

# REPORT SOSTENIBILITÀ ESG 2024 OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



# DICHIARAZIONE VOLONTARIA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

## (DNF) 2023

#### AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 DICEMBRE 2016 N. 254

La dichiarazione volontaria di carattere non finanziario da qui in avanti (DNF) è il documento informativo che La Risorsa Umana.it SRL, redige per assolvere a quanto previsto dagli art.3 e 4 del D.lgs. n. 254/2016, recepimento italiano della Direttiva Europea 2024/05/UE.

Il documento descrive l'andamento della gestione degli aspetti non finanziari, le politiche della società, le attività, i rischi e la relativa modalità di gestione, i principali risultati e impatti generati nell'anno, in termini di indicatori e analisi di trend per le tematiche indicate dalla norma, ovvero, i temi ambientali, sociali, attinenti il personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Il documento è inoltre strumento integrante dell'impegno di "La Risorsa Umana.it SRL", nel dare concretezza agli orientamenti della Commissione Europea in materia, al fine di fornire agli StaKeholder un'informativa non finanziaria sempre più utile, completa e trasparente per la comprensione del business della società.

Poi il Report seguirà con l'indicazione, della metodologia, principi e criteri di reporting:

- -Analisi di materialità
- -Perimetro di rendicontazione
- -Attività di controllo sull'informativa non finanziaria

Trattazione delle tematiche e rappresentazione con grafici dei risultati generati



## **INDICE**

1. Lettere agli stakeholder	4-5
2. Nota metodologica	6
• 2.1 La Mission del Gruppo	7
2.2 Organigramma societario	8-9
• 2.3 Alcuni dati	10
<ul> <li>2.4 La Risorsa Umana e lo sviluppo futuro</li> </ul>	10-11
<ul> <li>2.5 Agenzia per il lavoro divisioni specializzate</li> </ul>	12-14
• 2.6 Consulenza Organizzativa e R&S	15
• 2.7 l Risultati economici	16
3. L'approccio strategico di La Risorsa Umana allo sviluppo sostenibile	17
• 3.1 I sistemi di gestione implementati	18-19
3.2 Il piano strategico di sostenibilità	20
<ul> <li>3.3 Obiettivi ambientali, sociali, di governance</li> </ul>	21-24
• 3.4 Impegno strategico	25-28
4. Analisi di materialità	29-39
5. Il nostro impegno per il mondo del lavoro e per i lavoratori	40
6. Umanocentrismo - La persona al centro	41
6.1 La cultura del rispetto delle regole	42
6.2 Impegno per il futuro	43
6.3 L'approccio di La Risorsa Umana	44
7. Cultura del lavoro, digitalizzazione e Formazione	45-50
• 7.1 Il nostro impegno verso il nostro team	51-52
<ul> <li>7.2 Promuovere lo sviluppo dei nostri collaboratori</li> </ul>	53
<ul> <li>7.3 Diversità, inclusione e pari opportunità</li> </ul>	55
<ul> <li>7.4 Crescita e benessere dei nostri collaboratori</li> </ul>	57
<ul> <li>7.5 Sviluppo delle Competenze e Formazione</li> </ul>	58-60
<ul> <li>7.6 La cura e l'attenzione verso i nostri lavoratori somministrati</li> </ul>	61
<ul> <li>7.7 Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro</li> </ul>	62-64
<ul> <li>7.8 Eccellere nel Supporto ai Giovani Talentuosi</li> </ul>	65
8. Collaborazione con scuole, università e il mondo del lavoro	66
8.1 L'apprendistato	67
8.2 Generare valore condiviso	68
8.3 Il valore intrinseco dello sport	69
9. Gestione responsabile della catena di fornitura	70-71
10. Il nostro impegno per l'ambiente	72-75



### 1. LETTERE AGLI STAKEHOLDER

#### MARCO FORNACIARI

Amministratore Unico

#### La sostenibilità come scelta identitaria

Per La Risorsa Umana, la sostenibilità non è un mero esercizio di stile o una strategia di marketing. È una scelta identitaria che rappresenta il nostro impegno concreto per il futuro. Redigere un Bilancio di Sostenibilità non è un'operazione semplice. Ci costringe a guardare a obiettivi sempre più sfidanti, adottare una visione strategica e assumerci una responsabilità che si traduce in crescita.

La nostra crescita si fonda su valori condivisi, processi collettivi e un senso di appartenenza a una comunità. Questi valori sono la colla che ci tiene uniti e ci permette di relazionarci con il mondo e l'ambiente che ci circonda.

Per noi, la sostenibilità è soprattutto sostenibilità del lavoro e delle risorse umane. Ci impegniamo a promuovere un lavoro che sia:

- Rispettoso delle leggi e dei diritti dei lavoratori
- Capace di rispondere alle esigenze delle imprese
- Attento alle persone, in ogni fase del loro percorso lavorativo

#### Un bilancio che racconta la nostra storia e un impegno per il futuro

Questo Report di Sostenibilità, alla sua prima edizione, è un racconto di chi siamo e di chi siamo diventati negli anni. Racconta la realtà che viviamo ogni giorno, il territorio in cui operiamo e le nostre aspirazioni per il futuro.

Vogliamo continuare a crescere come azienda e come persone, sempre nel rispetto dei principi di sostenibilità che ci quidano.

Con questo Report di Sostenibilità ci apriamo al dialogo con tutti i nostri stakeholder, confermando il nostro impegno per un futuro migliore.

Invitiamo a leggere il document per conoscere in dettaglio le nostre attività e i nostri risultati.

La Risorsa Umana: insieme per un futuro sostenibile.

free by



#### **ENRICA CODELUPPI**

Insitore con funzione direttiva

Con il presente Report di Sostenibilità 2024, vi invitiamo a un viaggio attraverso l'impegno di La Risorsa Umana per un futuro più sostenibile. Un anno denso di sfide e traguardi, in cui abbiamo rafforzato la nostra consapevolezza del ruolo che le aziende possono giocare nel costruire un mondo migliore.

Gli ultimi anni hanno visto il susseguirsi di eventi epocali: la popolazione mondiale ha superato gli 8 miliardi, mentre la crisi climatica ha fatto registrare la siccità più grave degli ultimi 500 anni in Europa. Lo scoppio del conflitto in Ucraina ha generato una crisi umanitaria senza precedenti, con ripercussioni economiche e sociali a livello globale.

In questo contesto complesso, la sostenibilità si è affermata come una priorità imprescindibile. La crescente attenzione al tema da parte dei governi e dei cittadini è un segnale incoraggiante, che ci spinge a fare la nostra parte.

La Risorsa Umana è consapevole del ruolo che le aziende possono giocare per perseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Attraverso un impegno costante e concreto, ci sforziamo di integrare la sostenibilità in ogni aspetto del nostro business.

Il nostro impegno per la sostenibilità si basa su un approccio olistico che abbraccia le dimensioni ambientali, sociali ed economiche. Lavoriamo per:

- Promuovere un lavoro dignitoso e sicuro, tutelando i diritti dei nostri dipendenti e garantendo pari opportunità.
- Fornire un'istruzione di qualità, come strumento basilare per migliorare la vita personale e lavorativa delle persone.
- Promuovere una cultura della trasparenza e del dialogo, coinvolgendo gli stakeholder in un percorso di crescita condivisa.

Questo Report rappresenta una rendicontazione trasparente del nostro impegno per la sostenibilità. Al suo interno troverete informazioni dettagliate sulle nostre performance ambientali, sociali ed economiche, con un focus sulle iniziative realizzate nel corso del 2023. La sfida della sostenibilità è globale e richiede il coinvolgimento di tutti gli attori. Invitiamo gli stakeholder a collaborare con noi per costruire un futuro più sostenibile per le persone e per il pianeta.

Insieme, possiamo fare la differenza.

Hooklim.



## 2. NOTA METODOLOGICA

Con orgoglio, La Risorsa Umana presenta il suo primo Report di Sostenibilità, a testimonianza dell'impegno concreto verso un futuro responsabile e trasparente.

Nel corso del 2023, La Risorsa Umana ha consolidato il suo ruolo di attore responsabile nel panorama del lavoro, della formazione e dei servizi alle imprese. Il Report di Sostenibilità offre una panoramica completa delle performance aziendali, con dati e informazioni su:

- Agenzia per il Lavoro: La Risorsa Umana ha supportato migliaia di persone nel loro percorso di ricerca lavorativa, favorendo l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.
- **Formazione**: L'azienda ha erogato corsi di formazione mirati a migliorare le competenze dei lavoratori e ad accompagnarli nella loro crescita professionale.
- **Servizi alle imprese**: La Risorsa Umana ha affiancato le aziende nella gestione delle risorse umane, offrendo consulenze e soluzioni innovative.
- Risultati concreti

Il Report evidenzia i progressi compiuti da La Risorsa Umana nel 2023, tra cui:

- Aumento del numero di persone inserite al lavoro
- Miglioramento del tasso di occupazione dei lavoratori formati
- Rafforzamento del dialogo con gli stakeholder

La Risorsa Umana è consapevole che la strada verso la sostenibilità è un percorso in continua evoluzione. Per questo motivo, l'azienda si impegna a:

- Proseguire nel miglioramento delle sue performance sociali, ambientali e di governance
- Rafforzare il dialogo con i suoi stakeholder
- Contribuire allo sviluppo di un futuro del lavoro più sostenibile

La Risorsa Umana invita tutti i suoi stakeholder a leggere il Report di Sostenibilità e a contribuire al dibattito su un futuro del lavoro più responsabile e inclusivo.

La predisposizione del Report ha coinvolto tutte le principali funzioni aziendali, ciascuna con la propria area di competenza.

Il Report è stato approvato dalla Direzione aziendale e dall'Organo Amministrativo.

Il perimetro di rendicontazione riguarda esclusivamente la società La Risorsa Umana.it srl ed è stato redatto volontariamente dalla stessa.

Per maggiori dettagli su obiettivi, indicatori e risultati raggiunti o per commenti al presente documento è possibile inviare una richiesta a: <u>suggerimenti@larisorsaumanaumana.it</u>



## 2.1 LA RISORSA UMANA.IT SRL

#### La nostra mission:

- Crescita e creazione di valore: Offriamo servizi innovativi per la massima soddisfazione della clientela.
- Rispetto e correttezza: Agiamo nel rispetto di tutti gli stakeholder, garantendo equità e correttezza nel rapporto di lavoro, sicurezza del personale e rispetto delle leggi e normative.
- Dignità umana: Crediamo nella dignità umana e improntiamo tutte le nostre attività su valori di onestà, correttezza e responsabilità verso la collettività.

#### In ogni processo di lavoro quotidiano:

- Solidità e coerenza: Manteniamo una condotta solida e coerente con i nostri valori.
- Impegno verso la collettività: Ci impegniamo a fare la nostra parte per migliorare la società.

#### Cosa abbiamo fatto:

- Sviluppo di servizi innovativi: Abbiamo investito nella ricerca e sviluppo per creare servizi all'avanguardia che soddisfino le esigenze dei nostri clienti.
- Tutela dei lavoratori: Garantiamo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei diritti dei lavoratori.

#### Cosa faremo:

- Continuare a crescere: Vogliamo continuare a crescere e ad espandere il nostro business.
- Migliorare continuamente: Ci impegniamo a migliorare continuamente i nostri servizi e le nostre performance.
- Essere un esempio: Vogliamo essere un esempio di azienda responsabile e sostenibile.

#### Crediamo che un'azienda solida e responsabile sia la base per un futuro migliore per tutti.

Un importante asset patrimoniale della nostra società è la partecipazione al 100% del capitale sociale della società **FORM APP SRL.** 

Anche se questa partecipata non è giuridicamente soggetta al coordinamento della società madre, riteniamo essenziale fare almeno un breve richiamo ai dati identificativi principali dell'attività svolta dalla partecipata.

Form-App srl offre formazione direttamente in azienda, una formula innovativa non ancora replicata dai competitor, con particolare attenzione all'apprendistato professionalizzante e alla sicurezza. Inoltre progetta ed eroga corsi a mercato per aziende e professionisti.

È importante sottolineare che la stessa si impegna attivamente per la sostenibilità.

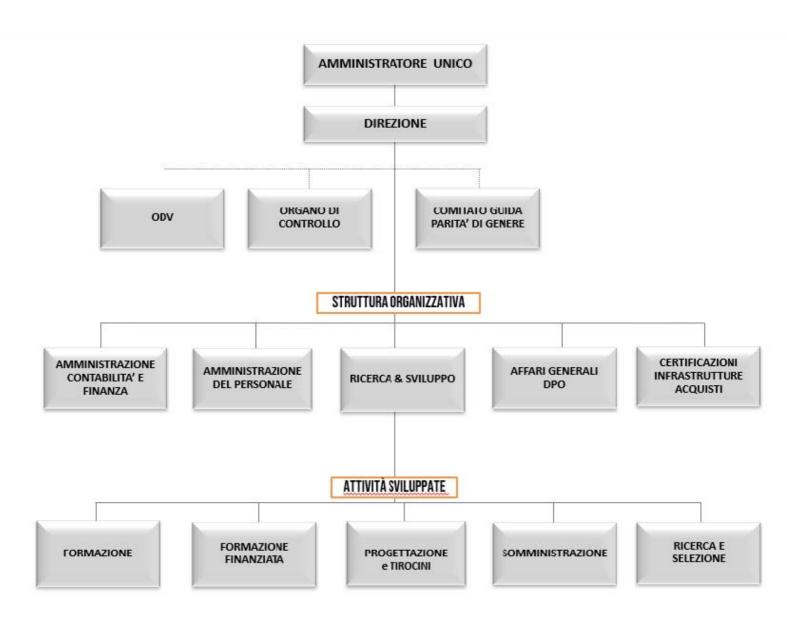
Questa menzione è doverosa anche perché nel nostro sito web, accessibile ai terzi, si percepisce chiaramente l'integrazione dei servizi offerti alla clientela dalle due società.



## **2.2 ORGANIGRAMMA**

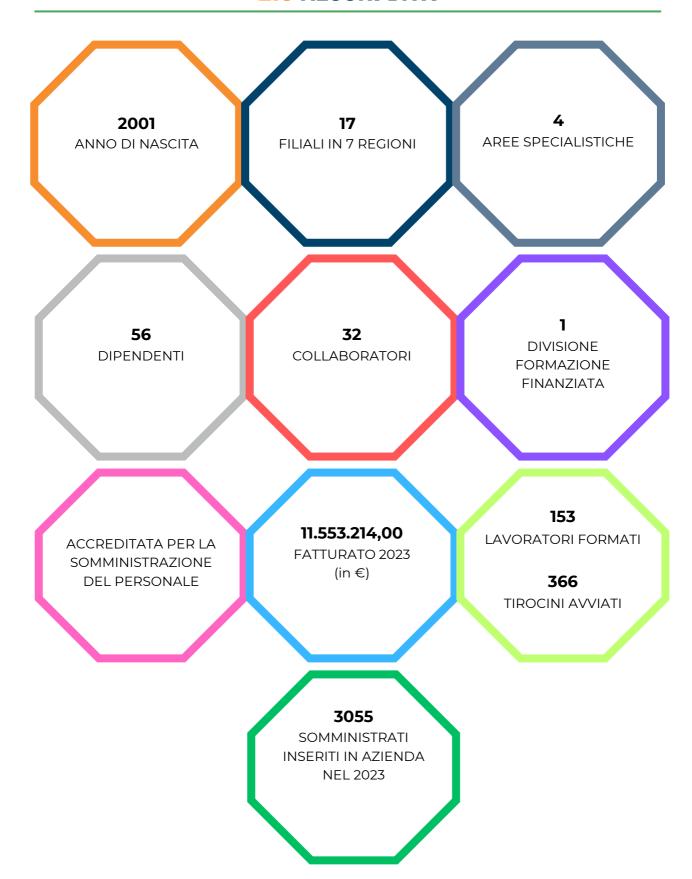
#### LA RISORSA UMANA.IT SRL

## FIGURE TRASVERSALI E RESPONSABILI DI SERVIZIO





## 2.3 ALCUNI DATI



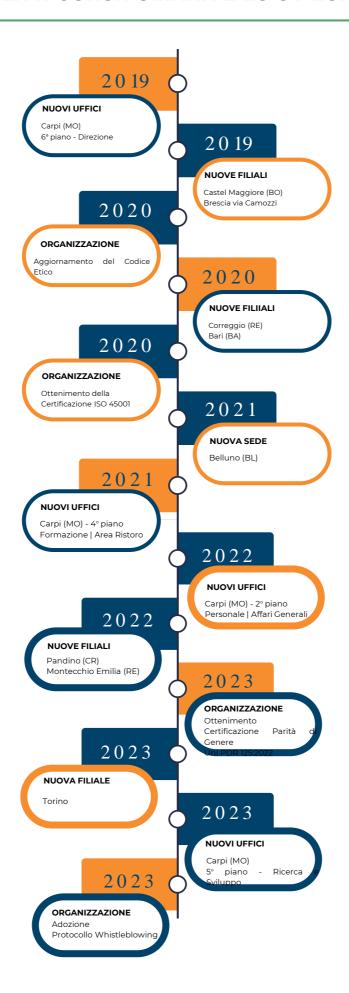


## 2.4 LA STORIA DI LA RISORSA UMANA E LO SVILUPPO FUTURO





## LA STORIA DI LA RISORSA UMANA E LO SVILUPPO FUTURO





## 2.5 AGENZIA PER IL LAVORO

La Risorsa Umana nasce a Correggio nel 2001 come società di ricerca e selezione del personale.

Specializzata in questo settore, ha poi deciso di andare incontro alle richieste della clientela ampliando i propri servizi, tant'è che nel 2018 ha deciso di avviare il servizio di somministrazione con accreditamento provvisorio (Aut. Min. Lav. Prot. 0004 del 22/01/2018). Nel 2020, diventa a tutti gli effetti Agenzia per il Lavoro con autorizzazione permanente (Aut. Min. Lav. Prot. 0090 del 10/07/2020).

Da allora accompagniamo lo sviluppo della realtà imprenditoriale italiana e multinazionale, un lungo percorso al fianco di aziende, condividendone i valori, rispondendo alle loro esigenze, individuando, e possibilmente anticipando, le loro necessità.

Fin dall'inizio ci siamo impegnati a costruire un percorso fondato sulla centralità della persona.





## I NOSTRI SERVIZI E LE NOSTRE DIVISIONI SPECIALIZZATE

La Risorsa Umana.it srl, offre ai propri clienti un servizio in costante evoluzione, basato su una visione del lavoro che mira a coniugare efficacemente le esigenze di flessibilità delle imprese con le garanzie necessarie per i lavoratori.

Operiamo attraverso un sistema organico di soluzioni personalizzate ad alto valore aggiunto, che includono la somministrazione di lavoro a tempo determinato, lo staff leasing, l'intermediazione, la ricerca e selezione, l'outplacement, la formazione, le Politiche Attive del Lavoro, la consulenza tecnica in ambito HR e certificazioni e la formazione finanziata attraverso fondi interprofessionali.

#### LA RISORSA UMANA JOB CENTER GROUP: IL TUO PARTNER PER LA CRESCITA

Un partner italiano per lo sviluppo innovativo, commerciale e formativo di aziende e professionisti.

#### **100% ITALIANA E INDIPENDENTE:**

Con orgoglio, operiamo come agenzia di consulenza aziendale, con capitale e Direzione **interamente italiani**, che si distingue per la sua profonda comprensione del mercato nazionale.

Nata in provincia di Reggio Emilia, la nostra rete si è ampliata a livello nazionale, contando oggi 17 filiali operative e nuove aperture in programma.

Dal 2001, La Risorsa Umana Job Center Group affianca aziende e professionisti nel loro percorso di crescita, offrendo una gamma completa di servizi altamente personalizzati.





## I NOSTRI SERVIZI E LE NOSTRE DIVISIONI SPECIALIZZATE

#### UN'AMPIA GAMMA DI SERVIZI PER IL TUO SUCCESSO:

#### » Somministrazione

La Somministrazione è rappresenta l'attività principale e prevalente de La Risorsa Umana. Il servizio si occupa di ricerca, selezione e assunzione in Somministrazione di personale a tempo determinato, indeterminato e apprendistato.

#### » Ricerca e Selezione del personale:

Troviamo i migliori talenti per ogni esigenza aziendale, dai profili middle e top management ai quadri e specialisti, fino al personale tecnico e operativo. Inoltre offre una gamma di servizi dedicati all'inserimento o al reinserimento lavorativo.

#### » Formazione:

Offriamo corsi di formazione in aula e online, percorsi di sviluppo personalizzati, coaching e mentoring per accrescere le competenze del tuo team.

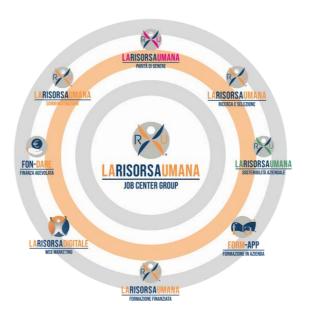
#### » Formazione Finanziata:

Affianchiamo gli imprenditori nell'individuazione dei fabbisogni aziendali e progettiamo Piani Formativi Finanziati a 360°, supportando le aziende che desiderano investire nella formazione dei propri dipendenti.

#### » Consulenza Aziendale:

Affianchiamo le aziende nello sviluppo strategico e innovativo, ottimizzando i processi e gestendo il cambiamento con successo.

- » Supportiamo le aziende nell'ottenimento della *certificazione di parità di genere* prevista dalla Legge 162/2021, evitando sanzioni e accedendo ai benefici contributivi previsti (Goal 5 di Agenda 2030).
- » Sostenibilità Aziendale: guidiamo le aziende nel percorso di adeguamento e ottenimento di certificazioni legate alla sostenibilità, con uno sguardo al futuro.





#### CONSULENZA ORGANIZZATIVA COACHING

## MAPPATURA DELLE COMPETENZE

Grazie all'esperienza di Itinere, la divisione specializzata nello sviluppo organizzativo delle competenze, La Risorsa Umana offre consulenza organizzativa, mappatura delle competenze e servizi di coaching alle aziende durante i loro processi di evoluzione e riorganizzazione.

Attraverso servizi integrati quali assessment e valorizzazione del Capitale Umano, insieme a piani di cambiamento e miglioramento organizzativo, supportiamo le aziende nell'investire nella crescita dei propri collaboratori tramite progetti dedicati.

Questo permette di convertire, aggiornare e implementare le competenze individuali, promuovendo così la competitività e l'innovazione richieste dal mercato. Inoltre, tali azioni integrate favoriscono la fidelizzazione e l'adattamento dei collaboratori ai nuovi sistemi e processi aziendali, anche nell'ottica della Digital Transformation

## RICERCA E SVILUPPO

Il nostro gruppo è impegnato in uno studio costante di nuove metodologie e tecnologie al fine di portare un concreto vantaggio ai processi lavorativi quotidiani, introducendo anche nuovi servizi al Cliente.

In un mondo in fermento e costante evoluzione, riteniamo che la sperimentazione sia un driver imprescindibile per rimanere competitivi e potenzialmente precursori nel nostro settore.

A titolo di esempio, stiamo esplorando innovativi approcci come il Corso di inglese VR, la Gamification per la disabilità e l'utilizzo della realtà aumentata per l'addestramento. Inoltre, per supportare questa ricerca di frontiera, abbiamo creato un apposito Ufficio Ricerca



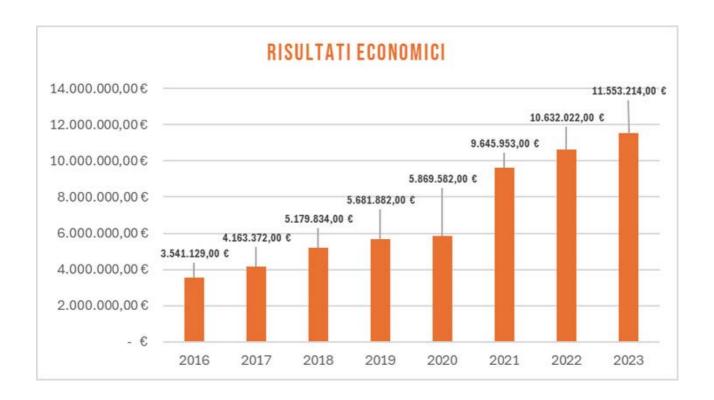






## 2.7 I RISULTATI ECONOMICI

Nel corso del 2023, abbiamo assistito alla conferma del trend di crescita dei risultati economici registrati, ottenendo un miglioramento dei risultati rispetto al periodo prepandemico.



## **LEADER DELLA CRESCITA SOLE 240RE**

Nel corso del 2023 La Risorsa Umana è stata conferita dell'importante riconoscimento del quotidiano nazionale Il Sole 24 ore.,





## 3. L'APPROCCIO STRATEGICO DI LA RISORSA UMANA ALLO

## **SVILUPPO SOSTENIBILE**

Per La Risorsa Umana, lo sviluppo sostenibile non è mai rimasto un concetto astratto, ma si è concretizzato all'interno della nostra strategia aziendale attraverso azioni tangibili. Il nostro obiettivo è conciliare le decisioni mirate a garantire efficienza e redditività economica con la valutazione degli impatti sociali e ambientali di tali decisioni, prendendo in considerazione le aspettative degli stakeholder.

Da questa consapevolezza è emerso un percorso strutturato volto a rendere effettive queste tematiche, che abbiamo sempre considerato parte intrinseca del nostro DNA. Consapevoli della nostra responsabilità verso la comunità e la collettività, abbiamo adottato un approccio per valutare la nostra capacità di generare valore.

Il nostro impegno si è concretizzato con la pubblicazione del nostro Codice Etico nel 2004, segnando l'inizio di questo percorso. Nel 2014, abbiamo proseguito con la certificazione del nostro Sistema di Gestione Aziendale secondo la norma UNI EN ISO 9001, integrando gli standard di responsabilità sociale riconosciuti a livello internazionale. Nel 2020, abbiamo implementato lo standard ISO 45001.

Grazie al nostro costante impegno sulle tematiche della diversità e inclusione, nel 2023 abbiamo ottenuto anche la certificazione secondo la UNI PdR125:2022, garantendo la correttezza dei nostri rapporti con clienti, persone e fornitori. Nel 2022 avevamo inoltre formalizzato la nostra "Carta dei Valori", che definisce le linee guida che orientano il nostro comportamento quotidiano, tra cui trasparenza, serietà, impegno, rispetto della legalità e senso di responsabilità verso i nostri collaborator/trici, i clienti, gli stakeholder e il territorio, con un approccio responsabile e sostenibile alla riduzione dei consumi e alla tutela dell'ambiente circostante.

L'adozione di un approccio olistico rispetto alle aspettative e ai requisiti di tutti i nostri stakeholder è diventata una prassi aziendale consolidata, guidata in prima battuta dall'impegno del nostro Consiglio di Amministrazione, che approva e aggiorna lo scopo, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali, valutando anche la dimensione legata allo sviluppo sostenibile dell'azienda.



## 3.1 I SISTEMI DI GESTIONE IMPLEMENTATI

Per formalizzare il nostro impegno verso una condotta aziendale responsabile, abbiamo implementato nel tempo diversi Sistemi di Gestione che soddisfano i requisiti delle norme volontarie UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018 e PdR125:2022.

Tali sistemi tengono conto delle principali fonti normative che riguardano il nostro business, come le Convenzioni ILO, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

I Sistemi si applicano sia agli stakeholder interni (dipendenti, collaboratori, lavoratori somministrati) che a quelli esterni (clienti, fornitori, P.A., comunità, istituti scolastici).

Essi sono costituiti da un corpo documentale che include griglie di processo e procedure gestionali che delineano i principali processi aziendali, comprese le politiche e le pratiche di approvvigionamento per i fornitori e i partner commerciali, con l'obiettivo di definire requisiti e livelli di responsabilità pertinenti. Tutte le responsabilità, i ruoli e le autorità, così come le interazioni aziendali che influenzano il Sistema di Gestione Organizzativo, sono state definite e documentate all'interno delle procedure aziendali e nei Sistemi stessi.

Il funzionamento e l'applicazione continua dei Sistemi di Gestione vengono verificati attraverso audit interni condotti da personale competente e audit da parte di enti terzi accreditati.

Comunichiamo i nostri impegni in materia di sostenibilità e responsabilità sociale al personale dipendente attraverso specifici momenti formativi successivi all'assunzione (Formazione di Benvenuto) e attraverso comunicazioni periodiche sui principali canali aziendali (intranet). Inoltre, per il personale commerciale, sono previsti percorsi formativi dedicati che promuovono anche la valorizzazione degli impegni aziendali.



## I SISTEMI DI GESTIONE IMPLEMENTATI

Per i vari Sistemi di Gestione, conformemente agli standard volontari di riferimento, analizziamo e formalizziamo il contesto, le esigenze e le aspettative delle parti interessate, identificando i rischi da affrontare e le opportunità di miglioramento per garantire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti e il miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi offerti. L'analisi dei rischi, aggiornata almeno una volta l'anno durante il Riesame della Direzione, segue un criterio di valutazione della probabilità e della gravità dei rischi stessi, con azioni pianificate per mitigare quelli non tollerabili, valutandone ex post l'efficacia e riportandone l'esito in uno specifico allegato.

In caso di eventi non conformi alla procedura, compresi i reclami da parte del cliente o dell'autorità, abbiamo predisposto una procedura dedicata alla loro gestione. Tutti gli addetti sono tenuti a segnalare tali eventi al proprio responsabile diretto, che registra la non conformità e informa i responsabili della funzione e dei processi coinvolti, adottando le azioni necessarie. La registrazione della non conformità viene quindi comunicata al Responsabile del Sistema di Gestione (R.S.G.).

Abbiamo anche istituito formali canali di comunicazione con i nostri stakeholder dedicati alla raccolta di segnalazioni di eventi non conformi e di suggerimenti per il miglioramento delle prassi e della condotta aziendale. Questi canali sono regolati da una specifica delega all'accesso per minimizzare i rischi di diffusione non controllata e garantire la riservatezza del segnalante.

A partire dal Report di Sostenibilità 2023, abbiamo iniziato a rendere volontariamente conto delle nostre performance ESG, raccogliendo dati, azioni, impegni e valori di La Risorsa Umana in termini di etica, trasparenza, responsabilità e sostenibilità. Questo report include anche il nostro Piano Strategico di Sostenibilità e i dettagli sulla sua implementazione, confermando il nostro impegno nel perseguire lo sviluppo economico e sociale e il benessere delle persone e delle comunità in cui operiamo.

Il Report di Sostenibilità rappresenta un importante strumento di rappresentazione dell'impatto delle nostre attività su economia, ambiente e persone, nonché un fondamentale strumento di informazione e dialogo con tutti i nostri stakeholder.

Negli ultimi anni, abbiamo partecipato a progetti ed iniziative per valutare il livello di sviluppo dei processi ESG in azienda, consapevoli dell'importanza crescente di una gestione corretta di tali tematiche e dei relativi impatti. Inoltre, abbiamo avviato un progetto di analisi del sistema di Welfare Aziendale per valutarne l'efficacia e individuare possibili punti di miglioramento.

Per ulteriori dettagli sul nostro Codice Etico, sulle certificazioni ottenute e sulla Politica Aziendale, ti invitiamo a visitare il seguente link del nostro sito web: https://www.larisorsaumana.it/chi-siamo.



## 3.2 IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ

La Risorsa Umana ha formulato il suo primo Piano Strategico di Sostenibilità nel 2023, delineando così un percorso chiaro e mirato verso un futuro orientato alla sostenibilità. Questa strategia è stata concepita per contribuire concretamente a uno sviluppo economico che sia compatibile con la tutela dell'ambiente e delle persone.

Per garantire un approccio completo e ponderato, l'identificazione delle priorità strategiche ha coinvolto direttamente il Consiglio di Amministrazione, il Top Management e i responsabili delle principali funzioni aziendali. In questo processo, abbiamo considerato le migliori pratiche del nostro settore, i risultati dell'attività di coinvolgimento degli stakeholder e i principali macro-trend globali in materia di ESG.

Questo dialogo costruttivo ha permesso di individuare le sfide e le aspettative più significative per La Risorsa Umana, dalle quali sono scaturiti obiettivi specifici, misurabili e organizzati in tre ambiti strategici ESG: ambientale, sociale e di governance.

La nostra adesione all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite riflette il nostro impegno a contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) attraverso il nostro Piano di Sostenibilità. Consideriamo questo percorso di responsabilità come un passo necessario per affrontare le sfide future.

Il Piano rappresenta il principale strumento per comunicare le nostre direzioni strategiche e i nostri obiettivi concreti. Ci impegniamo a rendicontare e aggiornare questi obiettivi annualmente, consapevoli che la sostenibilità è un processo di evoluzione e integrazione continua che coinvolge tutti noi all'interno dell'azienda.

Nelle pagine seguenti alcune azioni che sono state inserite nel nostro Piano Strategico in conformità agli SdGs dell'agenda 2030.



## 3.3 OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE

3 SALUTE E BENESSERE

#### GOAL 3

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età

Il Goal 3 mira a garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutte le persone di tutte le età.

Oltre agli adempimenti obbligatori sulla salute e sicurezza delle proprie persone, La Risorsa Umana si impegna concretamente ad organizzare periodicamente campagne di screening volontarie per tutto il personale interno. La tipologia di screening e le date interessate verranno comunicate di volta in volta e messe a disposizione di chi vorrà aderirvi.



#### **GOAL 4**

Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

Il Goal 4 si propone di garantire un'istruzione di qualità, equa, inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti. Oltre alla formazione obbligatoria per il personale, La Risorsa Umana si impegna ad organizzare attività formative per i/le propri dipendenti e collaboratori volte ad istruirli sia su tematiche che possano agevolarli nello svolgimento delle proprie attività lavorative, ma anche su tematiche che possano tornare utili nel privato. Alcuni esempi:

- Corso di utilizzo del foglio elettronico (Excel) livelli BASE e INTERMEDIO
- Corso di Lingua Inglese (livelli BASE e INTERMEDIO)
- Corso di guida alla lettura della busta paga
- Evento formativo con il Nutrizionista.







#### GOAL 5

Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

Il Goal 5 mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowermen t di tutte le donne e le ragazze.

La Risorsa Umana ha ottenuto la certificazione parità di genere (UNI PdR 125:2022) e attua politiche di pari opportunità per entrambi i sessi sia nei confronti del proprio personale dipendente che nell' erogazione del proprio servizi.

Gran parte dei ruoli di Responsabilità più alti nell'azienda sono ricoperti da figure femminili e ci si impegnerà per il mantenimento degli standard attuali.





#### GOAL 8

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

Il Goal 8 mira a promuovere una crescita economica sostenibile, inclusiva e duratura, garantendo occupazione piena e produttiva e lavoro dignitoso per tutti.

La Risorsa Umana eroga servizi finalizzati a:

- sostenere la crescita economica pro capite in conformità alle condizioni nazionali;
- promuovere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
- proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari;
- Si impegnerà per Implementare i servizi di formazione e della crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.





#### GOAL 11

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili

Il Goal 11 mira a rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili.

#### COSA CI IMPEGNAMO A FARE

La Risorsa Umana si impegnerà a ridurre l'impatto ambientale negativo pro-capite prestando particolare attenzione alla gestione dei rifiuti all'interno dei propri locali.





#### GOAL 12

Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

Il Goal 12 mira a garantire modelli di produzione e consumo sostenibili.

#### COSA CI IMPEGNAMO A FARE

Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo attraverso procedure interne da spiegare e far applicare a tutti gli utenti dei locali aziendali.



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



#### GOAL 13

Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze

Il Goal 13 mira a combattere il cambiamento climatico e i suoi impatti.

#### COSA CI IMPEGNAMO A FARE

La Risorsa umana si impegnerà ad attivare procedure interne per ridurre al minimo l'uso della carta e incentivare il riciclo della stessa. Si prevede inoltre di riorganizzare alcuni servizi con una maggiore digitalizzazione della documentazione che ad oggi viene gestita quasi esclusivamente in maniera cartacea.

Ci si prefigge di promuovere la riduzione di utilizzo della plastica con particolare attenzione all'eliminazione di quella usa e getta.



#### **GOAL 17**

Rafforzare le modalità di attuazione e rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

Il Goal 5 mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowermen t di tutte le donne e le ragazze.

#### COSA CI IMPEGNAMO A FARE

La Risorsa umana si impegnerà ad intensificare e privilegiare partnership e collaborazioni con società e aziende che sviluppano e condividono la conoscenza, le competenze, le risorse tecnologiche e finanziarie, per raggiungere gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. Incoraggiare e promuovere collaborazioni efficaci basandosi sull'esperienza delle partnership e sulla loro capacità di trovare risorse.



## **3.4 IMPEGNO STRATEGICO**

## OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE

**Environment** 

Ci impegniamo a definire obiettivi concreti per ridurre il nostro impatto ambientale. Per raggiungere tali obiettivi, intraprenderemo un percorso che prevede il raggiungimento di target intermedi. Questo percorso sarà caratterizzato principalmente da interventi di efficientamento energetico e da un programma formativo mirato a sensibilizzare il nostro team sui temi della transizione ecologica e sulle migliori pratiche per ridurre gli impatti ambientali.

.

Social

Ribadiamo il nostro impegno sociale con l'obiettivo finale di valorizzare pienamente le nostre risorse umane, investendo nel loro benessere e nello sviluppo professionale all'interno dell'azienda. Promuoviamo attivamente la diversità e l'inclusione attraverso le nostre azioni quotidiane e attraverso I servizi che offriamo alla nostra clientele.

Governance

Puntiamo a conservare un modello di governance fondato sull'integrità, la legalità e l'inclusività. Ci impegniamo ad aumentare la trasparenza nel reporting ESG, a promuovere con maggior efficacia la leadership femminile all'interno dell'azienda e a continuare a valutare la catena di fornitura secondo criteri ESG, concentrando particolare attenzione sui nostri fornitori strategici.



## **IMPEGNO STRATEGICO**

# **OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE**

**Environment** 







Obiettivi	Target Year	Status
Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo attraverso procedure interne da spiegare e far applicare a tutti gli utenti dei locali aziendali	2024	In corso
Formazione in materia ambientale al 100% della popolazione aziendale	2025	In corso
Monitoraggio e misurazione delle emissioni di Scope 3 per le categorie Business Travel e Trasferimenti Casa- Lavoro dei dipendenti	2026	In corso



## **IMPEGNO STRATEGICO**

## **OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE**











Obiettivi	Target Year	Status
Iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla sicurezza sul lavoro	2024	In corso
Implementazione di ulteriori iniziative di welfare e di work-life balance verso il 100% della popolazione aziendale	2024	In corso
Erogazione di 20 ore medie di formazione all'anno a dipendente	2024	In corso
Azioni finalizzate a ridurre il tasso di assenteismo per infortuni per i nostri lavoratori somministrati	2024	In corso

Il nostro programma di benessere si concentrerà sul consolidamento del lavoro flessibile e sull'aggiornamento delle attrezzature tecnologiche per i nostri dipendenti. Introdurremo una piattaforma unificata per comunicazioni e servizi welfare, inclusa assistenza per il ritorno al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.

Continueremo a prestare particolare attenzione alle famiglie dei nostri dipendenti, offrendo programmi di formazione su genitorialità, alimentazione e assistenza e una vasta gamma di servizi interni per agevolare il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata dei nostri dipendenti.

Per quanto riguarda la formazione ambientale rivolta a tutto il personale aziendale, offriremo corsi dedicati sia alla guida efficiente che alla conservazione energetica per promuovere un consumo responsabile di energia. La nostra priorità strategica per i prossimi anni sarà l'investimento costante nella formazione interna ed esterna.



## **IMPEGNO STRATEGICO**

# **OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE**













Obiettivi	Target Year	Status
Costituzione di un Comitato Sostenibilità endoconsiliare e assegnazione di ruoli e responsabilità	2024	In corso
<ul> <li>Promuovere l'empowerment delle donne:</li> <li>Sviluppare iniziative per favorire la Gender Equality</li> <li>Diffondere la cultura della D&amp;I mediante percorsi di formazione al 100% della popolazione aziendale</li> </ul>	2024	In corso
Completare un percorso di formazione destinato a tutti i membri dell'Organo Amministrativo per lo sviluppo delle competenze su tematiche ESG	2024	In corso
Implementazione di un sistema di qualificazione a punteggio su criteri ESG per i fornitori strategici dell'azienda	2025	In corso



La matrice di materialità è uno strumento che consente di individuare i temi economici, ambientali e sociali rilevanti per una organizzazione e per i suoi stakeholder.

La matrice rappresenta uno strumento di gestione molto importante in quanto consente di orientare la strategia di sostenibilità, integrando sempre più i principi di sostenibilità nelle attività quotidiane della Società, e di assicurare uno stretto allineamento tra aspettative degli stakeholder e scelte di business.

Riconoscendo l'importanza strategica di questo strumento e della rendicontazione di sostenibilità, nel corso del 2023, abbiamo dato avvio al processo di analisi di materialità, con lo scopo di individuare gli ambiti in cui le nostre attività possono incidere maggiormente sull'ambiente e sugli stakeholder e con l'obiettivo di allineare la strategia di sostenibilità alle aspettative esterne.

La matrice di materialità di LA RISORSA UMANA.IT SRL è stata definita in riferimento ai ("With Reference to") principi promossi dai GRI Standards<sup>1</sup>. In particolare, la Società ha aderito ai principi di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza promossi dai GRI Standards.

Il processo di definizione della suddetta matrice è stato promosso e condotto dal Legale Rappresentante e dalla Direzione de La Risorsa Umana, con il supporto del top management. Tale processo si è articolato nelle seguenti fasi principali:

#### 1. Analisi del contesto di riferimento

Questa fase è stata finalizzata all'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti per il settore di appartenenza de La Risorsa Umana.

Il processo si è articolato nelle seguenti attività:

- Analisi dei documenti aziendali tra cui, a titolo esemplificativo, Bilancio di Esercizio, Organigramma, Policy e Procedure interne
- Analisi di documenti esterni tra cui, a titolo esemplificativo, standard e iniziative internazionali quali gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e la Global Reporting Initiative (GRI);
- Analisi di benchmarking dei principali competitors ed attività di ricerca desk volta ad individuare le best practices di mercato e i principali trends di sostenibilità del settore di riferimento.

Questa mappatura è cruciale per identificare gli impatti attuali e potenziali. I temi legati alla governance e alla privacy dei dati sono stati riconosciuti come prerequisiti per un'attività economica sostenibile e sono stati inclusi nella rendicontazione di questo rapporto.



#### 2. Valutazione della rilevanza dei temi di sostenibilità

La seconda fase ha avuto ad oggetto l'individuazione delle aree di materialità de La Risorsa Umana e la determinazione della rilevanza di tali aree per la società stessa e i suoi stakeholder.

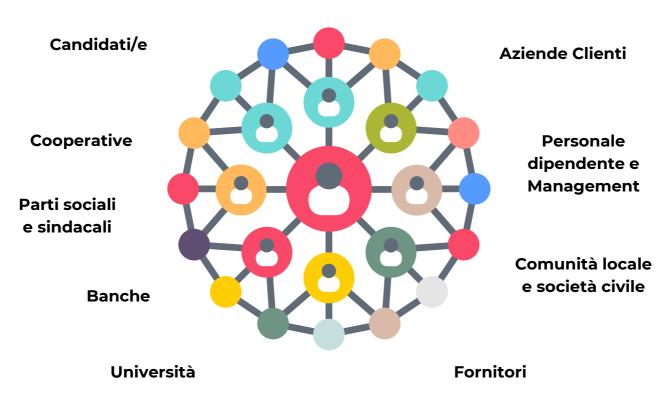
Il processo si è articolato nelle seguenti attività:

interviste mirate con il top management de La Risorsa Umana tramite le quali sono state individuate 12 aree di materialità e la mappa degli stakeholder, inclusiva delle relative aspettative.

Trattandosi del nostro primo Report di Sostenibilità, le aspettative e le esigenze degli stakeholder sono state determinate a partire dalle evidenze emerse nella fase di analisi del contesto di riferimento e mediando le prospettive del top management con quelle del Legale Rappresentante e della Direzione. In particolare, la mappa degli stakeholder e le relative aspettative sono state rilevate nel corso delle interviste mirate e di approfondimenti con le funzioni aziendali deputate alla gestione quotidiana dei rapporti con le rispettive categorie di portatori d'interesse.

Tale processo ha portato all'individuazione dei seguenti **stakeholder** che, a partire dal 2024, verranno direttamente coinvolti nell'analisi attraverso interviste e/o questionari somministrati online.

#### Istituzioni e Pubblica Amministrazione





Di seguito sono presentati gli impatti positivi e negativi associati a ciascun tema:



## **BUSINESS**

Tema materiale	Impatti associati a ciascun tema	Classificazione
Attrattività e	Garantire la soddisfazione dei bisogni e delle richieste dei clienti offrendo servizi di valore e presentando candidate/e idonei. Questo è reso possibile grazie a un'analisi approfondita dei trend di mercato specifici dell'azienda e a indagini di customer satisfaction.	Impatto Positivo
fidelizzazione	Perdita di attrattività e fidelizzazione dei clienti a causa della mancanza di offerta di servizi e candidate/e adatti alle loro esigenze e preferenze, risultante in un'insoddisfazione generale dei clienti.	Impatto Negativo
Formazione esterna e cultura	Creazione di programmi formativi e di orientamento mirati che rispondono ai bisogni di imprese e candidate/e in linea con le tendenze del mercato del lavoro attuale.	Impatto Positivo
d'impresa	Assenza di sostegno per le imprese e per le persone in cerca di occupazione a causa della mancata offerta di soluzioni formative e di orientamento non adattate ai trend del mercato e alle esigenze individuali.	Impatto Negativo



Tema materiale	Impatti associati a ciascun tema	Classificazione
Cultura del lavoro e digitalizzazione	Vantaggi in termini di aumento dell'occupazione, gestione flessibile del personale e competitività sul mercato, derivanti dalla diffusione della cultura del lavoro tra le aziende e le loro associazioni, unitamente alla digitalizzazione e all'adozione delle nuove tecnologie.	Impatto Positivo
	Conseguenze negative sull'occupazione, la gestione flessibile del personale e la competitività sul mercato derivanti dalla scarsa diffusione della cultura del lavoro tra le aziende e dalla mancanza di sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative e digitali.	Impatto Negativo
Cultura del rispetto delle regole	Favorire comportamenti responsabili ed etici per assicurare il rispetto delle normative e la valorizzazione della crescita professionale dei lavoratori. Questo obiettivo viene raggiunto attraverso attività di consulenza e iniziative di sensibilizzazione rivolte alle aziende clienti e alle parti interessate.	Impatto Positivo
	Il mancato rispetto della normativa e della crescita professionale dei lavoratori da parte delle aziende clienti è dovuto alla mancanza di promozione di comportamenti responsabili ed etici. Questo viene mitigato tramite adeguate attività di consulenza e sensibilizzazione.	Impatto Negativo





Tema materiale	Impatti associati a ciascun tema	Classificazione
Gestione della		
fornitura	Danni ambientali e umani, nonché violazioni dei diritti fondamentali, causati da una gestione non responsabile della catena di approvvigionamento.	Impatto Negativo
Rapporto con le comunità locali e il territorio	Generazione di valore per le comunità locali, gli stakeholder e il territorio mediante iniziative ed eventi di natura sportiva, culturale e artistica.	Impatto Positivo
	Assenza di iniziative per coinvolgere il territorio e le comunità locali, con conseguenti impatti negativi sul territorio stesso e sulle comunità locali.	Impatto Negativo
Orientamento e attività correlate	Promozione dell'occupabilità dei giovani mediante la partecipazione attiva nell'orientamento presso scuole, Istituti Tecnici Superiori (ITS) ed università, in stretta connessione con i territori e le comunità di riferimento, con impatti positivi a lungo termine sulla società.	Impatto Positivo
	Assenza di programmi di orientamento dei giovani presso scuole, Istituti Tecnici Superiori (ITS) ed università, con impatti negativi sull'occupabilità della gioventù.	Impatto Negativo
Politiche Attive e collaborazione con la Pubblica Amministrazione	Promozione di mercati del lavoro aperti, dinamici ed efficienti, a vantaggio di tutte le parti coinvolte, mediante un costante dialogo con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione. Tale dialogo mira anche a favorire politiche attive per il lavoro e a coprogettare nuove iniziative di supporto per individui e imprese.	Impatto Positivo
	Assenza di promozione delle Politiche Attive per il Lavoro a causa di una collaborazione inefficace con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione, con conseguenze negative sulle prospettive lavorative delle persone.	





Impatto ambientale e risparmio energetico Favorire comportamenti responsabili ed etici per assicurare il rispetto delle normative e la valorizzazione della crescita professionale del personale. Questo obiettivo viene raggiunto attraverso attività di consulenza e iniziative di sensibilizzazione rivolte alle aziende clienti e alle parti interessate.

Impatto Positivo

Produzione di gas serra e spreco significativo di risorse a causa di pratiche gestionali inefficaci e comportamenti non ecologici, con conseguenze dannose sull'ambiente.

Impatto Negativo







Tema materiale	Impatti associati a ciascun tema	Classificazione
Salute e sicurezza sul	Promozione di una cultura aziendale orientata alla sicurezza e al benessere, mirata a migliorare i comportamenti del personale de La Risorsa Umana per prevenire incidenti e danni alla salute sul luogo di lavoro, sia per i dipendenti diretti sia per le persone in somministrazione.	Impatto Positivo
lavoro	Gravi infortuni che impattano la salute e la sicurezza del personale diretto e dei/lle somministrati/e, derivanti dalla mancanza di adeguati standard di sicurezza nei luoghi di lavoro.	Impatto Negativo
Diversità, inclusione e pari	Promozione di una cultura inclusiva attraverso l'offerta di programmi formativi personalizzati per le imprese e l'attuazione di iniziative mirate, al fine di garantire pari opportunità, uguaglianza e prevenire qualsiasi forma di discriminazione per tutti gli individui che interagiscono con l'azienda.	Impatto Positivo
opportunità	Ambiente lavorativo non inclusivo con episodi di discriminazione e disparità nelle condizioni di lavoro, escludendo persone svantaggiate, disabili e categorie protette, con conseguenze negative sull'ambiente lavorativo.	Impatto Negativo
Sviluppo e benessere delle persone	Crescita professionale e benessere delle persone di La Risorsa Umana favoriti da percorsi di sviluppo, formazione continua e iniziative di welfare. L'ambiente di lavoro promuove il benessere e supporta la realizzazione del pieno potenziale sia come dipendenti che come individui.	Impatto Positivo
	Assenza di crescita professionale e insoddisfazione del personale di La Risorsa Umana dovute a programmi formativi e di sviluppo non adatti alle loro necessità, e a sistemi di welfare insufficienti e poco adeguati.	



Ecco l'elenco dei temi materiali prioritari di La Risorsa Umana, suddivisi nelle categorie "Business", "Società", "Ambiente" e "Persone":

LISTA DEI TEMI MATERIALI PRIORITIZZATI
Attrattività e fidelizzazione
Sviluppo e benessere delle persone
Formazione esterna e cultura d'impresa
Cultura del lavoro e digitalizzazione
Cultura del rispetto delle regole
Diversità, inclusione e pari opportunità
Politiche attive e collaborazione con la Pubblica Amministrazione
Orientamento e attività correlate
Salute e sicurezza sul lavoro
Rapporto con le comunità locali e il territorio
Gestione della catena di fornitura
Impatto ambientale e risparmio energetico

Legenda: BUSINESS | SOCIETÀ | AMBIENTE | PERSONE



### L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Questo primo approccio di materialità evidenzia che i temi predominanti nel 2023 sono quelli relativi agli ambiti "Business" e "Persone".

In particolare, l'importanza di questioni come "Attrattività e fidelizzazione" e "Formazione esterna e cultura d'impresa" è al centro dell'attenzione delle persone coinvolte nell'analisi. Al contrario, sono stati valutati come meno probabili e/o significativi gli aspetti legati alla "Cultura e rispetto delle regole" e alla "Salute e sicurezza".

Le tematiche legate a Società e Ambiente come "Gestione della catena di fornitura" e "Impatto ambientale e risparmio energetico" risultano essere i temi meno rilevanti, considerando la natura e il settore di attività dell'azienda.

Le azioni messe in atto e gli impegni presi da La Risorsa Umana relativamente a ciascun tema materiale sono descritti nelle rispettive sezioni dedicate che seguono.

Tema materiale	Descrizione						
Ambito: Business	Ambito: Business						
Attrattività e fidelizzazione	Condurre un'analisi dei bisogni, del contesto aziendale e dei trend di mercato per individuare i servizi necessari e valutare l'idoneità dei candidati. Implementare sistemi di monitoraggio per migliorare continuamente la soddisfazione dei clienti rispetto ai servizi offerti, utilizzando indagini di customer satisfaction.						
Trasformazione digitale	Promuovere attivamente la cultura del lavoro tra le aziende e le relative associazioni, adottando la digitalizzazione come un'opportunità tangibile per potenziare l'occupazione, migliorare le condizioni lavorative e superare le barriere all'ingresso nel mondo del lavoro. Questa trasformazione digitale è cruciale anche per una gestione moderna e flessibile del personale, consentendo di ottenere un vantaggio competitivo e migliorare il posizionamento futuro sul mercato.						
Formazione esterna e cultura d'impresa	Attuare soluzioni formative e di orientamento che rispondano ai bisogni delle imprese e delle persone disoccupate, offrendo una prospettiva innovativa sulle attuali tendenze e supportando le imprese nel lungo termine mediante workshop ed eventi.						
Cultura del lavoro e innovazione	Promuovere comportamenti responsabili e etici che rispettino le normative e valorizzino i lavoratori, collaborando con le aziende clienti attraverso attività di consulenza e supporto per esigenze specifiche (es. progetti formative).						



# L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Ambito: Società	
Gestione della catena di fornitura	Stabilire con i nostri fornitori una relazione basata su responsabilità e trasparenza. Selezionare fornitori e collaboratori attraverso processi equi e trasparenti, integrando criteri di sostenibilità.
	Prestare particolare attenzione al coinvolgimento delle comunità locali mediante lo sviluppo di iniziative promozionali nel campo dell'arte, della cultura e dello sport.
Orientamento e attività correlate	Promuovere impatti positivi a lungo termine nella società mediante un coinvolgimento attivo nell'orientamento. Concentrarsi sullo sviluppo di iniziative di orientamento per i giovani presso istituti scolastici (Scuole Superiori, ITS, Università) e mirare a migliorare la loro occupabilità fin dalla fase iniziale, anche in stretta collaborazione con i territori e le comunità locali.
Politiche attive e collaborazione con la Pubblica Amministrazione	Potenziare la collaborazione con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione per favorire un ambiente favorevole alla continua assistenza di aziende e candidate/e lungo il loro percorso. Concentrarsi sulla creazione di mercati del lavoro aperti, dinamici ed efficienti che portino a vantaggi reciproci per tutte le parti coinvolte, mediante un coinvolgimento attivo nel dialogo con la P.A. per promuovere politiche attive per il lavoro e sviluppare nuove iniziative a supporto di imprese e cittadini.



# L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Ambito: Ambiente	
Attrattività e fidelizzazione	Garantire il pieno rispetto e l'aderenza a tutte le leggi, regolamenti e disposizioni ambientali applicabili durante lo svolgimento delle nostre attività, con l'obiettivo costante di migliorare le nostre performance e ridurre l'impatto ambientale che generiamo.
Ambito: Persone	
Salute e sicurezza sul lavoro	Proseguire nell'assicurare standard di sicurezza elevati nei nostri ambienti di lavoro, promuovendo la diffusione di una cultura aziendale incentrata sulla sicurezza e migliorando i comportamenti del nostro personale. Tale impegno mira a prevenire incidenti e danni alla salute che potrebbero verificarsi durante le attività dei dipendenti diretti e dei lavoratori somministrati.
Diversità e inclusione e pari opportunità	Promuovere l'integrazione e la valorizzazione delle diversità individuali, favorendo l'inclusione di persone svantaggiate e il riconoscimento del valore della diversità. Questo impegno si estende all'integrazione di individui con disabilità e categorie protette, con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori. Inoltre, sviluppare proposte formative ad hoc per le aziende al fine di sostenere la diffusione di una cultura inclusiva e l'attuazione di iniziative in questo ambito.
Sviluppo e benessere delle persone	Assicurare un'adeguata formazione per tutto il nostro personale, consentendo loro di sviluppare un ampio ventaglio di competenze e di crescere professionalmente. Favorire lo sviluppo del potenziale individuale attraverso la creazione di percorsi formativi continui, promuovendo nel contempo il benessere e la collaborazione interna sia per i nostri dipendenti che per il personale in somministrazione. Questo si realizza tramite strumenti e iniziative volti a migliorare il benessere lavorativo, la collaborazione e la condivisione delle conoscenze, creando un ambiente di lavoro che favorisca la realizzazione personale e professionale di ciascun individuo.



#### 5. IL NOSTRO IMPEGNO PER IL MONDO DEL LAVORO

#### **PUNTI SALIENTI**

Ci impegniamo a promuovere un impatto positivo nel mondo del lavoro e per i/le lavoratori/trici attraverso le nostre azioni quotidiane.

Condividiamo il nostro Codice Etico, che rappresenta il fondamento della nostra cultura aziendale e guida le decisioni e le attività di La Risorsa Umana.

La nostra certificazione PdR125:2022 attesta l'integrità e l'equità verso il personale come pilastri fondamentali del nostro operato.

Siamo costantemente aggiornati per affrontare con innovazione le sfide del mondo del lavoro, mantenendo il rispetto delle regole come nostro valore imprescindibile.

Collaboriamo attivamente con la Pubblica Amministrazione per valorizzare il suo ruolo nella creazione di opportunità per le persone.





### 6. UMANOCENTRISMO

Per noi, le persone sono il fulcro di ogni sistema economico e valoriale. Nutriamo la convinzione ferma che la creatività e la passione siano motori fondamentali per ogni individuo. Pertanto, nel supportare le persone nella ricerca di opportunità lavorative, miriamo a valorizzare le loro competenze e ad accrescere la loro motivazione, cercando di soddisfare le loro aspettative. Ci impegniamo a garantire la loro employability, individuando le migliori opportunità di crescita sul mercato e progettando corsi di formazione per ampliare, aggiornare o sviluppare nuove competenze.

Puntiamo a facilitare il miglior incontro possibile e, una volta avvenuto, seguiamo il candidato durante la fase cruciale di integrazione in azienda, affiancandolo nel processo di onboarding con costante monitoraggio e ascolto attivo.

Allo stesso tempo, accompagniamo quotidianamente le imprese nella ricerca del/la candidato/a più adatto/a e motivato/a, affrontando con entusiasmo la sfida di soddisfare le loro esigenze specifiche.

La nostra storia è fatta di incontri, relazioni e opportunità da sviluppare. Cresciamo insieme alle persone, perché il loro sviluppo è sempre stato il nostro miglior successo.





#### 6.1 PROMUOVIAMO UNA CULTURA CHE VALORIZZA IL

#### RISPETTO DELLE REGOLE

La nostra missione è generare e consolidare valore attraverso l'offerta di servizi innovativi, con l'obiettivo primario di assicurare la massima soddisfazione del cliente. Ci impegniamo a perseguire questo ambizioso obiettivo nel rispetto dei legittimi interessi di tutte le parti coinvolte, promuovendo principi di equità e correttezza nelle relazioni lavorative, assicurando il rispetto delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e aderendo scrupolosamente alle leggi e ai regolamenti applicabili nei vari settori di attività.



#### **CODICE ETICO**

Con lo sviluppo e l'espansione su scala nazionale della nostra attività, abbiamo sentito l'urgente necessità di formalizzare il nostro impegno etico. A tale scopo, gia nel 2014 abbiamo introdotto il nostro Codice Etico (aggiornato poi nel 2020), redatto da un gruppo diversificato di dipendenti in termini di provenienza geografica, ruolo aziendale e responsabilità.

Il Codice Etico viene fornito ai nostri nuovi clienti, diffuso costantemente tra i nostri collaboratori interni e reso disponibile per la consultazione pubblica sul nostro sito web.



Il nostro distintivo risiede nell'operare all'insegna della cultura del rispetto delle regole, sia tra i nostri collaboratori che nei rapporti con gli stakeholder. Promuoviamo comportamenti responsabili, etici e rispettosi del valore e della crescita personale e professionale di ciascun individuo.

Abbiamo implementato un Modello Organizzativo mirato alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, al fine di limitare gli impatti derivanti da eventuali atti illeciti. Questo modello orienta e supporta ogni dipendente nell'efficace perseguimento degli obiettivi aziendali, nel pieno rispetto dei principi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è incaricato di monitorare il rispetto del Codice Etico e il funzionamento del Modello Organizzativo.

Il Modello 231 è aggiornato conformemente alle disposizioni sulla segnalazione di comportamenti illeciti (whistleblowing). Inoltre, nel 2023 non sono stati riscontrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

Riconoscendo l'importanza di diffondere la cultura del rispetto delle regole, anche esternamente, abbiamo organizzato diverse iniziative nel 2023, collaborando anche con le Istituzioni mediante protocolli e accordi di collaborazione. Queste iniziative includono convegni, webinar tematici, incontri one-to-one con aziende clienti e attività di orientamento coinvolgendo istituzioni formative.

La Risorsa Umana ha ottenuto il massimo punteggio del Rating di Legalità dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato a maggio 2022, confermando l'impegno per la legalità e l'etica aziendale.



#### **6.2 IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO**

Abbiamo il chiaro obiettivo di consolidare il nostro impegno per la legalità, sia all'interno che all'esterno della nostra organizzazione. Il rispetto delle regole e la promozione di una cultura basata su questo principio rappresentano da sempre il fondamento delle nostre azioni.

I nostri obiettivi principali sono:

- Rafforzare la credibilità di La Risorsa Umana come punto di riferimento nel campo della legalità, non solo all'interno del nostro mercato di riferimento, ma anche oltre.
- Espandere e migliorare continuamente gli strumenti messi a disposizione del nostro personale interno, valorizzando le competenze come elemento chiave di attrattività.
- Continuare a sensibilizzare gli stakeholder esterni, coinvolgendo clienti e concorrenti per far comprendere il ruolo cruciale svolto dalla cultura del rispetto delle regole nel nostro settore. Questo è fondamentale per sfatare l'idea ancora diffusa che il lavoro in somministrazione offra meno garanzie, mentre in realtà, grazie alla parità retributiva, alle normative e ai vantaggi aggiunti del welfare, rappresenta una delle opzioni contrattuali più vantaggiose sia per i lavoratori che per le aziende, indipendentemente dalla sua natura temporanea o a tempo indeterminato.
- Estendere ulteriormente la nostra visione sul tema, sia attraverso l'apertura di nuove filiali in aree precedentemente non coperte, ma anche con il potenziamento del nostro organico interno, e l'incremento delle iniziative e dei progetti che promuoviamo o a cui partecipiamo.

Per la loro stessa natura, questi obiettivi sono intrinsecamente flessibili e non possono essere facilmente quantificati o limitati nel tempo.



#### **6.3** L'APPROCCIO DI LA RISORSA UMANA

La gestione delle risorse umane riveste un ruolo cruciale nella costruzione di rapporti solidi con i clienti. La nostra struttura aziendale comprende una sede centrale, responsabile delle funzioni gestionali e amministrative, e una rete di filiali distribuite su tutto il territorio nazionale, supportate da un team di vendita.

Le filiali, localizzate in Emilia-Romagna, Marche, Lombardia, Veneto, Puglia, Piemonte e Toscana, operano sul territorio di competenza con budget dedicati, sotto costante monitoraggio e supervisione della sede centrale.

Oltre alla somministrazione di lavoro, i nostri team presso le filiali offrono servizi formativi complementari, garantendo risposte tempestive e in linea con le esigenze specifiche del settore.

Collaboriamo con partnership qualificate locali e manteniamo una presenza fisica costante per gestire le richieste di potenziali clienti su tutto il territorio nazionale.

Per assicurare la soddisfazione del cliente, effettuiamo regolari visite e telefonate per rilevare eventuali spunti di miglioramento e per identificare nuove opportunità di collaborazione. Monitoriamo anche l'efficacia dei corsi formativi tramite feedback raccolti da clienti e docenti, apportando correzioni quando necessario.

Coinvolgiamo le aziende clienti e i prospect attraverso webinar e workshop formativi, oltre a visite commerciali in loco per comprendere meglio le loro esigenze formative.

Nei prossimi anni, ci impegniamo a innovare ulteriormente le nostre proposte formative, migliorando sia i contenuti sia le modalità di fruizione, e a potenziare la nostra organizzazione commerciale, anche attraverso l'espansione in nuove aree geografiche.



#### 7. PROMUOVERE UNA CULTURA DEL LAVORO BASATA

#### **SULLA DIGITALIZZAZIONE**

Il periodo pandemico che ad oggi sembra oramai lontano, ha rivoluzionato le visioni e le prospettive professionali, spingendoci a riflettere sul cambiamento attuale e futuro del lavoro e sul suo valore. In questo contesto, la cultura del lavoro assume sempre più significato come passione e impegno per ciò che facciamo, e come valorizzazione delle risorse per contribuire alla nostra comunità, coinvolgendo collaboratori, enti locali e aziende.

Cerchiamo di essere portatori di valore, promuovendo una stretta correlazione tra l'evoluzione aziendale e l'entusiasmo personale di ciascuno, per armonizzare l'essere persona e l'essere professionista. Per rimanere all'avanguardia nel mondo del lavoro in continua evoluzione, abbiamo adottato un approccio innovativo nei nostri progetti, utilizzando principalmente formati digitali per coinvolgere un pubblico sempre più vasto e sfruttando le opportunità offerte dalla trasformazione digitale delle aziende.

Crediamo fermamente che l'aggiornamento periodico, anche in vista della trasformazione digitale in corso, non debba riguardare solo i giovani.

Supportiamo le imprese nell'analisi della trasformazione demografica del personale e nell'implementazione di iniziative mirate per lo sviluppo professionale in ogni fase della vita lavorativa.

All'interno della nostra organizzazione, due uffici sono principalmente dedicati alla promozione della cultura del lavoro. L'Ufficio Amministrativo del personale fornisce linee guida e regole per regolamentare gli usi del lavoro, promuovendo la diffusione tecnica degli strumenti lavorativi. L'Ufficio Comunicazioni, invece, gestisce la comunicazione sui social, pubblicando contenuti sul mondo del lavoro e dell'impresa, garantendo coerenza ed efficacia nella comunicazione.



#### LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

La digitalizzazione costituisce un elemento centrale nella strategia di La Risorsa Umana, sia per adattarci alle richieste del mercato e degli stakeholder, sia per sfruttare le opportunità legate al miglioramento dei nostri processi interni.

Riteniamo che la digitalizzazione sia essenziale per rimanere competitivi, attrarre nuovi clienti e talenti, e aumentare l'occupabilità delle persone.

Il nostro approccio alla digitalizzazione, e di conseguenza le iniziative e i progetti che sviluppiamo, si basa su cinque pilastri fondamentali che riflettono i nostri valori e la nostra strategia aziendale:

La digitalizzazione come motore per l'incremento dell'occupazione

La digitalizzazione aziendale facilitata da partnership qualificate La digitalizzazione per ottimizzare le condizioni lavorative

La digitalizzazione come elemento distintivo per mantenere un vantaggio competitivo

Utilizziamo la
digitalizzazione e
l'innovazione tecnologica
per garantire il successo
di candidate/e e clienti



# MODERNE AULE VIRTUALI PER UN APPRENDIMENTO COINVOLGENTE

Le aule virtuali rappresentano una trasformazione significativa nell'approccio alla formazione del personale, passando da uno strumento necessario per gestire l'emergenza sanitaria a un'opportunità chiave. Oggi, le aule virtuali sono diventate una soluzione fondamentale per la realizzazione di corsi di formazione aziendale.

L'introduzione delle aule virtuali sincrone ha rivoluzionato le possibilità di partecipazione, consentendo alle persone interessate di essere valutate dall'azienda durante il percorso formativo, eliminando la necessità di trasferirsi fisicamente nel luogo di lavoro o sostenere costi di trasferimento verso la sede del corso.

Questo nuovo approccio non solo ha reso più accessibile la formazione, ma ha anche mantenuto elevati standard di efficacia. Abbiamo infatti ridefinito i moduli formativi e introdotto strumenti interattivi appositamente progettati per le aule virtuali, garantendo un coinvolgimento e un'interattività paragonabili a quelli delle lezioni tradizionali in aula.

Nel corso dei prossimi anni, ci impegniamo a raggiungere obiettivi ambiziosi nel campo digitale. Tra le nostre priorità, intendiamo:

- Potenziare e ottimizzare gli strumenti digitali a disposizione del nostro personale per favorire una comunicazione interna efficace e ottimizzare la gestione dei corsi.
- Personalizzare i contenuti formativi dedicati all'acquisizione di competenze digitali di base, adattandoli alle esigenze specifiche del nostro personale.
- Aumentare il numero di ore formative dedicate al potenziamento e al trasferimento di skill digitali strategiche per il nostro management.

Questi obiettivi ci consentiranno di restare all'avanguardia nel panorama digitale e di garantire una crescita costante e significativa in questo settore in continua evoluzione.



### IL NOSTRO IMPEGNO PER LA FORMAZIONE

Accoglienza, assistenza, orientamento delle persone e personalizzazione del percorso in base alle loro esigenze

Valutazione delle competenze e sviluppo di un progetto professionale personalizzato Valutazione delle competenze e potenziamento delle soft skills

Creazione, gestione e implementazione di percorsi formativi basati sulle esigenze dell'industria e sulle aspirazioni individuali

Consulenza e supporto per gli incentivi regionali e nazionali Supporto nello sviluppo di rapporti stabili con il sistema formativo, incluso orientamento, alta formazione e apprendistato

Attivazione e tutoraggio di tirocini per favorire l'inserimento lavorativo Guida nel mercato
del lavoro tramite
l'insegnamento di
metodologie e
strumenti per la ricerca
indipendente di nuove
opportunità
occupazionali

Valutazione del potenziale lavorativo dei candidati migliori per adempiere agli obblighi previsti dalla normativa sul collocamento mirato



### LA FORMAZIONE: RISPOSTA EFFICACE ALLE RICHIESTE

#### **DEL MERCATO DEL LAVORO**

La formazione costituisce il fulcro del mercato del lavoro, tanto per le aziende che progettano percorsi formativi mirati, generando una forza lavoro su misura, quanto per le persone in cerca di impiego, per sviluppare competenze richieste da un mercato in continua evoluzione. Per contrastare l'obsolescenza delle competenze, soprattutto nelle professioni legate all'innovazione produttiva, diventano cruciali azioni di upskilling e reskilling.

La Risorsa Umana collabora attivamente con le imprese per progettare e realizzare interventi formativi su misura, garantendo l'adeguata preparazione delle risorse umane e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Le aziende, sempre più esigenti in termini di competenze specializzate, e i lavoratori, necessitanti di una formazione in linea con un mercato del lavoro in rapida evoluzione, si trovano ad affrontare una realtà professionale sempre più verticale, caratterizzata da requisiti in continuo mutamento, influenzati da fattori come la tecnologia, la digitalizzazione, l'automazione e la robotica.

I fondi Forma. Temp. rappresentano un sostegno fondamentale per la formazione interprofessionale dei lavoratori somministrati, contribuendo alla loro crescita professionale individuale e al colmare delle lacune nelle figure professionali richieste dalle imprese.



#### LA CRUCIALE FUNZIONE DELL'ACADEMY AZIENDALE

I percorsi di Formazione attivati internamente da La Risorsa Umana, esclusivamente dedicati al proprio personale, si conferma come strumento efficace nel ridurre il divario tra le competenze acquisite al termine del percorso scolastico e quelle richieste dal mondo del lavoro.

L'apprezzamento sempre crescente del personale verso la nostra Academy interna evidenzia l'efficacia di questi percorsi di formazione, che sono stati progettati per soddisfare specificamente le esigenze delle nostre operazioni aziendali. Offriamo competenze subito applicabili e rilevanti per il successo del nostro personale sul campo lavorativo.

L'Academy interna di La Risorsa Umana non si limita ai soli moduli tecnici; includiamo anche corsi focalizzati sulle soft skills, competenze trasversali fondamentali per ogni professionista.

#### LA FORMAZIONE ON LINE

La pandemia ha accelerato il passaggio dalla tradizionale lezione frontale in aula alla didattica online sincrona, mediante l'utilizzo di piattaforme web dedicate che permettono il monitoraggio delle presenze nei corsi, garantendo così il rispetto dei requisiti di certificazione indicati dai fondi interprofessionali. Molti corsi di formazione sono stati e continueranno ad essere erogati tramite le piattaforme di Go To Meeting e Teams per la modalità sincrona e tramite piattaforma Docebo per l'asincrona.

Go To Meeting, Teams e Docebo sono soluzioni ampiamente utilizzate e apprezzate per la formazione online, offrendo funzionalità avanzate per le esigenze delle aziende clienti di La Risorsa Umana.

Grazie alla nostra profonda conoscenza del contesto di riferimento e alla presenza diffusa sul territorio, la nostra rete commerciale e le nostre filiali costituiscono i principali canali per raccogliere le esigenze formative delle imprese.

1

Guida nell'individuare i temi formativi più consoni alla struttura organizzativa del cliente e alle sue strategie di sviluppo a medio e lungo termine 2

Scelta e integrazione
delle modalità
formative considerate
più efficaci nel
raggiungimento degli
obiettivi formativi
identificati



Monitoraggio continuo dell'andamento del corso grazie al tutor dedicato, che dialoga con i clienti i corsisti tramite email, call, visite in loco



#### 7.1 IL NOSTRO IMPEGNO VERSO IL NOSTRO TEAM

Riteniamo che il nostro capitale umano sia la risorsa più preziosa. Pertanto, ci impegniamo costantemente ad accompagnare ogni individuo nel percorso della propria carriera, adattandoci sempre ai mutamenti del contesto imprenditoriale italiano.

La nostra missione è evidenziare le potenzialità di ciascun individuo, mentre rispondiamo alle sfide e alle esigenze che le aziende devono affrontare. Ci concentriamo sulla crescita delle nostre risorse attraverso un'offerta formativa continua, valorizzando la diversità e promuovendo l'inclusione e il benessere. Periodicamente aggiorniamo le nostre iniziative di welfare per garantire un ambiente di lavoro sano e motivante.

Siamo consapevoli che il talento, l'esperienza e l'impegno di ciascun membro del nostro team contribuiscono al valore dei servizi che offriamo alle aziende, agli enti e ai lavoratori che si affidano a noi.

Lavoriamo per supportare persone e organizzazioni nel raggiungimento del loro pieno potenziale, poiché il nostro successo più grande è sempre stato far crescere le persone con cui lavoriamo.



#### **GOAL 8**

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti

Il Goal 8 mira a promuovere una crescita economica sostenibile, inclusiva e duratura, garantendo occupazione piena e produttiva e lavoro dignitoso per tutti.

Il consolidamento di relazioni lavorative durature, in cui la crescita professionale sia continua, rappresenta per noi una priorità. Parallelamente, l'implementazione di politiche di welfare e di strumenti di flessibilità interna sono sempre stati un elemento caratterizzante del nostro approccio aziendale.



#### IL NOSTRO IMPEGNO VERSO IL NOSTRO TEAM



#### GOAL 3

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età

Il Goal 3 mira a garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutte le persone di tutte le età. La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono di fondamentale importanza. Abbiamo risposto tempestivamente ed efficacemente alle sfide emergenti, ponendo grande attenzione a garantire il benessere dei nostri dipendenti e implementando un Sistema di gestione ISO45001:2018 orientato al continuo miglioramento.



#### GOAL 5

Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

#### **GOAL 10**

Ridurre le disuguaglianze

Il Goal 5 mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Il Goal 10 mira a ridurre le disuguaglianze all'interno e tra le nazioni.

La parità di genere è stata sempre una priorità imprescindibile per noi: la componente femminile tra i nostri dipendenti è predominante e nel 2023 abbiamo ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022, anche questa in un'ottica di continuo miglioramento.

La gestione delle risorse umane è stata costantemente orientata verso la valorizzazione delle diverse capacità di ciascun individuo e la promozione dell'inclusione sociale, indipendentemente da caratteristiche come età, sesso, etnia e religione, come esplicitamente indicato dall'art. 10 del Dlgs 276/2003.



### 7.2 PROMUOVERE LO SVILUPPO DEI NOSTRI

### **COLLABORATORI**

Alla fine del 2023, i dipendenti diretti di La Risorsa Umana ammontano a 56, con una percentuale superiore al 62% di donne.

DIPENDENTI DI LA RISORSA UMANA PER GENERE (GRI 2-7)								
Anno	2022 2023							
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Totale	20	20 36 56 21 35 56						

In merito a questi totali, si riporta di seguito il dettaglio suddividendo il personale oltre che per genere anche per fasce di età:

DIPENDENTI DI LA RISORSA UMANA PER FASCIA D'ETÀ E GENERE									
	2022 2023								
Anni	U	D	Totale	%	U	D	Totale	%	
<= 30	6	13	19	68,42%	6	9	15	60,00%	
31-50	13	21	34	61,76%	14	22	36	61,11%	
>= 51	1	2	3	66,67%	1	4	5	80,00%	
Totale	20	36	56	64,29%	21	35	56	62,50%	

Assicurare un ambiente lavorativo stimolante, contraddistinto da stabilità occupazionale e concrete opportunità di crescita professionale, è una delle nostre priorità.

Nel periodo 2021-2023, tutti i dipendenti di La Risorsa Umana sono coperti da contratti collettivi.



# 7.3 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

Negli ultimi 2 anni, la distribuzione dei dipendenti per qualifica professionale in La Risorsa Umana è rimasta pressoché invariata.

Quasi il 93% della nostra forza lavoro è costituito da impiegati e il 7% da quadri. Per quanto riguarda la composizione di genere degli impiegati nel 2023, il 63,46% è rappresentato da donne. Per quanto riguarda i quadri, nel 2023 il 50% è rappresentato da donne e il 50% da uomini.

DIPENDENTI PER LIVELLO PROFESSIONALE E GENERE (GRI 405-1)							
Anno		2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	
Quadri	2	2	4	2	2	4	
Impiegati	18	34	52	19	33	52	
Totale	20	36	56	21	35	56	

Per La Risorsa Umana, è di primaria importanza soddisfare le esigenze dei propri dipendenti, sostenendoli nel raggiungere un equilibrio appropriato tra vita professionale e privata, e promuovendo lo sviluppo sia personale che professionale.

Tra coloro che hanno aderito al part-time, la percentuale di donne presso La Risorsa Umana è aumentata rispetto all'anno precedente, passando da nessuna nel 2022 a una nel 2023.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE (GRI 2-7)								
Anno	2022 2023							
	Uomini Donne Totale Uomini Donne					Totale		
Full Time	19	36	55	20	34	54		
Part Time	1	0	1	1	1	2		
Totale	20	36	56	21	35	56		



# **DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ**

Il tema della diversity and inclusion, insieme alle azioni di diversity management, costituiscono una parte essenziale dei processi di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane.

Questo si traduce in una maggiore valorizzazione delle peculiarità individuali, nell'adattamento del sistema aziendale e nell'attuazione di azioni positive volte non solo all'integrazione del singolo individuo, ma alla sua inclusione completa in un contesto dinamico.

I principi di equità e non discriminazione sono diventati sempre più centrali nelle scelte aziendali di La Risorsa Umana, con particolare riguardo alle dimensioni che guidano le sfide verso l'inclusione organizzativa, come genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità e origini culturali.

Per questo motivo, ci impegniamo attivamente a garantire e promuovere l'inclusione di soggetti appartenenti a categorie svantaggiate, prestando particolare attenzione ai temi delle disabilità non solo all'interno dell'azienda, ma anche nel processo di assunzione di personale in somministrazione.

In merito all'empowerment femminile il fatto che l'incarico di Direttore Generale e la maggior parte dei ruoli Manageriali sono ricoperti da figure femminili è un chiaro segnale dell'impegno dell'azienda in tal senso.

Date le mutevoli dinamiche del contesto lavorativo, caratterizzato da rapidi cambiamenti e crescenti richieste nel settore dei servizi e della produzione, diventa indispensabile prestare particolare attenzione ai processi di diversity management e garantire la piena integrazione di tali principi nell'organizzazione aziendale.

In questo contesto, risultano cruciali le seguenti azioni:

- Implementazione di programmi formativi specifici per diffondere una cultura della diversità, adattati alle diverse funzioni organizzative;
- Interventi formativi mirati a ridurre i pregiudizi nei processi centrali come la selezione del personale;
- Adeguamento delle strutture aziendali per accogliere e supportare diverse forme di disabilità, sia fisiche che mentali;
- Identificazione, applicazione e monitoraggio di indicatori specifici per valutare l'inclusione;
- Analisi dei processi aziendali al fine di individuare eventuali pregiudizi;
- Sviluppo di processi aziendali volti a facilitare l'integrazione dei lavoratori, attraverso riunioni informative e altre iniziative;
- Potenziamento delle competenze digitali dei dipendenti;
- Mappatura delle varie forme di diversità presenti nell'organizzazione;
- Elaborazione di un piano per promuovere e favorire la crescita professionale delle donne.

Nel 2023, La Risorsa Umana ha ottenuto la certificazione per la parità di genere, posizionandosi tra le prime 200 aziende in Italia ad aver conseguito questo importante riconoscimento. La nostra costante dedizione alla promozione della diversità e dell'inclusione ci ha portato a impegnarci attivamente per garantire pari opportunità a tutti i nostri dipendenti. Questa certificazione riflette il nostro impegno tangibile nel creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti.



# **DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ**

Oltre ad implementare iniziative interne dedicate alla Diversity & Inclusion per i dipendenti di La Risorsa Umana, ci impegniamo attivamente a promuovere questi valori anche presso i nostri clienti e stakeholder.

Il nostro obiettivo non si limita solamente a guidare le imprese nell'adempiere agli obblighi di legge relativi alla disabilità (Legge 68/1999), ma mira principalmente a facilitare l'inclusione di individui capaci di apportare valore aggiunto alle aziende.

Attraverso la somministrazione, garantiamo un migliore monitoraggio post-assunzione, consentendo alle persone disabili di beneficiare fin da subito di un contratto di lavoro regolare, una retribuzione conforme al contratto e il relativo versamento dei contributi. Inoltre, offriamo al lavoratore la possibilità di valutare se l'ambiente e il ruolo lavorativo corrispondono alle sue esigenze.

Il contratto di somministrazione della durata di un anno diventa un efficace strumento per supportare le aziende nella gestione dei lavoratori disabili (e non solo), diventando un partner attivo nell'inclusione lavorativa anziché un semplice fornitore di servizi.

La consulenza sulle normative legislative e le attività di sensibilizzazione e accompagnamento nell'inclusione lavorativa fanno parte integrante del nostro operato.

La somministrazione si rivela quindi uno strumento fondamentale per agevolare l'inserimento lavorativo di individui anche con disabilità complesse, o stranieri con difficoltà linguisiche. Un approccio graduale facilita il processo di integrazione tra l'azienda e il lavoratore, permettendo loro di valutare la compatibilità reciproca e di decidere successivamente come consolidare il rapport di lavoro.

Abbiamo stipulato accordi con partner esterni per contribuire a progetti inclusivi volti a facilitare l'integrazione lavorativa di persone con disabilità, immigrati per motivi di lavoro o richiedenti asilo.

Partecipiamo attivamente a progetti finanziati o promossi dalla Pubblica Amministrazione e a iniziative condotte da organizzazioni del terzo settore (come Fondazioni di Comunità, ONLUS, cooperative sociali, ecc.) al fine di creare condizioni favorevoli per l'accesso al lavoro da parte di individui a rischio di marginalizzazione sociale.

Il nostro impegno si concretizza attraverso una stretta collaborazione con le comunità e i contesti in cui operiamo, tramite:.

### Partecipazione a convegni

Coinvolgimento e
organizzazione aziendale in
convegni ed eventi
riguardanti i temi della
"Diversità, Inclusione
e Parità di Genere"



### 7.4 CRESCITA E BENESSERE DEI NOSTRI COLLABORATORI

La realtà de La Risorsa Umana è composta da team dinamici e giovani. Accanto ai veterani che hanno contribuito per lungo tempo alla nostra crescita, si unisce un significativo numero di nuovi ingressi che arricchiscono l'azienda con fresche competenze e professionalità. Infatti, il \_\_% dei nostri dipendenti è entrato a far parte del team negli ultimi 5 anni, testimonianza del nostro impegno incessante nell'innovazione dei processi, nella ricerca e nello sviluppo di nuovi settori e mercati.

Abbiamo elaborato un programma di integrazione per comunicare fin da subito i nostri valori e il nostro modus operandi ai nuovi collaboratori e dipendenti, al fine di favorire la creazione di un ambiente lavorativo positivo. Inoltre, abbiamo introdotto iniziative specifiche per garantire che il personale si senta pienamente integrato nella nostra organizzazione, anche dopo periodi più o meno lunghi di assenza.



#### GIORNATA DI BENVENUTO

Evento di benvenuto rivolto a tutti i nuovi dipendenti dell'azienda, durante il quale hanno l'opportunità di incontrare personalmente la dirigenza e acquisire una migliore comprensione dei nostri servizi, contribuendo così a facilitare il loro processo di inserimento.



#### **ACADEMY**

Presso la nostra Academy interna, forniamo un programma di onboarding completo della durata di due settimane. Successivamente, ogni nuova assunzione presso le nostre sedi viene accolta da un rappresentante dell'Ufficio Formazione, il quale presenta i nostri servizi, le aree specialistiche e la struttura organizzativa aziendale.



#### RIENTRI IN AZIENDA

Per garantire un rientro al lavoro che rispecchi le esigenze individuali, specialmente dopo periodi come la maternità, è fondamentale favorire un rapido reinserimento nell'ambiente aziendale. A tal fine, offriamo ai nostri collaboratori percorsi di aggiornamento e supporto per gestire al meglio l'equilibrio tra vita personale e professionale.

Riconoscendo l'importanza di offrire strumenti flessibili per il lavoro e, per continuare a migliorare il clima aziendale, offriamo ai nostri dipendenti diretti benefici specifici all'interno del nostro sistema di welfare aziendale.



### 7.5 SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE

Il nostro approccio al capitale umano pone le conoscenze e le competenze individuali al centro del nostro vantaggio competitivo.

Crediamo fermamente che sia l'abilità di ogni individuo a guidare il successo aziendale. Pertanto, ci impegniamo a promuovere lo sviluppo dei talenti, a potenziare le capacità e a valorizzare le competenze dei nostri collaboratori attraverso iniziative di formazione continua e crescita professionale, in sintonia con i valori e la strategia aziendale.

Nel 2023 abbiamo potenziato ulteriormente le nostre iniziative di Formazione Interna. Il nostro obiettivo è stato quello di preparare adeguatamente il nostro personale alle sfide del mercato del lavoro, ampliando le competenze e incoraggiando la crescita individuale e il potenziale di ciascuno.

Nel corso del 2023, La Risorsa Umana.it srl ha rafforzato il processo di gestione della Formazione Interna, focalizzandosi su sei fasi principali per identificare le diverse esigenze formative e massimizzare il potenziale dei nostri collaboratori.

- Recepimento della Strategia Aziendale: la formazione deve essere allineata con gli obiettivi e i valori aziendali.
- Rilevazione dei Fabbisogni dei Dipendenti: Identifichiamo le esigenze di formazione attraverso feedback, valutazioni e analisi delle competenze.
- Progettazione e Pianificazione della Formazione: Progettiamo programmi formativi su misura per soddisfare i fabbisogni identificati, pianificando le risorse e i tempi necessari.
- Erogazione della Formazione: Offriamo corsi e sessioni di formazione coinvolgenti, utilizzando metodologie efficaci e risorse di qualità.
- Analisi dei Risultati: Valutiamo l'efficacia della formazione attraverso valutazioni, test e monitoraggio dell'applicazione delle competenze acquisite.
- Rendicontazione e Monitoraggio: Forniamo rapporti sui risultati della formazione e monitoriamo il progresso dei/delle partecipanti per garantire il conseguimento degli obiettivi aziendali.



#### SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE

La nostra proposta per il personale interno si basa su quattro principali tipologie di offerte formative, differenziate in base ai ruoli occupati da ciascun individuo e al settore aziendale di appartenenza.



I percorsi formativi on-the-job, condotti dai referenti di filiale/zona, si estendono fino a un anno dall'ingresso e comprendono i seguenti macro-moduli: Primi Passi, neoassunti, ATS proprietario per il recruiting online, contrattualistica, customer persona/azienda, analisi dati di filiale e commerciale. Inoltre, è stata introdotta la figura dello Unit manager, con l'obiettivo di consentire a un collaboratore esperto (mentor) di trasferire le proprie conoscenze a un collaboratore junior (mentee), contribuendo così ad aumentare l'efficacia e l'efficienza del processo di formazione on-the-job.



Offriamo percorsi formativi strutturati sia in aula che "on the job" dedicati alle nostre risorse commerciali, soprattutto nei primi sei mesi di attività. Questi percorsi coprono una vasta gamma di tematiche tecniche e trasversali per fornire alle figure commerciali gli strumenti necessari per lavorare in modo autonomo. Inoltre, offriamo formazione continua tramite brevi sessioni formative online su argomenti tecnici e digitali.

Per i professionisti senior del settore commerciale, prevediamo una formazione mirata su tematiche tecnico-normative riguardanti l'analisi dei costi del lavoro, del mercato e della normativa sulla somministrazione, oltre a una formazione sulle soft skills per migliorare ulteriormente la relazione con il cliente.



L'onboarding avviene attraverso una formazione mirata che offre una panoramica completa su La Risorsa Umana e i suoi servizi, approfondendo l'organizzazione aziendale, le pratiche lavorative e le certificazioni del sistema di gestione. Tra le attività previste, vi sono anche corsi focalizzati sulla comunicazione efficace e sullo sviluppo delle soft skills.



#### SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE

Ciascuna delle nostre figure aziendali è destinataria di percorsi formativi specifici, personalizzati in base all'area di competenza. Inoltre, come illustrato nell'immagine seguente, oltre alla classificazione funzionale, offriamo programmi formativi strutturati che tengono conto del livello professionale e dell'esperienza dei partecipanti.

### Percorsi di Formazione per Persone Neo-Assunte

Offriamo percorsi formativi mirati per le persone neo-assunte, distinti in base alla sede di lavoro e al ruolo che ciascuna persona ricoprirà: percorsi dedicati al personale della sede centrale e percorsi dedicati al personale di filiale.

#### Formazione per le Seconde Linee

Programma di Formazione Specialistica per l'Approfondimento delle Competenze Tecniche e l'Ottimizzazione dell'Operatività

#### Corsi di Formazione per Responsabili di Filiale e Zona

Programma di Formazione per il Ruolo: Un percorso completo che comprende l'acquisizione di competenze soft e hard per i neolaureati e lo sviluppo delle capacità per i professionisti più esperti

#### Percorsi Formativi per Commerciali

Formazione per Nuovi Assunti nel Settore Commerciale con Affiancamento e Sviluppo delle Competenze per i Junior

Nel corso del 2023, La Risorsa Umana ha erogato complessivamente **2434** ore di formazione al personale interno, in aumento rispetto alle 1536 dell'anno precedente. Di queste, circa 300 ore sono state dedicate alla formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro.

L'aumento delle ore di formazione erogate nel 2023 evidenzia l'incremento dell'attenzione dedicata al training e alla soddisfazione dei bisogni del nostro personale, inclusa l'attività di onboarding iniziale.

Abbiamo in programma per il 2024 di coinvolgere il personale dei diversi uffici/reparti nel progetto "Tirocinante per un Giorno", il quale prevede una giornata di formazione presso un altro servizio dell'azienda al fine di apprendere a 360° le attività quotidiane svolte da altre divisioni.



### 7.6 LA CURA E L'ATTENZIONE VERSO I NOSTRI

#### LAVORATORI SOMMINISTRATI

Al 31 dicembre 2023, il numero di persone assunte in somministrazione presso le aziende clienti di La Risorsa Umana ammontava a **3.055**.

#### **WELFARE PER I NOSTRI LAVORATORI SOMMINISTRATI**

L'Agenzia per il Lavoro si impegna a supportare i lavoratori somministrati attraverso iniziative orientate al loro benessere in un mercato del lavoro caratterizzato da continue evoluzioni. Promuoviamo e agevoliamo l'accesso a un sistema completo di welfare di settore, che offre, tramite Forma. Temp, misure personalizzate di sostegno, tutela e agevolazione per il personale somministrato. Queste misure consentono ai lavoratori somministrati di usufruire di strumenti volti a migliorare il loro benessere e le loro competenze, ad esempio attraverso il supporto all'istruzione.

Attualmente, le misure messe a disposizione del lavoratore somministrato si suddividono in quattro categorie, le prime tre finanziate da Ebitemp e Forma. Temp e l'ultima esclusivamente dal La Risorsa Umana con proprie risorse finanziarie:

#### Agevolazioni Sostegno Contributo per l'asilo nido rimborso per ticket e vaccini Prestiti personali · Sostegno alla maternità • rimborso spese odontoiatriche private • Trasporto extraurbano • Sostegno rimborso spese per ricoveri · Mobilità territoriale • "una tantum" per l'adozione · pacchetto maternità, prevenzione Voucher Formazione Continua l'affidamento donna e alta diagnostica Forma.Temp • Sostegno all'istruzione · rimborso lenti e interventi oculistici • Sostegno persona invalidità al 100% indennità per infortunio • Sostegno al reddito - Forma.Temp

#### Premialità esclusive da La Risorsa Umana

- Buono carburante (incentivazione alla presenzialità)
- Presenta un amico (programma di referral)
- Sapere è potere (corsi di formazione online)

Oltre alle misure menzionate, si aggiunge anche la possibilità di aderire alla previdenza complementare. Dal 1º luglio 2015, i lavoratori assunti in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, hanno la possibilità di iscriversi al Fondo Fon.Te, fondo negoziale di previdenza complementare del settore terziario, commercio, turismo e servizi. In conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, i lavoratori somministrati che scelgono di destinare il TFR maturato al Fondo Fon.Te, godono dei contributi forniti dalla bilateralità (Ebitemp/Forma.Temp). Questo permette loro di accumulare risorse aggiuntive per la loro futura pensione.



#### 7.7 ASSICURARE LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI

#### **DI LAVORO**

La tutela della salute e della sicurezza dei nostri dipendenti diretti e dei lavoratori somministrati rappresenta da sempre un pilastro cruciale e strategico per La Risorsa Umana. Il nostro impegno è garantire un ambiente lavorativo in cui ogni individuo si senta protetto e sicuro, promuovendo una cultura aziendale incentrata sulla prevenzione di incidenti e danni alla salute. Per realizzare questo obiettivo, adottiamo un approccio articolato su più livelli e formalizzato in diversi documenti:

- Politica Aziendale: Definiamo gli obiettivi e gli impegni di La Risorsa Umana in materia di salute e sicurezza, costantemente rivisti e aggiornati.
- Modello Organizzativo 231: All'interno del nostro Modello Organizzativo, includiamo il Codice Etico e il Codice di Condotta, che riflettono la nostra strategia aziendale sulla sicurezza sul lavoro e i principi fondamentali per la tutela dei lavoratori.

Dal 2020, abbiamo ottenuto la certificazione ISO 45001:2018 per il nostro Sistema di Gestione, con l'obiettivo di ridurre gli incidenti e gli infortuni, sensibilizzare il personale e diffondere una cultura aziendale improntata alla sicurezza sul lavoro. La certificazione ci aiuta anche a garantire la conformità legislativa e a monitorare le prestazioni aziendali.

La costruzione del nostro Sistema di Gestione è iniziata con un'Analisi di Contesto nel 2019, che ci ha consentito di identificare in modo esaustivo i fattori interni ed esterni relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, nonché le parti interessate e i loro requisiti legali. Abbiamo poi integrato i processi chiave per garantire la massima efficacia nelle nostre attività di sicurezza.

I nostri obiettivi nell'adozione di questo sistema sono duplici:

- Prima di tutto, vogliamo dotarci di uno strumento di monitoraggio interno per gestire le nostre attività in modo efficiente e rispondere prontamente alle esigenze delle parti interessate.
- In secondo luogo, desideriamo assumere un ruolo attivo nella diffusione della consapevolezza sulla salute e sicurezza sul lavoro, sia internamente che esternamente, contribuendo al benessere del tessuto produttivo nazionale.





#### LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Sistema di Gestione viene applicato al personale interno assunto da La Risorsa Umana, nonché ai alle persone cn contratto di somministrazione nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia di somministrazione di lavoro.

In particolare, presso La Risorsa Umana, è attivo un sistema dedicato alla raccolta e all'analisi dei dati riguardanti gli infortuni dei lavoratori in somministrazione. Inoltre, è stata istituita una mail specifica come canale di comunicazione con il proprio Organismo di Vigilanza, rappresentando un ulteriore strumento di verifica della conformità ai requisiti di salute e sicurezza stabiliti dalla normativa e dal Sistema di Gestione.

## LA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO PER I NOSTRI DIPENDENTI DIRETTI:

Gestiamo la salute e la sicurezza del nostro personale nel rispetto delle normative vigenti, adottando procedure chiare e standardizzate.

Per tutte le filiali dell'azienda è stato implementato un documento di valutazione dei rischi (DVR), che comprende l'identificazione di tutti i pericoli presenti nei luoghi di lavoro, la valutazione documentata dei rischi con la valutazione della loro entità e probabilità di accadimento, l'individuazione delle misure preventive e protettive adottate. Inoltre, sono stati elaborati piani di emergenza specifici per le sedi aziendali.

La certificazione ISO 45001:18, acquisita per il nostro Sistema di Gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro, integra la nostra documentazione e conferma il nostro impegno per il miglioramento continuo.

Riguardo al numero e al tasso di infortuni dei nostri dipendenti diretti, possiamo confermare di non aver avuto eventi infortunistici rilevanti (ma nemmeno di scarsa entità) nell'ultimo biennio 2022-2023.

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DIPENDENTI DIRETTI							
		2022		2023			
	Uomini Donne Totale Uomini Do					Totale	
In itinere	0	0	0	0	0	0	
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0	
Totale	0	0	0	0	0	0	



#### LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### **MODALITA' DI COMUNICAZIONE**:

Le modalità di comunicazione che adottiamo includono:

- Condivisione tempestiva delle informazioni;
- Incontri periodici con i Responsabili di Funzione da parte della Direzione;
- Apertura di canali di comunicazione dedicati.

Questi canali sono comunicati al personale al momento dell'assunzione e sono resi disponibili anche sul canale intranet aziendale. Tali prassi sono estese anche ai lavoratori in somministrazione per massimizzarne il coinvolgimento.

La formazione sulla sicurezza è di fondamentale importanza per noi ed è presidiata da un Ufficio dedicato. Le persone neo-assunte sono tenute a frequentare corsi di formazione generale e specifica conformemente all'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Garantiamo anche un aggiornamento quinquennale rispetto alla normativa sopracitata e progettiamo contenuti formativi altamente personalizzati, avvalendoci anche di docenti esterni secondo necessità.

Nel corso del 2023, abbiamo erogato complessivamente **308** ore di formazione in materia di sicurezza, così suddivise:

- corsi di Formazione Generale e sui Rischi Specifici Attività a Basso Rischio per i lavoratori, svolta in modalità asincrona a distanza, per un totale di 256 ore;
- corsi di Formazione per Addetti Antincendio, Primo Soccorso e Preposti, per un totale di 44 ore (si specifica che alcuni corsi di primo soccorso e antincendio riguardavano degli aggiornamenti e non la formazione base);
- 8 ore di aggiornamento formativo per la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

# LA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO PER I NOSTRI LAVORATORI SOMMINISTRATI:

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro per il personale somministrato è un aspetto prioritario per noi.

Adottiamo misure specifiche per garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto anche per i lavoratori somministrati, in conformità con le normative vigenti e i principi etici aziendali.

Ci impegniamo a fornire a questi lavoratori le stesse opportunità di formazione e informazione sulla sicurezza offerte al nostro personale diretto. Inoltre, ci assicuriamo che abbiano accesso a tutti i dispositivi di protezione (DPI) necessari per svolgere il proprio lavoro in modo sicuro.

Inoltre, incoraggiamo attivamente la segnalazione di eventuali situazioni di rischio o pericolo da parte dei lavoratori somministrati e ci impegniamo a risolverle tempestivamente per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salutare per tutti.



### 7.8 ECCELLERE NEL SUPPORTO AI GIOVANI TALENTUOSI

Il nostro impegno per i giovani talenti è fondamentale e costante. Riconosciamo il potenziale e il valore che i giovani portano con sé e cerchiamo di fornire loro opportunità significative di crescita e sviluppo professionale.

Investiamo nella formazione e nello sviluppo delle competenze dei giovani talenti, offrendo programmi di apprendimento strutturati e mentorship da parte di professionisti esperti del settore. Inoltre, promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, dove i giovani possono esprimere le proprie idee, sperimentare e contribuire in modo significativo ai progetti aziendali.

Sosteniamo iniziative che favoriscono l'inclusione sociale e professionale dei giovani, collaborando con istituti educativi, organizzazioni giovanili e programmi di sviluppo del talento per creare opportunità di lavoro e crescita professionale per le nuove generazioni. Il nostro obiettivo è quello di nutrire e coltivare il potenziale dei giovani, preparandoli per una carriera di successo e contribuendo alla costruzione di un futuro migliore per loro e per la nostra azienda.

Per promuovere valore e crescita reciproca, abbiamo scelto di collaborare attivamente con tutti gli stakeholder delle comunità in cui operiamo. Coltivare relazioni eccellenti, stabilire legami solidi e mantenere rapporti proficui è un approccio che ha prodotto risultati misurabili e sostenibili, contribuendo a costruire e consolidare la nostra credibilità e reputazione nel tempo.

Da sempre attribuiamo grande importanza al rapporto con le istituzioni scolastiche gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) in particolare, con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Promuovere una scelta consapevole, facilitare il dialogo tra il mondo della formazione, le imprese e i giovani, e guidare i ragazzi nel mercato del lavoro, spiegando loro le dinamiche e le regole che lo caratterizzano, sono obiettivi fondamentali che ci siamo posti fin dai primi anni di attività.

Nel 2022 e 2023 abbiamo attivato i progetti "**Lego Serious play**" e "**Talent challange**" per giovani talenti, progettati per fornire un'esperienza formativa completa e coinvolgente, preparando i partecipanti per il successo nel mondo del lavoro.

Altre iniziative simili sono allo studio della Direzione e dell'ufficio Ricerca e Sviluppo per gli anni a venire.







# 8. COLLABORAZIONE CON SCUOLE, UNIVERSITÀ E IL

#### **MONDO DEL LAVORO**

Sin dalla nostra fondazione nel 2001, e ancor di più nel periodo successivo alla pandemia, abbiamo dato grande valore al dialogo tra Scuola, Università e Impresa, promuovendo l'incontro tra il mondo della formazione e quello del lavoro.

Nel corso del 2023, abbiamo intensificato i nostri sforzi nell'Area Orientamento, investendo sempre più sulle risorse umane e sulle sinergie tra i nostri uffici interni, sia a livello centrale che periferico.

Abbiamo mantenuto attive iniziative consolidate rivolte ai giovani e sviluppato una nuova offerta di contenuti, in linea con i bisogni e i linguaggi della generazione Z e oltre.

Ad esempio ospitiamo presso la nostra sede di Carpi tirocini formativi degli ITS del circondario, con l'obiettivo di offrire agli studenti un'esperienza pratica e concreta nel mondo del lavoro, integrando la loro formazione teorica con competenze e conoscenze direttamente applicabili sul campo.

Il servizio di Ricerca e Selezione si dedica alle relazioni con Scuole, ITS e Università, contribuendo al miglioramento della formazione tecnico-professionale, tecnologica e operativa degli studenti.

Negli ultimi anni abbiamo coinvolto 2 scuole, 2 Università, 3 ITS





### **8.1** LA POTENZA E L'EFFICACIA DELL'APPRENDISTATO

Promuovendo attivamente l'incontro tra studenti e imprese, La Risorsa Umana si impegna a favorire il contratto di Apprendistato in tutte le sue forme, ritenendolo un ponte cruciale tra il percorso formativo e il mondo lavorativo.

L'Apprendistato non solo arricchisce il percorso scolastico con esperienze pratiche in azienda, ma si rivela anche uno strumento fondamentale per la formazione e lo sviluppo delle competenze, preparando i giovani al mondo del lavoro e offrendo opportunità concrete di occupazione.

La Risorsa Umana, oltre a svolgere il ruolo di Agenzia per il Lavoro, è anche un ente formativo accreditato in diverse Regioni per la formazione continua e permanente. Questo significa che oltre a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ci occupiamo anche della formazione e dello sviluppo delle competenze dei lavoratori e dei giovani.

Offriamo una vasta gamma di corsi e programmi formativi progettati per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e per promuovere la crescita professionale delle persone.

Grazie al nostro status di ente formativo accreditato, siamo in grado di erogare corsi certificati e riconosciuti, garantendo ai partecipanti un percorso formativo di qualità e conforme alle normative vigenti.





### **8.2 GENERARE VALORE CONDIVISO INSIEME ALLE**

# **COMUNITÀ LOCALI E ALLE IMPRESE**

Lo sviluppo sostenibile del nostro Paese poggia saldamente sul sistema imprenditoriale italiano.

Da sempre, La Risorsa Umana si impegna a fianco delle imprese italiane, condividendo il legame con il territorio, l'attenzione alla competitività e il sostegno attivo all'occupazione.

Attraverso le nostre filiali e alla rete commerciale disseminate sul territorio nazionale, abbiamo una profonda conoscenza dei distretti produttivi locali e nazionali e delle caratteristiche industriali delle diverse città e regioni in cui operiamo. Favoriamo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, valorizzando il talento dei giovani e delle persone già formate, e individuiamo le figure professionali più adatte ai contesti produttivi specifici.

Il nostro punto di forza risiede nella conoscenza approfondita delle esigenze delle imprese, frutto del rapporto solido che abbiamo instaurato con le aziende locali e le associazioni di categoria. Attraverso accordi su misura, stipulati in base alle specifiche esigenze dei nostri partner, siamo in grado di essere vicini alle associazioni territoriali e di interpretare in modo reattivo le necessità delle aziende.

Abbiamo consolidato un legame particolarmente stretto con le PMI, vero motore del sistema produttivo italiano, con le quali condividiamo percorsi di sviluppo e individuiamo le soluzioni necessarie per affrontare le sfide legate alle risorse umane.

Il valore aggiunto di La Risorsa Umana risiede nella capacità di collegare le esigenze dei lavoratori e delle imprese, ponendoci come punto di riferimento strategico tra formazione e lavoro, tra giovani e imprese.

Oltre alla nostra presenza diffusa sul territorio, ci impegniamo costantemente nella rappresentanza settoriale. Scuole, Fondazioni ITS, Università e enti pubblici sono importanti punti di riferimento con cui collaboriamo attivamente per promuovere lo sviluppo del lavoro e delle competenze nel nostro Paese.



### **8.3** IL VALORE INTRINSECO DELLO SPORT

Dal 2023, la nostra società ha intrapreso un'iniziativa che va oltre la competizione sportiva: abbiamo deciso di diventare main sponsor di una squadra di ciclismo Under 23. Questa scelta non è stata casuale, ma è stata motivata dall'aspetto sociale che questa disciplina sportiva può offrire.

Il ciclismo rappresenta un'opportunità unica per i giovani del nostro territorio di perseguire i loro sogni senza dover sacrificare studio e lavoro. È un'attività che favorisce lo sviluppo personale e professionale, permettendo loro di crescere non solo come atleti, ma anche come persone.

L'iniziativa è nata da una profonda consapevolezza della mancanza di opportunità per i giovani ciclisti della nostra zona di accedere alla categoria Elitè/Under23 e di perseguire il loro sogno senza dover rinunciare ad altri aspetti della loro vita. Per questo motivo, abbiamo deciso di fare la nostra parte per cambiare le cose e offrire loro un'opportunità concreta di realizzare i loro sogni.

In collaborazione con altri sponsor locali e con il supporto di professionisti del settore abbiamo dato vita alla XPC BELTRAMI TSA LA RISORSA UMANA.

Abbiamo creato un ambiente di sostegno e formazione per i nostri atleti, con l'obiettivo di farli crescere non solo come ciclisti, ma anche come individui.

Partecipiamo a numerose gare in tutta Italia, cogliendo alcuni piazzamenti di rilievo nonostante la competizione con squadre professionistiche.

Questo ci ha confermato che il ciclismo può essere uno strumento per lo sviluppo personale e professionale dei giovani.

Nonostante le sfide e i sacrifici, siamo determinati a continuare su questa strada per offrire loro ancora più opportunità nel futuro, dimostrando che il ciclismo può essere uno strumento per lo sviluppo personale e professionale dei giovani.





#### 9. GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI

#### **FORNITURA**

Nel contesto operativo di La Risorsa Umana, ci avvaliamo di fornitori specializzati e partner attentamente selezionati per garantire la massima qualità nei nostri servizi e processi.

Per la redazione del presente Report, abbiamo considerato tutti i fornitori legati a La Risorsa Umana, mantenendo una continuità con il 2023.

All'interno dei nostri Sistemi di Gestione, abbiamo sviluppato procedure specifiche per la selezione e la qualifica dei fornitori considerati "strategici".

Vogliamo sottolineare il nostro impegno nel sostenere l'economia locale e mantenere solidi legami con la comunità del territorio. Anche nel 2023, abbiamo mantenuto un elevato rapporto di fornitori locali rispetto al totale, con una percentuale che si attesta intorno al **99%** (dove l'1% è rappresentato da furniture di materiale sporadicamente acquistato online).

La nostra particolare attenzione alla catena di approvvigionamento si concentra principalmente su due fondamentali aspetti:

- **Conformità normativa**: ci impegniamo nel rispettare le normative in materia di leggi sul lavoro, sicurezza sul lavoro, ambiente e regolamenti tecnici settoriali.
- Qualità del servizio fornito: garantiamo la qualità del servizio fornito ai nostri clienti.

Per gestire efficacemente questi aspetti normativi, La Risorsa Umana ha implementato modelli organizzativi, di gestione e di controllo che soddisfano le seguenti esigenze:

- Identificare i fornitori che potrebbero rappresentare rischi di illeciti o minacce alla continuità operativa (attività sensibili).
- Implementare protocolli e procedure specifici per il controllo delle attività sensibili, includendo definizioni di ruoli e responsabilità, procedure operative, flussi di comunicazione e, se necessario, documentazione di registrazione delle attività svolte.



Nel contesto del processo di approvvigionamento, la società ha stabilito e formalizzato specifici flussi di lavoro in cui sono definite:

- Le attività da svolgere;
- La modulistica da utilizzare o le modalità operative relative all'acquisto di beni o servizi;
- I controlli da effettuare.

Nel caso de La Risorsa Umana, il processo di qualifica si applica esclusivamente ai fornitori considerati "strategici" per i servizi offerti dall'azienda stessa. Per forniture occasionali, di scarso valore economico o in tutte le situazioni in cui il processo di qualifica non è ritenuto applicabile o opportuno, viene seguito il normale processo commerciale.

I fornitori considerati "strategici" comprendono:

- Fornitori di servizi formativi, di outplacement e consulenza giuslavoristica;
- Fornitori di servizi di manutenzione;
- Fornitori di attrezzature e materiali di consumo per l'erogazione dei servizi;
- Fornitori di hardware, PC e stampanti;
- Fornitori di servizi e prodotti di marketing;
- Fornitori di servizi di telefonia e dati, nonché fornitori di utilities.

Un'attenzione sempre maggiore nell'ambito del processo di approvvigionamento è rivolta alla valutazione delle tematiche di sostenibilità della catena di fornitura. Per l'approvvigionamento di prodotti o servizi considerati strategici, ci affidiamo esclusivamente a fornitori qualificati secondo le linee guida del nostro Sistema ISO9001, che nel corso del 2024 sarà integrato con specifici requisiti legati alla sostenibilità.

In particolare, ai fornitori viene richiesto di impegnarsi esplicitamente a:

- Rispettare i requisiti legali e possedere le autorizzazioni necessarie per l'esercizio dell'attività;
- Conformarsi ai requisiti legali relativi alle sfere giuslavoristica, degli infortuni e ambientale;
- Ridurre il proprio impatto energetico e, di conseguenza, le emissioni di CO2.



#### 10. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AMBIENTE

Il crescente numero di eventi atmosferici estremi, la progressiva scarsità delle risorse naturali e l'aumento del rischio idrico sono segnali inequivocabili della fase critica che il nostro pianeta sta attraversando, sottolineando l'urgente necessità di un cambiamento significativo nel nostro stile di vita.

La Risorsa Umana si impegna quotidianamente con un forte senso di responsabilità per affrontare queste sfide, consolidando le migliori pratiche e attuando azioni concrete volte al conseguimento di obiettivi comuni insieme alle nostre persone.





#### **GOAL 13**

Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze

Il Goal 13 mira a combattere il cambiamento climatico e i suoi impatti. Monitoriamo attentamente gli impatti ambientali delle nostre sedi e filiali, privilegiando l'uso di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale e e adottando buone prassi di utilizzo di apparecchiature elettriche e climatizzatori al fine di ridurre gli sprechi.

Si valuterà nei prossimi anni anche la possibilità di stipulare contratti per l'approvvigionamento di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.



#### PROMUOVENDO LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE: IL NOSTRO IMPEGNO

La crescente consapevolezza riguardo ai temi della sostenibilità ambientale e del cambiamento climatico è ormai diffusa. Sebbene il nostro settore abbia un impatto relativamente limitato sull'ambiente, riteniamo che adottare strategie mirate all'efficienza delle risorse energetiche e alla riduzione degli impatti ambientali sia essenziale per ogni organizzazione.

Fin dalla nostra fondazione, il rispetto della normativa ambientale è stato un pilastro della nostra attività. Per garantire il pieno adempimento alle disposizioni normative e monitorare il nostro impatto sull'ambiente, abbiamo implementato modelli organizzativi che individuano le attività a rischio di non conformità e stabiliscono protocolli e procedure specifici per il loro monitoraggio.

#### GESTIONE RESPONSABILE DELL'ENERGIA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

In conformità alle direttive della comunità scientifica globale, La Risorsa Umana ha posto al centro della propria politica energetica l'ottimizzazione dell'uso dell'energia e la riduzione delle emissioni di CO2. Riteniamo che ciascun partecipante nel panorama economico globale abbia un ruolo fondamentale nell'affrontare le sfide legate all'efficienza energetica.

Per questo motivo, oltre a monitorare attentamente il nostro consumo energetico e a documentare l'utilizzo dell'energia nelle nostre sedi e filiali, ci impegniamo attivamente nell'identificare e implementare progetti volti al miglioramento dell'efficienza energetica. Allo stesso tempo, pianifichiamo di offrire una formazione mirata a tutto il personale sulle migliori pratiche per la gestione dell'energia, con l'obiettivo di promuovere un risparmio energetico progressivo nel tempo.

Infine, stiamo completando con determinazione il programma di sostituzione dell'illuminazione nelle nostre sedi e filiali, convertendo le fonti luminose ancora non a LED.



Nel corso del 2023, il totale dei consumi di energia di tutte e 17 le filiali si è attestato a 137.293 KWh (con una sensibile riduzione rispetto ai 140.806 KWh del 2022).

Per quanto riguarda invece I litri di carburante consumati per il parco auto aziendale de La Risorsa Umana, si registrano I seguenti dati:

CONSUMI DI CARBURANTE PER FLOTTA AUTO							
	u.m.	2022	2023*				
GPL per la flotta auto	litri	3.003,37	7.466,48				
Benzina per la flotta auto	litri	2.036,81	4.465,48				
Gasolio per la flotta auto	litri	15.901,34	22.848,26				

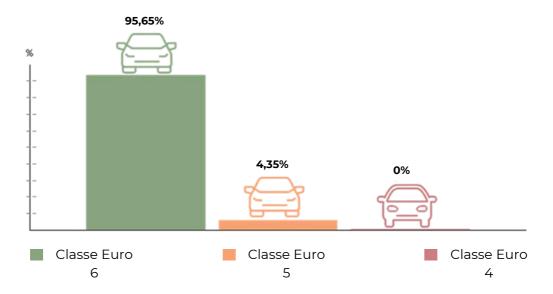
\* È doveroso precisare però che nel 2023 sono state fatte rientrare nel conteggio dei quantitative ulteriori 4 auto aziendali non presenti nel 2022 (di cui 2 diesel e 2 benzina+GPL)

Questo riflette il percorso di progressiva riduzione degli impatti ambientali intrapreso da La Risorsa Umana.

Abbiamo continuato il percorso avviato negli anni precedenti per ridurre le nostre emissioni dirette di CO2 (Scope 1), causate dal consumo di carburante per le auto aziendali.

Valuteremo per I prossimi anni di progettare dei percorsi formativi dedicati al personale che utilizza i veicoli aziendali, focalizzati sull'eco-guida. L'obiettivo è continuare il trend di riduzione dei consumi, avviato con le campagne di sensibilizzazione del 2023, puntando a una diminuzione media del 10%.

Ecco la distribuzione percentuale attuale del nostro parco auto:





#### LA GESTIONE DEI RIFIUTI E L'UTILIZZO DEI MATERIALI

Realizzare un modello operativo che tenga sempre maggiormente conto degli impatti ambientali implica fare scelte aziendali quotidiane riguardanti anche la gestione dei rifiuti e l'utilizzo dei materiali.

La gestione dei rifiuti presso la sede centrale e le filiali avviene nel rispetto totale della normativa vigente, con l'obiettivo di ridurre progressivamente nel tempo la quantità dei rifiuti prodotti.

Da tempo abbiamo implementato sistemi di raccolta differenziata presso ciascuna filiale, per separare le varie tipologie di rifiuti urbani derivanti dall'attività d'ufficio. Le categorie di rifiuti oggetto di raccolta differenziata includono carta e cartone, plastica e rifiuti secchi. Tutti i rifiuti sono gestiti attraverso accordi con l'ente competente sul territorio. Inoltre, abbiamo in programma di sviluppare un programma di formazione specifico sulla raccolta differenziata coinvolgendo l'intero personale aziendale.

Sono state adottate procedure, condivise a tutte le filiali, finalizzate al massimo ricliclo e riutilizzo dei prodotti prima di passare allo smaltimento (es. Uso di carta riciclata, stampe solo fronte/retro e preferibilmente in bianco e nero, riutilizzo di fogli non pienamente usati/compilati per prendere appunti prima di passare a distruzione e smaltimento, ecc). Inoltre si è promossa la sensibilizzazione di tutte le sedi affinché sia ridotto al minimo l'utilizzo di plastica monouso.

Il toner utilizzato nelle stampanti, fotocopiatrici e fax viene raccolto in contenitori dedicati o conservato temporaneamente quando esaurito. La gestione avviene conformemente alle indicazioni dei rispettivi enti competenti sul territorio.

Prima del conferimento, il personale incaricato verifica l'effettivo esaurimento del toner per ridurre gli sprechi.