spirito di squadra permette di proporre soluzioni integrate in grado di rispondere alle esigenze delle imprese in maniera completa.

Le partnership

GRI Informativa GRI: 2.28

Il confronto costante con associazioni, reti collaborative e iniziative di sistema permette a Open di **ampliare le competenze interne**, diffondere una **cultura della sostenibilità** e **rafforzare la credibilità dell'azienda** presso gli stakeholder.

Nel corso del 2024, l'azienda ha consolidato la propria presenza in network nazionali e internazionali, rafforzando la capacità di rispondere alle sfide poste dalla transizione digitale, economica e sostenibile. Le principali adesioni attive riguardano:

<p>MIMIT - Albo certificatori credito d'imposta</p>	<p>Essere iscritti all'Albo MIMIT per la Ricerca e Sviluppo significa aver ottenuto un riconoscimento ufficiale che attesta la professionalità e la competenza maturata nell'ambito dell'innovazione e della fiscalità agevolata. L'appartenenza a questo registro, gestito dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, garantisce che solo soggetti qualificati possano certificare attività di ricerca e sviluppo ai fini fiscali, assicurando trasparenza e affidabilità. Questo status conferma la capacità di offrire servizi di qualità certificata nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico.</p>
<p>Open-es</p>	<p>Open Group Italia è partner certificato Open-es, una piattaforma collaborativa promossa da ENI, insieme a Boston Consulting Group (BCG) e Google Cloud, dedicata alla sostenibilità delle filiere produttive. Questo riconoscimento permette di accompagnare le imprese in percorsi di autovalutazione e miglioramento delle proprie performance ESG, attraverso strumenti condivisi, benchmark e iniziative di crescita. L'impegno di Open in questo network testimonia la volontà di contribuire a diffondere pratiche sostenibili lungo le catene del valore e di rafforzare la competitività delle aziende clienti.</p>

UN Global Compact

L'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite rappresenta uno dei traguardi più significativi del percorso di Open Group Italia verso la sostenibilità. Si tratta infatti della più grande iniziativa volontaria di sostenibilità aziendale al mondo, con oltre 20.000 aziende partecipanti in più di 160 Paesi. Aderire al Global Compact significa assumere un impegno formale e duraturo a integrare i dieci principi universali nei campi dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, contribuendo al contempo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Questo impegno coinvolge direttamente i vertici aziendali, a partire dall'Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione, e si traduce in azioni concrete che toccano tutte le aree operative dell'impresa. Inoltre, la partecipazione comporta la rendicontazione periodica dei progressi attraverso la Communication on Progress (CoP), garantendo trasparenza e responsabilità verso gli stakeholder.

In questo modo, Open Group Italia riafferma la propria adesione a principi etici riconosciuti a livello internazionale e la volontà di contribuire in maniera concreta alle sfide globali della sostenibilità.







Governance

GRI Informative GRI: 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.15, 2.17, 2.19, 405.1

La governance, oltre a garantire la solidità economico-finanziaria, **integra le dimensioni della sostenibilità nelle strategie di crescita della società**. Il massimo organo di governo è il Consiglio di Amministrazione (CdA), cui spettano i più ampi poteri di amministrazione e disposizione della società.

Il CdA non si limita a esercitare funzioni di controllo, ma interviene attivamente nel monitoraggio degli impatti generati dalle attività aziendali. Gli aspetti economico-finanziari sono presidiati dal CdA e dall'area amministrativa, quelli sociali e di governance sono seguiti dal CdA e dalle risorse umane, mentre gli impatti ambientali sono principalmente supervisionati dal team ESG. Questo modello consente di mantenere una visione integrata, con l'obiettivo di coniugare crescita economica, responsabilità sociale e attenzione ambientale.

Al 31 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione risulta composto da **tre membri**:

Ferruccio Sassone	Presidente
Fabio Ernesto Picchio	Amministratore Delegato
Sara Di Maio	Consigliera con delega all'area tecnica

La composizione riflette competenze eterogenee e complementari, che spaziano dalla gestione strategica agli aspetti tecnici. L'ingresso di Sara Di Maio nel 2023 ha inoltre consolidato la **presenza femminile all'interno del CdA**, in linea con l'attenzione di Open Group Italia ai principi di parità e inclusione.

Il CdA ha la possibilità di nominare direttori generali e conferire procure a figure interne o esterne per specifici atti. La rappresentanza generale della società spetta al Presidente, mentre all'Amministratore Delegato competono le deleghe operative di ordinaria amministrazione. La scelta delle cariche si basa sulla disponibilità operativa e sulle competenze dei membri, in un'ottica di efficienza e responsabilità condivisa.

In materia di conflitti di interesse, Open Group Italia continua ad affidarsi all'etica professionale dei membri del CdA. Nonostante l'assenza di procedure scritte o clausole contrattuali specifiche, non si sono mai registrate criticità in tal senso.

Nel corso dell'ultimo esercizio è, inoltre, proseguito l'**impegno nella formazione interna** rivolta a tutto il personale e ai vertici aziendali. Gli incontri hanno riguardato in particolare le tematiche di sostenibilità, le modifiche normative e le evoluzioni della rendicontazione non finanziaria, affrontate con il supporto dei tecnici interni e tramite momenti di confronto esterni.



Approccio alla sostenibilità

Open considera la **sostenibilità un principio fondante**, capace di orientare le scelte strategiche, la governance e le pratiche operative. Essa viene integrata nella visione di lungo periodo dell'azienda, con l'impegno a creare valore economico in armonia con la tutela delle persone, dell'ambiente e della comunità.

Alla base di questo percorso vi sono i valori che definiscono l'identità aziendale: innovazione, etica, trasparenza, centralità delle persone, inclusione, rispetto delle normative e responsabilità verso gli stakeholder. Questi principi non restano dichiarazioni astratte, ma si traducono in pratiche concrete e in un impegno misurabile, coerente con gli standard internazionali e con le aspettative del mercato.

La governance della sostenibilità è ulteriormente consolidata dalle partnership e adesioni esposte precedentemente che contribuiscono a consolidare il ruolo dell'organizzazione come attore responsabile e innovativo, favorendo trasparenza, confronto e miglioramento continuo.

Questo approccio integrato **permette all'azienda di allineare i propri obiettivi ai traguardi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, con particolare riferimento agli SDGs più pertinenti. La sostenibilità diventa così un quadro di riferimento strategico, utile per la gestione dei rischi, la pianificazione della crescita e la costruzione di relazioni solide con stakeholder interni ed esterni.

Per guidare questo percorso, l'organizzazione si avvale dell'analisi di materialità, che consente di individuare i temi ESG più rilevanti per impatto e rilevanza finanziaria. Dal 2024, l'adozione del principio della doppia materialità arricchisce ulteriormente questa prospettiva, integrando alla valutazione degli effetti sociali e ambientali delle attività anche le implicazioni economico-finanziarie. Ne deriva una visione più completa, in grado di coniugare responsabilità e competitività e di orientare le decisioni aziendali verso uno sviluppo realmente sostenibile e inclusivo.

Stakeholder engagement e aggiornamento dei temi materiali

GRI *Informative GRI: 2.9,*

Il coinvolgimento degli **stakeholder** rappresenta una componente essenziale per orientare le strategie ESG di Open. Attraverso **momenti di consultazione e un dialogo aperto e trasparente**, l'azienda affina la comprensione delle aspettative esterne e le integra nelle scelte interne. Questo processo aiuta a costruire relazioni di fiducia durevoli e a definire le priorità materiali con rigore e trasparenza.

Gli stakeholder sono stati individuati in due categorie principali:



Per ciascuna categoria sono stati definiti strumenti e modalità di coinvolgimento coerenti con le caratteristiche e i bisogni specifici. Il dialogo con gli stakeholder si sviluppa attraverso incontri periodici, momenti formativi, strumenti digitali e canali di comunicazione istituzionale. L'obiettivo è garantire un confronto costante e inclusivo, che riconosce pari rilevanza a tutti i portatori di interesse e li rende parte integrante delle strategie di sviluppo sostenibile.

	Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Interni	Soci	Assemblee, incontri strategici	Periodica
	Consiglio di Amministrazione	Riunioni di indirizzo e monitoraggio	Periodica
	Dipendenti	Riunioni interne, formazione, welfare aziendale	Continuativa
Esterni	Clienti	Incontri commerciali, newsletter, eventi, canali digitali	Continuativa
	Collaboratori esterni	Partnership progettuali, condivisione obiettivi	Continuativa
	Fornitori	Incontri, partnership operative, condivisione standard ESG	Periodica
	Partner	Iniziative comuni, webinar, networking	Continuativa
	Banche	Incontri, rendicontazioni, relazioni di rating	Periodica
	Pubblica Amministrazione	Incontri istituzionali, comunicazioni formali	Periodica

Il coinvolgimento diretto si è tradotto anche nella **compilazione di un questionario** che ha raccolto complessivamente 67 risposte (17 stakeholder interni e 50 esterni). L'analisi delle valutazioni espresse ha consentito di individuare i temi prioritari per Open Group Italia, sia in termini qualitativi sia quantitativi, costituendo la base per la definizione della matrice di materialità.

Questo processo non ha carattere episodico, ma si configura come un meccanismo di **aggiornamento costante**: gli strumenti di coinvolgimento e monitoraggio vengono mantenuti attivi nel tempo, così da assicurare che le aspettative e i desiderata degli stakeholder siano sempre integrati nelle decisioni aziendali e nelle strategie ESG.

Negli ultimi anni **Open Group Italia ha rafforzato il proprio impegno nel rendere l'analisi di materialità uno strumento dinamico**, capace di riflettere i cambiamenti del contesto e le evoluzioni normative e di mercato. Il rinnovamento dei temi materiali nasce dall'esigenza di superare una visione troppo generale e di affinare la capacità di identificare le aree realmente strategiche per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

L'aggiornamento è stato orientato a garantire **coerenza** con i principi di doppia materialità introdotti dalla normativa europea, ad includere aspetti sempre più centrali nella gestione d'impresa come la digitalizzazione e lo sviluppo sostenibile delle imprese, e a riformulare i temi preesistenti in modo più chiaro e focalizzato.

Ambito	Tema materiale 2023	Tema materiale 2024	Descrizione	SDG
Ambientale	Sostenibilità ambientale	Cambiamento climatico ed emissioni di Gas a effetto serra	Focus sulla riduzione delle emissioni e sull'adattamento climatico	
	Efficienza energetica	Efficienza energetica	Uso efficiente delle risorse energetiche, riduzione dei consumi e miglioramento delle performance	
Sociale	Occupazione, turnover e benefit	Occupazione, turnover benefit	Politiche di gestione del personale, stabilità occupazionale e benefit	
	Pari opportunità	Pari opportunità	Promozione della diversità, inclusione e pari trattamento in azienda.	
	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	Sistemi di prevenzione, formazione e monitoraggio per la sicurezza dei lavoratori.	

Ambito	Tema materiale 2023	Tema materiale 2024	Descrizione	SDG
Governance	Privacy dei clienti	NUOVO!! Digitalizzazione e protezione dei dati	Integrazione di soluzioni digitali nei processi aziendali per competitività e innovazione	 
	Crescita economia sostenibile	NUOVO!! Crescita economica delle imprese	Percorsi di accesso a risorse e investimenti mirati per trasformare opportunità in sviluppo	
	Sviluppo sostenibile delle imprese	NUOVO!! Sviluppo sostenibile delle imprese	Connessione tra sviluppo economico e sostenibilità, rafforzando la solidità e l'impatto positivo	 

Il confronto con i temi materiali precedenti evidenzia alcune trasformazioni significative.

Sul **piano ambientale**, il tema generale della sostenibilità ambientale è stato sostituito da un focus più specifico su cambiamento climatico ed emissioni di gas serra, in linea con gli obiettivi climatici europei e globali. Rimane centrale il tema dell'efficienza energetica, confermato come priorità.

Sul **piano sociale**, la parità di opportunità assume un ruolo sempre più centrale, affermandosi come leva strategica per l'inclusione e l'attrazione dei talenti. Accanto a questo, restano confermati i temi di salute e sicurezza sul lavoro e di occupazione, che continuano a rappresentare priorità imprescindibili per il benessere delle persone e la stabilità organizzativa.

Sul **piano della governance**, il tema della protezione dei dati prende il posto della precedente “privacy”, rafforzandone la portata e collocandolo come ambito chiave di gestione e responsabilità. Accanto alla conferma del tema della crescita economica — oggi interpretata non più come sviluppo interno dell’organizzazione, ma come capacità di accompagnare le imprese nell’accesso a strumenti di finanza agevolata, incentivi e bandi — si affermano due nuove aree di grande rilievo: la digitalizzazione, intesa come fattore trasversale di innovazione e competitività, e lo sviluppo sostenibile delle imprese, che esprime il ruolo di Open Group Italia nell’affiancare i clienti sia nell’integrazione dei criteri ESG nei modelli di business, sia nell’ottenimento di certificazioni riconosciute a livello internazionale, leve fondamentali per rafforzare reputazione, posizionamento competitivo e accesso a nuove opportunità di mercato.

Analisi di materialità

 *Informative GRI: 3.1, 3.2, 3.3*

Open Group Italia ha condotto la propria **analisi di materialità in coerenza con gli Standard GRI 2021 e con il principio della doppia materialità**, con l’obiettivo di individuare le tematiche ambientali, sociali e di governance che riflettono in modo più significativo gli impatti generati dall’organizzazione e che risultano rilevanti per gli stakeholder. La materialità è infatti uno strumento essenziale per orientare la strategia ESG: consente di mettere a fuoco le aree prioritarie su cui concentrare risorse e iniziative, garantendo trasparenza verso l’esterno e coerenza nelle scelte interne.

Il processo seguito da Open Group Italia è stato articolato in più fasi, pensate per assicurare un approccio sistematico e partecipativo.

1

Identificazione dei temi potenzialmente materiali

La selezione iniziale si è basata su diversi riferimenti: gli standard GRI, le policy aziendali già adottate (come il Codice Etico, la Politica per la Parità di Genere e il Documento di Valutazione dei Rischi), il contesto normativo nazionale ed europeo, nonché i trend emergenti legati alla sostenibilità e alla digitalizzazione. L'analisi ha incluso anche il confronto con benchmark di settore, così da intercettare le aree di attenzione comuni e quelle più specifiche per la realtà di Open.

2

Analisi degli impatti

I temi individuati sono stati valutati considerando sia gli impatti attuali sia quelli potenziali connessi alle attività dell'organizzazione. L'analisi ha preso in esame effetti diretti e indiretti, positivi e negativi, generati lungo la catena del valore. Questa fase ha permesso di tradurre i temi generali in ambiti più concreti, collegandoli alla realtà operativa di Open Group Italia e ai rischi e opportunità ESG che ne derivano.

3

Coinvolgimento delle funzioni aziendali e degli stakeholder

Un elemento distintivo del processo è stato l'ampio coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni. Attraverso un questionario di stakeholder engagement sono state raccolte 67 risposte complessive, di cui 17 da stakeholder interni e 50 da esterni. Le domande hanno permesso di valutare la rilevanza percepita dei vari temi, di esplorare le principali opportunità e barriere rispetto alla sostenibilità e di comprendere le modalità di coinvolgimento preferite (incontri formativi, webinar, eventi, sondaggi). Questo approccio ha assicurato che le opinioni e le aspettative degli stakeholder venissero integrate in modo strutturato nella definizione della matrice di materialità.

4

Prioritizzazione dei temi più rilevanti

L'ultima fase ha riguardato la sintesi delle informazioni raccolte, integrando la prospettiva interna (impatti effettivi e potenziali sulle attività aziendali) con quella esterna (interessi e aspettative degli stakeholder). Da questo lavoro è emerso un set aggiornato di temi materiali, successivamente rappresentato in tre matrici: di impatto, finanziaria e di doppia materialità. In questo modo, Open Group Italia ha potuto leggere in maniera integrata sia la dimensione sociale e ambientale degli impatti, sia le implicazioni economico-finanziarie sui propri modelli di business.



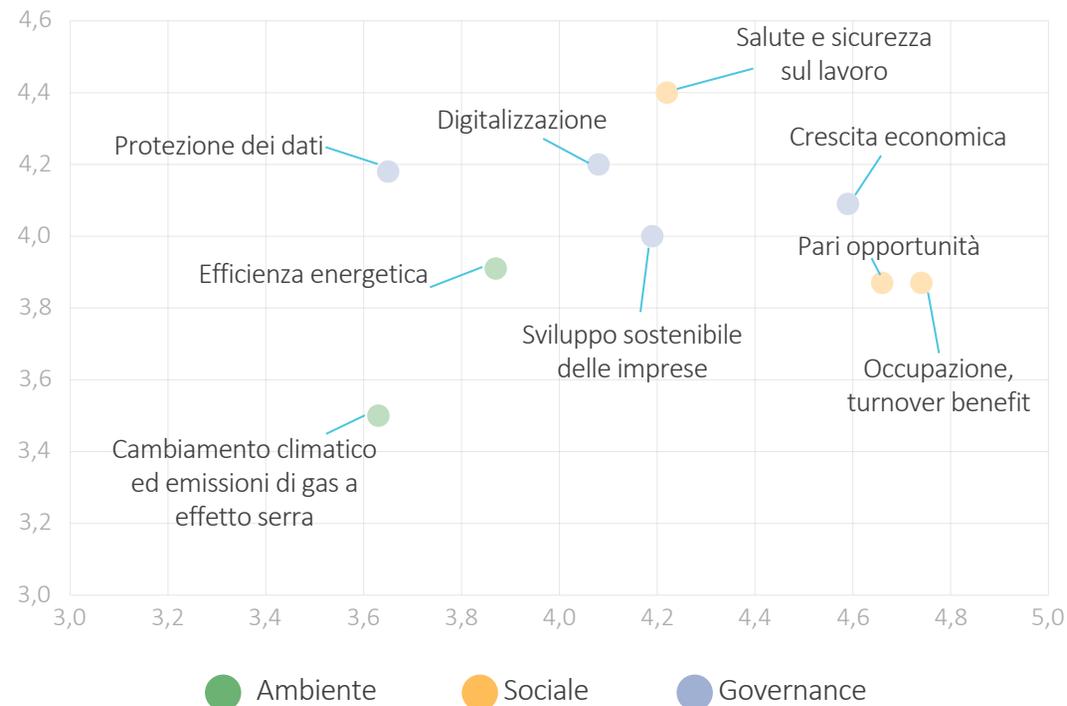
Il risultato di questo processo è un quadro di riferimento chiaro e condiviso, che consente di allineare le strategie aziendali agli SDG dell'Agenda 2030, di rafforzare la capacità di risposta ai rischi emergenti e di valorizzare le opportunità legate alla sostenibilità come leva competitiva. I **temi materiali** individuati non sono un punto di arrivo, ma una bussola dinamica: vengono monitorati e aggiornati costantemente per garantire che l'azione di Open Group Italia resti coerente con le trasformazioni del contesto e con i desiderata dei suoi stakeholder.



Materialità di impatto

L'analisi di **materialità di impatto consente di valutare in che misura i diversi temi ESG influenzano le persone, l'ambiente e la società nel loro complesso**, indipendentemente dagli effetti economici immediati sull'organizzazione. In questo approccio, tutti i temi vengono osservati con lo stesso grado di attenzione, per comprendere come le attività di Open Group Italia generino impatti positivi o negativi lungo la catena del valore.

Tutti i temi materiali si collocano nel **quadrante più in alto a destra della matrice**, a dimostrazione del loro livello di importanza elevato sia per Open Group Italia sia per i suoi stakeholder. Questo risultato evidenzia come l'insieme delle priorità individuate non si limiti a pochi ambiti, ma abbracci trasversalmente le dimensioni ambientali, sociali e di governance, delineando un'agenda di sostenibilità completa e coerente.



I risultati mostrano con **chiarezza la centralità delle dimensioni sociali**, che emergono come prioritarie per stakeholder interni ed esterni. Pari opportunità, salute e sicurezza sul lavoro e occupazione si confermano temi cardine, strettamente connessi al benessere delle persone e al ruolo dell'azienda come datore di lavoro responsabile.

Accanto a questi, anche **la crescita economica assume rilevanza**, riflettendo l'importanza attribuita alla capacità dell'organizzazione di generare valore duraturo e condiviso. La digitalizzazione e lo sviluppo sostenibile delle imprese si posizionano come temi emergenti, rappresentando leve di trasformazione che consentono di rafforzare la competitività e accompagnare i clienti nel percorso ESG.

Sul **piano ambientale**, la gestione delle emissioni di gas serra e l'efficienza energetica mantengono un ruolo significativo, in linea con l'attenzione crescente verso il cambiamento climatico e l'uso responsabile delle risorse.

Infine, nell'ambito della **governance**, la protezione dei dati si conferma come area di forte interesse, non solo per la tutela dei diritti digitali ma anche come presidio di fiducia nelle relazioni con clienti e partner.

Nel complesso, la matrice di impatto evidenzia un quadro bilanciato, in cui le priorità sociali si intrecciano con quelle economiche, ambientali e di governance, delineando un'agenda di sostenibilità coerente con la missione di Open Group Italia e con le aspettative dei suoi stakeholder.

Materialità finanziaria

L'analisi di materialità finanziaria valuta in che modo **i temi ESG possano incidere sulle performance economiche dell'azienda**, non solo in termini di reputazione o impatto sociale, ma anche in relazione a fattori concreti come redditività, continuità operativa e capacità competitiva. A differenza della materialità di impatto, che misura le conseguenze delle attività dell'impresa verso l'esterno, la prospettiva finanziaria considera le ricadute sull'organizzazione stessa.

Per rendere la valutazione più sistematica, ogni tema è stato analizzato attraverso quattro dimensioni:

- **Rischio finanziario diretto:** indica la quota percentuale del fatturato o della capacità operativa che potrebbe essere compromessa. Si va da un rischio trascurabile (inferiore all'1%) a un rischio critico (superiore al 10%), che richiederebbe azioni immediate per evitare conseguenze gravi.
- **Probabilità di impatto:** misura la possibilità che l'evento si verifichi. La scala va da "raro" (probabilità inferiore al 10%) fino a "quasi certo" (oltre il 70%), evidenziando quanto un rischio sia prevedibile e richieda preparazione preventiva.
- **Orizzonte temporale:** definisce l'arco di tempo in cui l'impatto potrebbe concretizzarsi, variando dal lungo termine (oltre 10 anni) fino al breve termine (entro 1 anno o già in corso). Questo parametro consente di distinguere i temi urgenti da quelli che richiedono pianificazione strategica nel medio-lungo periodo.
- **Impatto strategico:** valuta quanto il tema sia centrale per il successo e la competitività dell'azienda. Un punteggio basso indica temi marginali, mentre il livello massimo corrisponde a fattori critici, direttamente connessi agli obiettivi strategici e alla reputazione di mercato.

Attraverso questa griglia di valutazione, Open riesce a distinguere i temi che generano rischi limitati e gestibili da quelli che, invece, hanno il potenziale di condizionare in maniera decisiva la sua resilienza economica e la sua capacità di crescita. La scala di valutazione utilizza un sistema progressivo di "O" (cerchi pieni) per rappresentare l'intensità o la rilevanza del parametro analizzato. Maggiore è il numero di cerchi, maggiore è il livello del rischio, della probabilità o dell'impatto.



Ambito	Tema materiale	Rischio finanziario diretto	Probabilità di impatto	Orizzonte temporale	Impatto strategico
Ambientale	Cambiamento climatico ed emissioni di Gas a effetto serra	●	●	●●	●●
	Efficienza energetica	●	●	●●	●●●
Sociale	Pari opportunità	●	●	●●●	●●●
	Occupazione, turnover e benefit	●●●	●●●	●●●	●●●
	Salute e sicurezza sul lavoro	●	●	●	●●●
Governance	Protezione dei dati	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●
	Crescita economica	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	Digitalizzazione	●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	Sviluppo sostenibile delle imprese	●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●

Dall'analisi emerge un quadro articolato, in cui i **temi sociali e di governance assumono un peso particolarmente rilevante**. Occupazione, turnover e benefit rappresenta un fattore critico con elevata probabilità di impatto e forte rilevanza strategica, a conferma dell'importanza della gestione delle risorse umane per la stabilità operativa ed economica. Salute e sicurezza sul lavoro presenta un impatto meno immediato, ma resta significativo per prevenire costi legati a incidenti e assenteismo.

Nell'ambito della **governance**, la protezione dei dati si posiziona come uno dei temi più sensibili, con il massimo livello di rischio e impatto strategico, riflettendo la crescente esposizione alle minacce informatiche e l'importanza della fiducia nelle relazioni con clienti e partner. Ancora più elevato è il rilievo attribuito alla crescita economica, tema che sintetizza la capacità di generare valore e attrarre risorse finanziarie: tutti gli indicatori registrano i punteggi massimi. Accanto ad esso, i temi di digitalizzazione e sviluppo sostenibile delle imprese emergono come pilastri fondamentali: entrambi presentano un orizzonte di lungo periodo e un impatto strategico molto alto, poiché collegano la trasformazione digitale e l'approccio ESG alla competitività futura.

Per quanto riguarda l'**ambiente**, il tema del cambiamento climatico ed emissioni di gas serra mostra un impatto relativamente contenuto sul piano strettamente finanziario, pur restando strategico in ottica di medio periodo. L'efficienza energetica, invece, assume un ruolo più concreto, connesso direttamente alla riduzione dei costi operativi e alla compliance normativa, e quindi con un impatto finanziario più marcato.

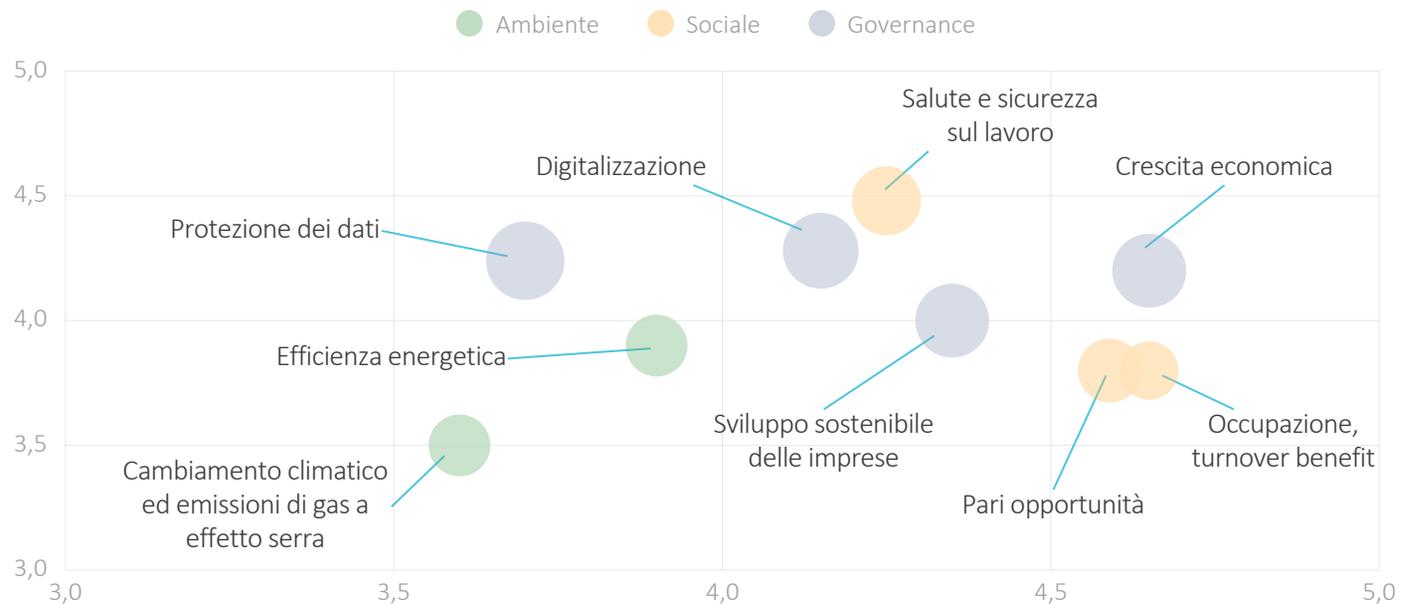
Nel complesso, **la materialità finanziaria conferma come la sostenibilità per Open Group Italia non sia soltanto una questione di responsabilità sociale, ma rappresenti un driver economico di lungo termine**. I temi che presentano le valutazioni più alte — crescita economica, protezione dei dati, digitalizzazione e sviluppo sostenibile delle imprese — costituiscono i veri assi strategici su cui costruire resilienza e valore competitivo.



Matrice di doppia materialità

L'approccio della doppia materialità consente di analizzare i temi ESG da una **prospettiva integrata**: da un lato l'impatto che l'attività di Open Group Italia genera su persone, ambiente e società, dall'altro le implicazioni che gli stessi temi hanno sulle performance economico-finanziarie e sulla resilienza dell'organizzazione. La sostenibilità viene così interpretata non solo come responsabilità sociale, ma anche come fattore strategico che influenza direttamente rischi, opportunità e competitività.

La matrice rappresenta i temi materiali posizionati in funzione della loro rilevanza per l'azienda e per gli stakeholder, mentre **la dimensione delle bolle indica la magnitudo finanziaria del tema**, ovvero il suo potenziale impatto economico. In questo modo è possibile leggere contemporaneamente l'importanza di ciascun tema in termini di impatto esterno e il suo peso sulle performance aziendali.



La matrice di doppia materialità conferma un equilibrio tra le diverse dimensioni ESG: i temi ambientali e sociali consolidano la responsabilità verso gli stakeholder, mentre quelli di governance — in particolare digitalizzazione, protezione dei dati e sviluppo sostenibile delle imprese — assumono un peso determinante per garantire resilienza finanziaria e capacità competitiva nel tempo.

Dal quadro che emerge, **i temi ambientali** come cambiamento climatico ed emissioni di gas serra ed efficienza energetica **si confermano rilevanti per la sostenibilità**, pur mostrando una magnitudo finanziaria più contenuta. Sul piano sociale, la centralità delle persone si riflette nei temi di pari opportunità, salute e sicurezza sul lavoro e occupazione: tra questi, la salute e sicurezza assume un ruolo di particolare rilievo anche per l'impatto economico legato a continuità operativa e gestione dei rischi.

Nell'ambito della **governance si collocano i temi a più alta intensità finanziaria**. La crescita economica risulta equilibrata tra impatto e dimensione finanziaria, mentre digitalizzazione, sviluppo sostenibile delle imprese e protezione dei dati emergono come temi strategici con la magnitudo più elevata. In particolare, la digitalizzazione raggiunge il livello massimo, segnalando il suo ruolo di leva imprescindibile per la trasformazione del modello di business, l'innovazione dei servizi e la sostenibilità di lungo periodo.



**CONSULENZA
INTEGRATA**

2

Open Group Italia si propone come **partner strategico per lo sviluppo sostenibile delle imprese**. Il tratto distintivo della sua offerta risiede in un approccio di consulenza integrata, che combina competenze trasversali, esperienza verticale nelle principali aree di business e una visione sistemica della crescita aziendale.

L'azienda non si limita all'erogazione di servizi specialistici, ma costruisce **percorsi evolutivi personalizzati**, in cui ogni intervento è parte di una strategia più ampia e coerente, definita in stretta sinergia con i clienti. Questo approccio consente di proporre soluzioni scalabili, misurabili e sostenibili, capaci di coniugare efficienza, innovazione, conformità normativa e responsabilità sociale.

Il modus operandi di Open si fonda su **quattro principi cardine: competenze integrate, metodo, sviluppo strategico e sartorialità**. Grazie a queste caratteristiche, i clienti possono interfacciarsi con un unico interlocutore in grado di offrire una visione complessiva, basata su approcci concreti e su soluzioni personalizzate. Ogni azienda viene considerata come una realtà unica, e i progetti vengono sviluppati in coerenza con le sue specifiche esigenze. In questo modo, la consulenza integrata di Open Group Italia si configura come un **percorso condiviso di crescita sostenibile**, in grado di rispondere alle sfide del presente e di orientarsi verso il futuro.

In tale prospettiva, la consulenza integrata non rappresenta soltanto un modello operativo, ma diventa uno strumento attraverso cui l'organizzazione contribuisce in modo tangibile ai temi materiali individuati nel percorso di sostenibilità. Dalla crescita economica allo sviluppo sostenibile delle imprese, fino alla digitalizzazione e alla protezione dei dati, i temi materiali costituiscono le direttrici lungo cui Open Group Italia costruisce valore per le aziende clienti e per i loro stakeholder.

Per rispondere in maniera completa e multidimensionale alle esigenze delle imprese, il modello di consulenza è oggi articolato in cinque ambiti integrati: Tutela e conformità, Agevolazioni e finanziamenti, Sostenibilità ESG, Certificazioni, Digitalizzazione e IA. L'integrazione tra questi ambiti permette di affrontare sfide complesse con una prospettiva a 360° e di migliorare anche i rapporti con il sistema del credito quando rilevante.





Sviluppo sostenibile delle imprese

Lo sviluppo sostenibile delle imprese rappresenta uno dei temi materiali più rilevanti per Open Group Italia, che considera la **sostenibilità una leva strategica di competitività e innovazione**. In questo ambito, la società affianca le aziende nel percorso di transizione verso modelli di business responsabili e resilienti, capaci di coniugare crescita economica, attenzione sociale e rispetto ambientale.

L'approccio adottato si fonda su una consulenza integrata, in cui la dimensione economica e finanziaria viene costantemente collegata alle componenti normative, organizzative e ambientali. In tal modo, Open non si limita a fornire un supporto tecnico-specialistico, ma costruisce veri e propri percorsi evolutivi che migliorano la trasparenza, la governance e il posizionamento competitivo delle imprese clienti.

Le aree Sostenibilità e Certificazioni rappresentano i due assi principali attraverso cui si concretizza questa strategia. Attraverso i progetti e i servizi offerti in tali ambiti, le imprese hanno la possibilità di redigere bilanci di sostenibilità in linea con gli standard internazionali, ottenere certificazioni strategiche riconosciute, accrescere la propria reputazione e, non da ultimo, beneficiare di forme di finanza agevolata e di accesso a mercati sempre più attenti ai criteri ESG.

In questo scenario, Open Group Italia si propone come partner in grado di **trasformare la sostenibilità in un fattore competitivo e reputazionale**, favorendo l'accesso a nuove opportunità di sviluppo, a relazioni più solide con clienti e stakeholder e a una crescita duratura nel lungo periodo.



Sostenibilità

Quest'area accompagna le imprese nell'integrazione dei principi ambientali, sociali e di governance all'interno delle strategie e dei processi operativi, facendo della sostenibilità una leva concreta di competitività e innovazione. L'approccio proposto non si limita a rispettare standard riconosciuti a livello internazionale, ma mira a tradurre i principi ESG in obiettivi misurabili, strumenti di monitoraggio e pratiche di rendicontazione trasparente e credibile. In questo modo, la sostenibilità diventa parte integrante della governance aziendale, rafforzando la reputazione, facilitando l'accesso a nuove opportunità di mercato e favorendo una crescita più resiliente e responsabile. I servizi offerti includono:

- **redazione di bilanci di sostenibilità**, conformi a framework riconosciuti come GRI o SASB, finalizzati a garantire trasparenza e a migliorare la reputazione aziendale;
- **supporto nella compilazione dei rating ESG**, che consente alle imprese di rafforzare il proprio posizionamento competitivo e di accedere con maggiore facilità a bandi o forme di finanza agevolata;
- **calcolo della carbon footprint e definizione di strategie di riduzione delle emissioni**;
- **redazione della relazione di impatto e del bilancio sociale**, strumenti che rafforzano la trasparenza e il dialogo con gli stakeholder anche nel Terzo Settore, migliorando la capacità delle organizzazioni di rendicontare il proprio valore sociale oltre a quello economico.

Come precedentemente espresso, Open è inoltre fornitore autorizzato Open-es, piattaforma digitale, creata da Eni che aiuta le imprese a misurare, gestire e migliorare le proprie performance di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Area di intervento	Quota di fatturato generata dal servizio	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Bilanci di sostenibilità	18%	Allineamento GRI/SASB, qualità dei report	Maggiore trasparenza, reputazione, accesso a finanza sostenibile
Rating ESG		Crescita punteggi ESG, feedback enti terzi	Migliore posizionamento competitivo, accesso a bandi/finanza agevolata
Calcolo carbon footprint		Completezza dei dati, strategie di riduzione	Pianificazione misure di mitigazione, riduzione emissioni
Relazioni di impatto e bilanci sociali		Completezza e chiarezza dei documenti	Rafforzamento dialogo stakeholder, valorizzazione nel Terzo Settore
Formazione su sostenibilità		Soddisfazione utenti, cambiamento comportamenti	Cultura aziendale sostenibile, nuove competenze

Certificazioni

L'area dedicata alle certificazioni accompagna le imprese nell'ottenimento e nel mantenimento di sistemi di gestione riconosciuti a livello internazionale, elementi che vanno oltre l'adempimento normativo e migliorano il posizionamento strategico e rafforzano la reputazione. L'**attività copre l'intero percorso**: dall'analisi iniziale e predisposizione della documentazione, fino al supporto durante gli audit e al follow-up per garantire il mantenimento nel tempo. Un ulteriore elemento distintivo è rappresentato dall'**iscrizione di Open Group Italia all'Albo MIMIT dei certificatori per Ricerca & Sviluppo**, che consente di accompagnare le imprese anche nei percorsi di innovazione e di accedere a specifiche opportunità di agevolazione.

Le certificazioni riguardano diversi ambiti strategici:

- **Qualità (ISO 9001)**, standard internazionale per i sistemi di gestione della qualità;
- **UNI/PdR 125:2022 Parità di genere**, prassi di riferimento che attesta l'impegno dell'organizzazione nel promuovere politiche e pratiche inclusive;
- **Sicurezza delle informazioni (ISO 27001)**, norma che definisce i requisiti per un sistema di gestione della sicurezza dei dati;
- **Ambiente (ISO 14001)**, certificazione che stabilisce i criteri per un sistema di gestione ambientale;
- **Salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001)**, standard dedicato ai sistemi di gestione per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- **Energia (ISO 50001)**, norma per l'implementazione di un sistema di gestione dell'energia;
- **Standard specifici come IATF e TISAX**, schemi di certificazione richiesti in particolare nel settore automotive per qualità e sicurezza delle informazioni;

Attraverso queste attività, Open Group Italia contribuisce a consolidare la credibilità delle imprese nei confronti degli stakeholder, a rafforzare la governance interna e a facilitare l'accesso a mercati e filiere che richiedono requisiti certificativi stringenti.



Area di intervento	Quota di fatturato generata dal servizio	Indicatore qualitativo	Effetto generato
UNI/PdR 125:2022 (Parità di genere)	2%	Miglioramento clima interno, retention HR	Inclusione, punteggi premiali nei bandi PNRR
Formazione su parità di genere		Coinvolgimento, grado di inclusione	Diffusione pratiche inclusive, rafforzamento cultura aziendale
Certificazione R&S (Albo MIMIT)	3%	Completezza pratiche, riconoscimento esterno	Maggiori opportunità di agevolazione per Ricerca e Sviluppo
Certificazioni ISO (9001, 27001, 14001 ecc.)	*	Qualità audit, continuità	Credibilità verso stakeholder, accesso a filiere regolamentate
Certificazioni specifiche (IATF, TISAX)	*	Aderenza agli standard di settore	Accesso a mercati automotive e ad alta regolamentazione

(*) Servizi di nuova attivazione per i quali non è ancora disponibile una quota di fatturato significativa o consolidata





Digitalizzazione & protezione dei dati

La digitalizzazione e la protezione dei dati rappresentano un ambito materiale strategico per le imprese contemporanee. La crescente complessità dei mercati, l'adozione diffusa delle tecnologie digitali e l'aumento esponenziale delle informazioni trattate rendono indispensabile dotarsi di strumenti adeguati a garantire innovazione, efficienza e sicurezza.

Per le aziende, la digitalizzazione non è soltanto un fattore tecnologico, ma una vera e propria leva di competitività e resilienza. Automatizzare i processi, integrare soluzioni software avanzate e adottare piattaforme sicure per la gestione dei dati significa poter **migliorare la produttività, ridurre i costi operativi e incrementare la capacità di risposta ai cambiamenti**. Parallelamente, la protezione dei dati e la cybersecurity assumono un ruolo centrale, in quanto elementi essenziali per garantire continuità operativa e consolidare la fiducia di clienti, partner e stakeholder. In questo scenario, Open Group Italia si posiziona come partner in grado di accompagnare le imprese lungo tutto il percorso di transizione digitale, con un approccio che coniuga innovazione tecnologica e tutela delle informazioni. Tale percorso prende forma attraverso due ambiti tra loro complementari: Tutela e conformità e Digitalizzazione & IA, che operano in stretta integrazione per garantire sicurezza, efficienza e sostenibilità.

Tutela e conformità

Il servizio Tutela e conformità aiuta le imprese a **costruire modelli organizzativi solidi e a presidiare i principali ambiti di rischio**, così da rafforzare la propria resilienza e migliorare la qualità dei processi interni. L'obiettivo è quello di favorire l'adozione di strumenti che sostengano la governance, riducano le vulnerabilità e aumentino la credibilità dell'impresa agli occhi di clienti, partner e istituzioni.

Le attività comprendono:

- **Privacy e protezione dei dati (GDPR):** gestione dei dati personali nel rispetto della normativa europea, con il supporto del Data Protection Officer (DPO);
- **Modelli 231 e Organismi di Vigilanza:** sistemi di controllo e monitoraggio che riducono i rischi di illeciti e garantiscono comportamenti etici e trasparenti;
- **Adeguamento agli assetti organizzativi (Codice della crisi):** implementazione delle procedure richieste dall’art. 2086 c.c. e dal D.Lgs. 14/19 per prevenire situazioni di insolvenza e rafforzare la continuità aziendale;
- **Cybersecurity e sicurezza delle reti:** predisposizione di sistemi di difesa informatica e conformità alla direttiva NIS2, per proteggere infrastrutture e informazioni sensibili;
- **Whistleblowing:** attivazione di canali riservati e sicuri per la segnalazione di illeciti o comportamenti non conformi;
- **Rating di legalità e antiriciclaggio:** strumenti che attestano l’affidabilità delle imprese e riducono i rischi connessi a pratiche scorrette o a operazioni finanziarie non trasparenti.

Attraverso questi strumenti, Open Group Italia contribuisce a migliorare l’organizzazione interna, ad aumentare la sicurezza e l’affidabilità operativa e a consolidare la fiducia di clienti, partner e stakeholder.

Area di intervento	Quota di fatturato generata dal servizio	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Whistleblowing	1%	Utilizzo effettivo, percezione di sicurezza	Cultura aziendale più etica e trasparente
Privacy e protezione dati (GDPR)	*	Adeguamento sistemi, soddisfazione clienti	Riduzione rischi sanzioni, maggiore fiducia stakeholder
Modelli 231 e OdV	*	Completezza sistemi, qualità controllo	Prevenzione rischi illeciti, maggiore affidabilità
Cybersecurity e NIS2	*	Robustezza sistemi, capacità di risposta	Resilienza informatica e continuità operativa
Rating di legalità/ Antiriciclaggio	*	Valutazione enti terzi, risultati audit	Miglior rapporto con mercato e sistema creditizio

(*) Servizi svolti nel 2024 da Open Advisor, partecipata di Open Group Italia



Digitalizzazione & IA

Il servizio Digitalizzazione & IA aiuta le imprese a cogliere le opportunità offerte dalla trasformazione digitale e dall'intelligenza artificiale, trasformando la tecnologia in un motore di efficienza e sostenibilità. L'accompagnamento riguarda:

- la selezione di software adeguati alle specifiche esigenze aziendali;
- l'automatizzazione dei processi, per aumentare produttività, qualità e tracciabilità;
- l'integrazione di sistemi di intelligenza artificiale, orientati a ottimizzare i consumi energetici, ridurre l'impatto ambientale e migliorare la qualità delle decisioni.

La sinergia tra digitalizzazione e tutela normativa consente alle imprese di affrontare la transizione digitale in modo sicuro, sostenibile e orientato al futuro, trasformando la gestione dei dati e dei processi in un vantaggio competitivo e reputazionale.

Area di intervento	Quota di fatturato generata dal servizio	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Digitalizzazione processi	*	Aderenza esigenze, riduzione tempi	Efficienza organizzativa, riduzione errori
Software selection	*	Usabilità, soddisfazione imprese	Migliore gestione dati, agilità organizzativa
Progetti di intelligenza artificiale	*	Innovatività soluzioni, impatti misurabili	Ottimizzazione risorse, riduzione impatto ambientale

(*) Servizi di nuova attivazione per i quali non è ancora disponibile una quota di fatturato significativa o consolidata



Crescita economica

La crescita economica delle imprese è un tema materiale per Open, in quanto rappresenta la base su cui costruire solidità, competitività e prospettive di sviluppo a lungo termine. Le aziende che intendono affrontare le sfide della **transizione tecnologica ed energetica**, così come la crescente complessità dei mercati, necessitano di strumenti finanziari e di accompagnamento che consentano loro di programmare investimenti, anticipare rischi e rafforzare la propria struttura economica.

In questo scenario, l'organizzazione si propone come partner in grado di trasformare le opportunità di finanza agevolata in leve concrete di sviluppo. L'approccio non si limita all'ottenimento di risorse, ma mira a costruire percorsi strutturati che coniughino sostenibilità economica, capacità di investimento e visione strategica.

Agevolazioni e finanziamenti

Il servizio Agevolazioni e finanziamenti accompagna le imprese nell'accesso a incentivi, bandi e agevolazioni fiscali disponibili a livello regionale, nazionale ed europeo. L'attività copre l'intero processo:

- **valutazione preliminare di ammissibilità;**
- **predisposizione della documentazione tecnica e amministrativa;**
- **assistenza durante la fase di istruttoria e di audit;**
- **supporto nella gestione delle rendicontazioni.**

Gli strumenti includono i crediti d'imposta per la Transizione 4.0 e 5.0, il Patent Box, il credito ricerca & sviluppo, gli Audit 4.0 e i bandi settoriali o territoriali. Una parte rilevante del servizio riguarda inoltre il monitoraggio normativo e la divulgazione mirata, che permettono alle imprese di restare costantemente aggiornate sulle opportunità di finanziamento.

Il valore aggiunto di questo servizio risiede nella capacità di trasformare le misure agevolative in leve strategiche di crescita: non solo per ottenere liquidità, ma per **orientare gli investimenti** verso innovazione, digitalizzazione ed efficienza energetica. L’accompagnamento favorisce anche un miglior rapporto con gli enti creditizi, aumentando la credibilità delle imprese e rafforzando le possibilità di accesso a ulteriori strumenti finanziari.

In questo modo, Open Group Italia contribuisce a creare le condizioni per uno sviluppo economico più robusto e sostenibile, in cui la disponibilità di risorse si traduce in nuove opportunità di crescita per le aziende e per i territori in cui operano.

Area di intervento	Quota di fatturato generata dal servizio	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Accesso a bandi e agevolazioni	7 %	Importi ottenuti, % di successo	Maggiore liquidità per investimenti digitali e sostenibili, crescita competitività
Progetti Transizione 4.0/5.0	22 %	Qualità consulenza, output progettuale	Investimenti in tecnologie smart, riduzione costi operativi
Patent Box e credito R&S	39 %	Soddisfazione imprese, innovatività progetti	Incentivi fiscali sfruttati, incremento innovazione tecnologica
Consulenza pianificazione e controllo	7%	Accuratezza reporting, qualità supporto gestionale	Miglioramento governance-finanziaria, decisioni più strategiche

(*) Servizi di nuova attivazione per i quali non è ancora disponibile una quota di fatturato significativa o consolidata



Questi temi materiali - crescita economica delle imprese, sviluppo sostenibile delle imprese e digitalizzazione e protezione dei dati - non rappresentano ambiti isolati, ma parti di un unico percorso strategico. Essi riflettono le priorità che le imprese devono affrontare oggi per rafforzare la propria competitività e al tempo stesso rispondere alle aspettative di stakeholder, istituzioni e comunità.

Open Group Italia interpreta questi temi attraverso il proprio modello di consulenza integrata, che connette in modo sistemico strumenti finanziari, processi di rendicontazione, certificazioni, modelli organizzativi e soluzioni tecnologiche. L'integrazione consente di generare impatti concreti lungo più direttrici:

- **la crescita economica** viene sostenuta attraverso percorsi di accesso a risorse e investimenti mirati, capaci di tradurre le opportunità normative in leve di sviluppo;
- **lo sviluppo sostenibile** si concretizza in strumenti di governance, rendicontazione e certificazione che rafforzano la trasparenza, migliorano la reputazione e favoriscono l'accesso a finanza sostenibile;
- **la digitalizzazione e protezione dei dati** garantiscono innovazione in sicurezza, permettendo alle imprese di affrontare la trasformazione digitale con modelli resilienti e affidabili.

Questi tre assi, considerati nel loro insieme, **potenziano la capacità delle imprese clienti di coniugare crescita economica, responsabilità sociale e rispetto ambientale**. La consulenza integrata di Open si configura così come un motore trasversale di sostenibilità e innovazione, in grado di generare valore condiviso e di orientare lo sviluppo verso modelli più equi, resilienti e competitivi.



LE PERSONE DI OPEN

3



Occupazione, turnover e benefit

GRI Informativa GRI: 401.1, 401.2, 401.3

Il **capitale umano rappresenta per Open Group Italia la risorsa più preziosa** e strategica. La crescita sostenibile dell'organizzazione non si misura soltanto attraverso i risultati economici, ma soprattutto nella capacità di valorizzare le persone che ne fanno parte. Occupazione, turnover e benefit sono quindi molto più di indicatori gestionali: costituiscono il riflesso di un modello aziendale che mette al centro la qualità del lavoro, la stabilità professionale e il benessere dei collaboratori.

L'organizzazione si impegna a garantire **condizioni di lavoro eque, inclusive e trasparenti, puntando sulla stabilità occupazionale, sulla riduzione del turnover e sull'attivazione di misure di welfare e benefit integrativi**. Questi strumenti rappresentano leve concrete per rafforzare la fiducia reciproca, attrarre nuovi talenti e consolidare una comunità interna coesa e sostenibile.

In quest'ottica, il tema materiale "Occupazione, turnover e benefit" si intreccia con le dimensioni più profonde della responsabilità sociale: non solo tutelare l'occupazione, ma generare valore umano e relazionale, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro che favorisca benessere, crescita e pari opportunità per tutti.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) collegati a questo tema delineano una **traiettoria chiara**: promuovere condizioni di lavoro dignitose, ridurre le disuguaglianze di genere e garantire pari opportunità per tutte le persone. Open Group Italia interpreta tali impegni come linee guida concrete per rafforzare il capitale umano, consolidare la stabilità occupazionale e favorire il benessere organizzativo.

Impatto

Obiettivo

SDG

Obiettivo specifico

Azioni attuate da Open Group Italia

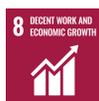


SDG 5.1: porre fine a ogni forma di discriminazione contro donne e ragazze

SDG 5.4: valorizzare il lavoro di cura non retribuito e promuovere responsabilità condivise

Adozione di politiche retributive eque, incremento della presenza femminile in organico (70,6% nel 2024) e percorsi di crescita professionale inclusivi.

Implementazione di misure di work-life balance (smart working, flessibilità oraria), benefit familiari e percorsi di welfare mirati.



SDG 8.5: garantire lavoro dignitoso e produttivo per tutti, con pari retribuzione per lavoro di pari valore

Crescita dell'occupazione stabile (contratti a tempo indeterminato prevalenti), formazione continua e riduzione del rapporto retribuzione massima/media da 1,88 a 1,40 in tre anni.



SDG 10.3: ridurre le disuguaglianze nei risultati attraverso politiche e azioni mirate

Politiche di assunzione inclusive, riduzione del turnover e adozione della certificazione UNI/PdR 125:2022 per monitorare e migliorare la parità di genere.

Area di impatto SDG

Persone e occupazione: crescita inclusiva e qualificata

L'impresa interpreta la gestione delle risorse umane come un impegno verso la stabilità, lo sviluppo professionale e la qualità delle relazioni interne, consapevole che la sostenibilità passa innanzitutto dalla cura delle persone che la compongono.

Nel triennio 2022–2024 l'azienda ha registrato una **progressiva crescita della propria forza lavoro**, passando da 15 dipendenti nel 2022 a 18 nel 2024 (+20%). La composizione per genere mostra una maggioranza della componente femminile che si mantiene pressoché stabile dal 2022.

Inquadramento	2022		2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Stagisti	0	0	0	2	1	1
Impiegati con inquadramento apprendisti	3	3	2	2	2	1
Impiegati con inquadramento tempo indeterminato	2	6	3	7	2	8
Impiegati con inquadramento tempo determinato	0	1	0	0	0	2
Totale dipendenti	5	10	5	11	5	12
Totale per genere	33%	66%	31%	69%	29%	71%

I **contratti a tempo indeterminato si confermano la forma prevalente**, con 10 unità nel 2024, pari al 59% del totale, mentre nel medesimo anno sono stati inseriti due contratti a tempo determinato e tre apprendisti, strumenti fondamentali per favorire percorsi di stabilizzazione e formazione sul campo.

La distribuzione per età e inquadramento testimonia un **rafforzamento delle fasce giovanili e dei livelli professionali medi**, segnale di investimento in capitale umano e prospettiva di lungo periodo.

	2022	2023	2024
Partita IVA	5	2	2
Co.Co.Co.	1	1	1
Totale	6	3	3

Parallelamente, l'organizzazione si avvale di una quota stabile di **collaboratori esterni**, pari a tre unità nel 2024 (due con partita IVA e uno con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), le cui mansioni sono coordinate direttamente dall'azienda.

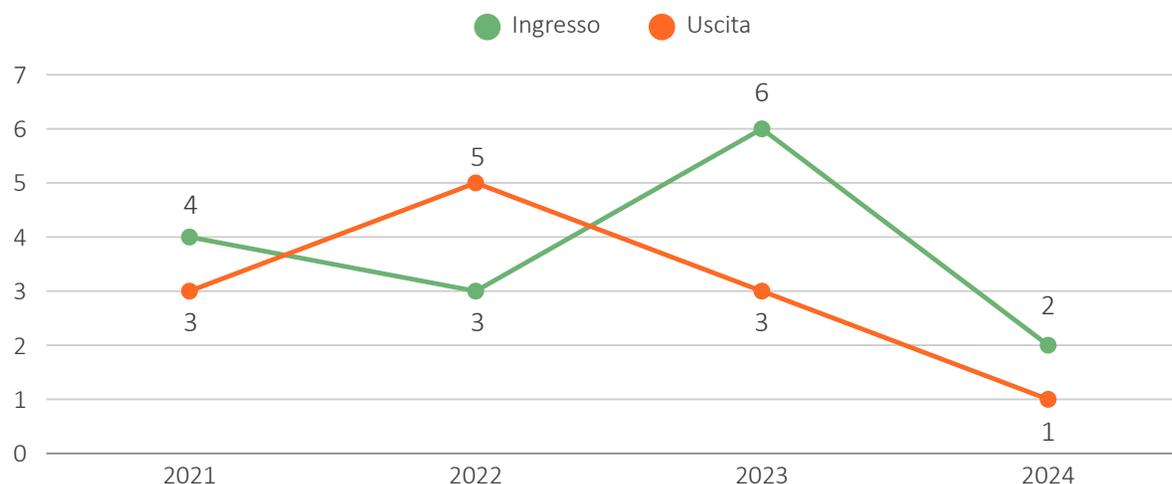
Tutti i dipendenti di Open Group Italia sono inquadrati in **contratti collettivi nazionali di lavoro, a conferma dell'impegno dell'organizzazione a garantire condizioni eque e trasparenti**. Nel 2023 i dipendenti coperti da CCNL erano 16, pari al 100% della popolazione aziendale, mentre nel 2024 la copertura ha raggiunto 17 unità, ancora una volta pari al 100%. Il contratto collettivo applicato è quello del Commercio, coerente con la natura delle attività svolte.

Il ricorso integrale alla contrattazione collettiva sottolinea la volontà di assicurare a tutte le persone che operano in azienda diritti uniformi, tutele garantite e strumenti di partecipazione, rafforzando il legame tra sostenibilità economica e responsabilità sociale.

Turnover e dinamiche occupazionali: rinnovamento e consolidamento

Il turnover rappresenta un indicatore cruciale per le imprese, poiché consente di valutare non solo la capacità di attrarre e trattenere talenti, ma anche il **livello di stabilità e coesione interna**. Per Open la gestione del turnover si colloca al centro delle strategie di sostenibilità sociale, in quanto riflette la qualità del clima aziendale, l'efficacia delle politiche di sviluppo e il grado di soddisfazione delle persone che operano all'interno dell'organizzazione.

Ingresso e uscita del personale 2021-2024



Nel ciclo 2021–2024 l'andamento dei flussi in entrata e in uscita evidenzia una traiettoria di **rafforzamento della base occupazionale**. Le assunzioni totali sono state 4 nel 2021, 3 nel 2022, 6 nel 2023 e 2 nel 2024; le uscite 3 nel 2021, 5 nel 2022, 3 nel 2023 e 1 nel 2024. Ne derivano saldi positivi nel 2021 (+1), 2023 (+3) e 2024 (+1) e un solo anno di contrazione nel 2022 (–2), con un miglioramento netto del turn-over uscita sul finale di periodo.

PERSONALE ENTRATO										PERSONALE USCITO									
Età	2022			2023			2024			Età	2022			2023			2024		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT		U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
<30 anni	2	0	2	0	3	3	1	1	2	<30 anni	0	2	2	0	2	2	0	1	1
30-50 anni	1	0	1	2	1	3	0	0	0	30-50 anni	3	0	3	1	0	1	0	0	0
>50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	>50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	0	3	2	4	6	1	1	2	Totale	3	2	5	1	2	3	0	1	1

Sul profilo anagrafico, le **nuove entrate sono prevalentemente under 30**: 66,7% nel 2022, 50% nel 2023 e 100% nel 2024. Le **uscite si riducono nel triennio e si concentrano nelle fasce <30 e 30-50**. Il grafico di sintesi mostra una tendenza crescente delle entrate e decrescente delle uscite, con un punto di inversione tra 2022 e 2023 che segna il passaggio da una fase di ricalibrazione a una di consolidamento.

L'analisi di dettaglio dei tre anni più recenti consente di approfondire l'evoluzione del turnover e di coglierne le dinamiche sottostanti. Nel 2022 il saldo tra entrate e uscite è stato negativo, con cinque cessazioni a fronte di tre nuove assunzioni, dato che riflette una fase di riorganizzazione e di ricambio generazionale. Nel 2023 e nel 2024 la tendenza si è invertita: **le nuove assunzioni hanno superato le uscite**, determinando rispettivamente un saldo positivo di tre e una unità unità.

	2022	2023	2024
Tasso di nuove assunzioni	21%	40%	13%
Tasso turnover uscita	36%	19%	6%
Tasso di crescita/decrecita	-14%	20%	6%
Tasso di sostituzione	60%	200%	200%

I tassi calcolati confermano il rafforzamento progressivo della base occupazionale. Il **tasso di nuove assunzioni si è attestato al 21% nel 2022 e al 13% nel 2024**, a fronte di un **turnover in uscita** in costante riduzione (**dal 36% del 2022 al 6% del 2024**).

Ne deriva un tasso di crescita/decrecita che da -14% nel 2022 passa a +20% nel 2023 e +6% nel 2024. Anche il tasso di sostituzione, molto elevato negli ultimi due anni (200% sia nel 2023 sia 2024), segnala un ricambio che ha consentito all'organizzazione di inserire nuove competenze e al tempo stesso di rafforzare la continuità interna.



Benefit e welfare: benessere e valorizzazione delle persone

GRI Informativa GRI: 401.2, 401.3, 404.1

Il benessere organizzativo per Open Group Italia si traduce in un'**attenzione concreta alla vita lavorativa delle persone**. Non si limita a garantire condizioni contrattuali adeguate, ma promuove un ambiente che favorisca equilibrio, salute e crescita professionale. Welfare e benefit diventano così parte integrante di una strategia che mira a rafforzare motivazione, fiducia e senso di appartenenza.

Nel corso del 2024 l'organizzazione ha consolidato un **sistema di welfare** che integra diverse misure a sostegno del benessere delle proprie persone. È garantita la **copertura sanitaria integrativa** tramite il Fondo EST, mentre i congedi retribuiti, inclusi quelli parentali e matrimoniali, assicurano la possibilità di affrontare con serenità le principali esigenze di vita familiare e personale. L'azienda offre inoltre sostegno specifico nei casi di malattia o di eventi luttuosi, ribadendo l'attenzione alla dimensione umana delle relazioni di lavoro.

Il **lavoro agile** rappresenta per Open uno **strumento fondamentale di conciliazione vita-lavoro** e un elemento qualificante della propria politica di benessere. La formalizzazione dello smart working ha consentito di garantire continuità operativa, migliorando al contempo la qualità della vita delle persone e la loro capacità di bilanciare esigenze professionali e familiari.

Anno	2023	2024
Ore totali lavorate	23.535,50	26.488,50
Ore lavoro totali smart working	2.749	6.152,50
Rapporto	12%	23%
Ore medie smart working per dipendente	171,8	361,9

L'incidenza dello smart working sul monte ore complessivo è quasi raddoppiata, passando dal 12% del 2023 al 23% del 2024. Questo incremento è accompagnato da un aumento delle ore medie di telelavoro per dipendente, da 171,8 a 361,9.

Un ulteriore elemento di monitoraggio riguarda le ore di lavoro straordinario, che nel biennio 2023–2024 sono cresciute da 52,5 a 159, corrispondenti a una media di 9,3 ore per dipendente, rispetto alle 3,3 dell'anno precedente.

Anno	2023	2024
Ore totali lavorate	23.535,50	26.488,50
Ore lavoro totali straordinario	52,5	159
Rapporto	0%	1%
Ore medie straordinario per dipendente	3,28	9,35

Questo incremento è stato accompagnato da politiche di flessibilità, con l'obiettivo di bilanciare i carichi di lavoro, migliorare la qualità della vita delle persone e garantire la sostenibilità delle performance aziendali nel medio-lungo periodo.

La **formazione** rappresenta un ulteriore asse strategico attraverso cui l'azienda investe nella crescita delle proprie persone: i dipendenti possono accedere a corsi interamente finanziati dall'organizzazione, con il rilascio di certificazioni e attestati utili a rafforzare le competenze e la crescita professionale. Le iniziative non si limitano a garantire aggiornamento tecnico, ma sono orientate a stimolare lo sviluppo di soft skill e a rafforzare la capacità di adattamento ai cambiamenti normativi e tecnologici.

Ore di formazione 2024*									
Livelli in base al CCNL	N° totale di ore di formazione erogate ai dipendenti			N° ore totale di dipendenti			Numero medio di ore di formazione per dipendente		
	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
1°	0	54	54	0	1	1	-	54,00	54,00
2°	67,5	52,5	120	2	2	4	33,75	26,25	30,00
3°	0	106	106	0	2	2	-	53,00	53,00
4°	0	85,5	85,5	0	3	3	-	28,50	28,50
5° (apprendista)	257	0	257	2	0	2	128,50	-	128,50
5° (non apprendista)	0	0	0	0	0	0	-	-	-
6° (apprendista)	0	65	65	0	1	1	-	65,00	65,00
6° (non apprendista)	0	70,5	70,5	0	2	2	-	35,25	35,25
Totale	324,50	433,50	758,00	4,00	11,00	15,00	81,13	39,41	50,53

*nel calcolo non sono state considerate le persone in stage

Nel **2024** l'impegno formativo ha raggiunto **758 ore complessive**, con una media di oltre 50 ore per dipendente. L'investimento ha riguardato in modo trasversale più livelli contrattuali, con una concentrazione significativa sugli apprendisti (128,5 ore medie) e sulle figure dei livelli 2° e 3°, evidenziando una strategia orientata sia all'inserimento dei giovani sia al consolidamento delle competenze dei profili più esperti.



Congedo parentale

Open Group Italia garantisce a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e dal livello, il **diritto al congedo parentale in conformità a quanto previsto dalla normativa nazionale** (D.L. 78/2020, convertito in L. 125/2020). Le disposizioni applicate prevedono per i primi cinque mesi la corresponsione dell'intero stipendio e per i successivi quattro mesi un'indennità pari al 30%. È inoltre riconosciuto il permesso per allattamento, pari a due ore giornaliere fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Questo diritto assicura ai neogenitori la possibilità di dedicare tempo alla cura dei figli senza ripercussioni negative sul proprio percorso professionale, garantendo il rientro in azienda con la medesima mansione e lo stesso trattamento economico.

	2024		
	Donne	Uomini	Totale
N° totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	1	2
N° totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale	1	1	2
N° totale dei dipendenti ancora in servizio 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	1	1	2
Tasso di rientro	100%	100%	100%

Nel periodo di rendicontazione 2022–2023 nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale, mentre nel 2024 due persone hanno scelto di avvalersi di questa possibilità, rientrando successivamente al lavoro e restando in servizio oltre i dodici mesi successivi. Tali dati evidenziano un tasso di rientro e di fidelizzazione pari al 100%, confermando l'efficacia delle tutele previste e la solidità del rapporto di fiducia tra l'organizzazione e le proprie persone.

Nel **2024 un caso concreto di fruizione del congedo parentale facoltativo** ha permesso di evidenziare l'impatto positivo di questo strumento: si tratta di un periodo di astensione dal lavoro, retribuito in parte, che può essere fruito in modo continuativo o frazionato da entrambi i genitori fino ai 12 anni di età del figlio. Questa esperienza conferma l'importanza del congedo parentale non solo come diritto individuale, ma anche come leva di inclusione e di responsabilità sociale.

Pari opportunità e valorizzazione della diversità

GRI *Informativa GRI: 405.1, 405.2, 406.1 / UNI/PdR 125:2022*

Promuovere le pari opportunità e valorizzare le differenze rappresenta un impegno concreto e strutturale. La diversità di esperienze e prospettive viene considerata una risorsa capace di arricchire la qualità dei processi decisionali e di stimolare l'innovazione. Per questo l'organizzazione lavora per rimuovere barriere, prevenire ogni forma di discriminazione e creare condizioni eque di accesso, crescita e riconoscimento professionale.

In questa prospettiva si inserisce il percorso che ha condotto, nell'ottobre 2023, al conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, leva di governance che istituzionalizza obiettivi, indicatori e responsabilità interne.

Impatto

Obiettivo	SDG	Obiettivo specifico	Azioni attuate da Open Group Italia
		<p>SDG 5.1: porre fine a ogni forma di discriminazione contro donne e ragazze</p> <p>SDG 5.5: piena ed effettiva partecipazione femminile ai livelli decisionali</p>	<p>Sistema di segnalazione anonima attivo; formazione specifica su parità di genere; monitoraggio periodico della composizione per genere e fascia d'età (GRI 405-1); zero episodi segnalati nel periodo (GRI 406-1).</p> <p>Presenza femminile nel CdA (33% al 31.12.2024); percorso UNI/PdR 125 con obiettivi di equilibrio nelle posizioni chiave e nei processi di selezione e avanzamento.</p>
		<p>SDG 8.5: garantire lavoro dignitoso e produttivo per tutti, con pari retribuzione per lavoro di pari valore</p>	<p>Analisi annuale dei rapporti retributivi donna/uomo per livello contrattuale (GRI 405-2); applicazione CCNL; percorsi di sviluppo e formazione accessibili.</p>
		<p>SDG 10.3: ridurre le disuguaglianze nei risultati attraverso politiche e azioni mirate</p>	<p>Policy e prassi inclusive su reclutamento, valutazione e carriera; flessibilità organizzativa (smart working) per favorire pari condizioni di partecipazione.</p>

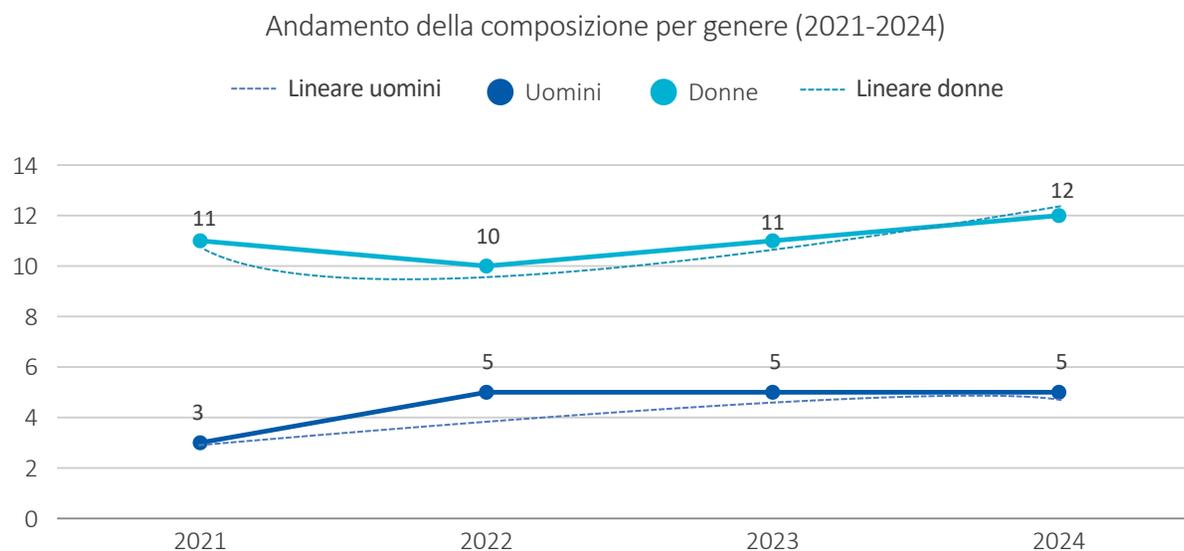
Area di impatto SDG

L'integrazione tra procedure HR, strumenti di welfare, monitoraggi GRI e sistema di gestione UNI/PdR 125 consente di **presidiare rischi discriminatori, misurare i progressi e orientare azioni correttive**. Il quadro 2023–2024 conferma l'impostazione inclusiva dell'organizzazione e un rafforzamento della partecipazione femminile, anche nelle sedi di governo societario.

La valorizzazione della diversità generazionale e di genere è per Open Group Italia un indicatore centrale di inclusione e di capacità di costruire valore nel lungo periodo. La composizione dell'organico riflette infatti una prevalenza femminile costante e un ricambio generazionale progressivo, con un rafforzamento della fascia 30–50 anni, considerata strategica per la continuità e la crescita delle competenze interne.

Età	2021		2022		2023		2024	
	U	D	U	D	U	D	U	D
<30 anni	0	7	2	5	2	4	1	4
30-50 anni	3	4	3	5	3	7	4	8
>50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti	3	11	5	10	5	11	5	12
Totale per genere	21%	79%	33%	67%	33%	67%	29%	71%

La tabella mostra come negli ultimi quattro anni il personale sia rimasto numericamente stabile, ma con una distribuzione per genere sostanzialmente costante: dal 2021 al 2024 **la componente femminile si conferma nettamente prevalente**, mantenendosi tra il **67% e il 79% del totale**. In parallelo, la presenza maschile, pur in lieve crescita in alcuni anni, resta minoritaria, a testimonianza di un equilibrio di genere ancora sbilanciato verso la componente femminile.



Il grafico evidenzia con chiarezza la dinamica: da un lato **la presenza femminile resta superiore a quella maschile** in tutto il periodo, con un lieve incremento numerico (da 11 donne nel 2021 a 12 nel 2024); dall'altro, la componente maschile cresce inizialmente per poi stabilizzarsi (da 3 a 5 tra 2021 e 2024).

Nel complesso, la struttura dell'organico mostra una significativa stabilità nella prevalenza femminile (circa due terzi del totale), accompagnata da un ricambio generazionale che rafforza la fascia 30–50 anni. Questa configurazione conferma l'**orientamento inclusivo dell'organizzazione** e la sua capacità di garantire continuità alle competenze interne, in coerenza con gli impegni assunti nell'ambito della certificazione UNI/PdR 125:2022 e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

La composizione degli organi di governo rappresenta un indicatore rilevante della capacità dell'organizzazione di tradurre in pratica i principi di equità e inclusione. La presenza di genere ed età nei consigli di amministrazione non solo risponde a requisiti normativi e di rendicontazione, ma riflette anche l'impegno a promuovere una leadership pluralistica e rappresentativa.

Composizione Consiglio di Amministrazione al 31.12.2024						
Età	2024			Gender share		Age share
	Uomo	Donna	Totale	Uomo %	Donna %	% fascia età
<30 anni	0	0	0	0	0	0%
30-50 anni	0	1	1	0	33%	33%
>50 anni	2	0	2	67%	0%	67%
Totale	2	1	3	67%	33%	100%

Il **Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, di cui due uomini e una donna**. La distribuzione per genere evidenzia una presenza femminile pari al 33%, che segna un passo avanti rispetto agli anni precedenti in cui non era rappresentata. Dal punto di vista anagrafico, prevale la fascia over 50 (67%), mentre la fascia 30–50 anni copre il restante 33%.

La presenza femminile nel CdA testimonia la **volontà dell'organizzazione di rendere effettiva la partecipazione di genere anche nei ruoli decisionali apicali, in coerenza con gli impegni assunti con la certificazione UNI/PdR 125:2022**. L'equilibrio generazionale, con una prevalenza di profili senior, garantisce al contempo stabilità e continuità strategica, rafforzando la qualità della governance.

L'equità retributiva viene monitorata regolarmente attraverso il confronto tra le retribuzioni di base di uomini e donne, disaggregate per livello contrattuale. L'analisi dei dati 2023–2024 consente di valutare l'andamento delle differenze e di individuare le aree in cui persistono scostamenti, anche in funzione della diversa distribuzione di genere all'interno dei vari inquadramenti.

Livello	2023	2024
	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo
1°	-	-
2°	-	1,05
3°	0,87	-
4°	1,15	-
5° (apprendista)	0,92	-
5° (non apprendista)	-	-
6° (apprendista)	0,22	-
6° (non apprendista)	-	-

Nel 2023 i dati mostrano un sostanziale equilibrio in alcuni livelli contrattuali (ad esempio 4° livello: 1,15 e 5° apprendista: 0,92), mentre persistono differenze più marcate in altri (6° apprendista: 0,22), dovute soprattutto alla distribuzione di genere non omogenea tra i ruoli.

Nel 2024 il quadro cambia sensibilmente: **la ridotta presenza di uomini e donne negli stessi livelli contrattuali non consente di calcolare rapporti significativi**, con l'eccezione del 2° livello, dove le donne percepiscono mediamente il 5% in più rispetto ai colleghi uomini. Negli altri casi, l'assenza di una componente di genere rende impossibile la comparazione.

Le analisi confermano che le differenze retributive osservate non sono riconducibili a pratiche discriminatorie, ma alla diversa distribuzione di genere nei singoli inquadramenti e ruoli. Il presidio continuo garantito dalla certificazione UNI/PdR 125:2022 costituisce lo strumento principale per rafforzare la trasparenza, individuare tempestivamente eventuali criticità e orientare politiche di sviluppo più inclusive.

UNI/PdR 125:2022 - Certificazione della parità di genere



Nel 2023 Open Group Italia ha avviato il percorso di certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, che si è concluso positivamente nell'ottobre dello stesso anno. Nel 2024 l'organizzazione ha consolidato questo risultato, confermando la certificazione a seguito di audit di sorveglianza e rafforzando l'integrazione dei principi di parità di genere nei propri processi gestionali.

Nel 2024 Open Group Italia ha consolidato l'adozione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022, sviluppando in maniera integrata tutte le aree previste dalla prassi. La cultura aziendale e la strategia sono state orientate a rafforzare la consapevolezza interna sul valore della diversità, promuovendo un approccio inclusivo nelle scelte gestionali e nella comunicazione.

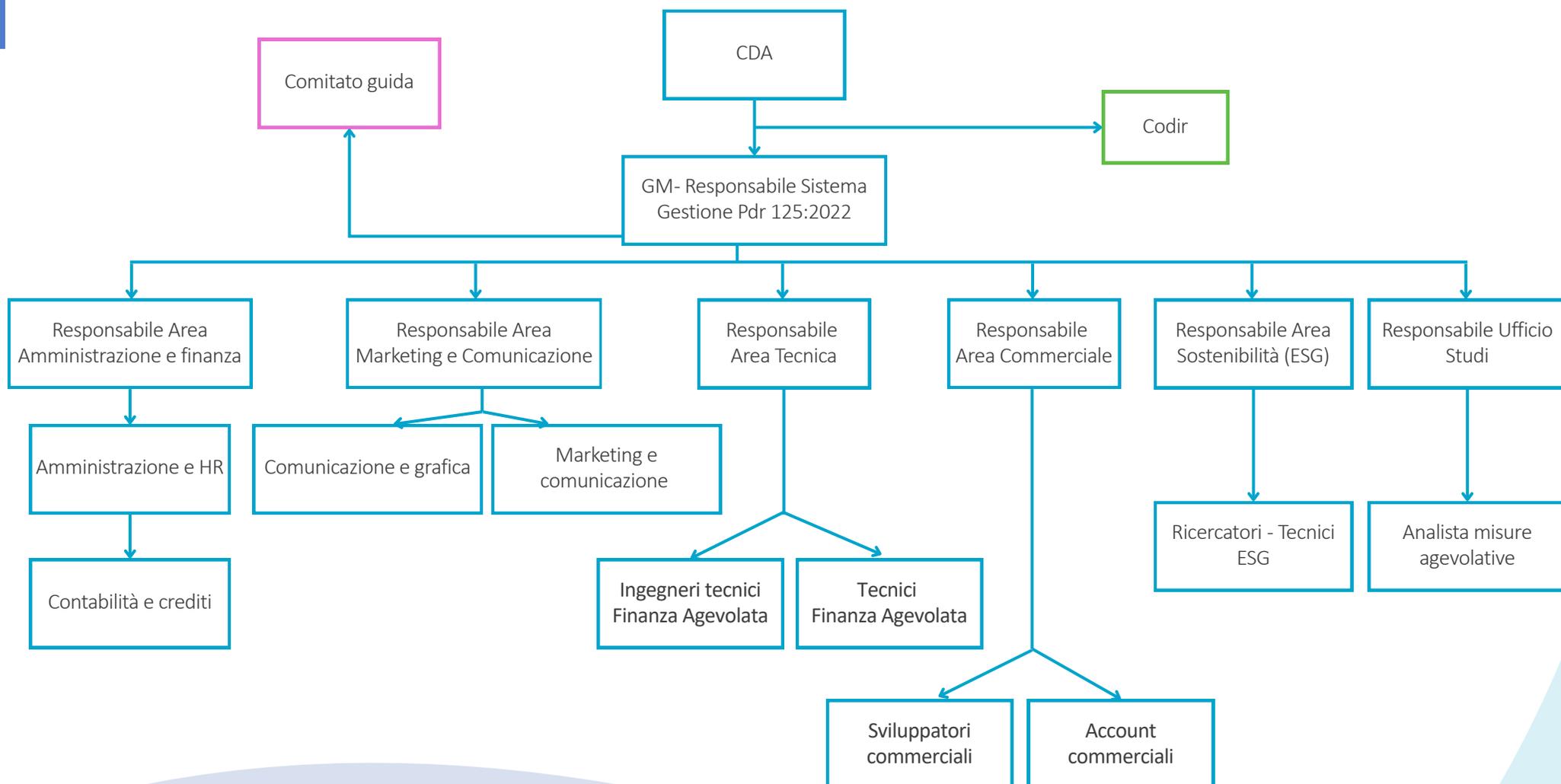
La governance ha assicurato un presidio costante attraverso ruoli e responsabilità formalizzati, con l'obiettivo di garantire coerenza e trasparenza nelle decisioni. I processi HR sono stati aggiornati affinché selezione, valutazione e avanzamento di carriera avvengano in modo equo e basato su criteri oggettivi.

L'attenzione alle opportunità di crescita ha portato a un monitoraggio puntuale delle competenze e alla promozione di percorsi formativi mirati a favorire lo sviluppo professionale di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Sul fronte della parità retributiva, l'organizzazione ha proseguito nel controllo dei dati salariali per individuare eventuali scostamenti e intervenire tempestivamente.

Infine, sono state ulteriormente rafforzate le misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, con strumenti di flessibilità e con politiche che permettono di integrare esigenze personali e impegni professionali, garantendo un equilibrio sostenibile per tutte le risorse.

L'organigramma aggiornato al settembre 2024 evidenzia una struttura organizzativa articolata e coerente con le esigenze di crescita e di governance responsabile di Open Group Italia. Le principali aree di responsabilità comprendono Amministrazione e Finanza, Marketing e Comunicazione, Area Tecnica, Area Commerciale, Sostenibilità (ESG) e Ufficio Studi.





Questa configurazione conferma un modello organizzativo snello ma specializzato, in cui la funzione ESG assume un ruolo autonomo e strategico, a testimonianza dell'integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali. Allo stesso modo, le aree tecnica e commerciale rappresentano i poli di sviluppo operativo e di relazione con i clienti, mentre l'area Amministrazione e Finanza presidia gli aspetti gestionali e di controllo. La presenza di un Ufficio Studi garantisce invece la capacità di analisi, ricerca e innovazione, rafforzando il posizionamento dell'organizzazione come soggetto attento sia alla sostenibilità che al miglioramento continuo delle proprie competenze interne.

Focus – Formazione “Equilibrio di genere” | 21 ottobre 2024

Nel 2024 il Comitato Guida per la parità di genere ha promosso una **giornata di formazione dedicata al rafforzamento dell'equilibrio di genere e della coesione di team**, in coerenza con il sistema UNI/PdR 125:2022. L'iniziativa, parzialmente finanziata tramite fondi interprofessionali e per la restante parte dal budget del Comitato, si è svolta lunedì 21 ottobre 2024 (8:30–17:00) presso A.S.D. Yoshin Ryu, Lungo Dora Pietro Colletta 51–53, Torino. La partecipazione è stata fortemente consigliata ma non obbligatoria, con richiesta di conferma entro il 13/09/2024; è stato indicato un abbigliamento ginnico per favorire le attività pratiche.

Il percorso, denominato KAIZEN (miglioramento), ha avuto come **obiettivo l'incremento delle performance individuali e di gruppo e la qualità delle relazioni interpersonali**, lavorando su consapevolezza, interdipendenza e valorizzazione delle differenze professionali. La metodologia proposta dall'Associazione Yoshin Ryu integra dimensioni psicofisiche e momenti di riflessione guidata, attingendo alla tradizione del miglioramento continuo per sviluppare sicurezza personale, ascolto reciproco e collaborazione operativa. Tale approccio è coerente con gli impegni assunti da Open Group Italia sulla cultura inclusiva, sul benessere organizzativo e sulla prevenzione dei bias di genere e contribuisce alle aree UNI/PdR 125 “Cultura e strategia”, “Processi HR” e “Opportunità di crescita”.







Salute e sicurezza sul lavoro

GRI Informativa GRI: 403.1, 403.2, 403.3, 403.4, 403.5, 403.8, 403.9, 403.10

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro rappresentano un impegno prioritario per Open Group Italia, che adotta un approccio sistematico di prevenzione e protezione a beneficio di tutte le proprie persone. **L'azienda dispone del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008, dal quale emerge l'assenza di infortuni sul lavoro nel periodo di rendicontazione. Il DVR identifica i potenziali rischi legati alle attività aziendali e definisce per ciascuno le misure di prevenzione e protezione più adeguate. La valutazione si basa su criteri che combinano probabilità ed entità del danno, permettendo di classificare i rischi in livelli basso, medio o alto, con la conseguente attivazione di azioni proporzionate.

La struttura organizzativa per la sicurezza prevede la **designazione di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) interno e di figure interne per la sicurezza**, tra cui il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), l'addetto al primo soccorso e l'addetto antincendio-evacuazione-gestione delle emergenze. A supporto di queste funzioni, l'azienda ha predisposto procedure chiare e accessibili per la gestione delle emergenze, affisse nei locali della sede insieme ai principali numeri di pronto intervento.

La prevenzione si fonda sui principi gerarchici stabiliti dalla normativa: eliminazione dei pericoli alla fonte, sostituzione di ciò che è rischioso con soluzioni più sicure, preferenza per misure collettive rispetto a quelle individuali, costante aggiornamento tecnico e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. L'obiettivo è ridurre i rischi senza introdurre di nuovi e garantire la piena efficacia del sistema di protezione.

Tutti i dipendenti sono coinvolti in percorsi formativi specifici. La formazione iniziale prevede 8 ore suddivise tra parte generale e parte dedicata ai rischi specifici, con aggiornamenti quinquennali. Per le figure con responsabilità diretta in materia di sicurezza – RLS, addetti antincendio, evacuazione e primo soccorso – sono previsti corsi di aggiornamento ogni tre anni, affidati a formatori professionisti esterni.



La tutela della salute è assicurata anche attraverso la **nomina del medico competente, che effettua visite preventive e periodiche in relazione alla mansione svolta**. Gli esiti delle visite sono consegnati in busta sigillata ai lavoratori, mentre all'azienda perviene soltanto l'attestazione di idoneità o non idoneità, conservata con la documentazione del DVR. I dati sanitari non vengono in alcun modo utilizzati per decisioni di carattere gestionale, contrattuale o retributivo, a garanzia della piena tutela della riservatezza.

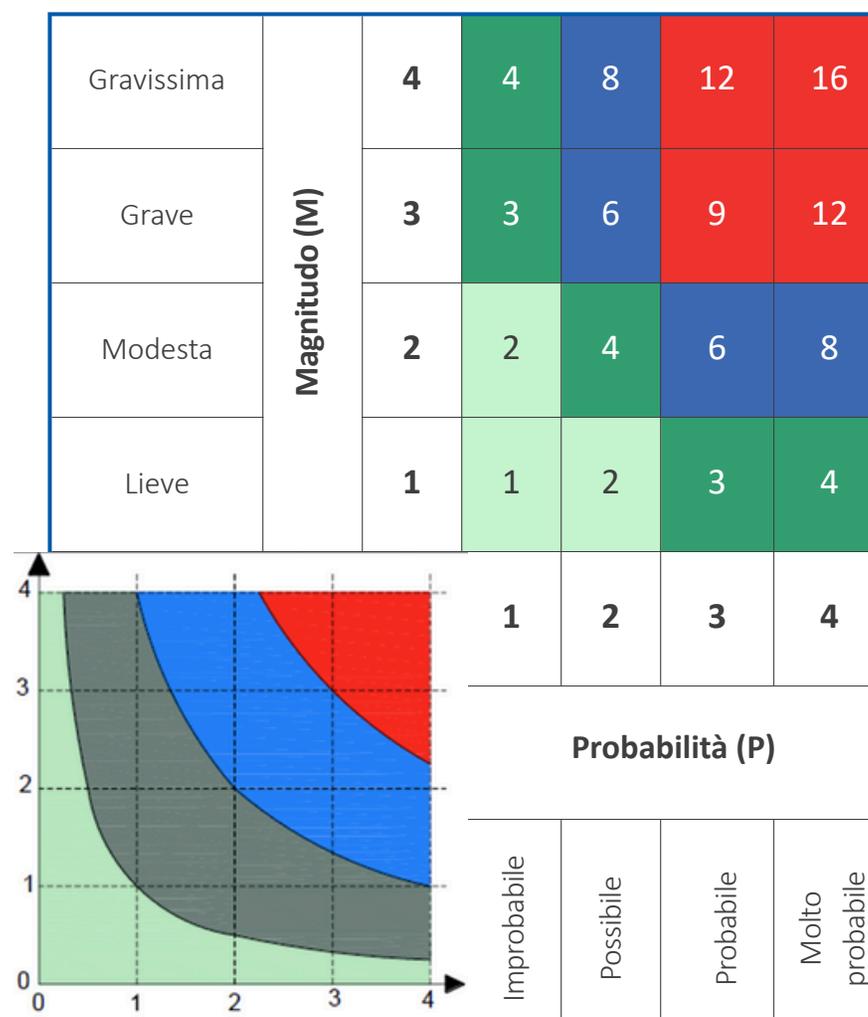
Le **attività di formazione e di sorveglianza sanitaria riguardano esclusivamente i dipendenti di Open Group Italia** e riflettono l'impegno dell'organizzazione a mantenere uno standard elevato di protezione, in linea con la normativa vigente e con i principi della sostenibilità sociale.

Valutazione dei rischi e monitoraggio della sicurezza

La metodologia adottata da Open Group Italia per la valutazione dei rischi segue un approccio sistematico che consente di identificare i pericoli connessi alle diverse mansioni e di stimarne l'impatto potenziale. L'analisi prende avvio dall'**osservazione delle attività lavorative**, suddivise in fasi omogenee, con l'obiettivo di individuare i possibili pericoli ai quali i lavoratori possono essere esposti. A ciascun pericolo individuato viene associata una valutazione del rischio, effettuata attraverso la stima della gravità delle conseguenze, definita come magnitudo, e della probabilità di accadimento.

La **magnitudo** viene classificata in **quattro livelli**: lieve, nel caso di eventi rapidamente reversibili che non richiedono alcun trattamento; modesta, quando si manifestano inabilità temporanee e reversibili che possono necessitare di primo soccorso; grave, in presenza di effetti irreversibili o di invalidità parziale che richiedono trattamenti medici; gravissima, nei casi in cui l'esposizione può determinare invalidità totale o esiti letali. La **probabilità**, a sua volta, viene distinta in improbabile, possibile, probabile e molto probabile, a seconda della frequenza attesa e del riscontro in eventi simili.

Matrice di valutazione



1-2

MOLTO BASSO

3-4

BASSO

6-8

MEDIO

9-16

ALTO

Dall'incrocio dei due parametri si ottiene l'**entità del rischio**, rappresentata nella matrice di valutazione Iso-Rischio. Tale strumento permette di distinguere quattro livelli di rischio e di associare a ciascuno specifiche modalità di gestione e tempistiche di intervento, come riportato nella seguente tabella:

Valore	Rischio	Azione da intraprendere	Scala di tempo
1-2	Molto basso	Instaurare un sistema di verifica che consenta di mantenere nel tempo le condizioni di sicurezza preventivate.	1 anno
3-4	Basso	Predisporre gli strumenti necessari a minimizzare il rischio ed a verificare l'efficacia delle azioni preventivate.	6 mesi
6-8	Medio	Programmare con urgenza interventi correttivi tali da eliminare le anomalie che portano alla determinazione di livelli di rischio non accettabili.	3 mesi
9-16	Alto	Intervenire immediatamente sulla fonte di rischio provvedendo a sospendere le lavorazioni sino al raggiungimento di livelli di rischio accettabili.	Immediatamente

L'applicazione della matrice e della tabella delle azioni consente di pianificare interventi proporzionati alla gravità dei rischi individuati, garantendo un approccio coerente e trasparente. Il sistema si fonda inoltre sui **principi gerarchici di prevenzione**: eliminazione dei pericoli ove possibile, sostituzione con alternative meno rischiose, interventi diretti alla fonte, priorità alle misure collettive rispetto a quelle individuali, costante adeguamento al progresso tecnico e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Le azioni intraprese non devono mai introdurre nuovi rischi né ridurre l'efficacia delle misure di protezione già esistenti.



**IMPATTI
AMBIENTALI**

4



Cambiamento climatico ed emissioni di gas a effetto serra

L'attenzione all'ambiente rappresenta una componente essenziale della responsabilità d'impresa, anche per le organizzazioni che, come Open Group Italia, operano nel settore dei servizi professionali e non in ambiti produttivi a elevato impatto. **La consapevolezza che ogni attività economica contribuisce al cambiamento climatico ha spinto la società a monitorare i propri consumi energetici e a rendicontare in maniera trasparente le emissioni generate**, con l'obiettivo di individuare aree di miglioramento e promuovere comportamenti virtuosi. In un contesto in cui le sfide climatiche richiedono azioni concrete e diffuse, anche realtà come Open possono contribuire, seppur in misura ridotta rispetto a settori industriali, attraverso un uso più efficiente delle risorse e una gestione consapevole dei consumi. L'impegno si traduce nella **raccolta sistematica di dati relativi ai consumi energetici**, distinguendo tra fonti dirette (combustibili per riscaldamento e mobilità) e indirette (energia elettrica acquistata), e nella loro rendicontazione annuale. Tale impegno incontra tuttavia alcune limitazioni strutturali: gli uffici aziendali si trovano all'interno di un palazzo storico situato nel centro di Torino, dove ogni intervento di efficientamento richiede l'approvazione del condominio. La configurazione architettonica e l'obsolescenza di alcuni elementi, come l'isolamento termico e gli infissi, riducono la possibilità di adottare soluzioni più avanzate e strutturali di risparmio energetico. Nonostante ciò, l'azienda ha comunque intrapreso azioni concrete: già nel 2020 è stata effettuata l'installazione di impianti di refrigerazione a pompa di calore, che hanno consentito di sostituire il riscaldamento condominiale e di ridurre i consumi nei mesi invernali. Si tratta di una misura significativa che testimonia l'impegno dell'organizzazione nel ricercare margini di miglioramento anche in un contesto vincolato.

Gestione e ottimizzazione dei consumi energetici

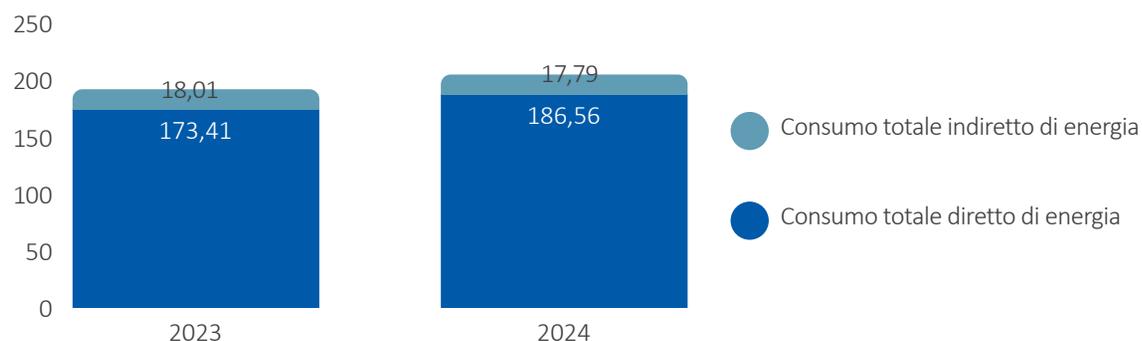
GRI Informativa GRI: 302.1, 302.3, 302.4

Nel biennio 2023–2024, Open Group Italia ha registrato un **incremento del consumo energetico totale**, passato da 191,42 GJ a 204,35 GJ, pari a **una variazione del +7%**. L'aumento è attribuibile principalmente ai consumi diretti, legati al riscaldamento degli uffici e all'utilizzo dei veicoli aziendali, che rappresentano i principali driver energetici dell'organizzazione.

Al contrario, i consumi indiretti, riferiti all'acquisto di energia elettrica dal mix nazionale, mostrano una lieve contrazione (-1%), passando da 18,01 GJ a 17,79 GJ. Questo andamento riflette una maggiore efficienza nell'utilizzo delle apparecchiature e una gestione più consapevole degli spazi operativi.

Unità	2023 (GJ)	2024 (GJ)	Trend (2023/2024)
Consumo totale diretto di energia	173,41	186,56	8%
Consumo totale indiretto di energia	18,01	17,79	-1%
Totale	191,42	204,34	7%

Consumi totali 2023/2024



I **consumi diretti derivano in gran parte da fonti non rinnovabili** e mostrano un incremento complessivo del +8%, da 173,41 GJ a 186,56 GJ.

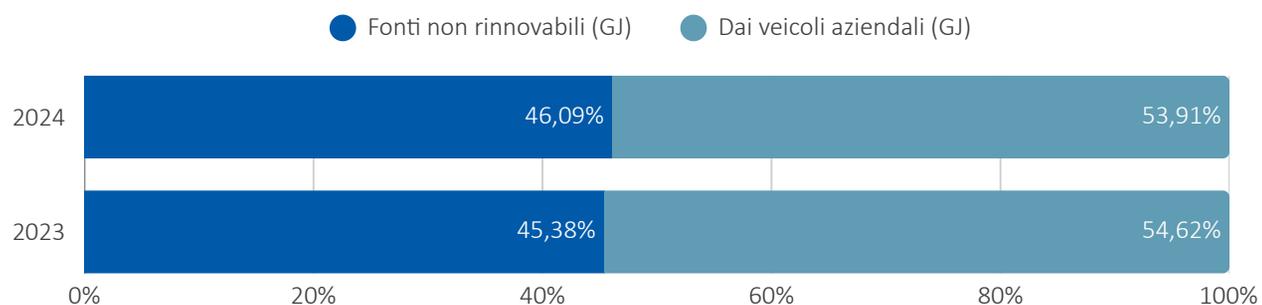
L'aumento è riconducibile a due principali componenti:

- **Gasolio per riscaldamento**, cresciuto da 1,84 a 2,01 m³ (+9%), per un totale energetico di 85,98 GJ;
- **Carburanti per veicoli aziendali**, aumentati da 94,73 GJ a 100,58 GJ (+6%), in linea con il maggior numero di trasferte e attività esterne.

La quota prevalente dei consumi diretti è legata al riscaldamento degli uffici (oltre il 90%), mentre la mobilità interna rappresenta una componente secondaria ma comunque rilevante.

Fonte	U.M.	2023	2024	Trend (2023/2024)
Fonti non rinnovabili	GJ	78,69	85,98	9%
Gasolio (per riscaldamento)	m ³	1,84	2,01	9%
Dai veicoli aziendali	GJ	94,73	100,58	6%
Benzina	L	1.197,39	1.268,67	6%
Gasolio	L	1.561,97	1.660,93	6%
Totale	GJ	173,41	186,56	8%

Consumi energetici 2023/2024



I consumi indiretti derivano esclusivamente dall'acquisto di energia elettrica. Nel 2024 si registra una riduzione dell'1%, con un passaggio da 18,01 GJ a 17,79 GJ, pari a circa 4.941 kWh.

Pur in assenza di contratti per energia da fonti rinnovabili certificate, il dato segnala un utilizzo più efficiente dell'energia, coerente con il profilo di società di servizi a basso impatto energetico.

Fonte	U.M.	2023	2024	Trend (2023/2024)
Elettricità consumata (<i>energy mix nazionale</i>)	kWh	5.002	4.941	-1%
Totale	GJ	18,01	17,79	-1%



Intensità energetica

L'intensità energetica misura l'**efficienza con cui l'organizzazione utilizza l'energia in relazione ai risultati economici e alla dimensione operativa**.

Nel 2024, a fronte di un incremento dei consumi energetici totali (+7%), il fatturato ha registrato una lieve flessione (-3%), passando da 1.286.769 € a 1.247.807 €, mentre l'organico è cresciuto da 16 a 17 dipendenti.

Queste variazioni hanno comportato un peggioramento dell'efficienza energetica, come evidenziato dagli indicatori:

- **GJ per 1.000 € di fatturato:** da 0,15 a 0,16 (+6,7%)
- **GJ per dipendente:** da 11,96 a 12,02 (+0,5%)

Indicatore	2023	2024
Consumo totale energia (GJ)	191,42	204,35
Fatturato (€)	1.286.769€	1.247.807€
Numero dipendenti	16	17
GJ per 1.000€ di fatturato	0,15	0,16
GJ per dipendente	11,96	12,02

L'aumento dei consumi diretti e la contestuale riduzione del fatturato hanno comportato una **leggera perdita di efficienza energetica**. Le principali aree di intervento restano il riscaldamento e la mobilità aziendale, verso cui l'organizzazione intende concentrare future azioni di contenimento e ottimizzazione.



Emissioni di gas serra

GRI Informativa GRI: 305.1, 305.2, 305.4, 305.5

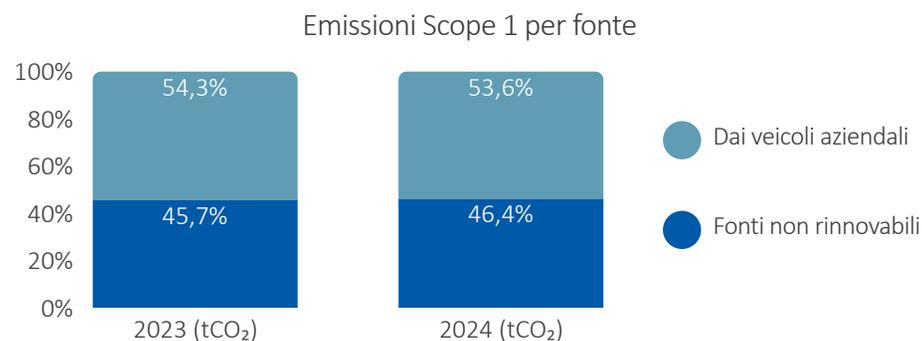
La riduzione delle emissioni di gas a effetto serra rappresenta un impegno prioritario per Open Group Italia, che riconosce la rilevanza del proprio ruolo, anche come realtà di servizi, nel contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Nel corso del 2023 l'organizzazione ha **ottenuto la certificazione del proprio inventario GHG secondo la norma ISO 14064-1:2018**, con verifica indipendente da parte di RINA. Questo traguardo ha consentito di impostare un sistema di monitoraggio delle emissioni conforme agli standard internazionali, basato sui principi di trasparenza, accuratezza e completezza. I dati del 2024 si collocano quindi in un percorso già validato e rappresentano la base per la definizione di strategie future di contenimento delle emissioni.

Fonte	2023 (tCO ₂)	2024 (tCO ₂)	Δ %
Fonti non rinnovabili	5,97	6,34	6,2%
Gasolio (per riscaldamento)	5,97	6,34	6,2%
Dai veicoli aziendali	7,08	7,33	3,6%
Benzina	2,84	2,92	3%
Diesel	4,24	4,41	3,9%
Totale Scope 1	13,05	13,67	4,8%

Le emissioni dirette, derivanti dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento e dai consumi della flotta aziendale, sono aumentate dell'4,8%, passando da 13,05 tCO₂ nel 2023 a 13,67 tCO₂ nel 2024.

- **Le emissioni da fonti non rinnovabili** (gasolio per riscaldamento) hanno registrato un incremento dell'6,2%, passando da 5,97 a 6,34 tCO₂, rappresentando oltre il 90% del totale Scope 1.
- **Le emissioni da veicoli aziendali** sono cresciute del 3,6%, da 7,08 a 7,33 tCO₂, in linea con l'aumento dei chilometri percorsi e del fabbisogno di mobilità.



Per quanto riguarda le emissioni indirette (Scope 2), derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata, si evidenzia una riduzione rispetto all'anno precedente.

- Con il **metodo market-based**, le emissioni sono passate da 2,50 tCO₂ a 2,18 tCO₂ (-12,9%).
- Con il **metodo location-based**, i valori sono scesi da 1,28 tCO₂ a 1,07 tCO₂ (-16,8%).

Questa dinamica riflette la contrazione dei consumi elettrici complessivi, in parte attribuibile a una gestione più efficiente degli spazi e delle apparecchiature. Nonostante la diminuzione incida in misura limitata sul totale delle emissioni, il dato conferma che l'impatto legato all'energia elettrica rimane contenuto e rappresenta una quota marginale rispetto alle emissioni dirette (Scope 1).

Metodo di calcolo	2023 (tCO ₂)	2024 (tCO ₂)	Δ %
Scope 2- Market based	2,50	2,18	-12,9%
Scope 2- Location based	1,28	1,07	-16,8%

Emissioni totali	2023	2024	Δ %
Scope 1 + Scope 2 Market based	15,55	15,85	1,9%
Scope 1 + Scope 2 Location based	14,33	14,73	2,8%

Complessivamente, le emissioni totali (Scope 1 + Scope 2) hanno registrato un lieve incremento:

- da 15,55 tCO₂ nel 2023 a 15,85 tCO₂ nel 2024 con criterio market-based (+1,9%);
- da 14,33 tCO₂ a 14,73 tCO₂ con criterio location-based (+2,8%).

Come anticipato, **la crescita è riconducibile soprattutto all'aumento dei consumi di combustibili per il riscaldamento degli uffici e per la mobilità aziendale**, che rappresentano la componente prevalente delle emissioni dirette (Scope 1). Al contrario, la quota di emissioni indirette (Scope 2), legata all'utilizzo di energia elettrica, ha registrato un calo, contribuendo solo in parte a contenere l'aumento complessivo.



Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni			
Market-based			
	2023	2024	Δ% 2023-2024
tCO ₂ / 1.000 € fatturato	0,0121	0,0127	5%
tCO ₂ / dipendente	0,97	0,93	-4%
Location-based			
tCO ₂ / 1.000 € fatturato	0,0111	0,0118	6%
tCO ₂ / dipendente	0,90	0,87	-3%

Per misurare le performance ambientali in modo proporzionato alla dimensione e alla crescita aziendale, Open Group Italia calcola annualmente l'intensità emissiva, ovvero il rapporto tra le emissioni di gas serra e due parametri di riferimento: il fatturato e il numero di dipendenti. Questo approccio consente di analizzare non soltanto i valori assoluti di CO₂ emessa, ma anche l'efficienza con cui l'organizzazione utilizza le risorse energetiche in rapporto ai risultati economici e alla propria struttura organizzativa.

Indicatori market-based

- **tCO₂/1.000 € di fatturato**: da 0,0121 nel 2023 a 0,0127 nel 2024 (+5%).
- **tCO₂/dipendente**: da 0,97 a 0,93 (-4%).

Il leggero incremento del primo indicatore segnala che l'aumento delle emissioni dirette non è stato compensato dal fatturato, che nel 2024 ha registrato una lieve contrazione. In altre parole, a parità di risorse economiche prodotte, l'impatto emissivo per unità di ricavo risulta più elevato. In termini pro capite, invece, la diminuzione indica una maggior efficienza per dipendente, coerente con la crescita dell'organico.

Indicatori location-based

- **tCO₂/1.000 € di fatturato**: da 0,0111 a 0,0118 (+6%).
- **tCO₂/dipendente**: da 0,90 a 0,87 (-3%).

Anche secondo l'approccio location-based, i dati mostrano un leggero peggioramento dell'efficienza emissiva in rapporto al fatturato, principalmente a causa della flessione dei ricavi e del maggiore fabbisogno energetico diretto registrato nel 2024. L'impatto in termini assoluti resta comunque contenuto, in linea con il profilo di un'organizzazione di servizi a bassa intensità emissiva.

L'andamento degli indicatori riflette in particolare:

- **l'aumento dei consumi di gas naturale per il riscaldamento degli uffici** (+6,2%), principale fonte di emissioni dirette (Scope 1);
- **un incremento moderato della mobilità aziendale** (+3,6%), che ha determinato un lieve aumento delle emissioni da veicoli;
- **la riduzione delle emissioni indirette** (Scope 2), in calo tra il -13% e il -17%, che ha solo parzialmente compensato la crescita delle emissioni dirette.

In sintesi, gli indicatori confermano che Open Group Italia mantiene un impatto climatico complessivamente limitato, ma la combinazione tra incremento dei consumi termici e contrazione del fatturato ha comportato un peggioramento dell'efficienza emissiva per unità di valore economico generato.



GRI INDEX

5

Dichiarazione d'uso	Open Group Italia ha rendicontato in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non esiste uno standard di settore per il settore afferente

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica	6
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		6
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		6
	2-4 Restatement delle informazioni		6
	2-5 Assurance esterna	Per rafforzare l'integrità e la credibilità della rendicontazione di sostenibilità, Open Group Italia non si è rivolta ad enti di terza parte per una verifica esterna, ma soltanto di controlli interni adottati nell'ambito delle operazioni quotidiane dagli specialisti ESG	-
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Open Group Italia	8



GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-7 Dipendenti	Occupazione, turnover e benefit	50
	2-8 Lavoratori non dipendenti		50
	2-9 Struttura e composizione della governance	Governance	15
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		15
	2-11 Presidente del massimo organo di governo		15
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti		15
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Tuttavia, è prevista per il 2023 un'implementazione totale dei soggetti adibiti a tali compiti di supervisione, mediante la predisposizione di un organigramma strutturato che tenga conto di tutti gli aspetti legati alla sostenibilità (ESG)	-
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance	15
	2-15 Conflitti d'interesse		15
	2-16 Comunicazione delle criticità	Il CdA monitora l'operatività aziendale in ogni sua parte, tale monitoraggio è sufficiente nell'intercettazione di potenziali criticità date le dimensioni aziendali e quelle degli impatti	-



GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Governance	15
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		15
	2-19 Politiche retributive		15
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	La determinazione avviene in coerenza a quanto previsto dal CCNL vigente	-
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Pari opportunità e valorizzazione della diversità	63
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	5
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Non sono state sviluppate politiche in tal senso	-
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Non sono stati assunti impegni tramite policy	-
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Gli impatti negativi generabili da Open Group sono regolamentati dalle normative vigenti	-
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Date le dimensioni aziendali non è stato ritenuto necessario sviluppare un sistema strutturato in tal senso	-
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate non conformità	-

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-28 Adesione ad associazioni	Le partnership	12
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	L'approccio alla sostenibilità	17
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Occupazione, turnover e benefit	63
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Analisi di materialità	22
	3-2 Elenco di temi materiali		22
	3-3 Gestione dei temi materiali		22
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia e cambiamento climatico	Gestione e ottimizzazione dei consumi energetici	81
	302-3 Intensità energetica		81
	302-4 Riduzione del consumo di energia		81
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni di gas serra	86
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		86
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG		86
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG		86

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Occupazione, turnover e benefit	63
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benefit e welfare: benessere e valorizzazione delle persone	58
	401-3 Congedo parentale		58
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	74
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		74
	403-3 Servizi di medicina del lavoro		74
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		74
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		74
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori		74
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		74
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		74
	403-9 Infortuni sul lavoro		74
	403-10 Malattie professionali		74



GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Benefit e welfare: benessere e valorizzazione delle persone	58
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pari opportunità e valorizzazione della diversità	63
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		63
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pari opportunità e valorizzazione delle diversità	63



IL TUO PARTNER PER LO
SVILUPPO SOSTENIBILE

✉ sviluppo@opengroupitalia.it

☎ +39 011 6970046

🌐 www.opengroupitalia.it

📘 @OpenGroupItalia

🌐 Open Group Italia

▶ OPEN GROUP ITALIA

📷 open_group_italia

HQ Torino | Corso Re Umberto 10