

## Relazione di impatto Società Benefit allegata al bilancio 2021

La presente relazione, allegata al bilancio 2021 della Società New Line Ricerche di Mercato SB S.p.A. (NEW LINE), illustra quanto realizzato e progettato finora e quali sono gli obiettivi per l'anno prossimo.

La presente relazione si compone di tre sezioni:

- 1) Modus operandi, finalità individuate, attività realizzate e ostacoli incontrati
- 2) Valutazione impatto (misurato attraverso uno strumento esterno)
- 3) Obiettivi per il 2022

### SEZIONE 1

Nel corso dell'anno 2020 NEW LINE ha formalizzato il suo passaggio a Società Benefit, attestando anche giuridicamente ciò che è da sempre la sua missione: un percorso improntato a valori etici e che coniuga sostenibilità sociale, ambientale ed economica.

Nel secondo anno di attività il Comitato Benefit di NEW LINE ha mantenuto la sua struttura su base volontaria.

Il Comitato Benefit è attualmente composto da sei persone: il Presidente del consiglio di amministrazione di NEW LINE, Giangabriele Pierani, con il ruolo di coordinatore, e cinque dipendenti provenienti da diverse aree aziendali che si sono candidati spontaneamente a farne parte.

Il Comitato Benefit si riunisce con scadenza regolare e l'esito delle riunioni viene verbalizzato. I verbali sono a disposizione di tutti i dipendenti.

Nel corso dell'anno 2021 l'attività benefit di NEW LINE si è concentrata su alcune aree di interesse già emerse nell'indagine effettuata nell'autunno dell'anno 2020; in particolare sono state delineate alcune linee d'azione anche in relazione al perdurare della situazione di *lockdown* generata dalle successive ondate di pandemia. Le linee individuate sono essenzialmente tre:

1. Ambientale
2. Contrasto della Povertà Digitale
3. Smart Working

## 1) Ambientale

Alla costante attenzione agli sprechi energetici e di materiale e al consolidamento di procedure di raccolta differenziata, nel corso dell'anno 2021 sono state affiancate altre attività orientate alla sostenibilità ambientale, quali:

- Definizione di una politica di noleggio per i dipendenti di auto vetture ibride (e -laddove possibile – anche in configurazione Plug-in);
- Installazione di un contatore elettrico per la ricarica delle autovetture Plug-in nelle autorimesse utilizzate da NEW LINE;
- Utilizzo di distributori automatici di bevande calde che permettano il solo consumo con cialde e bicchieri compostabili.

## 2) Contrasto della Povertà Digitale

Questa specifica azione è nata sulla scorta di un'esperienza condotta in modo informale nel corso del primo *lockdown*, nel corso del quale NEW LINE si è resa disponibile a recuperare dai propri fornitori computer da ricondizionare e destinare a studenti delle scuole elementari, primarie e secondarie privi di strumenti digitali per affrontare la didattica a distanza.

La consapevolezza del crescente emergere di una nuova forma di disuguaglianza sociale con un impatto significativo sulle famiglie con minori - ovvero quella legata alla povertà educativa digitale, in particolare nelle aree periferiche della città - ha orientato il Comitato Benefit ad avviare un'attività strutturata e continuativa di contrasto:

- Provando a coinvolgere i portatori di interesse comunque coinvolti nell'attività di NEW LINE (in primis i grandi Clienti) per verificare l'intento a collaborare, donando computer e/o tablet non più utilizzati;
- Ricercando soggetti che agissero come enti esecutori/certificatori dell'avvenuta distruzione di dati privati e – se del caso – provvedessero al loro ricondizionamento;
- Comunicando tale attività su tutti i canali di comunicazione aziendali (newsletter PharmaRetail, social, sito);
- Attivando una ricognizione sul territorio per capire quali realtà (associazioni e/o organizzazioni no profit) fossero le più idonee alla donazione dei computer/tablet destinati ai minori.

La risposta grandi Clienti alla richiesta di collaborazione non ha dato in questa prima fase esiti significativi, poiché è stato riscontrato taluni di essi avevano già avviato analoghi programmi, mentre altri dovevano rispettare accordi commerciali in precedenza perfezionati. Abbiamo pertanto deciso di allargare la platea dei potenziali donatori a tutte le imprese con le quali NEW LINE è in contatto, e su questa azione concentreremo l'attività di comunicazione di NEW LINE.

La nostra ricognizione, condotta sulle realtà no profit del territorio più idonee all'avvio di una collaborazione, ha individuato il Ristorante Solidale Ruben (Fondazione Pellegrini Onlus) come primo potenziale beneficiario dei computer/tablet destinati ai minori. Grazie al capillare impegno nei confronti delle famiglie che vivono in una zona limitrofa agli uffici di NEW LINE (quartiere Giambellino), questa Onlus è apparsa in grado di destinare i computer e gli altri dispositivi in maniera molto puntuale alle famiglie con minori in stato di povertà digitale.

Il Comitato Benefit, in attesa di strutturare modalità efficaci per l'attività di ricondizionamento dei dispositivi elettronici, ha chiesto a NEW LINE di acquistare 24 tablet da regalare al "Ristorante Solidale Ruben": i dispositivi sono stati consegnati in occasione delle festività natalizie.

### 3) Smart Working

Consapevoli dell'importanza della scelta "Benefit", nell'anno 2021 è stata ripensata la struttura organizzativa di NEW LINE, con l'obiettivo di renderla ancora più evoluta rispetto al mercato di riferimento e al mercato del lavoro, proattiva e con una presenza di maggior valore presso i clienti, ma anche più efficiente, in modo da liberare risorse da impiegare nello sviluppo innovativo, sia in termini tecnologici, sia di accounting e di interpretazione dei dati.

Questa scelta si è accompagnata al passaggio contrattualizzato al lavoro agile o *smart working*, modello organizzativo che è stata denominato "New Line RdM Flex", il quale ha consentito al contempo il raggiungimento degli obiettivi aziendali, un maggior equilibrio vita-lavoro per i dipendenti e un ridotto impatto sull'ambiente.

Il modello implementato consente di svolgere in modalità agile ben il 60 per cento dell'attività lavorativa - percentuale molto superiore alla media italiana -, così da conseguire un'immediata riduzione del pendolarismo e di tutto ciò che questo comporta. Molti dipendenti di NEW LINE abitano lontano dagli uffici di NEW LINE, alcuni addirittura fuori regione, e hanno dunque immediatamente apprezzato il risparmio di tempo e denaro che questa innovazione organizzativa ha consentito.

In ogni caso, tale modalità organizzativa è totalmente su base volontaria e NEW LINE garantisce la possibilità a tutti di lavorare presso i suoi uffici anche ogni giorno lavorativo, avendo conservato i medesimi spazi dedicati alle postazioni di lavoro che erano disponibili in precedenza, così garantire il massimo benessere dei lavoratori, liberi di scegliere, in base alle proprie condizioni familiari e di disponibilità di spazi personali, senza alcuna forzatura. L'adesione è stata del 98 per cento.

Per arrivare alla soluzione attuale, abbiamo svolto diverse indagini interne a monte della definizione della scelta organizzativa e poi di nuovo a sei mesi dalla sua introduzione, in modo da cogliere le esigenze e il vissuto delle scelte fatte. Inoltre, tutti i dipendenti sono stati coinvolti in un percorso di formazione specifico, totalmente finanziato da Regione Lombardia.

I risultati dell'indagine condotta al termine della fase pilota riportano che:

- il 100 per cento dei dipendenti desidera continuare a lavorare secondo questa modalità ibrida (40 per cento in presenza e 60 per cento in remoto), commentando che *"migliora sensibilmente il rapporto casa-lavoro e rende più efficiente il lavoro", "consente di evitare perdite di tempo (e impatto sull'ambiente) negli spostamenti e per conciliare in modo più efficace vita lavorativa e personale", "permette di lavorare in un ambiente silenzioso in cui è possibile concentrarsi senza distrazioni, fa risparmiare tempo, soldi ed energie per il fatto di non doversi recare tutti i giorni a km di distanza", "migliora la gestione del tempo (personale e lavorativo) e non compromette il raggiungimento degli obiettivi", "dà più motivazione"*;
- rispetto al periodo pre-pandemia è nettamente migliorato:
  - l'equilibrio vita privata/vita lavorativa;
  - la modalità di lavoro (più efficiente ed efficace);
  - la fiducia tra responsabili e collaboratori;
- è stato apprezzato il fatto che ci sia flessibilità di orario e si possa estendere la pausa pranzo;
- non si sono verificate difficoltà a organizzare attività con i colleghi a causa di diversi orari lavorativi, anzi si è pianificato meglio;
- è stato percepito un minor controllo da parte dei responsabili e nel contempo ci si è sentiti più responsabilizzate e autonomi;
- la pianificazione di attività e di presenza in ufficio, di concerto con il proprio team di riferimento, ha funzionato.

Considerato il raggiungimento dei risultati e la soddisfazione espressa dai dipendenti, è stato confermato anche per l'anno 2022 il modello organizzativo New Line RdM *Flex*.

## SEZIONE 2

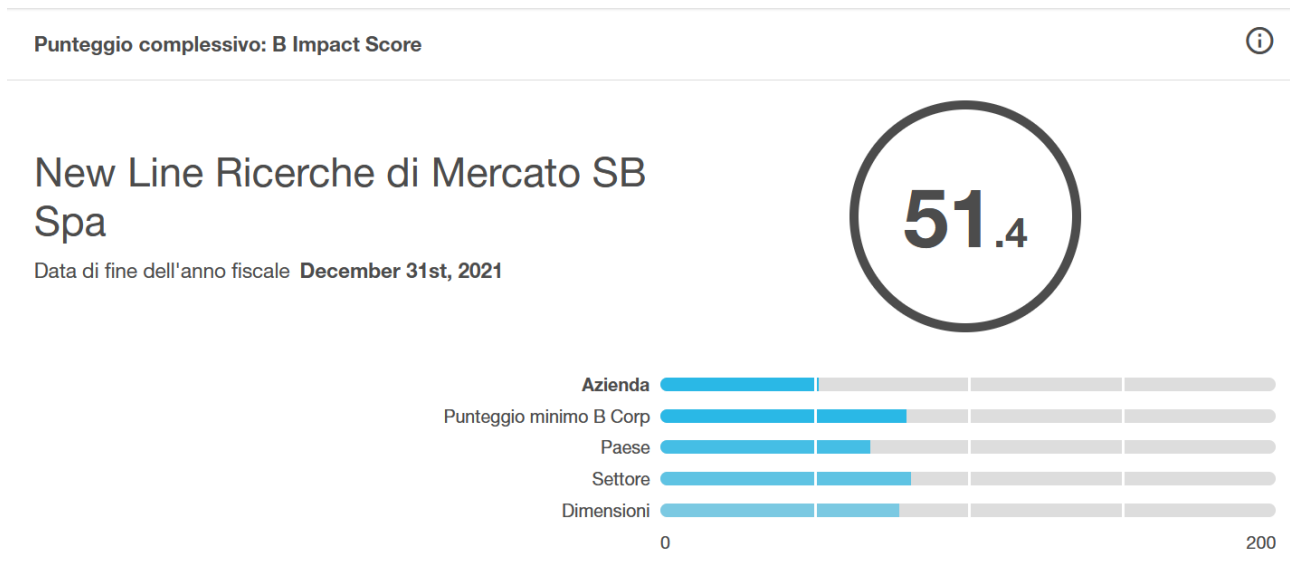
Per la valutazione d'impatto generato dal perseguimento degli obiettivi specifici di beneficio comune (articolo 1, comma 382, lettera b), Legge n. 208/2015) è stato individuato lo strumento fornito dalla B Lab Corporation:

<https://app.bimpactassessment.net/create-company>

Si tratta di uno strumento molto articolato che consente di misurare l'impatto attraverso un questionario che comprende 5 aree di impatto (Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti) ed un Questionario sulla trasparenza<sup>1</sup>.

NEW LINE ha deciso di eseguire la verifica della valutazione dell'impatto generato due volte all'anno, la prima in corrispondenza della redazione del bilancio d'esercizi e la seconda dopo almeno sei mesi (quindi a settembre-ottobre) per misurare nel tempo il proprio impatto in ogni area ed apportare gli opportuni necessari.

La prima valutazione ha dato i seguenti risultati:



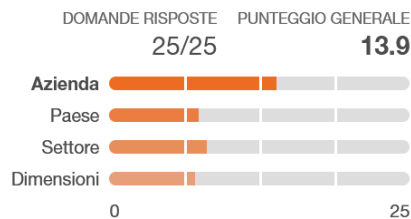
Come primo esercizio il commento Globale è soddisfacente.

<sup>1</sup> Settori di attività, pratiche illecite, multe, sanzioni, procedure giudiziarie o altre attività "sensibili" utili da conoscere/valutare e che non emergerebbero dalle 5 aree di impatto precedenti



### Governance

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.

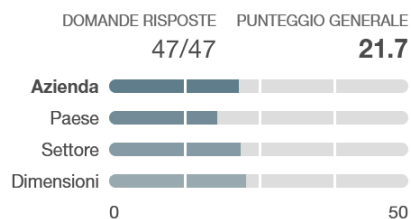


Quest'area pare più che in linea con l'atteso. Anche i benchmark sono – a prima vista – rassicuranti.



### Lavoratori

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.



### Comunità

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.



Mentre l'area dei Lavoratori sembrerebbe più che soddisfacente, quella della Comunità abbisogna di nuove azioni, alle quali si impegnerà NEW LINE.



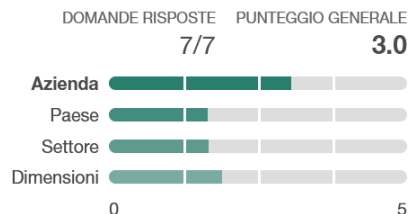
### Ambiente

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.



### Clienti

Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.



Anche in relazione all'Ambiente ci sono forti aree di miglioramento, mentre sui Clienti e sulla loro soddisfazione vediamo confermata la grande attenzione che NEW LINE da sempre osserva e che le

consente di reggere una ardua competizione con competitori anche di dimensioni multinazionale, non paragonabili.

Come detto, la ripetizione della valutazione nei prossimi mesi dell'anno consentirà di misurare in modo efficace l'impatto delle attività benefit di NEW LINE.

### SEZIONE 3

Per quanto concerne gli obiettivi che si intendono perseguire nell'anno 2022, il Comitato Benefit ha confermato la concentrazione nelle azioni che hanno caratterizzato l'anno 2021:

1. Ambientale
2. Lavoro agile / Smart Working
3. Contrasto della Povertà Digitale

Per quanto riguarda l'ambiente, l'obiettivo consiste nella riduzione e, dove possibile, nell'azzeramento degli sprechi di ogni tipo, in particolar modo quelli attinenti all'energia.

In tema di lavoro agile (*smart working*) si proseguirà, migliorandolo, a gestire il modello organizzativo New Line RdM *Flex*.

Il tema del contrasto della povertà digitale è di grande interesse e, ad avviso di NEW LINE merita particolare impegno.

L'obiettivo è quello di coinvolgere anche le imprese medio e piccole, non soltanto quelle che sono clienti ma anche quelle che sono fornitori.

Anche in tale ambito il risultato della valutazione conferma l'opportunità di un rinnovato impegno.

Il presidente del CdA

Il responsabile del Comitato Benefit

Ing. Giangabriele Pierani