



Relazione di impatto Società Benefit

allegata al bilancio 2024

Introduzione

Nel 2024, New Line Ricerche di Mercato ha confermato il proprio impegno come Società Benefit, proseguendo nel quinto anno il percorso orientato alla sostenibilità sociale e ambientale.

La presente relazione, allegata al bilancio dell'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2024 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 e gli obiettivi che si intendono raggiungere nell'esercizio successivo.

La relazione si compone di tre sezioni:

- A. Modus operandi, finalità individuate e attività realizzate
- B. Valutazione impatto (misurato attraverso la piattaforma B-Impact Assessment di B-Lab)
- C. Obiettivi per il 2025

SEZIONE A - Modus operandi, finalità individuate e attività realizzate

Nel quinto anno di attività, il **Comitato Benefit di New Line** (gruppo di lavoro interno all'azienda dedicato all'individuazione e allo sviluppo di iniziative in ambito benefit, oltre che all'ascolto delle istanze e necessità aziendali), ha mantenuto la sua struttura su base volontaria e flessibile, sotto la direzione della dott.ssa Paola Marangi, responsabile HR di New Line. Il Comitato Benefit è attualmente composto da nove persone: Paola Marangi, con il ruolo di responsabile, e otto dipendenti provenienti da diverse aree aziendali. Il Comitato Benefit si riunisce mensilmente e i verbali delle riunioni, disponibili sul server New Line, sono consultabili da tutti i dipendenti.

Nel 2024, l'attività benefit di New Line si è sviluppata principalmente in tre ambiti:

1. IMPATTO SULLA COMUNITÀ
2. WELFARE AZIENDALE
3. IMPATTO AMBIENTALE

I primi due ambiti, pur distinti, si sono spesso intrecciati nei progetti realizzati, creando sinergie in cui il benessere aziendale e l'impatto sulla comunità si sono rafforzati a vicenda, generando valore reciproco e amplificando i risultati raggiunti.

1. IMPATTO SULLA COMUNITÀ

La collaborazione con **Equa, cooperativa sociale** attiva nel nostro territorio nei servizi rivolti a diverse aree di fragilità, avviata da New Line in modo strutturato nel 2023, è continuata nel 2024.



In linea con l'indirizzo strategico del presidente di New Line, dott. Agostino Grignani, il Comitato ha sostenuto iniziative di impatto sociale in area Salute, concentrandosi in particolare sul supporto alle persone malate di Alzheimer residenti a Piazza Grace, il primo Villaggio Alzheimer della città metropolitana di Milano, (gestito da Equa Cooperativa Sociale), una sperimentale soluzione abitativa per le persone che si trovano ad affrontare questa condizione.

In continuità con il 2023, a fronte della risposta positiva ottenuta fra i colleghi nella scorsa edizione, New Line ha aderito nuovamente alla **"Cena in Viola"**, iniziativa di fundraising per il Villaggio Alzheimer che nel 2024 ha avuto luogo il 13 settembre.



Su proposta del Comitato Benefit, in collaborazione con Equa Cooperativa Sociale, sono state inoltre avviate **nuove iniziative** di grande impatto, che hanno mobilitato un ampio numero di colleghi.

- **La partecipazione alla Milano Marathon:**

La Milano Marathon è la corsa podistica che ricorre ogni anno nel capoluogo milanese e si distingue per essere uno degli eventi sportivi italiani più efficaci nel fundraising solidale. Ogni anno, oltre un centinaio di organizzazioni non profit partecipano alla maratona, con l'obiettivo di raccogliere fondi sulla Rete del Dono, piattaforma di crowdfunding e personal fundraising partner dell'evento.



Equa Cooperativa Sociale è una delle organizzazioni non profit che aderisce alla Milano Marathon con la finalità di raccogliere donazioni da destinare alle vacanze degli ospiti di Piazza Grace- Villaggio Alzheimer.

La proposta del Comitato Benefit di formare delle squadre New Line per partecipare alla corsa insieme ad Equa è stata accolta con grande favore: sono state formate due squadre che contestualmente hanno creato le rispettive pagine motivazionali sulla piattaforma della Rete del Dono.

La partecipazione di New Line ha avuto un impatto significativo: le due squadre hanno raccolto 1.397 euro, contribuendo in modo sostanziale ai 4.000 euro complessivi donati ad Equa durante l'intero periodo della campagna. Anche i colleghi che non hanno partecipato direttamente alla maratona hanno seguito con interesse il progetto, contribuendo con il loro sostegno, anche economico, alla riuscita dell'iniziativa che ha rafforzato i legami interni all'azienda e il legame con la comunità.

- **Il Volontariato Aziendale:**

Di ancora più grande rilevanza nell'accrescimento del legame con comunità ma anche della coesione interna all'azienda, è stato il progetto del **Volontariato Aziendale**, realizzato per la prima volta nel 2024 che ha pienamente raggiunto uno degli obiettivi indicati nella Relazione di Impatto 2023 e coinvolto una percentuale importante della comunità aziendale (circa il 50%).

In collaborazione con **Equa**, sono state individuate tre strutture sul nostro territorio idonee all'attività di volontariato: Casa Baobab, C.A.S.A. Barona e Casa Gerico. Il progetto ha previsto la possibilità, per tutti i dipendenti, di dedicare **4 ore lavorative nell'anno** a un'attività di volontariato, con partecipazione su base volontaria.



Le **strutture coinvolte** e le attività:

- **Casa Baobab** è una comunità educativa che ospita minori tra i 3 e i 10 anni, allontanati dalle famiglie d'origine con provvedimento dell'Autorità Giudiziaria e collocati dai servizi territoriali e/o specialistici.
- **C.A.S.A. Barona** è una comunità alloggio sociale nel Villaggio Barona, dedicata al benessere e alla socialità di persone over 65, ancora autosufficienti o parzialmente tali, in un contesto familiare e accogliente.
- **Casa Gerico** è un centro diurno che accoglie persone adulte tra i 18 e i 65 anni con disabilità fisiche, intellettive e relazionali.

Gli incontri si sono svolti nell'arco di **due mesi**, seguendo un calendario che ha tenuto conto delle esigenze lavorative dei partecipanti. I dipendenti hanno avuto la libertà di scegliere **se aderire, quale struttura preferire e quale attività svolgere**, in base alle proprie sensibilità e interessi.

Le attività, diversificate in base alla struttura e all'utenza, hanno incluso: momenti di socializzazione, laboratori e giochi cognitivi; attività ricreative e ludiche, con particolare attenzione all'interazione con i bambini; pranzi condivisi.

L'iniziativa è stata promossa attraverso la **nuova newsletter interna** (si veda punto 2), che ha fornito tutte le informazioni utili e ha consentito ai dipendenti di iscriversi. La stessa newsletter è poi diventata il veicolo per raccogliere e condividere le testimonianze dirette di chi ha partecipato.

L'adesione è stata molto alta, e i dipendenti hanno espresso grande entusiasmo nel raccontare la propria esperienza. A conclusione del progetto, è stato organizzato un

momento di riflessione in azienda sull'esperienza, in cui ciascuno ha potuto fare il punto e restituire il proprio vissuto.

Anche il feedback di Equa è stato estremamente positivo: ha evidenziato la puntualità, sensibilità e partecipazione attiva di New Line, riconoscendo l'impegno dimostrato da tutti i volontari.

L'esperienza pilota ha ottenuto un riscontro molto favorevole e ha coinvolto profondamente i partecipanti: molti hanno manifestato il desiderio di ripeterla. Per questo motivo, il Comitato Benefit ha deciso di riproporre l'iniziativa nel 2025, integrandola tra gli obiettivi per il prossimo anno.

- **Il Team Building 2024**

Per la prima volta, il **Team Building di New Line** è stato concepito in modo non convenzionale, con l'obiettivo di essere pienamente coerente con l'identità benefit della società. A questo scopo, abbiamo coinvolto Equa, chiedendo loro di proporci un'attività in linea con i nostri valori.

Abbiamo accolto la loro proposta di realizzare l'esperienza presso **Casa Chiaravalle**, il più grande bene confiscato alla criminalità organizzata in Lombardia, oggi riconvertito in un luogo di accoglienza e inclusione. Qui si sviluppano progetti di abitare temporaneo, supporto all'autonomia, formazione on the job, inserimento lavorativo e percorsi di intercultura, con l'obiettivo di costruire nuove forme di convivenza.

Il **24 settembre**, nel giardino di **Casa Chiaravalle**, il team building si è svolto con il supporto di educatori che hanno guidato il percorso "**Jack Frusciante è uscito dal gruppo**", un'esperienza ludica pensata per migliorare la qualità delle relazioni interne ai gruppi di lavoro.



L'attività, dal carattere prevalentemente esperienziale, ha fornito ai partecipanti strumenti pratici e teorici per favorire l'emersione del sé e creare un ambiente di apprendimento in cui sperimentare nuove modalità di interazione all'interno di sistemi complessi. Alla fine

della giornata, a tutti i dipendenti è stata donata una tazzina realizzata dagli ospiti di Casa Gerico, il cui acquisto ha rappresentato una donazione a sostegno delle loro attività.

Anche il riscontro su questa esperienza, che ha coinvolto quasi tutti i dipendenti, è stato estremamente positivo. Tuttavia, il Team Building non rientra abitualmente tra le attività gestite dal Comitato Benefit: l'organizzazione è di competenza del team eventi, che per il 2025 valuterà anche altre possibilità, con l'obiettivo di offrire ai colleghi esperienze diversificate, evitando la ripetizione di un format identico ogni anno.

A conferma del valore delle iniziative intraprese quest'anno, riportiamo di seguito la lettera che Equa Cooperativa Sociale ha voluto dedicarci. Un riconoscimento che sottolinea il significato concreto della collaborazione tra il nostro mondo aziendale e quello del sociale, evidenziando come l'impegno di New Line abbia contribuito a progetti di grande rilevanza per la comunità:

Oggetto: *La preziosa collaborazione con NewLine: un anno di solidarietà e impegno sociale*

Per Equa Cooperativa Sociale, collaborare con realtà come New Line significa fare squadra per sostenere progetti che migliorano la qualità della vita di molte persone. E non solo, significa aumentare la conoscenza di come opera una realtà sociale e accrescere la consapevolezza dei servizi presenti sul territorio.

Lo scorso anno, abbiamo intrapreso insieme differenti iniziative che hanno lasciato un segno nella comunità.

- **Milano Marathon 2024:** *NewLine ha corso al nostro fianco con ben due squadre che, oltre a tagliare il traguardo, hanno raccolto fondi essenziali per sostenere le vacanze estive degli ospiti dei nostri servizi residenziali.*
- **Volontariato aziendale:** *L'entusiasmo e la partecipazione dei volontari di NewLine hanno portato energia nelle attività svolte presso Casa Gerico, Grace Barona e Casa Baobab.*
- **Cena in Viola:** *In occasione della Giornata Mondiale dell'Alzheimer, l'evento benefico ha visto la partecipazione di alcuni dipendenti di NewLine, rafforzando il nostro impegno per sensibilizzare e raccogliere risorse a supporto del villaggio Alzheimer Piazza Grace.*
- **Team Building formativo:** *Insieme ai nostri formatori e operatori, NewLine ha partecipato a una giornata di team building dedicata al gioco.*
- **Campagna di Natale:** *La generosità dell'azienda si è espressa attraverso donazioni preziose, regalando alla nostra realtà un mondo di possibilità per continuare a promuovere il benessere sociale.*

Grazie a New Line, abbiamo potuto rafforzare i nostri interventi e offrire risposte concrete. La sinergia con aziende attente al benessere della comunità rende possibili nuovi progetti e ci aiuta a moltiplicare l'impatto positivo sul territorio.

- **Non solo beneficenza: il Natale solidale di New Line:**

Oltre al supporto economico che l'azienda ha offerto a diverse associazioni non profit, (Buoni Dentro Società Cooperativa Sociale; Equa Cooperativa Sociale; Gruppo LES: Croce Bianca; APPA Onlus; Progedir; ActionAid; NutriAid; Unicef), per la Cena di Natale 2024, il Comitato Benefit, sempre con l'obiettivo di rendere i dipendenti parte attiva dell'identità benefit dell'azienda, ha organizzato una **lotteria solidale**, mettendo in palio sei cene per due persone presso il ristorante **"InGalera"**.

InGalera è il primo e unico ristorante in Italia realizzato all'interno di un carcere e aperto al pubblico sia a mezzogiorno che alla sera. Qui lavorano i detenuti della Casa di Reclusione di Bollate, seguiti da uno chef e un maître professionisti. Il ristorante è nato per offrire ai carcerati, regolarmente assunti, la possibilità di riappropriarsi o apprendere la cultura del lavoro, attraverso un percorso di formazione professionale e responsabilizzazione, mettendoli in rapporto con il mercato, il mondo del lavoro e la società civile.

La lotteria ha rappresentato un profondo momento di condivisione, con un premio perfettamente in linea con i valori di New Line e con il suo impegno verso iniziative a impatto sociale.

A ogni dipendente New Line, su iniziativa del Comitato Benefit, è stato inoltre donato un panettone realizzato da **"Buoni Dentro", un laboratorio di panificazione nato all'interno dell'IPM (Istituto Penale per i Minorenni) Beccaria**, con l'obiettivo di fornire uno strumento di formazione e inclusione per i giovani detenuti, offrendo loro nuove opportunità per il futuro.



2. WELFARE AZIENDALE

New Line ha mantenuto anche nel 2024 le importanti iniziative di welfare aziendale avviate negli anni precedenti, avviando al contempo nuove attività volte a migliorare il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti.

- **Smart working:** è proseguita l'adozione del modello organizzativo "New Line RdM Flex" che prevede lo smart working come modalità volontaria fino al **60% del tempo lavorativo**. Molto apprezzato dai dipendenti, perché consente una migliore conciliazione tra vita professionale e personale, questo modello è in linea con i valori di New Line, favorendo il benessere lavorativo e contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale grazie alla diminuzione degli spostamenti e delle emissioni.
- **Buoni pasto:** è stata anche nel 2024 confermata l'erogazione dei buoni pasto aziendali, introdotti nel 2022 inizialmente come una tantum a riconoscimento del contributo dei dipendenti ai risultati dell'azienda.
- **What's NewL: nel 2024, nasce la newsletter aziendale mensile:** con la consapevolezza che una comunicazione interna efficace è essenziale per garantire una condivisione chiara e accessibile delle informazioni, rafforzare il senso di appartenenza e favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti, nel 2024 è stata introdotta "What's NewL", una newsletter interna mensile pensata per informare e al tempo stesso creare uno spazio di partecipazione in una logica non top-down che promuove uno scambio bidirezionale.



La newsletter ha diversi obiettivi:

- **aggiornare** i colleghi sullo scenario del settore, le evoluzioni di mercato, e gli eventi di rilievo;
- **informare** sulle novità aziendali, la partecipazione di New Line a iniziative del settore e i cambiamenti interni, come nuovi ingressi o uscite dall'organico;
- **coinvolgere** attivamente i dipendenti, dedicando uno spazio ai loro contributi personali: esperienze di lavoro, passioni, viaggi, nascite e momenti di vita condivisi;
- **valorizzare** le iniziative benefit, con una sezione specifica dedicata alla sensibilizzazione e alla partecipazione ai progetti sociali promossi dall'azienda. Fin dal suo avvio, la newsletter è stata accolta con interesse e la possibilità di contribuire

attivamente ha incentivato la partecipazione, rendendola uno strumento non solo informativo, ma anche di condivisione e scambio.

• **Indagine sul Clima Aziendale 2024**

Nel 2024, New Line ha condotto un'indagine interna per valutare il clima aziendale - un aggiornamento della survey condotta per la prima volta nel 2022 - che ha consentito, come già la precedente, di raccogliere dati utili a migliorare ulteriormente il benessere dei dipendenti e l'organizzazione del lavoro. La survey ha coinvolto tutta l'azienda, offrendo una panoramica completa su aspetti chiave come la formazione, il clima lavorativo, la comunicazione interna e la gestione degli obiettivi.

Formazione

L'indagine ha evidenziato un livello di soddisfazione pari all'85% per quanto riguarda le opportunità formative e il supporto ricevuto:

- 87% dei dipendenti ritiene di possedere tutte le conoscenze necessarie per svolgere il proprio lavoro
- 83% afferma di ricevere l'affiancamento e il supporto formativo adeguato in caso di nuovi compiti assegnati
- Cresce il numero di persone che percepiscono opportunità di partecipare a progetti al di là della consueta attività lavorativa.

Clima e organizzazione del lavoro

L'indagine ha mostrato un miglioramento generale nella percezione del clima lavorativo, con l'86% dei dipendenti che valuta positivamente l'atmosfera aziendale. I principali risultati includono:

- Atmosfera positiva ed armoniosa: percepita dall'88% dei partecipanti.
- Gestione degli errori: l'80% dichiara che, in caso di errore, non si cerca un colpevole ma si analizzano le cause per evitarne la ripetizione.
- Scambi di comunicazione tra gruppi di lavoro: migliorati di 6 punti, ora al 78%.
- La distribuzione dei carichi di lavoro è percepita come adeguata dal 70% dei rispondenti, un aspetto da monitorare.

Obiettivi e performance

Sul tema della gestione degli obiettivi, il 70% dei dipendenti si è dichiarato soddisfatto:

- Il 75% ritiene che l'azienda utilizzi strumenti adeguati per valutare le performance in modo obiettivo.
- Il 70% crede che l'impegno nel raggiungere gli obiettivi assegnati offra concrete possibilità di crescita interna.
- Solo il 65% ha discusso con il proprio responsabile un percorso di sviluppo, evidenziando un'area di miglioramento.

Comunicazione aziendale

La comunicazione interna si conferma un punto di forza, con un indice di soddisfazione complessivo del 91%:

- Ruoli e compiti chiari: il 90% dei dipendenti si sente sufficientemente informato.
- Regolarità delle comunicazioni: l'87% conferma che eventi e progetti aziendali sono comunicati in modo efficace.
- Migliorano di 6 punti i flussi di comunicazione tra funzioni diverse, ora al 78%.

Conclusioni e priorità

La survey del 2024 ha confermato un clima aziendale molto positivo e un alto livello di soddisfazione dei dipendenti, con aree di eccellenza nella comunicazione e nella formazione. Restano tuttavia alcune aree su cui intervenire, come la percezione della distribuzione dei carichi di lavoro e il dialogo strutturato sullo sviluppo professionale. Questi elementi saranno prioritari per il piano di miglioramento del 2025.

- **Premio Women Value Company**

Nel 2024, New Line ha ricevuto il **Women Value Company**, un riconoscimento della **Fondazione Marisa Bellisario e Intesa Sanpaolo**, assegnato alle aziende che promuovono la professionalità femminile attraverso investimenti in gender equality, welfare aziendale, politiche flessibili per la conciliazione famiglia-lavoro e retribuzioni non discriminatorie.



Un impegno che si riflette anche nella composizione del nostro team di responsabili, equamente diviso tra donne e uomini, in linea con la percentuale femminile in azienda, che sfiora il 50%.



3. IMPATTO SULL'AMBIENTE

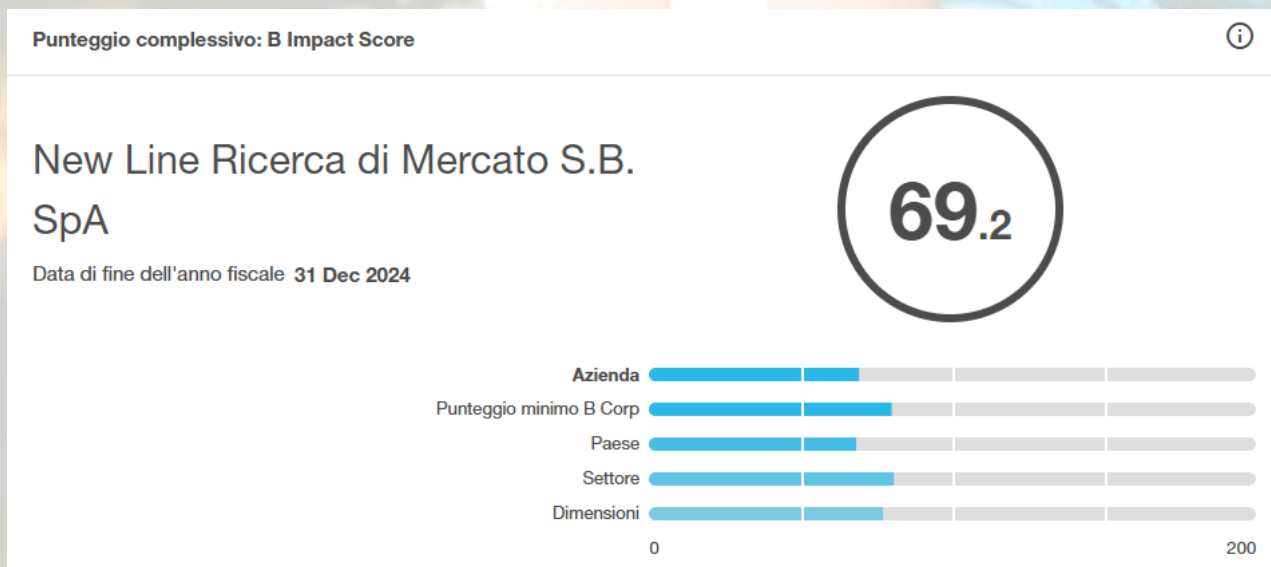
Nonostante le specificità di New Line, che opera come azienda di servizi e non produttiva, e considerando che, in quanto inquilini dei locali che ospitano gli uffici, il margine di intervento diretto per la riduzione dell'impatto ambientale sui locali è limitato, il nostro impegno per la sostenibilità si è tradotto anche nel 2024 in azioni mirate:

- L'intera flotta aziendale è composta da veicoli ibridi, contribuendo alla riduzione delle emissioni.
- Gli uffici sono stati dotati esclusivamente di lampadine a basso consumo per ottimizzare l'efficienza energetica.
- È stato completato il processo di riduzione dell'utilizzo di materiali non riciclati, raggiungendo il 100% di fornitori certificati green per cartoleria e materiali di consumo aziendale (per la pulizia e l'uso quotidiano negli uffici).
- Grazie alla conferma del modello di smart working "New Line RdM Flex", continuiamo a ridurre significativamente gli spostamenti dei dipendenti, con un impatto positivo sulla sostenibilità ambientale.
- È stata istituita una nuova "policy viaggi" che prevede regole e comportamenti da privilegiare durante le trasferte in un'ottica di riduzione dell'impatto sull'ambiente e di contenimento dei costi

SEZIONE B - Valutazione impatto

È importante sottolineare che la certificazione dell'impatto generato non è un obbligo di legge, ma ogni anno affrontiamo comunque il processo con rigore per assicurarne l'affidabilità. Questo ci permette non solo di comunicare con trasparenza i risultati, ma anche di individuare aree di miglioramento per ottimizzare le nostre performance. Per la valutazione d'impatto generato dal perseguimento degli obiettivi specifici di beneficio comune (articolo 1, comma 382, lettera b), Legge n. 208/2015) ci siamo avvalsi della stessa piattaforma già utilizzata negli anni precedenti, fornita da B-Lab Corporation: (<https://app.bimimpactassessment.net/create-company>).

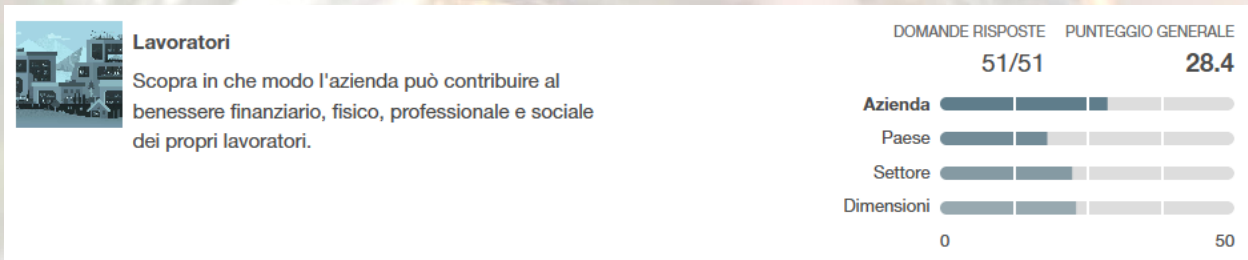
I risultati ottenuti riferiti all'anno 2024 sono di seguito riportati.



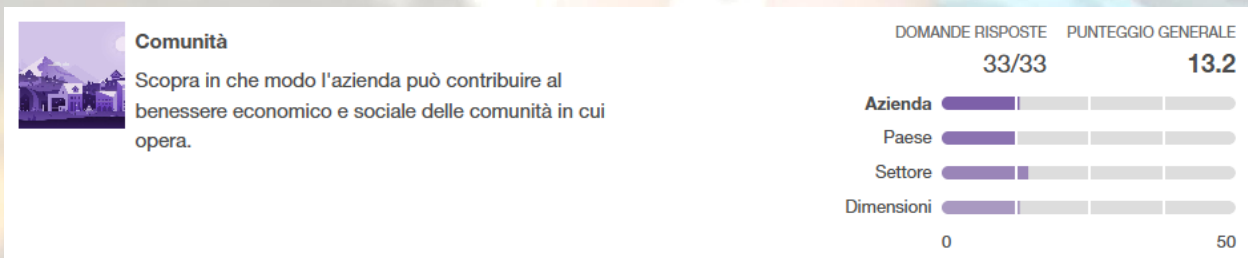
Il risultato globale rilevato dall'assessment è lievemente superiore a quello ottenuto nel 2023, passando da 67,7 a 69,2. Si registrano progressi nelle aree: **Comunità; Governance; Ambiente**; una lieve decrescita dell'area **Lavoratori**.



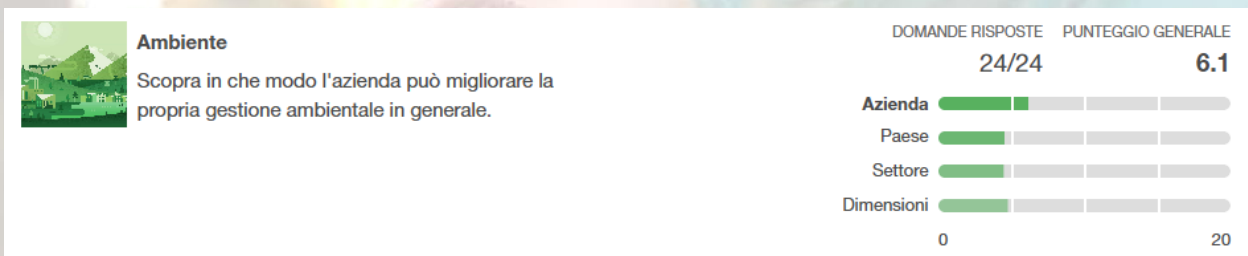
Nell'area **Governance**, New Line registra un incremento rispetto al 2022 di +1,0 (passando da 17 nel 2023 a 18). L'aumento di punteggio è riferito principalmente all'aumentato coinvolgimento della prima linea nelle attività di impatto sociale, oltre che all'attivazione del monitoraggio degli illeciti, come prescritto dalla normativa. Segnaliamo inoltre che New Line si mantiene significativamente al di sopra dei benchmark indicati dall'assessment.



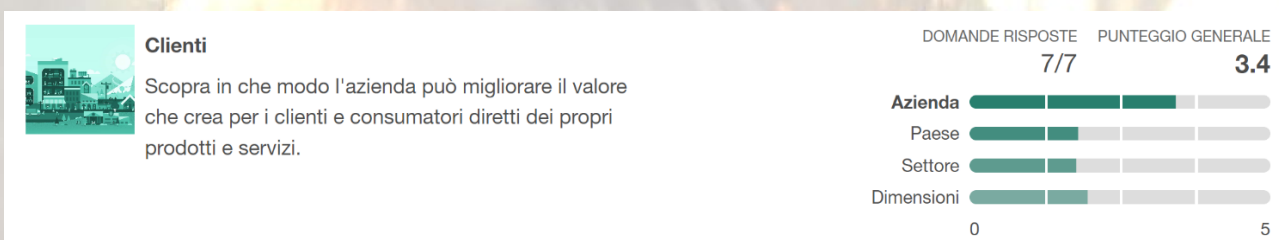
Nell'area **Lavoratori** si registra un lieve decremento di -0,6 rispetto al 2023, passando da 29 a 28,4. La ragione principale è attribuibile all'area **Sicurezza Finanziaria** poiché il premio di fine anno non è stato distribuito alla totalità dei dipendenti, come avvenuto a fine 2023.



Nell'area **Comunità** si registra un incremento di +0,6, passando da 12,6 a 13,2, ascrivibile alle numerose azioni ad impatto sociale sul territorio implementate quest'anno sul territorio (si veda sezione 1).



Nell'area **Ambiente**, si registra un incremento di 0,5% rispetto al 2023, da riferirsi dal completamento del programma di raccolta differenziata e all'introduzione di una policy viaggi che riduce l'impatto ambientale.



Nell'area **Clienti** non ci sono variazioni rispetto al 2023. Da segnalare, come evidenziato nel grafico,

che New Line si mantiene ampiamente sopra al benchmark, grazie al costante monitoraggio della soddisfazione dei clienti e dell'aggiornamento delle certificazioni di qualità e sicurezza dei dati.

Di seguito lo specchio riassuntivo dei risultati:

	2021	2022	2023	2024
Globale	51,4	63,6	67,7	69,2
Governance	13,9	15,9	17,0	18,0
Lavoratori	21,7	27,7	29,0	28,4
Comunità	9,2	11,3	12,6	13,2
Ambiente	3,4	5,0	5,6	6,1
Clienti	3,0	3,4	3,4	3,4

Complessivamente, il punteggio globale evidenzia un trend positivo e conferma l'impegno di New Line nel perseguire obiettivi di beneficio comune con un approccio strutturato e misurabile. Il miglioramento nelle aree Governance, Comunità e Ambiente dimostra una crescente integrazione dei valori benefit nella strategia aziendale. Pur registrando una lieve flessione nell'area Lavoratori, dovuta a fattori straordinari, l'azienda si mantiene sopra i benchmark del settore, a conferma della solidità delle sue politiche di impatto sociale e sostenibilità.

SEZIONE C: Obiettivi per il 2025

Nel 2025, il Comitato Benefit di New Line intende rafforzare le iniziative già avviate, consolidando il percorso intrapreso negli ultimi anni e introducendo nuove azioni in linea con i principi della Società Benefit. Le linee di intervento si concentreranno su cinque aree chiave:

1. Impatto sul territorio

New Line proseguirà e potenzierà le attività finalizzate a generare un impatto positivo nel territorio in cui opera. In particolare, continuerà la collaborazione con Equa Cooperativa Sociale, con un focus specifico sul supporto alle persone affette da Alzheimer. È già confermata la partecipazione alla **Milano Marathon 2025**, con l'obiettivo di raccogliere fondi per finanziare le vacanze degli ospiti del Villaggio Alzheimer *Piazza Grace*.

Per ampliare il proprio raggio d'azione, nel 2025 New Line intende avviare una nuova collaborazione con il **carcere minorile Beccaria**, esplorando possibili iniziative di inclusione con i giovani detenuti.

2. Volontariato aziendale

Dopo il positivo riscontro del 2024, il **progetto di Volontariato Aziendale** verrà riproposto, mantenendo continuità con le realtà coinvolte lo scorso anno (**Casa Baobab, C.A.S.A. Barona e Casa Gerico**). I dipendenti potranno scegliere se proseguire l'esperienza nella stessa struttura in cui hanno prestato volontariato nel 2024, consolidando il legame con le persone e i progetti già avviati, oppure sperimentare un'attività in una delle altre realtà selezionate.

L'iniziativa manterrà la formula delle **quattro ore di volontariato su base volontaria** all'interno dell'orario lavorativo, favorendo un'interazione stabile tra il mondo aziendale e quello sociale e rafforzando il valore dell'impegno collettivo.

3. Formazione aziendale

New Line ha ottenuto un finanziamento nell'ambito di un **bando di Fondo For.Te**. Questo riconoscimento permetterà di accedere a un pacchetto di circa **400 ore di formazione**, per un valore di oltre **65.000 euro**, da destinare alla crescita professionale dei dipendenti nei prossimi 18 mesi.

Il programma comprenderà attività di **formazione tecnica, aggiornamento sulle nuove tecnologie, coaching e percorsi di benessere personale**, con l'obiettivo di coinvolgere ogni dipendente in almeno un'attività formativa. Il piano è in fase di definizione e prevede il coinvolgimento attivo dei colleghi, che potranno discutere i propri bisogni formativi con i responsabili nell'ambito del processo di valutazione annuale.

Tra le iniziative già in fase di pianificazione, verrà introdotto un **Seminario di Autodifesa Femminile**, realizzato in collaborazione con esperti del settore, per promuovere una maggiore consapevolezza sulla sicurezza personale e sulla prevenzione. Altre attività verranno attivate in base alle esigenze e ai bisogni emersi nel dialogo con i dipendenti.

4. Book Crossing aziendale

Per incentivare il benessere, la condivisione e il dialogo tra i colleghi, il Comitato Benefit promuoverà l'attivazione di uno **spazio di Book Crossing aziendale**. L'area dedicata consentirà ai dipendenti di scambiarsi libri, suggerire letture e creare momenti di confronto culturale all'interno dell'azienda, favorendo un ambiente di lavoro dinamico e inclusivo.

5. Selezione di fornitori green

In collaborazione con l'area Servizi Generali, New Line proseguirà il processo di selezione dei fornitori adottando **criteri di sostenibilità** per l'acquisto di materiali e servizi. L'obiettivo è garantire un approvvigionamento sempre più responsabile, allineato ai principi benefit dell'azienda e alle migliori pratiche ESG (*Environmental, Social, Governance*).

Sintesi e prospettive

Gli obiettivi per il 2025 riflettono la volontà di New Line di consolidare il proprio ruolo di Società Benefit attraverso azioni concrete e misurabili. Il rafforzamento del legame con il territorio, il proseguimento del volontariato aziendale, le nuove opportunità formative, il benessere dei dipendenti e la selezione responsabile dei fornitori sono le direttrici principali di un percorso di crescita che mette al centro le persone e l'impatto sociale.

L'azienda continuerà a monitorare i risultati e a individuare nuove aree di miglioramento, con la consapevolezza che l'evoluzione della propria identità benefit passa attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i suoi stakeholder