

# Relazione di impatto Società Benefit allegata al bilancio 2022

La presente relazione, allegata al bilancio dell'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2022 della Società New Line Ricerche di Mercato SB S.p.A. (di seguito New Line), descrive gli obiettivi specifici, le modalità e le azioni attuate per il perseguimento delle finalità di beneficio comune, la valutazione dell'impatto generato dalle predette azioni e gli obiettivi che si intende perseguire nell'esercizio successivo.

La presente relazione si compone di tre sezioni:

- A) Modus operandi, finalità individuate, attività realizzate e ostacoli incontrati
- B) Valutazione impatto (misurato attraverso uno strumento esterno)
- C) Obiettivi per l'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2023.

## SEZIONE A

Nel terzo 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, Gian Gabriele Pierani, con il ruolo di responsabile, e cinque dipendenti provenienti da diverse aree aziendali che si sono candidati spontaneamente a farne parte. Il Comitato Benefit si riunisce periodicamente e l'esito delle riunioni viene verbalizzato. I verbali sono a disposizione di tutti i dipendenti. Nel corso dell'anno 2022 l'attività benefit di New Line si è concentrata principalmente su quattro macro aree di interesse, alcune delle quali in continuità con gli obiettivi emersi già nell'anno 2021, mentre altre hanno rappresentato nuove aree di intervento:

1. IMPATTO SULLA COMUNITÀ
2. GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA
3. IMPATTO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI
4. WELFARE AZIENDALE

Vediamo in dettaglio le singole aree

### 1. IMPATTO SULLA COMUNITÀ

a. L'attività di **Contrasto alla povertà digitale** è proseguita anche nel 2022 con:

- la fornitura di computer ricondizionati di proprietà di New Line **all'Istituto Curiel di Cornaredo** destinati a bambini profughi ucraini che sono stati accolti nella scuola.
- la fornitura di un ulteriore stock di computer ricondizionati alla **Scuola Media Statale Rinascita A. Livi** di Milano (quartiere Giambellino) da destinare a studenti della stessa in fragilità economica.

- Il progetto di più ampio respiro a cui New Line ambisce, ovvero quello di affiancare alla donazione di computer ricondizionati l'avvio di progetti di partnership con le scuole che possano coinvolgere i dipendenti New Line come tutor a sostegno degli studenti, si è per ora scontrata con le normative interne molto stringenti degli istituti relativamente alla programmazione di suddette attività e alla scelta delle partnership nel piano dell'offerta di formazione (POF).
- b. Abbiamo avviato un progetto di **collaborazione finalizzata al job placement** con gli Istituti Superiori di zona, che si è già concretizzato con l'assunzione nell'area Information Technology di un neo-diplomato dall'Istituto Tecnico Informatico di Corsico.

## 2. GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Allo scopo di integrare nel **modello di governance di New Line una policy relativa ai fornitori che prediliga quelli orientati ai temi benefit / responsabilità sociale / sostenibilità**, il comitato si è attivato secondo più linee di intervento:

- a. Il comitato ha dato indicazioni all'area Servizi Generali di effettuare un rigoroso controllo sulle modalità operative dell'impresa di pulizie:
  - è stato svolto un monitoraggio del corretto smaltimento dei rifiuti da parte dell'impresa di pulizie fornitrice.
  - New Line si è altresì impegnata ad acquistare e fornire alla stessa i prodotti da utilizzare: solo detersivi green/ecologici e nessun prodotto di consumo usa e getta non compostabile
- b. Con la seconda linea di intervento il Comitato Benefit si è coordinato con l'area amministrativa per il disegno di un processo di gestione fornitori che porti ad una migliore conoscenza e utilizzo del parco fornitori.
  - l'elaborazione di un questionario conoscitivo inclusivo di temi benefit
  - la definizione di criteri preferenziali per gli acquisti che includa logiche benefit (vicinanza geografica; politiche di impatto ambientale; inclusione sociale); nel caso specifico riguardante la fornitura di computer, di orientare l'acquisto verso hardware a basso consumo termico.

## 3. IMPATTO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

Con l'obiettivo di **ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali**:

- a. L'azienda si è confrontata con la società Esedra, locatario dello stabile che ospita New Line, per ottenere informazioni circa il loro posizionamento verso il tema di green building e rispetto al monitoraggio dei consumi.
  - La società Esedra ha confermato di aver avviato prassi di monitoraggio consumi e di utilizzare oltre il 25% di energia derivante da fonti rinnovabili

- La società Esedra ha anche provveduto ad azioni per il contenimento dei consumi (riscaldamento/raffreddamento dei locali con termostato programmabile; illuminazione; infissi). L'interlocuzione con la società Esedra prosegue in un'ottica comune di riduzione dell'impatto ambientale.
- b. Nel frattempo, New Line ha provveduto a far sostituire le lampade collocate all'interno degli uffici con lampade led a basso consumo energetico e ha completato le azioni per il corretto smaltimento dei rifiuti in azienda avviate nell'anno precedente (collocazione in tutte le aree dei contenitori per la raccolta differenziata e monitoraggio)

#### 4. WELFARE AZIENDALE

Sono state infine implementate una serie di iniziative interne con lo scopo di migliorare il clima di lavoro e la soddisfazione dei dipendenti.

- a. **Smart working:** visto il successo dell'iniziativa sia dal punto di vista dei risultati aziendali che della soddisfazione espressa dai dipendenti, il modello organizzativo "*New Line RdM Flex*" - che contrattualizza lo smart working come modalità volontaria di lavoro fino al 60% delle giornate - è ormai strutturale. E' stata inoltre concessa ulteriore flessibilità ai team nell'organizzazione delle giornate da svolgere in presenza nel corso del mese.
- b. **Buoni pasto:** All'inizio del 2022 si sono valutate varie tipologie di welfare aziendale, sull'onda dei buoni risultati raggiunti negli anni precedenti e con la volontà di premiare tutti i dipendenti in modo trasversale per riconoscere il fatto che tutti, con il proprio ruolo e le proprie competenze, hanno contribuito ai successi dell'azienda. I buoni pasto sono risultati lo strumento più adeguato. I ticket sono stati quindi concessi a partire da maggio 2022 fino alla fine di dicembre 2023. Terminato questo periodo ci sarà una rivalutazione da parte della direzione aziendale a conferma o a modifica di quanto stabilito.
- c. **Survey sul clima aziendale:** con la consapevolezza che un clima aziendale positivo favorisce il coinvolgimento e la motivazione del personale generando un circolo virtuoso di energia positiva, è stata svolta un'indagine sul clima aziendale al fine di testare lo stato di salute dell'ambiente lavorativo e prevenire l'insorgere eventuali problematiche. Complessivamente i risultati sono stati molto soddisfacenti con un **85%** di risposte **positive** e il **92%** dei partecipanti che si è dichiarato **orgoglioso di lavorare per una società Benefit**. Le aree di miglioramento emerse costituiscono un importante input per pianificare in maniera adeguata azioni di miglioramento e politiche aziendali future, su cui il team direttivo sta lavorando.
- d. Infine, con l'obiettivo di garantire un **ambiente di lavoro sempre più salubre**, è stata eseguita una mappatura di tutte le piante presenti in azienda contenente le specifiche indicazioni di: collocazione (piano, stanza); tipologia (tipo di pianta; tipo di vaso). In seguito alla quale le piante sono state ricollocate nei vari uffici con lo scopo di una distribuzione il più possibile

equa del verde. Sono state acquistate ulteriori piante ed è stato predisposto un piano di innaffiatura per coinvolgere i dipendenti in una cultura condivisa di cura del verde.

## SEZIONE B

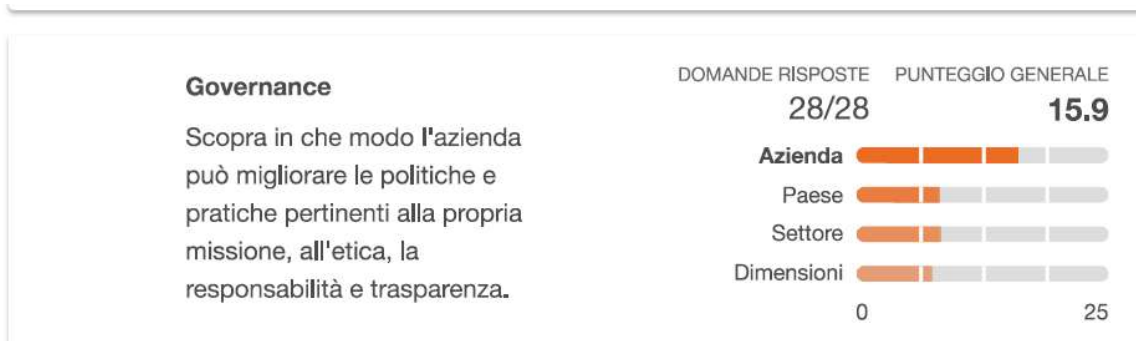
Per la valutazione d'impatto generato dal perseguimento degli obiettivi specifici di beneficio comune (articolo 1, comma 382, lettera b), Legge n. 208/2015) è stato usato lo stesso strumento usato lo scorso anno, fornito dalla B Lab Corporation: (<https://app.bimpactassessment.net/create-company>).

I risultati ottenuti riferiti al 31 dicembre sono qui di seguito riportati.



Come si può immediatamente rilevare, il risultato globale è molto confortante, ricordando che la prima valutazione effettuata l'anno scorso aveva fornito il risultato complessivo di 51.4

Una **osservazione preliminare**: quando ad ottobre abbiamo eseguito un primo assessment sull'anno in corso, abbiamo subito notato una netta differenza rispetto a quello fatto lo scorso anno, differenza che abbiamo capito essere dovuta, oltreché ad un aggiornamento del sistema, anche al maggior numero di persone occupate in New Line nel 2022 rispetto all'anno prima; in effetti, oltrepassando una certa soglia di occupati, il sistema pone domande aggiuntive che presumibilmente tengono conto di una struttura più complessa e che quindi, nel nostro specifico caso, hanno consentito di raggiungere un punteggio leggermente più elevato.



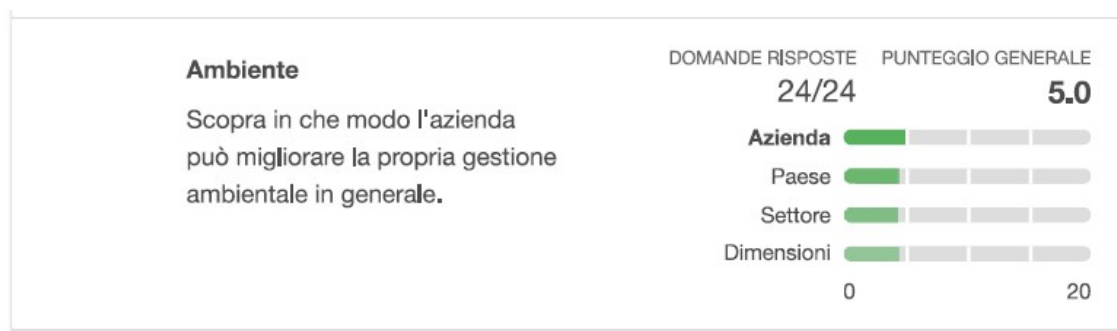
Due punti di incremento rispetto all'anno scorso e comunque un valore già sopra media rispetto ai tre panel presi in considerazione.



Qui i punti di incremento rispetto all'anno scorso sono ben 6 ed anche in questo caso siamo in presenza di un valore già sopra media rispetto ai tre panel presi di riferimento. In questa specifica sezione sicuramente ha avuto rilevanza particolare quanto indicato nella nota preliminare, sul salto di scaglione di occupati.



Due punti di incremento rispetto all'anno scorso in una sezione che presenta valori circa in media o in leggerissimo sotto-media rispetto ai tre panel presi in considerazione



Un punto e mezzo di incremento rispetto all'anno scorso in una sezione che presenta valori in media o in leggerissima sopra-media rispetto ai tre panel presi in considerazione



Pochi decimi di incremento rispetto all'anno scorso in una sezione che presenta sopra-media rispetto ai tre panel presi in considerazione

Qui di seguito lo specchietto riassuntivo dei risultati

	2021	2022
Globale	51,4	63,6
Governance	13,9	15,9
Lavoratori	21,7	27,7
Comunità	9,2	11,3
Ambiente	3,4	5,0
Clienti	3,0	3,4

Da quanto sopra possiamo dedurre che Ambiente e Comunità siano indubabilmente le due sezioni dove l'Azienda dovrà concentrare il proprio impegno per il futuro.

## SEZIONE C

Per quanto concerne gli obiettivi che si intendono perseguire nell'anno 2023, il Comitato Benefit, anche alla luce dei risultati dell'assessment 2022, intende principalmente continuare a concentrarsi nelle azioni che hanno caratterizzato gli anni precedenti ovvero:

1. Riduzione Impatto Ambientale
  2. Lavoro agile / Smart Working
  3. Impatto sulla comunità: contrasto della Povertà Digitale
- Per quanto riguarda l'obiettivo 1 (riduzione impatto ambientale) ci impegneremo in azioni volte alla riduzione e, dove possibile, all'azzeramento di sprechi, con particolare riferimento alla dispersione energetica; nello-specifico, il vero "cuore" dei nostri consumi è concentrato nei numerosi e potenti elaboratori di cui disponiamo. A questo scopo, l'indicazione impartita ai responsabili della nostra Area IT è quella di sostituire gradualmente i modelli a maggior assorbimento con macchine basate su nuove tecnologie a consumi ridotti.
  - Per quanto concerne l'obiettivo 2 (lavoro agile) intendiamo continuare ad affidarci al modello organizzativo messo a punto e da noi denominato *"New Line RdM Flex"*, con l'intenzione di perfezionarlo, grazie all'esperienza maturata in ormai quasi due anni.
  - In riferimento all'obiettivo 3 (contrasto della povertà digitale fra i minori, appartenente all'area Comunità), esso continua ad essere un tema di attualità anche dopo l'attenuarsi della diffusione del Covid (e quindi del minor bisogno, da parte delle famiglie, di attrezzarsi per la Didattica a Distanza) che merita perciò un costante impegno da parte nostra,  
In un primo tempo avevamo ipotizzato di coinvolgere le Grandi Aziende Farmaceutiche nostre Clienti per avviare insieme una raccolta di computer da ricondizionare e donare a minori in fragilità economica, ma alla prova dei fatti, la nostra proposta non ha generato alcuna significativa risposta. Abbiamo perciò messo a punto una seconda ipotesi, ovvero quella di coinvolgere le imprese medio e piccole e di estendere la ricerca di computer da ricondizionare non soltanto ai clienti ma anche ai fornitori ed in generale a gli stakeholders. Anche il già citato risultato dell'assessment di fine d'anno conferma l'opportunità di un forte impegno in questa area.

Il Responsabile del Comitato Benefit

Ing. Giangabriele Pierani