

RELAZIONE DI IMPATTO

ex art. 1 comma 382

Legge n. 208/2015

**Allegata al bilancio di esercizio al 30/09/2023
della società**

**RECOGNITA S.P.A.
SOCIETÀ' BENEFIT**

FEBBRAIO 2024



Indice

1.	PREMESSA	PAG.	3
2.	OBIETTIVI, MODALITÀ E AZIONI ATTUATE DAGLI AMMINISTRATORI	PAG.	3
3.	VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	PAG.	10
4.	DESCRIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI	PAG.	13

1. PREMESSA

Recognita è una società di revisione legale costituita in data 27/11/2017 sotto forma di società a responsabilità limitata ("**Recognita**"). La società è stata iscritta a decorrere dal 2 marzo 2018 nel Registro dei revisori legali.

In data 3 marzo 2022 l'Assemblea di Recognita ha deliberato la trasformazione in società per azioni e l'assunzione della qualifica di società benefit ai sensi dell'art. 1 commi 376-384 L. n. 208/2015 ("**Normativa Benefit**").

Recognita è stata la prima società di revisione legale indipendente in Italia ad assumere la qualifica di società per azioni benefit.

Il Consiglio di Amministrazione della società, nella riunione del 17 marzo 2022, ha nominato il dott. Roberto Drisaldi Responsabile del perseguimento del beneficio comune.

In base al disposto dell'art. 1 comma 382 della citata legge, la società benefit redige annualmente una relazione ("**Relazione**") concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario e che include:

- a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- b) la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno;
- c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

* * *

2. OBIETTIVI, MODALITÀ E AZIONI ATTUATE DAGLI AMMINISTRATORI

Le finalità di beneficio comune sono indicate specificatamente nell'oggetto sociale e sono perseguite mediante una gestione volta al bilanciamento con l'interesse dei soci e con l'interesse di coloro sui quali l'attività sociale possa avere un impatto.

Lo statuto di Recognita, così come modificato dall'Assemblea del 3 marzo 2022, al paragrafo 3.5 stabilisce che *«nell'esercizio della propria attività economica, la Società intende usare il business come forza rigeneratrice per la comunità e per il benessere del pianeta al fine di generare un impatto positivo – di natura economica, sociale, culturale ed ambientale – perseguendo le seguenti finalità di beneficio comune:*

- a) *portare maggior consapevolezza della cultura aziendale, con particolare riferimento al controllo e all'adeguata informativa finanziaria e di sostenibilità nonché l'adozione dei migliori sistemi di governance, volti a favorire una crescita sostenibile nel medio lungo termine;*
- b) *prendersi cura delle persone, considerandole sempre anche un fine e mai solo un mezzo, in tutti gli aspetti in relazione e in tutte le fasi della vita aziendale; dare valore al loro lavoro, favorendo la soddisfazione dei bisogni di realizzazione professionale e, al tempo stesso, l'eccellenza operativa dell'azienda. La Società, pertanto, si propone di sostenere la crescita e la realizzazione umana e professionale anche*

tramite la creazione di un ambiente di lavoro stimolante e produttivo supportando, ad esempio, l'organizzazione di attività culturali e formative, iniziative volte a favorire coinvolgimento e partecipazione;

- c) *generare profitto in un'ottica di medio-lungo periodo, in modo equo e sostenibile per tutti i soggetti coinvolti nelle attività della Società, creando ricchezza che ricada, direttamente e indirettamente, su tutto il contesto e la comunità».*

Per rendere conto in modo efficace di come l'operato di Recognita si traduca in valore pubblico, un efficace approccio può essere quello di fare riferimento ad alcuni obiettivi strategici di interesse generale individuati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, che sta svolgendo il ruolo di guida per l'azione dei vari livelli istituzionali.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

Più in dettaglio, sono stati individuati 17 obiettivi specifici per lo sviluppo sostenibile:



Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals) che li hanno preceduti, e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: la lotta alla povertà,

l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni. 'Obiettivi comuni' significa che essi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità ⁽¹⁾.

Lo sviluppo sostenibile è definito come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri bisogni. Per raggiungere uno sviluppo sostenibile è importante armonizzare tre elementi fondamentali: la crescita economica, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

Nella prima analisi svolta, Recognita aveva individuato il solo obiettivo n. 8 (lavoro dignitoso e crescita).

A seguito di approfondimento svolto nell'anno, anche grazie al supporto di consulenti esterni, gli obiettivi sono stati individuati nei seguenti:



Per le analisi di materialità e di prioritizzazione degli stakeholder si rimanda alle Relazioni di impatto degli anni precedenti.

In relazione ai suddetti obiettivi, nella Relazione di impatto 2022 erano previste le seguenti azioni:

⁽¹⁾ <https://unric.org/it/agenda-2030/>



AREA	TITOLO	AZIONE
Goal 4	FORMAZIONE	Organizzare piano di formazione annuale per i propri collaboratori (vd corsi offerti da Happily ad es. Sostenibilità, Favola Del Lavoro unitamente a corsi interni)
Goal 4	ISTRUZIONE	Creazione di un BLOG in ottica di ampliare la conoscenza dei temi dell'azienda ed acquisire nuovi clienti
Goal 5	QUESTIONARIO	Verifica benessere aziendale in relazione alla parità di genere
Goal 8	FORMAZIONE	Corsi in collaborazione con i centri per l'impiego per offrire nuove skills a chi cerca lavoro/per trovare collaboratori - comunicare progetti già intrapresi SCUOLA/LAVORO
Goal 8	WELFARE	Introduzione di un piano welfare/benefit per i collaboratori
Goal 8	DICHIARAZIONE DI INTENTI	Consulenza per comunicazioni su Codice Etico aziendale rivisto internamente
Goal 8	QUESTIONARIO e OKR	Survey interne per migliorare/misurare il benessere aziendale valutando metodo OKR

Qui di seguito verranno analizzate le modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato.



Obiettivo raggiunto







Azione in corso



Azione non intrapresa

AZIONE	
Organizzare piano di formazione annuale per i propri collaboratori (vd corsi offerti da Happily ad es. Sostenibilità, Favola Del Lavoro unitamente a corsi interni)	
Creazione di un BLOG in ottica di ampliare la conoscenza dei temi dell'azienda ed acquisire nuovi clienti	
Verifica benessere aziendale in relazione alla parità di genere	



Corsi in collaborazione con i centri per l'impiego per offrire nuove skills a chi cerca lavoro/per trovare collaboratori - comunicare progetti già intrapresi SCUOLA/LAVORO	
Introduzione di un piano welfare/benefit per i collaboratori	
Consulenza per comunicazioni su Codice Etico aziendale rivisto internamente	
Survey interne per migliorare/misurare il benessere aziendale valutando metodo OKR	

Nel dettaglio si dà atto di quanto segue.

Piano di formazione

Si è tenuto, in collaborazione con la società Happily srl società benefit, il corso "La Favola del lavoro" svolto da remoto e rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori.

BLOG

L'attività è ancora allo studio.

Verifica benessere aziendale in relazione alla parità di genere

Non è stata svolta una verifica del benessere dedicata specificatamente alla parità di genere.

Corsi

La direzione ha partecipato ad un corso sull'implementazione del metodo OKR in azienda.

Nel corso dell'esercizio gli amministratori hanno tenuto diversi corsi di formazione.

Piano welfare/benefit

È stato attivato il piano welfare per i dipendenti.



Codice etico

La Società ha approvato formalmente il proprio Codice Etico.

- - -

Survey interne

Si è svolta, in collaborazione con la società Happily srl società benefit, un'analisi del clima organizzativo. Le conclusioni sono le seguenti:

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

In generale, i risultati indicano una buona percezione della conciliazione vita-lavoro tra i dipendenti, con un'apprezzabile flessibilità nell'organizzazione del tempo e una propensione positiva nei confronti di soluzioni di lavoro più flessibili.

CONDIVISIONE DEI VALORI

In sintesi, la maggior parte dei dipendenti sembra percepire positivamente la condivisione dei valori all'interno dell'azienda, ma ci sono alcune aree, come la comunicazione dei valori e la gestione di eventuali contrasti, che potrebbero beneficiare di ulteriori sforzi e miglioramenti per rafforzare il legame tra l'organizzazione e i suoi membri.

SODDISFAZIONE ECONOMICA

In sintesi, le risposte indicano che c'è una variazione nella percezione dei dipendenti riguardo alla retribuzione, ai benefit offerti, al sistema premiante e alla pianificazione della crescita. Questi sono aspetti chiave da esaminare e affrontare per migliorare complessivamente la soddisfazione economica e professionale dei dipendenti.

FORMAZIONE E CRESCITA

Le risposte indicano una soddisfazione generale per le opportunità formative offerte, con un riconoscimento diffuso dell'importanza della formazione. Tuttavia, potrebbe essere utile migliorare la comunicazione sui percorsi di crescita e carriera per garantire che tutti i dipendenti abbiano accesso e comprensione chiara delle opportunità di sviluppo. Inoltre, il focus sulla condivisione aperta dei punti di forza e miglioramento può essere ulteriormente promosso per favorire un ambiente di apprendimento continuo e miglioramento personale.

ATTENZIONE ALLA PERSONA

I risultati indicano un ambiente lavorativo in cui i dipendenti hanno fiducia nell'azienda, si sentono parte di un team collaborativo e raccomanderebbero l'azienda a conoscenti. Tuttavia, esistono opportunità per migliorare ulteriormente la percezione dell'attenzione alla dimensione umana e promuovere un dialogo aperto con i responsabili. L'azienda ha una solida base di relazioni positive, e potrebbe continuare a investire in iniziative di benessere e comunicazione interna per rafforzare ulteriormente l'ambiente lavorativo.

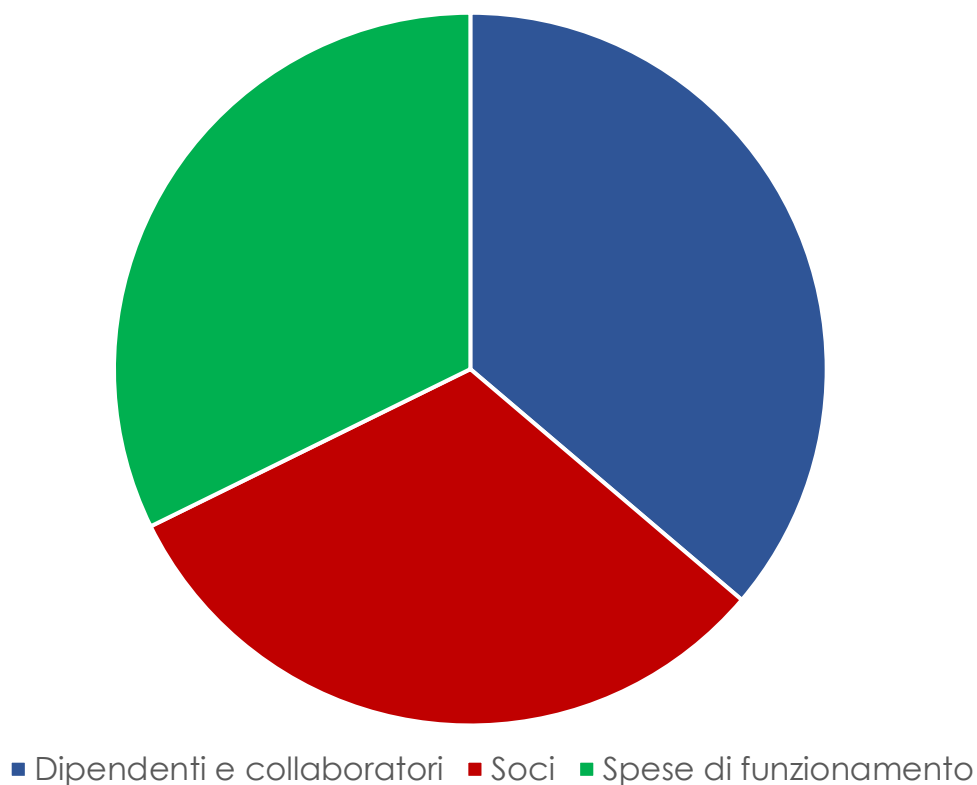
ATTACCAMENTO AL BRAND

I risultati indicano un notevole attaccamento al brand da parte dei dipendenti, con una manifesta volontà di promuovere e difendere l'azienda sia nei contesti lavorativi che al di fuori. Questo è un segno positivo di una cultura aziendale forte e di apprezzamento tra i propri dipendenti.

Dal punto di vista della creazione del valore e della sua condivisione, si dà atto che il risultato dell'attività di impresa del 2023 è stato così ripartito:

Dipendenti e collaboratori	36,21%
Spese di funzionamento	32,27%
Soci	31,51%

Ripartizione del valore



3. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Preliminarmente occorre a questo punto domandarsi cosa sia l'impatto sociale e come si misuri.

L'impatto sociale è l'effetto che le azioni di un'organizzazione hanno sulla comunità di riferimento (2): è il cambiamento volutamente prodotto in un dato territorio.

La definizione di impatto si basa su tre criteri (c.d. "triade" come definita da Tiresia 3):

- intenzionalità;
- addizionalità;
- misurabilità.

L'intenzionalità è l'esplicita volontà di incorporare nel modello aziendale la ricerca di una soluzione ad un problema comunitario e la generazione di un impatto sociale positivo. L'intenzionalità distingue l'impatto dall'esternalità (4).

L'addizionalità significa che l'organizzazione deve agire nei campi in cui i meccanismi di mercato falliscono o funzionano solo parzialmente.

La misurabilità è la capacità dell'organizzazione di rendicontare la soluzione sociale proposta in termini quantitativi e qualitativi.

Per calcolare accuratamente l'impatto sociale è necessario regolare i risultati per:

- cosa sarebbe successo comunque ("deadweight");
- l'azione di altri ("attribuzione");
- in che misura è probabile che il risultato dell'intervento iniziale venga ridotto nel tempo ("drop off");
- la misura in cui la situazione originale è stata spostata altrove o gli esiti hanno sostituito altri potenziali esiti positivi ("spostamento") e per conseguenze indesiderate (che potrebbero essere positive o negative) (5).

Per conseguire misura quindi l'impatto è importante distinguere causalità da correlazioni e un elemento essenziale è l'esame del controfattuale: occorre confrontare i risultati del mio intervento con quelli di un gruppo di controllo o con *benchmark* o in alternativa con serie storiche comparabili.

La misurazione dell'impatto è fondamentale in tutte le fasi del processo:

- *ex ante* per pianificare le attività;
- in corso per gestire l'implementazione;

(2) S. SECINARO, *La misurazione dell'impatto sociale: principi e linee guida*, in P. B. Biancone – S. Secinaro, *La valutazione dell'impatto sociale. Aspetti metodologici e applicativi*, Pearson Italia, 2020, 28.

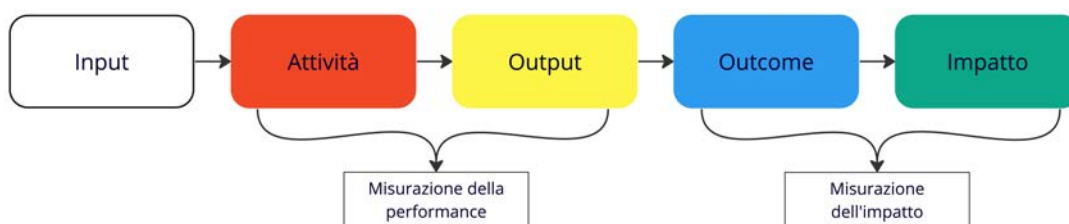
(3) https://www.tiresia.polimi.it/wp-content/uploads/2021/09/Tiresia_Impact_Outlook_2019.polimi-45.pdf.

(4) La proposta definizione, tuttavia, non sembra essere universalmente condivisa: nei GRI Standards, il termine "impatto" può fare riferimento a conseguenze positive, negative, attuali, potenziali, dirette, indirette, sul breve termine, sul lungo termine, intenzionali o non intenzionali. Definizione analoga è contenuta negli standard IMP: «*Impact is a change in an outcome caused by an organisation. An impact can be positive or negative, intended or unintended*».

(5) P. B. BIANCONI, *I principi della misurazione dell'impatto sociale*, in P. B. Biancone – S. Secinaro, *La valutazione dell'impatto sociale. Aspetti metodologici e applicativi*, Pearson Italia, 2020, 20.

- ex post per verificare i risultati raggiunti.

La rappresentazione di questo processo viene normalmente effettuata tramite la c.d. "catena del valore":



Qui di seguito vengono meglio descritti gli elementi della catena del valore:

Input	è quello che viene utilizzato, le risorse investite nell'attività che possono includere denaro, competenze e tempo di individui e organizzazioni
Attività	rappresenta quello che viene realizzato
Output	è il risultato dell'attività
Outcome	è il cambiamento nel breve termine nella vita dei beneficiari diretti dell'intervento
Impatto	è il cambiamento in ambito sociale, ambientale ed economico causato dall'organizzazione su tutti i beneficiari diretti e indiretti nel medio/lungo termine

Per Recognita è stata identificata la seguente catena del valore (rappresentata tralasciando input e attività):



Ottenere un impatto sulla comunità e misurarlo è un'attività a lungo termine.

Recognita si pone l'obiettivo di conseguire un effetto positivo sugli stakeholder chiave e di misurare tale effetto, individuando un set di indicatori specifici che possa intercettare la peculiarità dell'organizzazione.

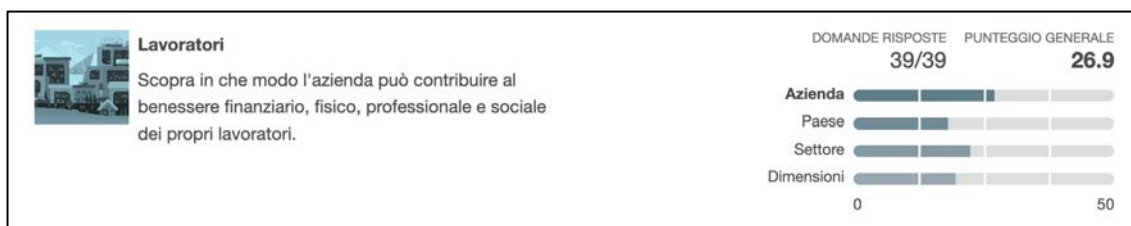
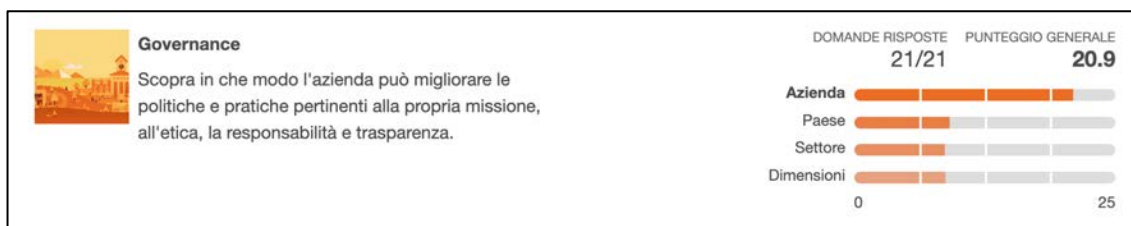
In attesa di portare a termine questo percorso e per rispondere all'esigenza di utilizzare uno standard di valutazione esterno secondo quanto previsto dall'allegato 4 alla Normativa Benefit, si è effettuato un *assessment* secondo lo standard B Lab che integra gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Nella precedente relazione (al 30/09/2022) la società conseguiva un B Impact Score di 57.8/200 (dato non certificato).

Sulla base del questionario svolto con riferimento alla situazione attuale, Recognita consegue un B Impact Score di 65.8/200 (dato non certificato):



Tale esito viene così dettagliato nelle sue componenti e in relazione al paese, al settore e alle dimensioni:





La Società ha ancora margini di miglioramento nei rapporti con i lavoratori nonché nei confronti dei clienti e della comunità.

Nel 2023, in via sperimentale, la Società ha iniziato ad utilizzare, come standard di valutazione, un nuovo strumento più adatto alle imprese non manifatturiere e di minor dimensioni: <https://sabi.labuonaimpresa.it/> creato dalla Fondazione Buon Lavoro in collaborazione con Goodpoint e Pwc.

* * *

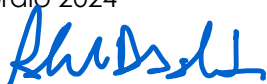
4. DESCRIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI

Tenendo conto dei risultati della survey e acquisiti i suggerimenti pervenuti dai collaboratori, nel 2024 la Società si propone di pianificare maggiori momenti di confronto, a titolo di esempio:

- formalizzare un calendario di riunioni brevi ma ricorrenti;
- organizzare attività formative;
- svolgere iniziative di "team building";
- strutturare un piano incentivante equo e trasparente.

Novara, 29 febbraio 2024

Roberto Drisaldi



Responsabile dell'Impegno di Recognita S.p.A. Società Benefit

