



Rapporto di sostenibilità 2025



Indice:

Lettera agli stakeholder	3
1 Beta 80, Exceed it	4
1.1 La nostra identità tra radici e prospettive	6
1.2 La nascita de La Fondazione Beta 80	7
1.2.1 Il nostro percorso in quasi 40 anni di storia	11
1.2.2 I valori che guidano il nostro modo di fare impresa	12
1.2.3 Le associazioni di cui facciamo parte	15
1.3 Eccellenza digitale: il portafoglio di servizi offerti	17
1.3.1 Innovazione, qualità e sicurezza: le chiavi del nostro successo	28
2 Approccio alla rendicontazione della sostenibilità	30
2.1 Stakeholder engagement	32
2.2 Il processo di identificazione dei nostri temi materiali	34
3 Una governance orientata alla creazione di valore condiviso	37
3.1 Struttura e assetto di governance	39
3.2 Il nostro business tra etica e solidità	40
4 La responsabilità verso le persone	42
4.1 Risorse umane: la chiave del nostro successo	44
4.1.1 Formazione e crescita professionale	47
4.1.2 Prendersi cura del capitale umano	50
4.1.3 La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	56
4.2 Il nostro impatto sulla comunità	58
4.2.1 Impegno sociale e donazioni	59
4.2.2 Creazione e condivisione di know-how	60
4.2.3 Il nostro impegno per i giovani IT di domani	61
5 L'impegno per l'ambiente	64
5.1 Energia e clima	66
Tabella obiettivi	70
Appendici metodologiche	72
Nota metodologica e gestione dei temi materiali	72
GRI Content Index	75

Lettera agli stakeholder



Gentili stakeholder,

Questa è la seconda edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, un momento privilegiato per fermarsi e guardare Beta 80 nelle sue dimensioni fondamentali, che ci consentano di rappresentare il nostro impegno per una sostenibilità a 360°.

Da sempre abbiamo infatti scelto, per la nostra azienda, una logica del lungo periodo, desiderando che la nostra azienda durasse nel tempo oltre i fondatori e abbiamo individuato in una gestione – che poi sarebbe stata definita – sostenibile, la modalità con cui portare avanti questa logica.

Non l'abbiamo concretizzata in gesti eclatanti: siamo partiti da ciò che ci sta più a cuore, ovvero la gestione dei clienti e dei collaboratori. Abbiamo lavorato da subito consapevoli che questi due asset sono quelli che rendono competitiva un'azienda come la nostra, fornendo al cliente affidabilità del fare e della relazione e costruendo coi nostri collaboratori proprio competenza e gusto nel relazionarsi per trovare soluzioni e opportunità. È un lavoro in itinere, che tiene insieme queste radici con l'evolversi del modo di lavorare, l'innovazione tecnologica e le grandi sfide dei nostri giorni, guardando con fiducia il futuro proprio perché questo futuro si appoggia su un presente che ci teniamo a vivere con solidità e sguardo aperto.

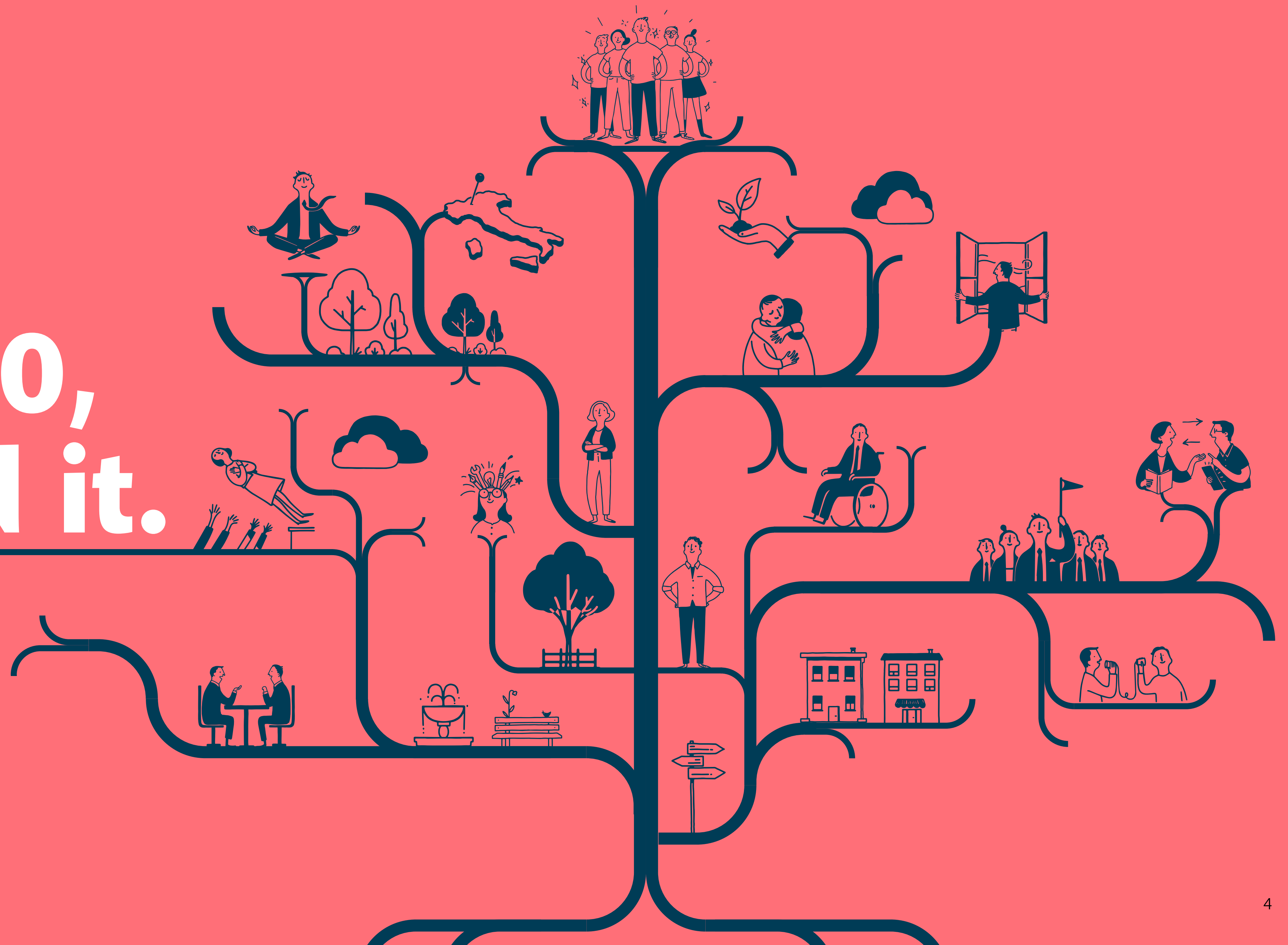
Teniamo agganciata alle scelte di ogni giorno una idealità, a volte andando controcorrente o scegliendo una strada meno battuta e sicuramente avendo cura di preservare la nostra cultura aziendale. Ci impegniamo per fare in modo che i nostri comportamenti nei confronti di clienti, collaboratori, partner e fornitori siano coerenti con il senso per il quale esistiamo, facendo in modo che la cultura aziendale non sia qualcosa di aggiunto per oliare la convivenza in azienda, ma l'aria che respiriamo, ovvero il modo con cui facciamo le cose.

Questo report, dunque, racconta un altro pezzo proprio di questo viaggio attraverso grandi e piccoli fatti del 2025, privilegiando la trasparenza e la completezza, portando quindi i nostri stakeholder a conoscere di più Beta 80.

Saremmo felici se tu, caro stakeholder, ti fermassi a leggerlo, scegliendo – perché no - di intessere su quanto apprenderai, un dialogo con noi.

Alfredo Savatini

1. Beta 80, Exceed it.



Ogni giorno ci impegniamo a superare le aspettative di chi sceglie di affidarsi a noi. Per questo affrontiamo ogni attività, sia essa progetto o servizio, come un percorso condiviso: un viaggio da compiere insieme alle nostre persone e nel quale sappiamo di poter generare valore, imparare e lasciare un segno positivo.

Affrontiamo questo viaggio con uno spirito curioso e aperto al futuro, da sempre elemento distintivo della nostra cultura aziendale: imparare, confrontarsi e cooperare sono infatti principi cardine all'interno della nostra organizzazione e della relazione con i nostri clienti.

Con questo stesso approccio di apertura e questo desiderio di condivisione presentiamo il nostro secondo rapporto di sostenibilità: uno strumento di trasparenza, dialogo aperto e impegno verso tutti i nostri stakeholder.

1.1 | La nostra identità tra radici e prospettive.

Come Beta 80 da quasi 40 anni operiamo nel mercato ICT, offrendo soluzioni proprietarie e servizi ad alto valore aggiunto, accompagnando con passione e competenza i clienti verso la trasformazione digitale e lo sviluppo d'impresa.

Nonostante il passare degli anni, il nostro approccio al mercato è rimasto invariato e contraddistinto da curiosità, voglia di imparare e dalla consapevolezza che il miglioramento passa dal confronto e dalla collaborazione, in primis con i clienti.

È da questa certezza che nasce la scelta (e l'impegno) di costruire sempre relazioni a lungo termine, che non si esauriscono con la consegna di un singolo progetto ma che ci permettono di generare valore nel tempo, in modo condiviso.

La volontà di creare un progetto solido e duraturo si riflette anche nelle nostre scelte imprenditoriali, dirette innanzitutto alla salvaguardia dell'indipendenza decisionale. In coerenza con questa visione, la titolarità di Beta 80 è rimasta saldamente in mano ai soci fondatori fino al 2024, anno in cui è stata costituita la Fondazione Beta 80 ed è iniziata una nuova fase evolutiva, nel segno della continuità dei valori.

La presenza dei soci fondatori, tuttora attivamente coinvolti in azienda, non ha impedito nel tempo di scegliere i migliori manager e professionisti sul mercato per le posizioni chiave, né di aprire la partecipazione societaria a giovani di talento.

Tra le nostre scelte, figura quella di non distribuire i dividendi e propendere invece al totale reinvestimento degli utili nella crescita della Società. Questa strategia ha contribuito a uno sviluppo organico e solido, garantendo sia ai collaboratori sia ai clienti l'affidabilità e la stabilità necessarie a stabilire un lungo rapporto di fiducia.

1.2 | La Fondazione Beta 80.





La nostra vision è da sempre strettamente legata al concetto di realtà costruita per durare nel tempo, al fine di raggiungere un importante scopo: incidere positivamente sulla società tramite il nostro lavoro, il nostro modo di fare business e la nostra cultura aziendale.

Da questa vision è nata la scelta di commissionare uno studio a consulenti specializzati per individuare l'infrastruttura societaria e di governance migliore per salvaguardare la durata e lo sviluppo aziendale.

Così è nata la Fondazione Beta 80.

Alfredo Lovati





Nel 2024 i soci fondatori hanno ancorato il futuro del Gruppo alla creazione di una fondazione a cui hanno donato interamente le quote detenute, sia delle controllate sia delle partecipate.

È nata così la Fondazione Beta 80, uno strumento che intende garantire durabilità e stabilità. I cardini di questa nuova realtà restano l'indipendenza, la continuità anche quando non siano più presenti i soci fondatori e la tutela del valore sociale del Gruppo.

La Fondazione si propone, infatti, di assicurare la sostenibilità economica, sociale e ambientale del Gruppo a lungo termine, pur mantenendo l'adesione ai valori aziendali originari. Beta 80 e l'omonima Fondazione, secondo le parole del Presidente Alfredo Lovati, «lavorano come un unico ecosistema sinergico».

L'azienda rappresenta la realizzazione del modello di business voluto dai fondatori e funge da motore per l'innovazione e il business. La Fondazione, invece, è dedicata a preservare e proteggere il valore sociale di Beta 80, condividendo la stessa vision e gli stessi valori, e fungendo da ulteriore propulsore nel raggiungimento del purpose.

I principi che ci guidano



I principi che guidano l'operato della Fondazione sono:

- la valorizzazione del lavoro e l'espressione delle persone coinvolte;
- la promozione dell'innovazione, dell'eccellenza e del miglioramento continuo;
- la crescita e lo sviluppo delle capacità del management e dei collaboratori.

Inoltre, la Fondazione intende promuovere lo sviluppo di un ambiente professionale in cui sostenibilità, welfare, cultura, valori e piacere di lavorare insieme siano prioritari rispetto al mero profitto, promuovendo l'espressione creativa delle persone e la loro capacità di assumersi responsabilità verso gli stakeholder.

Un altro obiettivo significativo della Fondazione è l'implementazione di un sistema di formazione aziendale e di governance basato su valori positivi e di integrità del business, creando condizioni per uno sviluppo responsabile per tutti gli stakeholder e ponendo la sostenibilità sociale al centro del business.

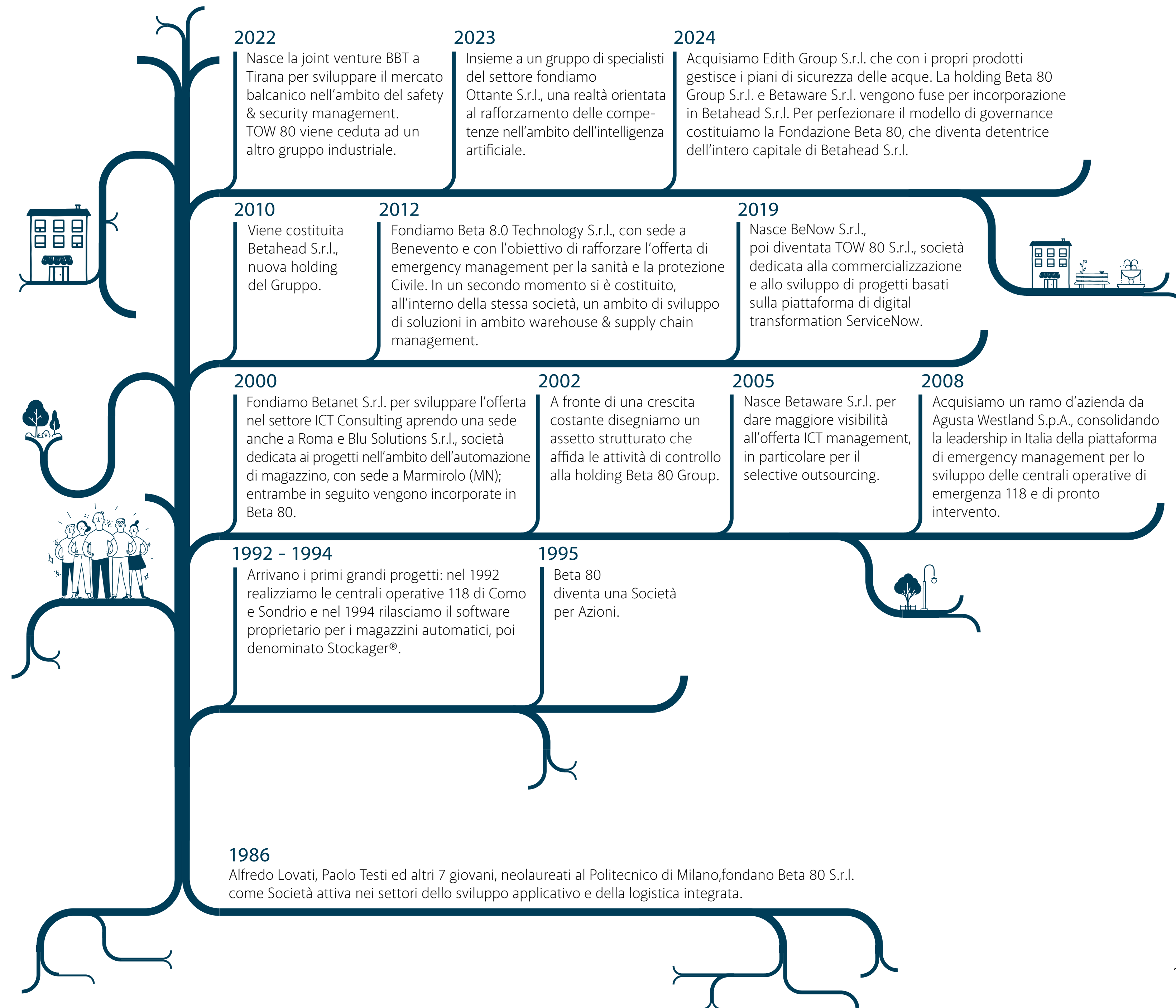
Nel corso del 2025 la Fondazione Beta 80 ha iniziato a tradurre in azioni concrete i principi che ne guidano la missione, promuovendo iniziative accomunate da un unico obiettivo: contribuire a costruire le condizioni affinché il valore umano, culturale e imprenditoriale del Gruppo possa continuare a generare un impatto positivo nel tempo.

Tra le prime iniziative realizzate, rientra il sostegno al progetto **Girls@Polimi**, attraverso il finanziamento di borse di studio rivolte a giovani studentesse che scelgono percorsi universitari in ambito STEM presso il Politecnico di Milano. La partecipazione della Fondazione è motivata dalla convinzione che investire nella formazione delle nuove generazioni rappresenti una responsabilità sociale e, al tempo stesso, un'opportunità concreta per contribuire alla riduzione del divario di genere nelle discipline tecnico-scientifiche.

Nel corso del 2025 anno sono stati inoltre avviati i lavori per la progettazione della **Fondazione Academy**, un percorso di formazione rivolto ai futuri manager del Gruppo. L'Academy accompagnerà lo sviluppo delle competenze manageriali assicurando, al contempo, la trasmissione dei principi fondativi, della cultura aziendale e del purpose che caratterizzano l'identità di Beta 80, affinché possano continuare a orientarne l'evoluzione anche nelle generazioni future.

1.2.1 | Il nostro percorso in 40 anni di storia.

La nostra storia ha inizio con un gruppo di studenti che, animati da uno spirito curioso e proiettato verso il futuro, decidono di trasformare le loro idee in un'impresa, gettando le basi della realtà che siamo oggi.



1.2.2 | I valori che guidano il nostro modo di fare impresa

Le nostre strategie aziendali sono orientate a un obiettivo chiaro e ambizioso: creare valore nel tempo per tutti gli stakeholder, anche attraverso lo sviluppo del nostro business.

Per concretizzare questa visione alimentiamo con le nostre decisioni e i nostri comportamenti una cultura aziendale che riconosce il lavoro come uno spazio di crescita e di trasformazione positiva, per le persone e per la società. Il lavoro, per noi, è uno dei mezzi di espressione umana e, in quanto tale, è dotato di una propria dignità e rilevanza intrinseche, a prescindere dal tipo di attività svolta. Quando è vissuto come valore per sé e per gli altri, genera qualità, affidabilità e innovazione, non solo rispondendo alle aspettative ma permettendo anche di superarle, contribuendo così all'evoluzione di chi lo svolge e dei clienti che ne beneficiano.

La nostra società mette al centro uomini e donne e li considera e apprezza nella loro interezza e per la loro complessità: è questo uno dei tratti originari che hanno dato vita all'azienda. Per questo motivo, abbiamo cura delle persone nella loro dimensione lavorativa e privata, nella convinzione che entrambe possano essere fonte di crescita, bellezza e arricchimento reciproco.

Con le nostre politiche, ci adoperiamo per favorire un contesto di benessere in cui la sfera lavorativa e quella privata abbiano entrambe dignità e importanza. Lo facciamo puntando sullo sviluppo professionale, affinché l'attività lavorativa – qualunque essa sia – possa essere opportunità di espressione di sé, oltre che delle proprie competenze e aspirazioni; allo stesso tempo ci impegniamo a costruire le condizioni perché nella vita personale di ciascuno sia possibile coltivare ogni giorno affetti e interessi.



Questo approccio è sostenuto da un disegno organizzativo funzionale al modello di business, che esplicita ruoli e responsabilità e abilita processi decisionali consapevoli.

Vengono incentivati il dialogo, la gestione costruttiva dell'errore e l'assunzione responsabile degli impegni, favorendo il protagonismo delle persone nel proprio perimetro di competenza e, al tempo stesso, incoraggiando l'intraprendenza al di fuori di esso. In questo modo ogni persona è messa nelle condizioni di poter contribuire concretamente agli obiettivi comuni.

Anche la comunicazione ha un'impostazione precisa: costante, bidirezionale e fondata sull'ascolto, capace di valorizzare le differenze e di generare sviluppo personale e professionale.

Questi punti rappresentano la base di una concezione del lavoro di squadra inteso come capacità di lavorare con l'altro per aggiungere un obiettivo comune e in modo da costituire la base di una leadership moderna.

Non si tratta più di un modello accentrato, ma di una guida che abilita, valorizza e responsabilizza le risorse che coordina, rendendole nuovi fari all'interno dell'organizzazione.



Promuoviamo inoltre una leadership diffusa, in cui le decisioni di ciascuno siano al servizio degli altri e che si fondi su relazioni simmetriche e dialogo autentico.

Alla luce di questo, il capitale umano viene riconosciuto come valore assoluto, indipendentemente da elementi come genere, provenienza etnica, credo religioso o qualsiasi altra caratteristica individuale, poiché le differenze rendono ancora più preziose le nostre persone.

Le iniziative e le politiche di diversity & inclusion fanno parte quindi delle fondamenta della cultura aziendale stessa, che valorizza le differenze all'interno di un'identità aziendale condivisa e garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e carriera.

Nella governance ci lasciamo guidare da semplici principi fondamentali, trascritti all'interno del Codice Etico¹, che ispirano ogni aspetto del nostro operato e ci aiutano a garantire il mantenimento di elevati standard comportamentali in tutte le attività.

- **Legalità:** rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nei paesi in cui operiamo.
- **Integrità:** basare ogni rapporto e comportamento sui principi di onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e rispetto reciproco.
- **Responsabilità:** evitare attività, anche occasionali, che possano creare conflitti con gli interessi aziendali o interferire con la capacità di prendere decisioni coerenti con gli obiettivi societari.
- **Trasparenza:** assicurarsi che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.
- **Etica:** improntare i rapporti con i soggetti pubblici e gli interlocutori commerciali privati al pieno rispetto delle norme vigenti e dei principi di imparzialità e correttezza.
- **Sicurezza:** perseguire, monitorare e mantenere costantemente gli standard previsti dal legislatore, così da garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, attuando politiche efficaci di riduzione del rischio attraverso misure preventive, formative e di controllo.

Richiediamo a tutti coloro che fanno parte della nostra azienda, anche temporaneamente, di impegnarsi a rispettare proattivamente e scrupolosamente questi principi in ogni ambito e in tutte le iniziative.

Concludendo, per noi fare impresa significa puntare all'aumento del cosiddetto total value, cioè quel valore che abbraccia fattori economico-finanziari ma anche umani, e che porta a un arricchimento morale, materiale e culturale di tutte le persone coinvolte. La naturale conseguenza della generazione di valore per tutti gli stakeholder è un impatto positivo sull'intera società.

Non si tratta solo di dare l'esempio come azienda, ma anche di contribuire attivamente a un cambiamento positivo nel modo di fare business.

Desideriamo per diventare più grandi, solidi e rilevanti nel settore, ma anche trasmettere la passione di chi collabora con noi a un progetto industriale non speculativo, che possa evolvere e innovarsi all'interno di una cultura originale, che duri nel tempo sapendo valorizzare e formare le generazioni che lo guideranno nel futuro.

¹ Il Codice Etico è disponibile pubblicamente sul nostro sito web:
<https://beta80group.it/azienda/more/codice-etico/>

1.2.3 | Le associazioni di cui facciamo parte

Far parte di associazioni autorevoli
significa affinare la propria prospettiva
sul settore in cui si è attivi.
Anche per questo negli anni ci siamo associati
a diversi network, fra cui quelli presentati
brevemente di seguito.



Associazione nazionale di riferimento per le imprese ICT e digitali in Italia di Confcommercio - Imprese per l'Italia. Rappresenta e tutela gli interessi delle aziende del settore, promuovendo la cultura digitale e supportando lo sviluppo tecnologico nel Paese.

Nello specifico partecipiamo al gruppo di Assintel dedicato alle risorse umane, che ha come finalità la diffusione di best practice di gestione tra associati, la raccolta e l'indirizzamento dei bisogni delle aziende dalle dimensioni più contenute e la definizione dei temi da sottoporre alle parti sociali in fase di contrattazione collettiva.



Organizzazione non governativa con sede a Bruxelles, fondata nel 1999, la cui missione è il miglioramento della sicurezza e la protezione delle persone, contribuendo a ottimizzare la risposta alle emergenze anche tramite la promozione del numero unico di emergenza europeo (112).

Partecipiamo attivamente all'iniziativa perché condividiamo pienamente la missione di EENA e riconosciamo il ruolo cruciale che l'innovazione tecnologica riveste in questo ambito. All'interno dell'associazione siamo inoltre membri del Tech & Ops Committee, un gruppo di lavoro che offre competenze specialistiche su questioni operative e tecniche che riguardano i servizi di emergenza. Partecipare a questo comitato ci consente di contribuire direttamente alla creazione di documenti di alto valore e alla condivisione di competenze, promuovendo un continuo sviluppo e miglioramento delle soluzioni per la gestione delle emergenze. Essere parte di EENA rappresenta un'opportunità per collaborare con esperti globali, scambiare conoscenze all'avanguardia e supportare concretamente lo sviluppo di tecnologie innovative, fondamentali per la sicurezza delle persone.



Consideriamo ogni incarico come un'opportunità per lasciare un'impronta significativa.

Con uno spirito curioso e orientato al futuro ci dedichiamo all'apprendimento, al confronto e alla collaborazione con tutti i nostri stakeholder.



1.3 | Eccellenza digitale: il portafoglio dei servizi offerti

I nostri servizi IT, principalmente rivolti a clienti del mercato nazionale ma con una crescita di fatturato anche verso l'estero, si articolano su **tre aree di business principali.**



ICT Services
& Solutions

Supply Chain
& Warehouse
Management

Emergency &
Crisis Management



ICT Services & Solutions

Da quasi quarant'anni la *business unit* **ICT Services & Solutions** supporta organizzazioni pubbliche e private nel loro percorso di trasformazione digitale, mettendo a disposizione competenze di consulenza, *system integration* e servizi gestiti in grado di accompagnare i clienti lungo l'intero ciclo di vita dei propri servizi digitali.

La nostra offerta si rivolge a imprese di medie e grandi dimensioni e alla Pubblica Amministrazione, operanti in diversi settori, tra cui *finance, manufacturing, energy e public sector*. Attraverso un approccio di consulenza e una profonda conoscenza dei processi di business, progettiamo soluzioni tecnologiche che consentono di innovare le organizzazioni e, allo stesso tempo, di garantire continuità operativa, sicurezza e resilienza agli ecosistemi IT.

La proposta della *business unit* si sviluppa lungo **due direttrici complementari**.

Da un lato accompagniamo i clienti nella **digitalizzazione dei processi di business**, progettando e realizzando applicazioni, piattaforme dati e soluzioni di automazione intelligente che rendono le organizzazioni più efficienti, innovative e capaci di valorizzare il proprio patrimonio informativo.

Dall'altro assicuriamo la **governance e la gestione delle infrastrutture IT**, affinché applicazioni e servizi possano operare in modo affidabile, sicuro e resiliente, garantendo continuità operativa anche in contesti caratterizzati da elevata complessità.

Intelligenza artificiale, cloud e cybersecurity sono tecnologie abilitanti trasversali che accompagnano tutte le nostre soluzioni, contribuendo ad accelerare l'innovazione e a rafforzare la sicurezza dell'intero ecosistema digitale.

Digital Transformation

Supportiamo le organizzazioni nella progettazione e realizzazione del proprio percorso di trasformazione digitale attraverso servizi di consulenza, sviluppo software e system integration.

L'offerta comprende iniziative di **application modernization**, per evolvere e aggiornare le applicazioni esistenti secondo architetture e metodologie moderne; soluzioni di **business process automation**, che integrano intelligenza artificiale e machine learning per automatizzare attività ripetitive e migliorare efficienza, qualità e produttività; e servizi dedicati alla progettazione di **data platform**, che consentono di raccogliere, integrare, governare e valorizzare i dati aziendali, rendendoli disponibili ai processi decisionali e alle applicazioni di intelligenza artificiale.

Infrastructure & Operations Cybersecurity

Affianchiamo i clienti nella gestione dell'intero ecosistema tecnologico attraverso servizi che garantiscono prestazioni elevate, continuità operativa e resilienza delle infrastrutture IT.

L'offerta comprende attività di **infrastructure management, application management, IT service management, observability, automation & orchestration** e servizi di **single point of contact (SPOC)**, assicurando il monitoraggio continuo e la gestione operativa di applicazioni e infrastrutture, anche in modalità 24/7.

La sicurezza rappresenta una componente trasversale dell'intera offerta ICT.

Beta 80 supporta i propri clienti nella protezione di infrastrutture, applicazioni e dati attraverso servizi di **cybersecurity governance, security operations center (SOC)** attivo 24 ore su 24, monitoraggio continuo degli eventi di sicurezza, gestione degli incidenti, vulnerability management e definizione di strategie volte a rafforzare la resilienza informatica delle organizzazioni. L'approccio DevSecOps completa questa visione, integrando i principi della cybersecurity lungo l'intero ciclo di vita dello sviluppo applicativo. La sicurezza viene così progettata e implementata fin dalle prime fasi di sviluppo (secure by design), favorendo la realizzazione di applicazioni più sicure, resilienti e conformi ai requisiti normativi.



Supply Chain & Warehouse Management

La business unit Supply Chain & Warehouse Management rappresenta da oltre 30 anni un punto di riferimento nel settore. Offriamo ai nostri clienti (oggi quelli attivi sono oltre 200) soluzioni che permettono di migliorare l'efficienza operativa di magazzino, ridurre i rischi e ottimizzare le performance complessive, grazie allo sviluppo di progetti personalizzati e scalabili, un forte focus sulla digitalizzazione e l'integrazione delle tecnologie più innovative.

La nostra priorità sono i bisogni specifici di ogni cliente. Per rispondere a queste esigenze, abbiamo due linee di offerta: una nostra e una best of breed del mercato, entrambe con assistenza post-vendita 24/7/365 a livello mondiale.

Insieme, soddisfano le necessità di clienti con magazzini manuali, automatici, ibridi e centri distributivi.

Stockager® Suite

StockMan

StockMatic



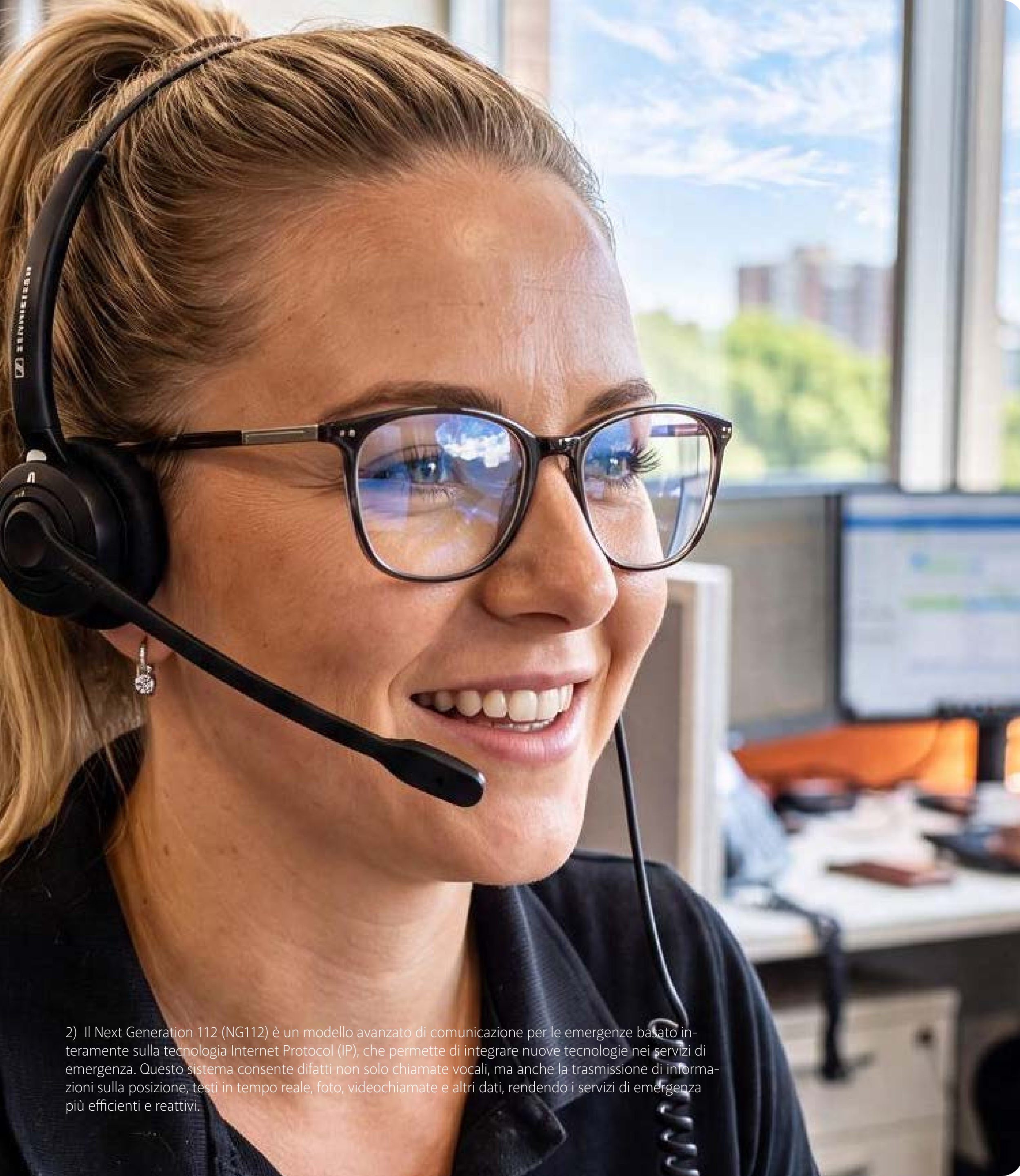
Stockager® Suite è la piattaforma software proprietaria di Beta 80 capace di aumentare l'efficienza, ridurre gli errori e velocizzare le operazioni di un magazzino moderno. Essa offre una copertura funzionale completa per ogni tipo di magazzino, garantendo supporto in tutte le fasi della logistica. La piattaforma, gestibile on premise e in cloud, si compone di due moduli principali:

- **StockMan**, il Warehouse Management System (WMS) flessibile e scalabile, ideale per migliorare l'efficienza e la produttività di ogni tipo di magazzino.
- **StockMatic**, il Warehouse Control System (WCS) per la gestione integrata di sistemi automatici eterogenei.

Ai clienti che scelgono SAP, Beta 80 si propone come partner ufficiale per l'implementazione di sistemi di magazzino, sviluppando progetti SAP supply chain management.

L'esperienza maturata in questi anni ci consente oggi di essere non solo un partner per la parte software di gestione dei magazzini, ma anche un provider di progetti end-to-end di automazione e smart logistic, anche in ambiti estremamente complessi come quelli della logistica ospedaliera.

I nostri progetti in ambito supply chain sono presenti a livello globale con implementazioni in Italia, Europa, Medio ed Estremo Oriente, Stati Uniti e America Latina, e in molteplici settori.



Emergency & Crisis Management

Con oltre trent'anni di esperienza al fianco di enti, istituzioni e clienti privati, attraverso le nostre piattaforme proprietarie offriamo soluzioni innovative per l'emergency & crisis management di centrali operative di emergenza pubbliche, control room private delle infrastrutture critiche, sale operative della Protezione Civile e di continuità assistenziale. Le nostre soluzioni, leader di mercato e potenziate da tecnologie di intelligenza artificiale, sono attive in dieci paesi con 102 centrali che servono oltre 69 milioni di cittadini.

In Italia, in particolare, siamo stati i primi a adottare il modello NUE 112 secondo le direttive europee in logica di riuso applicativo. Dal 2008 siamo membri stabili di EENA – European Emergency Number Association, l'organismo che definisce le normative nel settore della sicurezza pubblica. Inoltre, abbiamo un ruolo centrale nell'adozione e nello sviluppo delle soluzioni

NG112², coprendo ogni aspetto di questo ecosistema tecnologico, dalla progettazione all'interoperabilità tra gli attori dell'emergenza. Le nostre soluzioni e impianti ICT sono progettati secondo le normative ACN per le infrastrutture critiche e sottoposti a rigorosi test di sicurezza. L'affidabilità delle nostre soluzioni (certificata ISO:27001) caratterizza i sistemi provinciali e regionali, dimostrando che sappiamo sempre adattare i progetti alla trasformazione digitale.

La pluriennale esperienza in ambito pubblico, ci ha consentito di ampliare il nostro raggio d'azione anche al settore privato, in tutte quelle realtà che per tipo di business e per livello di rischio in termini di safety & security rendono le esigenze paragonabili a quelle della pubblica sicurezza: hub dei trasporti, impianti energetici, campus universitari, strutture sanitarie, acquedotti e altre utilities.

2) Il Next Generation 112 (NG112) è un modello avanzato di comunicazione per le emergenze basato interamente sulla tecnologia Internet Protocol (IP), che permette di integrare nuove tecnologie nei servizi di emergenza. Questo sistema consente infatti non solo chiamate vocali, ma anche la trasmissione di informazioni sulla posizione, testi in tempo reale, foto, videochiamate e altri dati, rendendo i servizi di emergenza più efficienti e reattivi.

Life 1st è una piattaforma CAD di nuova generazione per la gestione delle emergenze, che integra tecnologie avanzate per localizzazione, comunicazione multicanale e dispatching intelligente, migliorando l'efficienza e la rapidità degli interventi delle centrali operative.



Control 1st è una piattaforma modulare per la gestione integrata della Safety & Security. Progettata per le Control Room private, consente il monitoraggio centralizzato di sistemi di sicurezza fisica e controllo, migliorando l'efficienza operativa.



Safety 1st è una piattaforma all-in-one per le Sale Operative di Protezione Civile. Supporta le attività di pianificazione, risposta e recupero in caso di maxiemergenze, integrando moduli per il monitoraggio del territorio, la gestione delle risorse, il coordinamento operativo e la formazione del personale.



Help 1st è una piattaforma per la gestione delle chiamate non urgenti (116 117), che offre un punto di accesso unico per rispondere alle richieste di assistenza medica e informazioni da parte dei cittadini. Supporta la continuità assistenziale e facilita l'integrazione tra servizi territoriali, ospedalieri e di emergenza.



WIN – Water Integrated Network

È una piattaforma adottata da oltre 30 gestori in Italia, e rappresenta uno strumento per affrontare le sfide normative e ambientali del settore idrico, favorendo un approccio integrato alla water safety.





Siamo convinti che uno studio approfondito degli scenari di mercato nei quali operiamo possa fornirci vantaggi competitivi.

Per questo motivo da qualche anno abbiamo istituito Tavoli di Marketing Strategico tematici, che consentono la condivisione di conoscenze e competenze tra le diverse business unit e funzioni aziendali, e la definizione delle strategie a medio e lungo termine per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.



Tavoli di Marketing Strategico attivi:

Tavoli per Industry:

Education, Finance & Insurance, Utility & Energy, Manufacturing.

Tavoli per linee di offerta:

Application Modernization, Data & Dataplatform, Logistica Ospedaliera, Smart Logistic, Water Management, Emergency & Crisis Management.

Integrazione Marketing & Sales

In Beta 80 abbiamo scelto di adottare un approccio sinergico all'integrazione tra Marketing e Sales, che ci permette di operare come un unico team verso l'obiettivo condiviso della crescita aziendale. Dopo la sperimentazione avviata nel 2024 sulle Industry Manufacturing e Finance, i risultati ottenuti hanno confermato il valore di questo modello organizzativo, portandoci nel 2025 a estenderlo anche alla business unit SCM.

L'esperienza maturata ha dimostrato che la collaborazione strutturata tra Marketing e Sales è un elemento chiave per costruire percorsi di sviluppo del business sempre più efficaci. Lavorare in modo integrato consente di valorizzare al meglio competenze e risorse, garantendo una maggiore coerenza tra le attività di comunicazione e quelle commerciali, e offrendo ai clienti un'esperienza più fluida e in linea con le loro esigenze.

A supporto di questo processo utilizziamo quotidianamente HubSpot, una piattaforma che ci consente di condividere una visione unificata delle opportunità di business, di gestire in modo integrato le relazioni con prospect e clienti, di automatizzare attività e processi e di monitorare l'intero percorso di sviluppo commerciale attraverso dati e indicatori condivisi. Grazie a questo strumento, Marketing e Sales possono collaborare in modo ancora più efficace nell'individuazione, qualificazione e valorizzazione delle opportunità di crescita.

Gartner

Nell'autunno 2025 abbiamo avviato una partnership strategica con Gartner, uno dei principali punti di riferimento a livello internazionale nell'ambito della ricerca e della consulenza tecnologica. Questa collaborazione rappresenta per Beta 80 un importante investimento nella crescita delle proprie competenze e nella capacità di interpretare in modo consapevole l'evoluzione del contesto economico, tecnologico e competitivo in cui operiamo.

L'accesso continuativo a ricerche indipendenti, benchmark di settore, analisi previsionali e framework metodologici ci consente di comprendere meglio le dinamiche che stanno trasformando il mercato, monitorare l'evoluzione dei principali trend tecnologici e valutare con maggiore efficacia le opportunità e i rischi associati ai cambiamenti in atto. Le informazioni e gli insight forniti da Gartner supportano inoltre le nostre attività di pianificazione strategica e contribuiscono a orientare le iniziative di Ricerca e Sviluppo verso ambiti a maggiore potenziale di innovazione e creazione di valore per clienti, partner e stakeholder.

La partnership ci consente anche il confronto continuo con una comunità internazionale di esperti, analisti e leader di settore, offrendo occasioni di approfondimento e aggiornamento che arricchiscono il patrimonio di conoscenza dell'organizzazione. In questo modo rafforziamo la nostra capacità di anticipare i cambiamenti, prendere decisioni basate su evidenze e sviluppare soluzioni sempre più innovative, sostenibili e coerenti con le esigenze attuali e future del mercato.

Osservatori Digital Innovation

Gli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Politecnico di Milano si confermano anche nel 2025 come uno dei principali punti di riferimento in Italia per l'Innovazione Digitale, grazie a un modello che integra ricerca applicata, divulgazione e aggiornamento continuo.

Nel corso del 2025, Beta 80 ha preso parte attivamente a tre Osservatori, contribuendo con la propria esperienza ai lavori di ricerca su Omnicanalità, Intelligenza Artificiale e Logistica, approfondendo trend emergenti e opportunità di sviluppo in ambiti chiave per la trasformazione delle imprese.

Osservatorio Omnichannel Customer Experience

Giunto alla sua settima edizione, l'Osservatorio Omnichannel Customer Experience supporta le aziende nella comprensione dei vantaggi di business legati a un approccio omnicanale, offrendo indicazioni operative per la sua concreta implementazione, il superamento delle principali criticità e l'adozione efficace delle MarTech.

Beta 80 Group, sponsor della ricerca 2025, ha partecipato durante l'anno a incontri, workshop e momenti di analisi, con l'obiettivo di interpretare l'evoluzione del fenomeno, anticiparne gli sviluppi e individuare i principali key driver di una Customer Experience di successo dal punto di vista del consumatore.

Osservatorio Artificial Intelligence

L'Osservatorio Artificial Intelligence si propone di esplorare le reali opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale, analizzandone i benefici per le organizzazioni e le prospettive di evoluzione del mercato, attraverso un approccio che integra visione manageriale e competenze tecnologiche. Beta 80 Group ha contribuito come sponsor alla ricerca 2025, mettendo a disposizione il proprio know-how per analizzare scenari, applicazioni e trend dell'AI, in un confronto continuo con professionisti del settore e aziende leader. I risultati di questa attività rappresentano una base di riferimento per le riflessioni e le progettualità che accompagnano il 2025.

Osservatorio Contract Logistics “Gino Marchet”

L'Osservatorio Contract Logistics “Gino Marchet” studia il comparto della logistica conto terzi, avvalendosi del contributo di una vasta community di esperti, con l'obiettivo di promuovere modelli di eccellenza nella gestione della logistica e della supply chain.

Beta 80 Group ha sostenuto la ricerca 2025 in qualità di sponsor, partecipando attivamente agli incontri e mettendo le proprie competenze al servizio dell'indagine, con un forte interesse verso l'innovazione e l'evoluzione del settore.



1.3.1 | Innovazione, qualità e sicurezza: le chiavi del nostro successo

Il nostro punto di forza risiede nella fiducia che i nostri clienti ripongono in noi: nel 2025 abbiamo conseguito un indice di fidelizzazione pari al 93%, in aumento di tre punti percentuali rispetto all'anno precedente³.

Questo risultato è frutto del nostro impegno costante nel fornire un servizio di alta qualità e della nostra attenzione alla sicurezza dell'infrastruttura IT. Grazie anche al conseguimento di certificazioni di settore, possiamo garantire completa riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, presentandoci come un partner affidabile agli occhi dei nostri clienti.



ISO 27001

Standard internazionale per l'implementazione e il mantenimento di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni. Questo standard agevola la protezione dei dati sensibili, garantendo la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni.



COBIT®

Framework di IT governance riconosciuto a livello globale, che offre indicazioni e strumenti per una gestione aziendale dell'informazione e della tecnologia efficace e strategica. Ottimizza i processi IT, facilita la sicurezza delle informazioni e gestisce i rischi associati.



PRINCE2

Fornisce un framework di best practice adattabile alle specifiche esigenze delle organizzazioni e ai diversi tipi di progetto, inclusi quelli Agile. L'obiettivo di PRINCE2 è garantire l'organizzazione e il controllo dei progetti durante tutto il ciclo di sviluppo, suddividendoli in fasi di gestione per assicurare un efficiente controllo delle risorse e dei progressi.



ITIL4

Il più riconosciuto approccio all'IT Service Management nel mondo, fornisce una guida per instaurare un sistema di gestione del servizio IT, estendendosi anche alla customer experience, al flusso di valore e alla trasformazione digitale. L'obiettivo principale di ITIL è aiutare le aziende a ottenere il massimo valore dai propri servizi IT, fornendo un modello operativo IT/digitale per la creazione, lo sviluppo e il miglioramento continuo di prodotti e servizi digitali.

3) Il dato è stato calcolato considerando la quota di fatturato dell'anno di riferimento derivante da clienti già presenti nell'anno precedente.

La nostra eccellenza nella cybersecurity è stata riconosciuta già nel 2021 attraverso l'assegnazione del massimo livello di valutazione da parte del sistema di osservazione Bitsight.

Questa piattaforma valuta la sicurezza delle aziende analizzando vari indicatori di rischio, come la vulnerabilità ai cyber attacchi, la gestione delle patch e la sicurezza delle reti. L'ottenimento di un punteggio elevato certifica l'efficace implementazione di misure di sicurezza robuste e il basso rischio di incidenti di sicurezza informatica, garantendo così ai nostri clienti un contributo affidabile e sicuro nella gestione della loro filiera di produzione.

In ottica di miglioramento continuo, anche nel 2025 abbiamo implementato diverse misure interne per aumentare la sicurezza dei nostri sistemi:

- l'adozione del servizio Intune, che consente la gestione centralizzata dei dispositivi aziendali, permettendo l'applicazione remota delle configurazioni sui nostri endpoint.
- l'adozione di un XDR, sistema di monitoraggio dei log (Wazuh).
- la segregazione della rete di Roma.

- la procedura e i test di Disaster Recovery sui sistemi NAV ed Everyday.
- il monitoraggio continuo con report mensili dei sistemi di sicurezza aziendali.
 - *Monitoriamo la piattaforma SIEM e XDR Wazuh per rilevare comportamenti anomali dei sistemi.*
 - *Monitoriamo gli alert generati dalla piattaforma Bitsight per rilevare vulnerabilità sull'esposizione ai cyber risk dell'azienda.*
 - *Monitoriamo le segnalazioni generate da Entra ID per rilevare lo stato di sicurezza degli account aziendali.*
 - *Monitoriamo i sistemi antivirus aziendali come Defender e Trend Micro.*
 - *Monitoriamo i sistemi di firewall e proxy Fortinet.*
- lo svecchiamento degli apparati CORE della rete di Milano, sostituendo switch con apparati più moderni, più sicuri e più efficienti.
- nell'ambito della NIS2 la definizione di linee guida di sicurezza per la procedura di audit degli endpoint di terzi, e la definizione di linee guida e di condizioni di acquisto per esplicitare e rendere ufficiali le caratteristiche che devono avere i pc di collaboratori esterni coinvolti nell'attività di Beta 80. Abbiamo abilitato il customer service a effettuare audit a campione.
- l'implementazione di policies e accessi condizionali per gli endpoint (Intune). Queste nuove policies permetteranno di aumentare la sicurezza degli accessi alla rete e al dominio Beta 80. I lavori in questo progetto sono attualmente in corso.
- le modifiche a Everyday (sistema gestionale interno) per aumentarne la sicurezza:
 - *abbiamo disabilitato il protocollo http per sostituirlo con https in tutti i servizi di integrazione;*
 - *abbiamo aggiunto la doppia autenticazione.*
- la conferma della fattibilità del progetto di sostituzione del Service Desk 2026 con il sistema Manage Engine Service Desk Plus in Cloud, per una maggiore sicurezza del sistema (ad esempio, la doppia autenticazione).
- il miglioramento della rete elettrica e degli apparati di rete di Udine, separando gli apparati di Beta 80 da quelli di GAP e rendendoli inaccessibili da personale non autorizzato. Abbiamo inoltre segregato la rete per renderla più sicura.

Anche per il 2025 è stata confermata la certificazione 27001, attiva fino al 2024 per la sola business unit Emergency and Crisis Management e oramai estesa a tutta l'azienda Beta 80.

Sono continuate le campagne annuali di sensibilizzazione interna sul phishing e la conseguente formazione laddove se ne sia ravvisata la necessità.

La nostra costante attenzione alla sicurezza ha permesso di evitare qualsiasi fuga, furto o perdita di dati dei clienti nel 2025

2.

Approccio alla rendicontazione della sostenibilità





In un contesto in cui l'attenzione ai temi della sostenibilità è ormai imprescindibile, la scelta di proseguire nel nostro percorso di rendicontazione rappresenta un passo strategico fondamentale e una testimonianza concreta di trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

Attraverso questo strumento, redatto su base volontaria, intendiamo dar voce ai nostri progressi, alle sfide e agli obiettivi che una gestione aziendale più consapevole e responsabile pone negli ambiti ambientale, sociale e di governance (ESG).



2.1 | Stakeholder engagement

Per costruire una strategia aziendale resiliente e proattiva nei confronti delle sfide della sostenibilità più rilevanti per la nostra realtà riteniamo fondamentale raccogliere le istanze, le aspettative e le prospettive dei nostri stakeholder.

Gli stakeholder, detti anche portatori di interesse, sono quelle persone (o gruppi di persone) che possono influenzare le attività aziendali e da queste, a loro volta, essere influenzate.

Il primo passo per la realizzazione di un processo di stakeholder engagement è l'identificazione delle categorie di portatori di interesse più rilevanti per l'organizzazione. Tale attività è stata condotta seguendo i principi definiti dallo standard AA1000 sviluppato da AccountAbility⁴.

Successivamente, abbiamo definito le modalità di coinvolgimento dei principali stakeholder, confermando anche per quest'anno un **approccio integrato** che combina modalità dirette e indirette. In particolare, il **coinvolgimento diretto** è stato focalizzato sui clienti, attraverso la somministrazione di un questionario volto a comprendere il loro approccio alla sostenibilità e spunti di miglioramento rispetto alle nostre pratiche. Inoltre, abbiamo raccolto il punto di vista di alcuni dipendenti sul nostro approccio alla sostenibilità mediante la conduzione di interviste strutturate.

Il **coinvolgimento indiretto** delle restanti categorie di stakeholder è avvenuto attraverso la selezione e l'analisi di documentazione pubblicamente disponibile utile a ricostruirne opinioni e aspettative.

4) Si fa riferimento ai principi di responsabilità, influenza, vicinanza/prossimità, dipendenza e rappresentatività, previsti dallo standard sullo Stakeholder Engagement (AA1000 SES).

I nostri *stakeholder* più significativi e le modalità di coinvolgimento

Categoria di stakeholder	Definizione	Modalità di coinvolgimento
Lavoratori	<i>Chi opera alle dipendenze o per conto di Beta 80</i>	<i>Diretta (interviste)</i>
Fornitori	<i>Chi ci fornisce servizi o tecnologia</i>	<i>Indiretta</i>
Fornitori di consulenza professionale	<i>Chi ci fornisce le figure tecniche professionali di cui ci avvaliamo per lo svolgimento di alcune attività</i>	<i>Indiretta</i>
Clienti <i>Emergency</i>	<i>I fruitori dei nostri prodotti nell'ambito emergency & crisis management</i>	<i>Diretta (questionario)</i>
Altri clienti	<i>I fruitori dei nostri prodotti negli ambiti ICT & Service Solutions e Supply Chain & Warehouse</i>	<i>Diretta (questionario)</i>
Società e comunità locali	<i>Il contesto sociale dei territori in cui ci troviamo e che può influenzare direttamente o indirettamente le nostre attività</i>	<i>Indiretta</i>
Istituzioni	<i>Il complesso delle istituzioni che possono influenzare direttamente o indirettamente le nostre attività (ad esempio Regione, Provincia, Comune presso i quali si trovano i nostri siti, Università)</i>	<i>Indiretta</i>
Istituti finanziari	<i>Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle nostre attività</i>	<i>Indiretta</i>
Media e stampa	<i>Mezzi di comunicazione internazionali, nazionali e locali (ad esempio televisione, stampa, radio e web) che possono influenzare direttamente o indirettamente le nostre attività</i>	<i>Indiretta</i>
Associazioni	<i>Associazioni e organizzazioni private, senza scopo di lucro, che possono agire in ambiti che influenzano direttamente o indirettamente le nostre attività (ad esempio associazioni ambientaliste, associazioni di settore)</i>	<i>Indiretta</i>

L'attività di stakeholder engagement ha consentito di integrare una prospettiva e una chiave di lettura esterna sulle tematiche di sostenibilità rilevanti per la nostra azienda. Queste ultime sono state identificate così come descritto nel paragrafo che segue.

2.2

Il processo di identificazione dei nostri temi materiali

In linea con quanto previsto dallo standard di riferimento⁵, la definizione dei contenuti del rapporto di sostenibilità è stata condotta attraverso il processo dell'analisi di materialità.

L'analisi di materialità costituisce il cuore metodologico di ogni bilancio di sostenibilità e rappresenta la base per la selezione dei temi materiali, cioè quelli che hanno impatti aziendali significativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Nel corso dell'anno di rendicontazione è stata aggiornata l'analisi di materialità condotta lo scorso anno, rivalutandola sulla base dello schema riportato di seguito.



Valutazione del contesto di riferimento

Questo primo step rappresenta la chiave principale per l'identificazione degli impatti di sostenibilità di un'azienda, ovvero quegli effetti, attuali o potenziali, generati dalla stessa verso i propri stakeholder. Attraverso una scrupolosa analisi della documentazione interna e di quella esterna di settore, con particolare riferimento agli aspetti di sostenibilità, congiuntamente ad un'analisi di benchmark, abbiamo aggiornato l'analisi del contesto di riferimento operativo per la nostra realtà.



Identificazione e valutazione degli impatti

In secondo luogo, abbiamo rivalutato la rilevanza degli impatti di sostenibilità già individuati lo scorso anno e, parallelamente, analizzato quelli nuovi emersi dall'analisi del contesto condotta.



Formulazione dei temi materiali

Infine, applicando la soglia di materialità, abbiamo identificato gli aspetti rilevanti per la nostra organizzazione, giungendo all'identificazione delle nostre tematiche materiali. Rispetto allo scorso anno si sono verificate alcune piccole variazioni nelle tematiche materiali, di riflesso a quelle avvenute in sede di identificazione e valutazione degli impatti.

⁵) Per ulteriori informazioni, fare riferimento alla "Nota metodologica".

Gli impatti rilevati attraverso questo percorso e i relativi temi materiali sono trattati nei capitoli del presente rapporto dedicati agli ambiti ambientale, sociale e di governance. La tabella di seguito presenta i risultati dell’analisi di materialità, riportando il punto di vista aziendale affiancato dalla valorizzazione degli stakeholder.

Temi materiali in ordine di priorità per Beta 80	Descrizione	Valorizzazione Stakeholder
Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio	<i>Assicurare delivery di qualità che rispondano alle esigenze del cliente, portandogli valore, avvalendosi anche di una struttura IT sicura e affidabile, che preservi la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.</i>	**
Valore e integrità dell’azienda	<i>Creare e diffondere valore attraverso le proprie attività e la costituzione della Fondazione Beta 80, mantenendo rigorosi standard etici e comportamentali e operando in conformità con le leggi di riferimento.</i>	***
Benessere dei lavoratori	<i>Promuovere un ambiente lavorativo che tuteli la salute fisica, mentale e relazionale dei dipendenti, assicurando la loro soddisfazione professionale, favorendo l’equilibrio tra vita lavorativa e privata e creando condizioni di lavoro sicure e salutarie, tenendo conto anche delle moderne forme di stress (cosiddetto tecnostress).</i>	***
Innovazione e contributo alla collettività	<i>Promuovere lo sviluppo socioeconomico della collettività anche oltre la dimensione locale, offrendo servizi ad alto valore aggiunto, dedicando risorse al mondo educativo e favorendo la diffusione e la condivisione del know how di settore.</i>	*
Diversità e pari opportunità	<i>Promuovere un contesto lavorativo che sia equo e inclusivo, dove ogni individuo sia rispettato, coinvolto e abbia pari accesso alle opportunità, senza alcuna forma di discriminazione.</i>	*
Energia e clima	<i>Gestire le proprie risorse energetiche al fine di ridurre le emissioni di gas a effetto serra, favorendo l'utilizzo di fonti rinnovabili e adottando pratiche rispettose dell’ambiente anche in riferimento alla propria catena di valore.</i>	**

Il processo di rivalutazione della materialità condotto quest'anno ha confermato la rilevanza di molte tematiche, consentendo al contempo di consolidare e perfezionare la rappresentazione identitaria della matrice in linea con le nostre evoluzioni interne.

Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio si conferma l'area aziendale più rilevante: rappresenta infatti un elemento centrale del nostro modello di business e della nostra capacità di rispondere alle aspettative e alle esigenze dei clienti.

Segue il tema **Valore e integrità dell'azienda**, che nel 2025 ha incrementato la propria rilevanza anche in relazione al rafforzamento interno derivante dalla piena messa a regime della Fondazione Beta 80. Tale prospettiva risulta condivisa anche dai nostri portatori di interesse, che hanno attribuito a questa tematica il massimo livello di valorizzazione.

Subito dopo si colloca il tema **Benessere dei lavoratori**, anch'esso considerato di primaria importanza dagli stakeholder, che per noi rappresenta un ambito cui dedichiamo un impegno costante, particolarmente importante in questo momento di profonda trasformazione del mercato del lavoro.

Il tema della responsabilità sociale verso l'esterno risulta ormai consolidato, pur assumendo una nuova denominazione alla luce dei diversi impatti oggi considerati. Parlare di **Innovazione e di contributo alla collettività** permette infatti di rappresentare con maggiore chiarezza il nostro impegno nella creazione e nella diffusione della conoscenza: un impegno già radicato sia all'interno dell'organizzazione sia verso l'esterno, attraverso l'attenzione alla formazione e la condivisione del know-how di settore, che negli anni si è ulteriormente rafforzato anche grazie alla costituzione della Fondazione.

Anche **Diversità e pari opportunità** si confermano tra le tematiche considerate maggiormente rilevanti. La loro collocazione nella matrice non riflette una minore attenzione a questi aspetti, ma il fatto che si tratta di un presidio ormai consolidato, che resta centrale nel nostro approccio aziendale e riflette l'attenzione che dedichiamo alla costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle persone.

In ambito ambientale, il tema **Gestione dei rifiuti** non è risultato materiale. Considerando il nostro settore di riferimento e la natura delle attività svolte, la tipologia di rifiuti prodotti non risultano particolarmente significative, fatta eccezione per i rifiuti RAEE. Anche alla luce dei dati raccolti nel 2024 per questa categoria, la tematica non è emersa come rilevante per la nostra realtà. Rimane invece tra gli aspetti ambientali considerati rilevanti il tema Energia e clima: pur non rappresentando una priorità settoriale, in quanto le nostre attività non sono caratterizzate da un'elevata intensità energetica, costituisce comunque un ambito su cui riteniamo importante mantenere attenzione e continuità di presidio.

3. Una governance orientata alla creazione di valore condiviso





Ci siamo dotati di un sistema di governance aziendale che riflette la nostra visione strategica e che abbiamo strutturato in modo da rispecchiare l'idea di impresa che intendiamo realizzare. Per noi “fare impresa” significa orientare le decisioni non solo in funzione dei risultati economico-finanziari ma anche considerando l'impatto che esse generano sulle persone, sull'organizzazione e sull'ecosistema di relazioni in cui operiamo.

Il principio del total value⁷ rappresenta la bussola che orienta i nostri processi decisionali, i modelli organizzativi e le politiche di gestione, e ha come obiettivo creare valore per tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni. Per garantire continuità, solidità e capacità di investimento, la nostra governance presidia la costruzione e la tutela di un patrimonio professionale ed economico robusto. Questo approccio ci consente di rafforzare la nostra posizione nel settore, evolvere nel tempo e mantenere una prospettiva di lungo periodo, valorizzando anche le generazioni che in futuro guideranno il progetto industriale.

È questa la cultura aziendale dalla quale derivano i nostri processi, le scelte manageriali e gli strumenti di gestione che ci permettono di governare l'impresa con integrità, trasparenza e responsabilità. Una governance fondata su principi etici e che rende possibili servizi capaci di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder dell'ecosistema Beta 80.



3.1 | Struttura e assetto di governance

Tutte le legal entity che costituiscono il Gruppo Beta 80 sono dotate di un **Consiglio di Amministrazione** (CdA) che svolge funzioni direzionali, di indirizzo strategico e di monitoraggio. I membri dei CdA sono eletti di norma con cadenza triennale dalle **assemblee dei soci**.

Il più importante organo esecutivo di governance aziendale è il **Comitato di Direzione (CD)**, che si riunisce con cadenza mensile (in alcuni periodi dell'anno quindicinale); è composto dal Chief Executive Officer (CEO), dal Direttore Generale, dal Direttore delle Risorse Umane, dal Chief Financial Officer (CFO), dal Direttore Marketing e Comunicazione Esterna, dai Direttori delle business unit e dal Sales Manager BU ICT. Quest'organo è responsabile dell'implementazione delle decisioni prese dal CdA, definisce nel dettaglio e mette in atto le strategie aziendali, incluse quelle di sostenibilità, detta le linee guida di tutti i piani operativi, approva i budget annuali e pluriennali e ha la responsabilità di tutte le azioni di guida e controllo dell'azienda. Compito importante del Comitato di Direzione è anche quello di monitorare costantemente l'andamento economico del Gruppo.

La possibilità di ampliare o ridurre la composizione del Comitato di Direzione è affidata al **CEO**, che riveste inoltre un ruolo cruciale nello sviluppo aziendale in tutte le sue sfaccettature: dal potenziamento della presenza sul mercato, coordinando il marketing operativo e strategico, alle attività di fusione e acquisizione in collaborazione con il reparto legale, fino al coordinamento della funzione di sviluppo interno. In particolare, negli ultimi anni ha lavorato alla reputazione aziendale sul mercato, all'innovazione delle modalità di lavoro, all'evoluzione della leadership interna e alla diffusione della cultura aziendale e del purpose.

Le politiche retributive del massimo organo di governo e dell'alta dirigenza, come quelle di tutta la popolazione aziendale, risultano allineate ai mercati di riferimento interno ed esterno. Una delle componenti caratteristiche della retribuzione è il piano di incentivazione pubblicato sulla intranet aziendale, che specifica i Key Performance Indicator (KPI) di misurazione per ciascun ruolo, inclusi i membri del Comitato di Direzione, soggetti a una valutazione annuale basata sul raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal CEO e dal Direttore Generale. Anche la sostenibilità è inclusa in questi obiettivi, per esempio attraverso l'acquisizione della certificazione della parità di genere e la redazione e pubblicazione del rapporto di sostenibilità del Gruppo in anticipo rispetto ai nuovi obblighi normativi.

Negli ultimi anni la sensibilità del nostro organo di governo riguardo agli ambiti ESG è cresciuta notevolmente. I membri del Comitato di Direzione coinvolti si formano e si aggiornano costantemente, partecipando a convegni, webinar e avvalendosi del supporto di società di consulenza esterne. Le conoscenze acquisite vengono poi condivise con gli altri membri del CdA.

	Composizione del CD					
	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Donne	Uomini	Categorie protette
2024	0%	25%	75%	12%	88%	0%
2025	0%	22%	68%	22%	68%	0%

3.2 | Il nostro business tra etica e solidità

Per il mantenimento di una governance solida e responsabile è centrale agire seguendo rigorosi principi di integrità e trasparenza. Promuoviamo la diffusione di una cultura aziendale orientata in questa direzione attraverso un **Codice Etico**, le cui disposizioni e principi si applicano a ciascun dipendente, collaboratore e consulente del Gruppo Beta 80, nonché ai componenti degli organi di controllo.

Inoltre, abbiamo adottato⁸ un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOGC) che rappresenta un ulteriore strumento per garantire il rispetto delle normative e prevenire comportamenti illeciti. Il MOGC è suddiviso in due sezioni principali:

- quella **generale** descrive il metodo utilizzato per identificare le attività sensibili e le regole per la composizione e il funzionamento **dell’Organismo di Vigilanza**, un organo indipendente incaricato di monitorare l’efficacia e l’osservanza del MOGC con riporto al Comitato di Direzione;
- quella **speciale** è dedicata, invece, ai singoli reati identificati come rilevanti a seguito della conduzione della valutazione dei rischi e contiene i protocolli di gestione per ciascuna attività considerata sensibile.

All’interno di questi documenti prestiamo particolare attenzione a normare i conflitti di interesse e la corruzione, stabilendo le norme di comportamento corretto e le azioni da intraprendere qualora si verificchino tali situazioni.

In particolare adottiamo un approccio preventivo nei confronti dell’anticorruzione, tema a cui dedichiamo molte risorse e attenzioni. Internamente abbiamo strutturato un sistema di educazione su questi aspetti tramite specifiche comunicazioni ed eventi formativi sui rischi associati e sulle migliori pratiche per prevenirli.

Numero e percentuale di risorse che hanno ricevuto comunicazione e formazione in materia di anticorruzione								
	Comunicazione				Formazione			
	2024		2025		2024		2025	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Organo di governo	8	100%	8	100%	8	100%	8	100%
Dipendenti	425	98%	434	100%	56	13%	42	10%
Dirigenti	3	60%	5	100%	2	40%	3	60%
Quadri	56	95%	56	100%	28	47%	14	25%
Impiegati	366	100%	373	100%	26	7%	25	7%

8) Ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001.



Per il quinto anno consecutivo, confermiamo anche per il 2025 il riconoscimento Best Managed Companies di Deloitte Private, un premio che valorizza le eccellenze imprenditoriali italiane e che rappresenta per noi uno stimolo a proseguire il nostro percorso di crescita e innovazione.

Questo tema è centrale anche nei rapporti con i nostri partner commerciali; questo poiché fra i principali rischi associati alla corruzione abbiamo identificato quelli legati alla partecipazione delle Società del Gruppo a gare d'appalto per servizi o acquisti. In particolare, abbiamo inserito all'interno dei contratti di gara i riferimenti al nostro Codice Etico e al Modello Organizzativo 231, entrambi disponibili online.

Per agire con proattività contro qualsiasi illecito o irregolarità abbiamo attivato dal 2023 un sistema di **whistleblowing** che consente la segnalazione di comportamenti scorretti in modo anonimo e protetto. Questo strumento è pubblicizzato attraverso i canali di comunicazione aziendali ed è accessibile sia dal sito aziendale sia dal portale interno⁹. Fino a oggi non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione di criticità tramite questo canale. Inoltre, segnaliamo che nel 2025 nelle nostre Società non abbiamo riscontrato alcun episodio di corruzione, né alcuna non conformità a leggi e regolamenti.

Attraverso gli strumenti finora citati preserviamo la stabilità aziendale, agevolando il successo e la solidità economica nel lungo termine. Da sempre la nostra strategia di sostenibili-

tà economica si concentra sulla promozione di uno sviluppo armonico e longevo delle nostre Società, privilegiando la creazione di prodotti e l'erogazione di servizi che generino profitti duraturi nel tempo, piuttosto che focalizzarsi sui risultati economici a breve termine. Tale visione, parte integrante dell'identità aziendale di Beta 80, si è concretizzata nella decisione, sempre rinnovata, di non distribuire i dividendi, ma di reinvestire tutti gli utili per far crescere l'innovazione e la solidità aziendale.

Tutto questo avviene in sinergia con i nostri stakeholder, perché desideriamo creare del valore condiviso che vada oltre i confini aziendali. Nel biennio abbiamo distribuito ai portatori di interesse che interagiscono con la nostra realtà il 94% del valore economico generato. Le principali componenti del valore economico distribuito includono i costi operativi, che comprendono gli acquisti di beni e servizi necessari alle attività aziendali, e i salari e i benefit dei dipendenti. Rispetto al 2024 abbiamo incrementato in modo significativo (+38%) il valore destinato al territorio, aumentando i progetti, le attività, le erogazioni liberali e i contributi a favore delle comunità¹⁰.

Valore economico generato e custodito (€)	2024	2025
Valore economico generato (ricavi)	61.000.000 €	67.300.000 €
Totale valore economico distribuito di cui	56.358.000 €	63.280.000 €
Costi operativi	31.000.000 €	34.300.000 €
Salari e benefit dei dipendenti	24.000.000 €	27.500.000 €
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	1.300.000 €	1.400.000 €
Investimenti nelle comunità	58.000 €	80.000 €
Valore economico custodito	4.642.000€	4.020.000€

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre beneficiato di contributi erogati dalla Pubblica Amministrazione per un totale di 130.000 euro, che hanno permesso di sostenere investimenti in progetti di crescita, a ulteriore giovamento della stabilità finanziaria del Gruppo.

9) Procedura adottata secondo le indicazioni del decreto legislativo 24/2023. Per ulteriori approfondimenti, si faccia riferimento alla procedura whistleblowing disponibile online: https://content.beta80group.it/hubfs/Procedura-Whistleblowing_Beta-80.pdf
10)Per approfondire le attività che effettuiamo a sostegno del territorio, fare riferimento al capitolo 4.2.



4. La responsabilità verso le persone



La soddisfazione delle persone che lavorano in un'azienda e di quelle che ricevono il contributo positivo che essa offre fuori dai confini aziendali è parte integrante del successo di un'impresa. I risultati economici, infatti, non bastano.

Per questo motivo da sempre ci impegniamo in questa direzione: da una parte promuoviamo l'equità e la parità di trattamento dei nostri collaboratori e stimoliamo la loro realizzazione professionale; dall'altra sosteniamo iniziative rivolte al territorio, alla formazione e all'inclusione, mettendo a disposizione competenze e risorse per contribuire allo sviluppo delle comunità.



4.1 | Risorse umane: la chiave del nostro successo

È grazie al know-how, alla passione e alla dedizione delle nostre persone che siamo in grado di trasformare le nostre idee in realtà. Per questo, abbiamo un approccio alla gestione delle risorse umane che si fonda su principi di equità, valorizzazione delle competenze e diffusione del benessere, in linea con i valori aziendali, le procedure interne e le migliori pratiche internazionali; grazie a questi elementi ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e sicuro, in cui ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale.

Alla fine del 2025 la nostra squadra è composta da **444** persone, tra cui 8 stagisti e 2 somministrati. In linea con i dati dello scorso anno, il nostro personale dipendente, pari a 434 unità, è interamente inquadrato secondo il CCNL¹¹ e risulta prevalentemente assunto a tempo pieno e indeterminato (per oltre il 97%).

Non presentiamo contratti a ore garantite, uno strumento già utilizzato in maniera marginale lo scorso anno e progressivamente dismesso nel corso dell'ultimo esercizio a favore di una maggiore stabilità contrattuale per i nostri collaboratori.

Dipendenti per tipologia contrattuale ¹²										
	Indeterminato		Determinato		Ore non garantite		tempo pieno		Tempo parziale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Ripartizione per genere										
Donne	66	74	0	0	1	0	56	65	10	9
Uomini	358	358	6	2	2	0	361	356	3	4
Ripartizione per nazionalità										
Italia	404	409	5	1	3	0	397	398	12	12
Europa (Italia esclusa)	5	4	0	0	0	0	4	3	1	1
Resto del Mondo	15	19	1	1	0	0	16	20	0	0
Totale	424	432	6	2	3	0	417	421	13	13

30 Baby boomer (≤ 1965)	150 Gen X (1966-1980)
151 Gen Y (1981-1995)	103 Gen Z (1996-2010)

Lavoratori non dipendenti ¹³		
	2024	2025
Tirocini - Stage	4	8
Internali-Somministrati	9	2
Totale	13	10

11) Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato è quello Commercio e Servizi.
12) I dati si intendono al 31/12 per ciascun anno.

In coerenza con l’anno precedente, anche nel 2025 abbiamo registrato un turnover complessivo sostanzialmente in pareggio, con 45 dimissioni volontarie e 46 nuove assunzioni. Tuttavia, rispetto al 2024, il fenomeno delle cessazioni risulta in diminuzione di 4 punti percentuali, suggerendo una maggiore stabilità complessiva della popolazione aziendale.

Numero di assunzioni e cessazioni												
	< 30 anni		30-50 anni		>50 anni		Donne		Uomini		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Assunzioni ¹⁴	29	23	31	16	1	7	13	10	48	36	61	46
	Tasso di assunzioni										14%	11%
Cessazioni ¹⁵	23	18	33	20	5	7	7	2	54	43	61	45
	Tasso di cessazioni										14%	10%

La fascia d’età intermedia (30-50 anni) si conferma anche nel 2025 come la più rappresentata, andando a costituire circa la metà della popolazione aziendale (48%), seguita dagli over 50 (29%). La composizione della popolazione aziendale evidenzia una prevalenza del genere maschile (83%), in linea con il più ampio contesto del settore ICT, che a livello nazionale ed europeo continua a registrare appunto una significativa predominanza maschile¹⁶.

Ripartizione dei lavoratori dipendenti ¹⁴								
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Ripartizione per età								
< 30 anni	0%	0%	0%	0%	28%	26%	24%	23%
30-50 anni	0%	0%	37%	27%	54%	52%	51%	48%
> 50 anni	100%	100%	63%	73%	18%	21%	25%	29%
Ripartizione per genere								
Donne	0%	0%	22%	21%	14%	17%	15%	17%
Uomini	100%	100%	78%	79%	86%	83%	85%	83%
Categorie protette								
	20%	20%	0%	0%	2%	1%	2%	1%
Totali	1%	1%	14%	13%	85%	86%	100%	100%

13)I dati si intendono al 31/12 per ciascun anno.

14) La distribuzione per nazionalità dei nuovi assunti è la seguente:
41 Italia, 1 Romania, 1 Pakistan, 1 Moldavia, 1 Ucraina, 1 Stati Uniti.

15) La distribuzione per nazionalità delle cessazioni è la seguente: 43 Italia, 1 Iran, 1 Romania.

16) Nel 2025 la percentuale di donne impiegate come specialisti ICT in Italia è stata stimata al 16,6%, mentre a livello europeo al 19,5%. Fonte: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/bookmark/bar?lang=en&bookmarkId=52064aeb-a111-49b4-ab71-9e-f2348629e3

17) I dati si intendono al 31/12/24 e sono inclusivi dei soli lavoratori diretti, al netto perciò dei tre lavoratori a ore.

NON C'È LIMITE AL PARI

Per noi di Beta 80 inclusività, rispetto e attenzione sono valori che continuiamo a promuovere, giorno dopo giorno. Perché tutti abbiano le stesse opportunità di crescita e perché l'unica cosa a fare la differenza sia il talento.



L'impegno nel creare un ambiente professionale rispettoso, equo e inclusivo è da sempre un obiettivo che caratterizza la visione del Gruppo; sebbene questi principi siano siglati all'interno del nostro Codice Etico, nel 2023 abbiamo voluto ribadirli con forza maggiore, ottenendo la certificazione per la parità di genere (UNI PDR 125/2022) per Beta 80 S.p.A. Nel cammino verso la parità di trattamento delle persone che lavorano con noi, abbiamo riesaminato alcuni processi per trovare spunti di miglioramento in tutte le fasi del rapporto lavorativo, dalla selezione fino alla conclusione del rapporto, considerando che sul fronte della parità di trattamento ed equità nell'assegnazione dei ruoli, nel trattamento retributivo, nella promozione e nella definizione degli avanzamenti di carriera ci è stata riconosciuta fin da subito una rispondenza a quanto voluto dai requisiti per la certificazione.

In particolare, le retribuzioni vengono revisionate annualmente attraverso una procedura che offre pari opportunità a donne e uomini. Questa prevede che ciascuna business unit di Beta 80 abbia un budget destinabile alle risorse sulla base di vari elementi, tra cui il posizionamento retributivo della persona rispetto al ruolo ricoperto, il mercato interno ed esterno e la performance periodica. Le proposte di aumento retributivo sono presentate al Direttore Generale e al Direttore delle Risorse Umane, che verificano l'utilizzo del budget, l'idoneità delle candidature e l'armonizzazione dei livelli di inquadramento.

Dedichiamo inoltre molta attenzione all'organizzazione di programmi di informazione, formazione, condivisione e coinvolgimento sulle tematiche di genere, e abbiamo messo in atto procedure chiare per prevenire e gestire qualsiasi forma di discriminazione o molestia. La gestione di eventuali casi è demandata a quanto stabilito dalla procedura di whistleblowing, attiva dal 2023 sia sul sito aziendale sia sul portale aziendale interno, e pubblicizzata quotidianamente attraverso le televisioni interne. La prevenzione di atti molesti o discriminatori è favorita dalla formazione specifica sui bias cognitivi di genere, disponibile sulla intranet e all'interno della piattaforma digitale Trainect. Nel questionario aziendale che abbiamo sottoposto alle risorse a luglio 2024 è stata inoltre dedicata un'intera sezione ai temi diversity & inclusion e alla parità di genere, da cui è emersa una percezione molto positiva in termini di comportamenti vissuti.

Nel 2025, come negli anni precedenti, non abbiamo registrato nessun caso di discriminazione.

4.1.1 | Formazione e crescita professionale

Ore formazione erogate				
	Ore totali		Ore medie	
	2024	2025	2024	2025
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	1.212	550	20,5	9,8
Impiegati	10.394	10.095	28,4	27,1
Donne	1.049	1.173	15,9	15,8
Uomini	10.557	9.473	29,0	26,3
Totale	11.606	10.645	26,8	24,5

Per rimanere competitivi sul mercato puntiamo con decisione sulla formazione, provando a innovarci continuamente e al contempo a soddisfare le ambizioni di crescita professionale di ciascuno. Investire nello sviluppo delle competenze del nostro team è essenziale per garantire un futuro prospero e solido a tutti.

A supporto della crescita professionale dei collaboratori continuiamo ad investire nel programma **Career Partner**, rivolto alle persone che accompagnano i colleghi in un percorso di sviluppo basato su un approccio empowerment oriented. Dal 2023 i career partner partecipano a un programma formativo dedicato, pensato per rafforzare la consapevolezza del ruolo assunto, consolidarne l'autorevolezza e fornire strumenti utili alla relazione di supporto. Sono inoltre inseriti in una community interna che favorisce il confronto, l'aiuto reciproco e l'apprendimento peer to peer.

A luglio 2025 abbiamo dato avvio ad un'ulteriore iniziativa, denominata **Talent Behaviour Library**, con l'obiettivo di costruire una risposta condivisa a una domanda centrale per il nostro sviluppo: quali sono i tratti di talento contestuali che ci consentono di riconoscere, sviluppare e far crescere le persone che possono contribuire in modo significativo al futuro di Beta 80?

L'iniziativa si è aperta con la somministrazione, da parte di un partner esterno, di interviste ad alcuni clienti e collaboratori sul tema del talento. Da questo primo ascolto sono emersi spunti e provocazioni che due team distinti hanno iniziato ad approfondire allo scopo di individuare i tratti di talento distintivi di Beta 80. Il cuore delle attività è previsto per il 2026 e comprende la predisposizione di un prototipo, che sarà presentato a diversi della popolazione aziendale con l'obiettivo di affinarlo progressivamente e renderlo il più possibile rappresentativo della nostra cultura organizzativa.

La Talent Behaviors Library offrirà quindi una chiave di lettura del potenziale delle persone e delle modalità con cui possono crescere e contribuire nel tempo. Consentirà inoltre di rendere più espliciti i criteri con cui riconosciamo il talento e di orientare con maggiore coerenza le decisioni di sviluppo professionale.

Nel 2025 abbiamo erogato più di diecimila ore di formazione totali, con una media di 24,5 ore per dipendente. La variazione rispetto all'anno precedente è riconducibile anche all'introduzione di un nuovo strumento digitale, **LinkedIn Learning**. La piattaforma consente una fruizione più flessibile dei contenuti, pur avendo comportato, nella fase iniziale di adozione, alcune difficoltà nel tracciamento e nella rilevazione delle attività svolte.

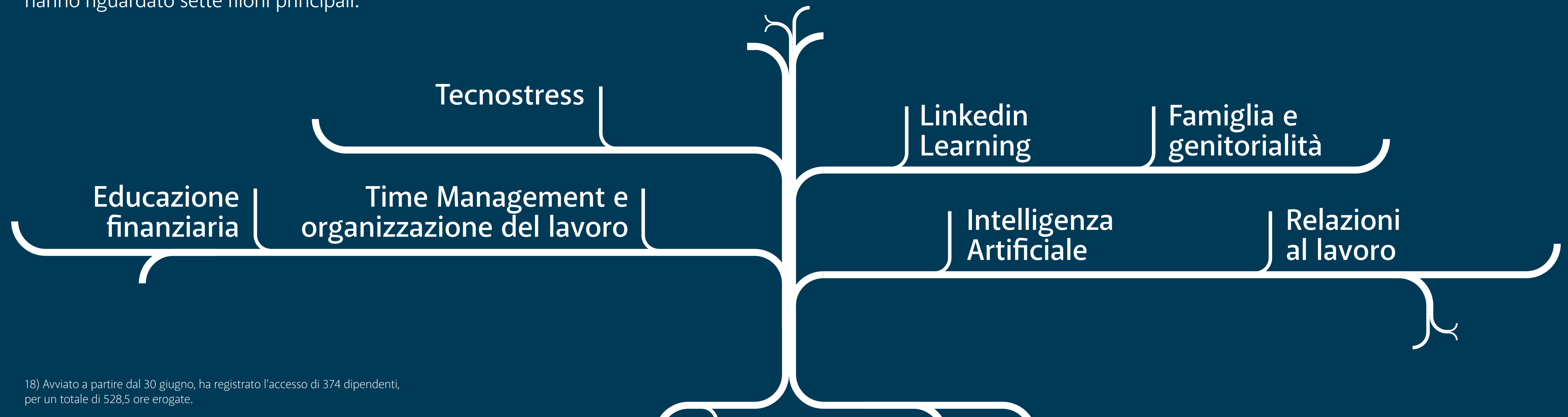
LinkedIn Learning offre corsi in ambito tecnico, sulle soft skills e su tematiche trasversali, tra cui il benessere personale. Permette l'accesso a una pluralità di percorsi, adattabili al profilo professionale e alle preferenze individuali, organizzati in moduli brevi e quindi fruibili anche in momenti circoscritti della giornata lavorativa.

Siamo infatti consapevoli che i cambiamenti in atto rendono le competenze rapidamente mutevoli e richiedono un adattamento continuo. Per questo promuoviamo una corresponsabilità formativa, in cui l'azienda mette a disposizione un vero e proprio ecosistema di apprendimento e ciascuna persona può individuare modalità e tempi più coerenti con le proprie esigenze di crescita. In questa prospettiva, valorizziamo strumenti di apprendimento formale e informale, occasioni di condivisione delle conoscenze e network interni di professionisti, utili a stimolare il confronto e la crescita reciproca.

Di queste, in linea con il 2024 ben il 94% delle ore è costituito da formazione volontaria; i programmi di formazione erogati in questo ambito si sono suddivisi in quattro tipologie principali.

- **Formazione tecnica** specifica per ogni business unit, che riguarda la costruzione di competenze su:
 - software dei vendor principali con cui collaboriamo (Microsoft, AWS, Dynatrace, Centreon, Oracle, Informatica, Click View, Data Briks, Splunk, BMC, IBM);
 - metodologie di gestione dei servizi (ITIL v3 e ITIL v4);
 - metodologie di gestione degli sviluppi software (Prince 2, PMP, Agile - SCRUM).
- **Formazione digitale trasversale**, volta a rafforzare competenze diffuse nei principali ambiti IT aziendali, attraverso:
 - percorsi di alfabetizzazione sull'Intelligenza Artificiale, realizzati tramite 20 pillole formative sviluppate dagli specialisti AI di Beta 80 e supportate da 9 help desk dedicati;
 - corsi fruiti tramite la piattaforma LinkedIn Learning¹⁸ su temi di interesse del singolo. Alcuni degli argomenti più seguiti sono stati: Intelligenza Artificiale, Windows Azure, Microsoft Copilot, Python, sicurezza informatica e analisi dei dati.
- **Formazione linguistica** di inglese tramite lezioni su Teams in classi organizzate per livello di conoscenza della lingua (appurato tramite una valutazione iniziale).
- **Formazione manageriale e sulle soft skills** destinata principalmente a rendere career partner e tutor d'azienda più consapevoli dei processi di people management e delle responsabilità sul fronte della crescita dei collaboratori. Tramite LinkedIn Learning sono stati inoltre seguiti corsi su: project management, leadership, diversità e inclusione.
- **Formazione giuslavoristica**: percorsi dedicati alla comprensione della normativa e degli aspetti contrattuali, attraverso 37 pillole formative realizzate dal nostro ufficio Risorse Umane su temi legati al contratto di lavoro e alla lettura della busta paga.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre organizzato 25 webinar, per un totale di 37,5 ore e 358 partecipanti (di cui 315 unici). I webinar, erogati con il supporto di fornitori esterni, hanno riguardato sette filoni principali:



18) Avviato a partire dal 30 giugno, ha registrato l'accesso di 374 dipendenti, per un totale di 528,5 ore erogate.

Per monitorare e supportare nel tempo la crescita di ciascun collaboratore abbiamo istituito un sistema di valutazione delle performance professionali che utilizziamo con cadenza periodica. Nel 2025, l'82% del personale è stato sottoposto a un processo di valutazione formale.

Le valutazioni della performance sono calibrate in base alla figura aziendale.

- Per i professional avvengono due volte all'anno, a luglio e a febbraio, e valutano tre competenze nucleari: il teamworking, l'orientamento al risultato e il problem solving. La misurazione di tali competenze avviene in termini di efficacia e frequenza, valutando la continuità di comportamenti sottesi alla competenza e il loro esercizio in situazioni più o meno abituali. L'obiettivo della valutazione è quello di fotografare uno stato dell'arte per indirizzare la performance del periodo successivo, in un'ottica di soddisfazione maggiore per l'azienda e per il singolo. I career partner, nello specifico, possono approfondire e contestualizzare le valutazioni espresse, costruendo insieme al collaboratore assegnato un piano di lavoro orientato a definire un percorso di crescita condiviso.
- La valutazione di coloro che rivestono ruoli di governance di progetti, servizi, strutture o di business development avviene secondo le core competency individuate, considerate in base all'ampiezza del ruolo (complessità e responsabilità). Anche in questo caso le competenze sono valutate sul fronte dell'efficacia e della frequenza in una finestra di osservazione di un anno.
- La parte restante della popolazione aziendale è coinvolta una volta all'anno in colloqui individuali di valutazione senza formalizzazione degli elementi di valutazione.

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale				
	n° totale		Percentuale	
	2024	2025	2024	2025
Dirigenti	5	5	100%	100%
Quadri	57	48	97%	86%
Impiegati	341	333	93%	89%
Donne	59	55	89%	74%
Uomini	344	331	93%	90%
Totale	403	386	91%	82%

4.1.2 | Prendersi cura del capitale umano



Siamo convinti che una performance migliore dei nostri collaboratori passi dal prenderci cura di loro, cioè dal promuovere comportamenti, progettare e mettere in atto processi che tengano conto della persona nella sua interezza, come professionista, certo, ma prima di tutto come essere umano. Questo significa lavorare sulla costruzione di un benessere inteso in senso ampio, declinato nelle dimensioni finanziaria, professionale, relazionale, psicofisica e della comunità.

Per ognuna di esse abbiamo sviluppato un'offerta specifica, dettagliata in seguito, che in breve propone ai collaboratori:

- sul **fronte del benessere finanziario**, una retribuzione organizzata su più fattori con strumenti per comprenderla, fra cui webinar e una piattaforma dedicata alle iniziative premiali governative;
- sul **fronte professionale**, percorsi di crescita, formazione e career partner;
- sul **fronte relazionale**, iniziative che consentono di conoscersi e frequentarsi;
- per il **benessere psico-fisico**, webinar e, per una quota dell'anno, la piattaforma digitale Trainect che sfrutta il concetto di gamification ed è dedicata alla mindfulness e a uno stile di vita salutare.

4.1.2.1 | Benefit aziendali

Investiamo in iniziative per supportare il benessere fisico, mentale ed emotivo dei nostri dipendenti, cercando di assicurare a ciascuno di loro le migliori condizioni per esprimere al massimo il proprio potenziale. Fra i benefit che mettiamo a disposizione ne segnaliamo alcuni.

- Un **premio di risultato annuale** che si aggiunge alla retribuzione, che viene riconosciuto al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali ed è convertibile anche in iniziative di welfare o in uno o più servizi disponibili sul portale Edenred; segnaliamo che nel 2025 374 collaboratori (il 97% degli aventi diritto) hanno convertito il proprio premio di risultato in welfare.
- Dal 2023 riconosciamo il **bonus bebè** ai dipendenti che diventano genitori, un credito da 500 euro elargito sotto forma di welfare. Nel 2025 sono stati 12 i neogenitori che ne hanno usufruito.
- Nel 2025 abbiamo ampliato il supporto alla genitorialità tramite l'erogazione di un **bonus asili nido**, usufruito da 22 dipendenti.
- Per conciliare sempre meglio vita privata e lavoro, abbiamo introdotto nel 2019 lo **smartworking**, potenziandolo a partire dal 2023 e rendendolo uno strumento che permetta una gestione più flessibile delle proprie vite. Dal 2023 è stata introdotta ufficialmente anche la flessibilità oraria sia in smartworking, con la possibilità di frammentare l'orario all'interno della fascia di flessibilità, sia in ufficio. La policy che regola lo smartworking prevede una serie di possibilità di ampliamento per agevolare chi affronta spostamenti onerosi per raggiungere i nostri uffici e i caregiver. Sono 757.127 le ore di smartworking usfruite nel 2025 e 465 le persone con un accordo di lavoro agile nell'anno di rendicontazione.
- Offriamo ai nostri dipendenti i **ticket restaurant** per il rimborso del pranzo quotidiano, anche durante lo smartworking.
- Da oltre dieci anni offriamo gratuitamente un servizio di elaborazione del **730**, di cui nel 2025 hanno usufruito 66 collaboratori.
- Per i quadri responsabili di risultati o di strutture offriamo un'**assicurazione integrativa** che comprende anche l'assistenza sanitaria.

Per consentire ai collaboratori di conoscere meglio le misure di welfare disponibili e prendere decisioni informate, è disponibile una pagina dedicata sul portale in cui vengono presentate le iniziative aziendali e dell'ente bilaterale del terziario.

Ogni anno inoltre realizziamo i **welfare corner**, momenti nei quali i collaboratori possono chiedere assistenza e porre domande per gestire al meglio le proprie esigenze.

4.1.2.2

Coinvolgimento della community aziendale

Abbiamo sviluppato diverse iniziative per mantenere viva la comunicazione interna e rafforzare i legami tra i membri del team, nella convinzione che favorire la socialità interna abbia risvolti positivi sul benessere organizzativo.

La condivisione di esperienze facilita la costruzione di relazioni solide all'interno della squadra, migliorandone al contempo la motivazione e stimolandone la creatività. Fra le iniziative rivolte a questo scopo, oltre ai già citati webinar, ricordiamo:

- **Point of You:** un'iniziativa in cui il CEO e il Direttore delle Risorse Umane dialogano con i colleghi under 30 per comprendere meglio le loro esigenze e aspirazioni. Nel 2025 l'iniziativa è stata realizzata attraverso due eventi che hanno coinvolto complessivamente 37 giovani colleghi: un appuntamento di team building presso Piazza dei Mestieri (Milano), basato sul cucinare insieme, e una sessione di testimonianze dedicata alla condivisione di esperienze su temi di interesse.
- **MeetUp:** momenti di scambio di conoscenze organizzati nella sede di Milano, a cui è possibile partecipare anche via Teams, con aperitivo di networking finale. Nel 2025 sono stati organizzati quattro MeetUp che hanno avuto come filo conduttore l'AI, a cui hanno partecipato 218 persone (di cui 95 partecipanti unici).
- **In dialogo con:** iniziativa avviata nel 2025 con l'obiettivo di favorire una cultura di confronto tra le diverse aree aziendali e stimolare l'emergere di spunti innovativi sul processo di lavoro. Nel corso dell'anno sono stati organizzati diversi momenti di ascolto: uno dedicato ai

dipendenti della Generazione Y, due con il team Sales e due con i Project Manager.

Inoltre, sono state ideate alcune iniziative per favorire la conoscenza reciproca tra colleghi, valorizzando anche passioni, attività e momenti vissuti anche al di fuori dell'orario di lavoro, così da ampliare le prospettive al di là della quotidianità lavorativa. Tra queste:

- **La Guida Estiva**, una raccolta di recensioni nata con l'idea di sfruttare il nostro network interno per suggerirci film, libri, giochi e serie TV perfetti per le vacanze. L'edizione 2025 ha raccolto 59 recensioni.
- **Tornei di biliardino – sede di Milano:** proseguono le attività ludiche interne con la seconda edizione del torneo, che ha visto la partecipazione di 11 squadre per un totale di 22 giocatori, inclusi 2 stagisti extracurricolari.
- **Sfida dei passi – piattaforma Trainect:** iniziativa dedicata al benessere, realizzata attraverso una competizione di due settimane che ha coinvolto 65 dipendenti, organizzati in 8 squadre tra Milano, Roma e Benevento.
- **Serate giochi da tavolo:** quattro appuntamenti, due a Milano e due a Mantova, che hanno registrato complessivamente 66 presenze (con una media di 27 partecipanti per gli eventi di Milano e 6 per quelli di Mantova).
- **Torneo di bowling – sede di Roma:** torneo a squadre svoltosi da aprile a dicembre, con 20 partecipanti e premiazione finale in occasione della festa di Natale della sede di Roma.



- **Fantasanremo:** quest'anno la community aziendale ha partecipato al noto fantasy game musicale legato al Festival di Sanremo. Nella lega interna di Beta 80 hanno preso parte 44 collaboratori, favorendo spirito di squadra e coinvolgimento informale.
- Sponsorizzazione dello **spettacolo teatrale** E tu che DOC sei/hai?, realizzato in collaborazione con Trainect e dedicato alla sensibilizzazione sul tema della salute mentale, in particolare sul disturbo ossessivo-compulsivo. L'iniziativa, proposta in due date, ha coinvolto complessivamente 30 partecipanti.
- Sponsorizzazione dell'iniziativa del Museo Diocesano La Natività di Lotto, che ha permesso a 24 colleghi di partecipare a una visita guidata dedicata.

Altre ancora celebrano alcune delle principali festività dell'anno.

- **Festa del Papà:** in questa occasione, ogni papà presente nelle sedi di Beta 80 ha ricevuto un pensiero speciale, una selezione di cioccolatini accompagnati da frasi sulla paternità scelte dal team interno.
- **Festa della Mamma:** per celebrare tutte le mamme, in collaborazione con AVSI, nelle sedi sono state distribuite collane realizzate a mano da artigiane ugandesi.
- **Natale:** la festività è stata celebrata in presenza in tutte le nostre sedi, con una partecipazione totale di 347 colleghi¹⁹. Inoltre, per il quarto anno consecutivo, i nostri alberi di Natale sono stati abbelliti con decorazioni donate dai nostri collaboratori.

Abbiamo infine ospitato la presentazione del libro **L'altra Maria – La storia di mia nonna**, scritto da una collega, che ha visto la partecipazione di 46 persone (16 colleghi e 30 partecipanti esterni, tra cui due alumni).

19) In particolare, i partecipanti alla festa di Natale sono stati: Milano: 220, Roma: 43, Benevento: 27, Mantova: 21, Udine: 16, Tirana: 20.

4.1.2.3

Le nostre iniziative per mantenerci in contatto

Le modalità di lavoro a distanza richiedono sforzi maggiori per mantenere viva ed efficace la comunicazione interna. Per questo motivo investiamo costantemente in strumenti e iniziative che favoriscono la condivisione, il dialogo e la partecipazione attiva dei colleghi.

Uno dei principali canali è rappresentato dalle **community** di **Viva Engage**, la piattaforma social integrata in Office365 che rafforza il senso di appartenenza e la collaborazione attraverso spazi tematici dedicati. Tra le community più attive figurano:

- **All Company**, con 104 post all'anno.
- **Cerco & Offro**, nata nel 2023 per promuovere il riciclo di beni non più utilizzati e magari utili a qualcun altro, con 76 post (tra cui 24 annunci e 52 messaggi totali).
- **Sofia**, la community legata al tavolo di lavoro sull'IA, con 14 post;

Intendiamo potenziare:

- **Career Partner**, dedicata al coordinamento delle figure chiave nello sviluppo delle risorse umane, con 3 post.
- **Genitori in Beta 80**, avviata nel 2024 a supporto della genitorialità, con 4 post.

Accanto a questi strumenti, la **newsletter aziendale** continua a rappresentare un mezzo essenziale di comunicazione: nel 2025 ne sono state inviate 53, con una percentuale di apertura pari a quasi il 60%. I contenuti, spesso tematici, sono stati indirizzati sia all'intera popolazione aziendale sia a gruppi specifici.

Ambito	Numero di newsletter inviate	Percentuale media di apertura	Percentuale media di click
HR	10	53,6%	11,9%
People Management	10	66,4%	13,0%
Supply Chain & Warehouse Management (SCM)	10	61,0%	8,1%
LoB ²⁰ Implement & Transform (LoB3)	10	68,7%	19,1%
Business	10	47,8%	6,2%
Genitorialità	3	55,5%	5,8%
Totale	53	59% ²¹	11% ²²

20) Per LoB si intende "Line of Business".
21) Valore medio.
22) Valore medio.

A completamento degli strumenti di comunicazione interna, ogni anno organizziamo anche **l'assemblea di Kick Off**, un appuntamento aziendale trasversale che si svolge via Teams e che rappresenta un momento fondamentale di condivisione e allineamento. Durante l'assemblea vengono presentati i risultati dell'anno precedente, i fattori che li hanno determinati e le linee strategiche future. È previsto inoltre uno spazio dedicato a ciascuna business unit, che consente a tutti i collaboratori di approfondire gli sviluppi e le priorità del proprio ambito. L'edizione 2025 ha registrato una partecipazione di 511 persone, confermandosi uno degli appuntamenti più rilevanti per la vita organizzativa dell'azienda.

Nel 2025 abbiamo inoltre potenziato l'infrastruttura dei nostri strumenti interni:

- È stata introdotta una **nuova sezione della intranet** dedicata al tavolo di lavoro Sofia e ai temi dell'Intelligenza Artificiale, con approfondimenti su alfabetizzazione AI, prompt engineering, help desk dedicati, community e meetup.
- È stato completamente riorganizzato il sito **People Management**, seguendo la logica dell'employee journey. Il sito accompagna il collaboratore in tutte le fasi della vita in azienda – dall'ingresso alla crescita, fino all'uscita – riunendo strumenti, riferimenti e contenuti utili per career partner e manager.
- È stata realizzata la nuova edizione del **TOP Project 2024**, la bacheca dedicata ai progetti più significativi dell'anno precedente, pensata per far conoscere le eccellenze interne. L'iniziativa ha visto 13 progetti candidati e un totale di 198 voti espressi dai colleghi.

4.1.3 | La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e tutelare la salute dei nostri collaboratori adottiamo un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo, che ci consente di definire con chiarezza ruoli e responsabilità, identificare i potenziali rischi e valutare sistematicamente i pericoli connessi alle attività lavorative, nel pieno rispetto del decreto legislativo n. 81/2008.

Alla base di questo impegno c'è il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che aggiorniamo costantemente attraverso la collaborazione tra datore di lavoro, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), preposti e consulenti tecnici specializzati. Il DVR rappresenta una guida operativa per prevenire incidenti e migliorare le condizioni di lavoro.

La formazione è un ulteriore pilastro della prevenzione. Tutto il personale e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione ricevono quella obbligatoria (generale e specifica) come da normativa vigente; laddove vengano individuate delle specifiche necessità, questa viene integrata da attività formative ad hoc.

La promozione interna di una cultura della sicurezza avviene attraverso l'istituzione di momenti di confronto tra i lavoratori e il management. Annualmente organizziamo una riunione sulla salute e sicurezza, appuntamento chiave che coinvolge il legale rappresentante, il responsabile risorse umane, i RLS, il RSPP e il medico del lavoro coordinatore. Le proposte che emergono in questa occasione vengono poi sottoposte ai comitati direttivi per determinarne l'approvazione e l'implementazione.

Per rafforzare il nostro impegno in materia, anche oltre gli obblighi di legge, ci avvaliamo di un sistema di gestione della salute e della sicurezza che include tutte le attività e le fasi lavorative, garantendo un monitoraggio costante dei luoghi di lavoro e delle condizioni operative, e si applica a tutti i lavoratori dipendenti²³. In particolare, nel dicembre 2024 tutte le aziende del Gruppo hanno completato la migrazione dalla OHSAS 18001 alla norma ISO 45001, caratterizzata da un approccio più integrato e proattivo nella gestione dei pericoli, dei rischi e delle opportunità. Nel 2025, il nuovo sistema di gestione, che riguarda tutti i luoghi di lavoro e tutte le attività e fasi a cui sono soggetti i lavoratori, è andato a pieno regime.

L'attenzione e l'impegno per la sicurezza hanno portato a risultati concreti: nel 2025 non si sono verificati infortuni sul lavoro per i nostri lavoratori, dipendenti e non, e non sono stati registrati casi di malattie professionali. Tuttavia, il nostro obiettivo non si limita a mantenere stabili questi risultati, ma a migliorarli continuamente, per garantire un ambiente progressivamente più sicuro e salutare per tutti.

23) Specifichiamo che nessun lavoratore (dipendente e non) è invece sottoposto ad audit, interno o di terza parte, nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

24) Di seguito la classificazione considerata:

- gli infortuni sono quelli con prognosi superiore a due giorni. Sono stati inclusi gli infortuni avvenuti in itinere solo nei casi in cui il trasporto sia stato organizzato dall'azienda.
- gli infortuni gravi sono quelli che causano invalidità permanente e quelli con prognosi superiore a sei mesi. Non include gli infortuni mortali, mentre abbraccia quelli avvenuti in itinere solo nel caso in cui il trasporto sia stato organizzato dall'azienda.

Infortuni ²⁴		2024		2025	
Lavoratori dipendenti	Ore uomo lavorate	646.513		628.341	
		Numero	Tasso	Numero	Tasso
	Infortuni	-	0	-	0
	di cui gravi	-	0	-	0
	di cui mortali	-	0	-	0
Lavoratori non dipendenti	Ore uomo lavorate	76.592		118.504	
		Numero	Tasso	Numero	Tasso
	Infortuni	-	0	-	0
	di cui gravi	-	0	-	0
	di cui mortali	-	0	-	0

L'impegno nella gestione degli impatti in materia di salute e sicurezza avviene anche nell'ambito delle relazioni commerciali: laddove necessario, effettuiamo valutazioni congiunte con il cliente basate sul Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI).

La gestione della salute dei nostri collaboratori passa da un piano sanitario, un documento elaborato dal medico competente sulla base della valutazione dei rischi specifici presenti nel luogo di lavoro e che definisce le procedure mediche e gli esami necessari per monitorare la salute delle risorse. Inoltre, ci impegniamo alla diffusione delle iniziative in ambito medico e sanitario attraverso la nostra newsletter aziendale e il portale interno, che veicola tutte le informazioni sulle iniziative di welfare. Organizziamo infine incontri sulle tematiche medico-sanitarie di grande rilevanza, come la gestione dello stress da lavoro, il primo soccorso, l'uso del defibrillatore, la disostruzione pediatrica e la prevenzione della degenerazione cognitiva.

4.2 | Il nostro impatto sulla comunità



L'impegno ad avere un impatto positivo sul territorio e sulle persone che lo abitano è intrinseco al nostro modello di business ed è per questo che siamo anche una Fondazione. Attraverso le funzioni di emergency & crisis management creiamo soluzioni indirizzate al supporto della popolazione, come quelle utilizzate nelle centrali operative emergenziali del 112 e del 118. Generiamo direttamente valore economico sul territorio, assumendo il 75%²⁵ dei senior manager dalle comunità locali e rifornendoci per il 90% da fornitori locali²⁶.

25) Per i senior manager abbiamo considerato i membri del Comitato di Direzione, mentre per la comunità locale i residenti nelle province di Milano, Monza e Brianza e Lecco.

26) Per i fornitori locali abbiamo considerato quelli significativi delle sedi di Milano e Roma localizzati in tali città.

Oltre a questo, esercitiamo un impatto significativo anche attraverso donazioni liberali, iniziative di supporto per l'occupazione giovanile e la condivisione delle nostre competenze con le comunità.

4.2.1 |

Impegno sociale e donazioni

Il nostro impegno sul fronte dell'educazione e del reinserimento lavorativo di categorie di persone fragili prende forma in diversi modi.

Inserimento lavorativo

Abbiamo un rapporto privilegiato con la neonata Piazza dei Mestieri di Milano, scuola di formazione professionale già presente in alcune città italiane e che sta iniziando il proprio radicamento anche nel capoluogo lombardo. Il nostro sostegno in questi anni ha assunto diverse forme: l'utilizzo degli spazi della loro sede per eventi, l'acquisto presso la Piazza dei Mestieri di regali solidali per il Natale e, nel biennio 2024-2025, l'elargizione di alcune donazioni.

Sostegno alle comunità

Nel corso dell'anno abbiamo rivolto il nostro impegno verso le comunità con cui interagiamo, promuovendo iniziative culturali, sociali e di sensibilizzazione che favoriscono la partecipazione attiva e la diffusione di valori condivisi.

Sostegno alle associazioni

Nel 2025 abbiamo confermato e ampliato il nostro impegno a favore di realtà che operano in contesti caratterizzati da vulnerabilità sociale, conflitti, calamità naturali e condizioni di forte povertà. In questo ambito, è proseguita la collaborazione con **AVSI**, che si è articolata attraverso diverse iniziative significative.

Nel corso del 2025 abbiamo contribuito agli interventi di AVSI per il **terremoto in Myanmar** e promosso il mercatino solidale "Pagine di Speranza", organizzato in concomitanza del periodo natalizio. Il mercatino ha rappresentato un importante esempio di partecipazione diffusa e sensibilizzazione interna:

- **243 libri donati;**
- **49 collaboratori coinvolti** come donatori, oltre a sostenitori anonimi;
- **4 sedi partecipanti:** Milano, Mantova, Roma e Benevento;
- **10 giorni di attività**, sia in presenza che online;
- **72 libri acquistati** a scopo benefico.

Il ricavato dal mercatino²⁷ è stato destinato al sostegno alla campagna AVSI **"Palestina: educazione e aiuti umanitari"**.

Parallelamente, abbiamo rinnovato il sostegno all'**associazione Amici di Emmaus**, che accoglie e supporta bambini e ragazzi con diverse forme di disabilità provenienti dall'Ucraina, oggi rifugiati in Italia a causa del conflitto in corso.

Anche la scelta del regalo solidale di Natale ha generato un impatto rilevante: **86 collaboratori** di Beta 80 hanno individuato come destinataria dell'offerta natalizia l'**associazione L'Ortica**, che dal 2010 promuove progetti educativi e inclusivi rivolti a bambini, adolescenti e adulti con disturbi dello spettro autistico e altre disabilità intellettive o sensoriali.

Infine, nel corso dell'anno abbiamo contribuito alle attività della **Fondazione De Marchi**, attraverso una donazione a sostegno della Casa Vacanze dedicata ai bambini affetti da patologie oncologiche.

27) Sono stati destinati a tal proposito 3.000 euro, di cui 1.116 derivanti dalla vendita dei libri e altri 1.884 aggiunti da Beta 80.

4.2.2 | Creazione e condivisione di *Know-how*

Il saper fare acquisisce maggior valore se viene condiviso e messo a sistema. Consapevoli di ciò, abbiamo avviato diversi strumenti di condivisione della conoscenza.

Blog di Beta 80

Attivo dal 2019, il nostro blog è diventato un player nel panorama dell'informazione di settore. Attraverso case study, white paper, use case e video, rappresenta una raccolta del know-how aziendale. Il traffico proviene principalmente dall'interno, ma è anche ampiamente consultato esternamente.

Community Alumni BetAgain

Nasce nel 2022 per favorire la relazione e lo scambio di conoscenze con gli ex colleghi nell'ottica di aprire i confini aziendali. Tramite newsletter bimestrali aggiorniamo la Community alumni con le novità e i traguardi che possono risultare interessanti, come le occasioni di incontro e i webinar aperti anche agli ex colleghi. Nel 2025 la Community conta 92 iscritti al portale e raggiunge 139 destinatari delle comunicazioni. Nel corso dell'anno sono state inviate 8 newsletter, con un open rate medio del 36,91% e un click rate del 7%. Un alumnus ha partecipato all'evento Beta 80 Live, mentre 4 alumni hanno preso parte ai nostri meetup, confermando il valore di questo spazio di dialogo e continuità professionale.

Osservatori del Politecnico di Milano

Gli Osservatori del Politecnico di Milano sono contesti in cui diverse realtà aziendali si confrontano su temi attinenti all'innovazione dell'offerta, degli approcci di mercato e della conduzione aziendale.

Nel 2025 abbiamo rinnovato la partecipazione agli Osservatori dedicati alla logistica, all'omnichannel customer experience, all'intelligent business process automation, all'european citizen (spin-off dell'Osservatorio per l'Agenda Digitale).

4.2.3 |

Il nostro impegno per i giovani IT di domani

Academy

Qualora vi siano argomenti formativi affrontati solo in parte nel mondo universitario o più in generale scolastico, con la nostra Academy offriamo percorsi organizzati in collaborazione con l'agenzia per il lavoro FormaTemp. Si offre così ai giovani una formazione qualificata, strutturata e gratuita, che permette loro di qualificarsi nel mondo IT. Parte di loro viene poi inserita nella nostra squadra.

Fondazione di ITT Carlo Acutis

In collaborazione con altre istituzioni scolastiche di Milano e un'altra azienda, nel 2024 abbiamo fondato un Istituto tecnico superiore paritario (ITT) a Milano che offre un percorso di studi quinquennale che culmina con il diploma di maturità e consente l'accesso all'università o alla formazione ITS. Nel 2025 è partito il primo anno di Comunicazione e il primo anno di Informatica e Telecomunicazione, con un totale di 39 alunni e 10 insegnanti.

Entrare come fondatori nell'ITT Acutis ha significato affermare con forza il desiderio di affiancare la scuola non solo episodicamente, ma dalla sua progettazione, in un'alleanza concreta che vuole generare contaminazione positiva. Beta 80 quindi partecipa attivamente alla definizione del piano triennale dell'offerta formativa (PTOF), agli open day con gli studenti delle scuole, alle attività di orientamento scolastico all'interno delle scuole medie, alla progettazione della didattica, alla progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) e dando la disponibilità dei propri professionisti per le attività che potrebbero nascere di co-docenza e PCTO.

La nostra azienda dedica molti sforzi e risorse a iniziative per lo sviluppo di nuovi talenti.

Si tratta di un importante passo di responsabilità sociale che consente di agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, oltre a farci conoscere maggiormente sul mercato.

Attività negli istituti scolastici

Abbiamo costruito una rete di rapporti con le scuole superiori di secondo grado del territorio; fra queste ricordiamo l'IIS Galvani di Milano, l'ITSOS Curie di Cernusco Sul Naviglio e l'ITIS Mattei di Milano, alle quali offriamo il tempo di alcuni nostri professionisti per la realizzazione di workshop tematici utili ad avvicinare il mondo scolastico a quello lavorativo, partendo dalle esigenze manifestate dalle scuole.

Nel 2025 abbiamo incontrato complessivamente 372 studenti. Di questi, 148 hanno partecipato a laboratori e workshop dedicati allo sviluppo delle soft skills, con focus su temi come il problem solving e la comunicazione efficace. In collaborazione con alcuni colleghi, abbiamo inoltre coinvolto altri 154 studenti in attività di carattere tecnico, tra cui metodologie di sviluppo software e uso critico dell'Intelligenza Artificiale. Nel complesso, il percorso ha previsto 24 ore di formazione e l'organizzazione di cinque visite aziendali. Infine, 70 studenti sono stati coinvolti in momenti di orientamento al lavoro, finalizzati a supportarli nelle scelte formative e professionali future.

Nell'ambito delle collaborazioni con gli istituti scolastici del territorio, abbiamo reso particolarmente significativa l'esperienza dei PCTO (ex alternanza scuola-lavoro), progettando attività strutturate che consentano agli studenti di confrontarsi con progetti reali e con professionisti delle nostre business unit.

PCTO MILANO

A Milano il percorso ha avuto una durata complessiva di 4 settimane e ha coinvolto 15 studenti, provenienti da 6 scuole diverse. L'iniziativa è stata resa possibile grazie al contributo di 8 tutor tecnici, che si sono alternati nella supervisione delle attività, articolate in:

- 1 progetto software;
- 22 ore di attività di help desk;

- 3 lezioni tematiche;
- 3 sessioni di lesson learned;
- 8 presentazioni di BU/LoB;
- 2 mini-corsi dedicati.

PCTO MANTOVA

A Mantova il progetto ha coinvolto 1 studente per un periodo di 3 settimane, con la partecipazione di 4 tutor e lo sviluppo di 1 progetto dedicato.



Siamo attivi anche sul fronte della formazione post diploma, attraverso iniziative che spaziano dalla progettazione di corsi all'erogazione di lezioni fino all'accoglienza di tirocinanti e studenti impegnati nei periodi formativi obbligatori previsti per il conseguimento del titolo di studio.

Tra le realtà con cui collaboriamo stabilmente figurano l'ICT Campus – di cui siamo soci fondatori – la Tech Talent Factory (TTF), dove ricopriamo il ruolo di soci sostenitori, oltre a SIAM 1838 e alla Fondazione Rizzoli. Nel corso dell'anno abbiamo accolto complessivamente cinque tirocinanti: tre provenienti da Fondazione Rizzoli, due dei quali successivamente assunti, e due provenienti da SIAM, di cui uno confermato al termine del percorso.

Il nostro impegno si è rafforzato anche sul piano didattico, attraverso due incontri di orientamento, attività nel corso di Big Data della Fondazione Rizzoli, docenze in entrambi i corsi di SIAM e l'organizzazione di due visite in sede dedicate a SIAM, pensate come momenti di confronto e restituzione. Queste iniziative saranno riproposte e ulteriormente sviluppate anche il prossimo anno, con l'obiettivo di continuare a costruire un ponte solido tra istruzione e mondo del lavoro e favorire lo sviluppo dei talenti del territorio. Da novembre 2025 siamo inoltre partner, in qualità di ATS, del progetto Internet of Human Things, rafforzando ulteriormente il nostro ruolo nell'ecosistema formativo.

Ricordiamo infine che da anni accogliamo tirocinanti del master in Business Intelligence & Big Data Analytics dell'Università Bicocca di Milano, oltre a studenti provenienti da percorsi professionali, in particolare nelle discipline STEM.



5. L'impegno per l'ambiente



Proteggere l'ambiente è oggi una sfida rilevante per tutte le organizzazioni. Sebbene le nostre attività consistano principalmente nell'erogazione di servizi e abbiano quindi un impatto ambientale diretto contenuto, riteniamo importante presidiare l'utilizzo delle risorse e gestirle in modo responsabile, contribuendo, per quanto di nostra competenza, alla riduzione degli impatti ambientali associati alle nostre attività.

In questo capitolo illustriamo le azioni intraprese per ridurre il nostro consumo energetico e migliorare l'efficienza delle nostre sedi. Invece, a partire da quest'anno non renderemo più i quantitativi di rifiuti prodotti: l'analisi condotta lo scorso anno ha infatti confermato che le nostre attività, legate ai servizi ICT e allo sviluppo software, non generano scarti significativi.

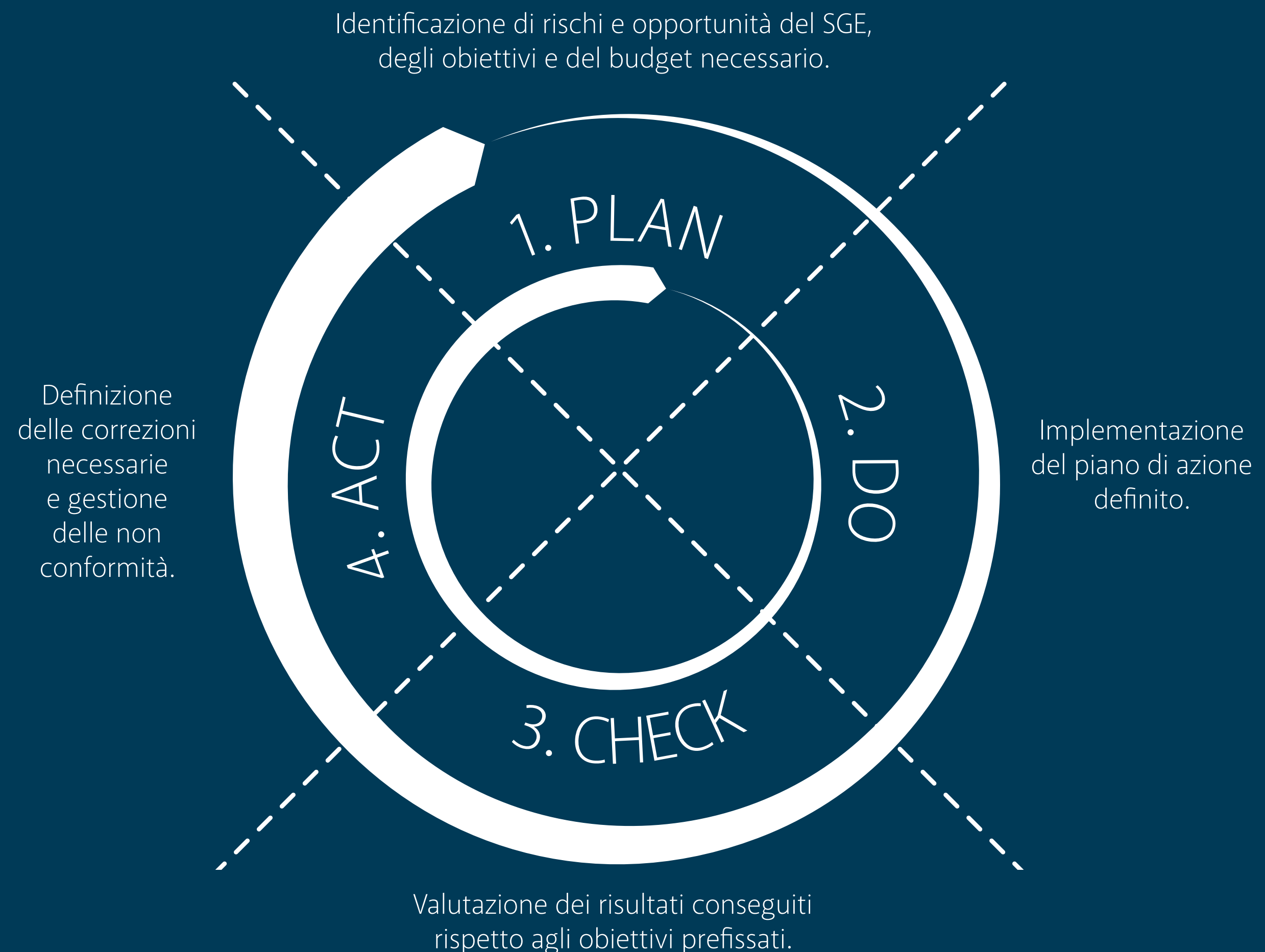
Nonostante ciò, continuiamo a ispirarci ai principi dell'economia circolare, promuovendo il riutilizzo, la riparazione e il riciclo per valorizzare al meglio le risorse che utilizziamo nelle nostre attività. Proseguiamo nel dedicare grande attenzione alla gestione dei dispositivi informatici dismessi (smartphone, laptop, monitor): quando non più efficienti per l'uso aziendale ma ancora funzionanti, possono essere ceduti ai dipendenti a un prezzo simbolico, favorendone il riutilizzo e riducendo così la necessità di acquistarne di nuovi per uso privato.



5.1 | Energia e clima

Il nostro impegno in ambito energetico si fonda su due principi chiave: **efficienza** e **ottimizzazione**. Pur non essendo un'impresa ad alto consumo energetico, dal 2024 manteniamo attiva la certificazione **UNI CEI EN ISO 50001**²⁸, standard internazionale che fornisce un quadro di riferimento per implementare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia (SGE).

Il nostro SGE si sviluppa seguendo un ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA) annuale, noto anche come ciclo di Deming, un approccio iterativo utilizzato per il miglioramento continuo dei processi.



28) La certificazione riguarda la sede di Milano in quanto, sulla base dei criteri di clusterizzazione definiti dall'ENEA, rappresenta l'unica con consumi energetici rilevanti per l'applicazione del SGE. Il criterio di significatività utilizzato è quello dell'ENEA per le imprese del settore primario e terziario, che prevede che siano considerate le sedi con un consumo energetico annuo di almeno 100 TEP e che quelle escluse non superino il 20% del consumo energetico totale.

L'implementazione del nostro SGE è supportata dalla diagnosi energetica, condotta annualmente con il supporto di un partner esterno . Questo strumento continua a facilitare l'individuazione dei nostri usi energetici significativi e la definizione di indicatori di prestazione utili a monitorarne l'efficienza.

Nelle sezioni successive presentiamo i consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra (GHG) rilevati nel biennio.

In un'ottica di miglioramento continuo, coerente con un sistema di gestione certificato, abbiamo perfezionato le modalità di monitoraggio dei dati energetici: ciò ha comportato la revisione e l'aggiornamento di alcuni valori relativi ai consumi (e alle conseguenti emissioni di GHG) precedentemente comunicati per il 2024, migliorandone la qualità e la precisione per categoria di combustibile.

Consumi energetici interni ³⁰				
Categoria		2024	2025	Trend '24/'25
Combustibili da fonti non rinnovabili ³¹	Benzina	1.047	1.320	+26%
	Gasolio	2.212	1.450	-34%
	Gas naturale	407	436	+6%
Energia elettrica	Acquistata da rete	1.054	791	-25%
	Autoprodotta consumata	48	286	+496%
	Autoprodotta e venduta ³²	2	102	+5158%
Totale energia consumata		4.767	4.283	-10%

29) Si precisa che, pur non essendo un'impresa ad alto consumo energetico, l'azienda è attualmente soggetta all'obbligo di diagnosi energetica previsto dal decreto legislativo 102/2014 in quanto rientra nei criteri dimensionali della "grande impresa". Di conseguenza, la diagnosi deve essere effettuata con cadenza quadriennale, come stabilito dalla normativa vigente.

30) Si precisa che:

- per il 2024 i dati su benzina, gasolio e gas naturale considerano i soli consumi delle sedi di Milano, Mantova e Benevento, in quanto quelli delle sedi di Roma e Gallarate non sono desumibili. Si sottolinea che i valori esclusi sono comunque non significativi. I valori relativi all'elettricità sono comprensivi, invece, di tutte le sedi delle società nel perimetro di rendicontazione.
- per il 2025, invece, i consumi riguardano tutte le sedi nel perimetro di rendicontazione: oltre Milano, Mantova e Benevento, anche Roma, Gallarate e Udine (ad eccezione del gas naturale, per cui non è stato possibile rilevare i dati di Udine).

31) PCI o potere calorifico (fonte: ISPRA, Tabella dei parametri standard nazionali – 2024):

- 0,0319 GJ/l per la benzina.
- 0,0358 GJ/l per il gasolio.
- 0,0356 GJ/m3 per il gas naturale.

Poiché l'impianto fotovoltaico è entrato in funzione a dicembre 2024, le pratiche con il GSE per la vendita della produzione in eccesso state attivate nel corso del 2025.

Il risultato esclude la quota di energia autoprodotta e ceduta alla rete.

Emissioni di gas a effetto serra o GHG [tCO ₂ e]				
Categoria		2024	2025	Trend '24/'25
Emissioni GHG dirette (Scope 1) ³⁴ <i>di cui</i>		260,4	225,5	-13%
	Da combustione di benzina	75,0	94,4	+26%
	Da combustione di gasolio	162,3	106,3	-34%
	Da ombustione di metano	23,1	24,8	+7%
Emissioni GHG indirette (Scope 2)	Location based ³⁵	74,1	65,5	-12%
	Market based ³⁶	146,5	109,9	-25%
Totale ³⁷		334,5	291,1	-13%

Per la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra abbiamo utilizzato la ripartizione in categorie prevista dal Greenhouse Gas Protocol. Questo standard è il principale riferimento internazionale per il calcolo di tali emissioni e distingue tra:

- **Scope 1:** le emissioni **dirette**, associate a fonti possedute e controllate dall’organizzazione e generate direttamente dalla combustione, sia stazionaria sia mobile. Per noi queste derivano dai consumi di benzina, gasolio e gas naturale, dovuti all’utilizzo delle auto aziendali e del riscaldamento degli uffici. Nel 2025 abbiamo registrato una quantità di emissioni dirette pari a 225,5 tonnellate di CO2 equivalente, legate principalmente agli utilizzi di gasolio (47%).
- Tra le azioni implementate nel 2025 per la mitigazione delle nostre emissioni dirette citiamo l’introduzione di un’automobile aziendale plug-in e la sostituzione di una pompa di calore guasta con un modello più efficiente, intervento che ha contribuito a ottimizzare i nostri consumi di gas naturale. Per il 2026 prevediamo un ulteriore miglioramento: a seguito della rilevazione di consumi anomali registrati nel 2025 sulle pompe di calore rispetto all’anno precedente, installeremo sistemi di monitoraggio dedicati per ciascuna unità, così da individuare con precisione eventuali malfunzionamenti e intervenire in modo tempestivo.

34) Fattori di emissione 2024:
• Benzina: 71,150 kgCO₂e/GJ. Fonte: Sirena 20 della regione Lombardia – 2023.
• Gasolio: 73,39 kgCO₂e/GJ. Fonte: Sirena 20 della regione Lombardia – 2023
• Gas naturale: 2,019 kgCO₂/smc. Fonte: ISPRA, Tabella dei parametri standard nazionali – 2024.

Fattori di emissione 2025 (fonte: ISPRA, Tabella dei parametri standard nazionali – 2025):
• Benzina: 69,694 kgCO₂e/GJ.
• Gasolio: 68,977 kgCO₂e/GJ.
• Gas naturale: 2,019 kgCO₂/smc.

35) Considerato il valore medio del fattore di emissione dell’Italia del Nord preso mensilmente dal sito Electricity Maps (<https://app.electricitymaps.com/zone/IT-NO/>), pari a 0,2547 kgCO₂e/kWh per il 2024, e a 0,2925 kgCO₂e/kWh per il 2025.

36) Fattori di emissione 2024-2025: 0,139 tCO₂e/GJ. Fonte: Ecoinvent 3.12, electricity, medium voltage, residual mix, IT. Si specifica che i dati riferiti al 2024 sono stati ricalcolati sulla base di tale fattore, a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo.

37) Il risultato considera le emissioni di Scope 1 e quelle di Scope 2 location-based.

- **Scope 2:** sono le emissioni **indirette**, associate alla produzione di energia elettrica che viene prelevata dalla rete. Utilizziamo questa fonte per le esigenze di alimentazione degli uffici e dei centri di elaborazione dati (CED). Attraverso il metodo location-based³⁸ abbiamo calcolato 65,5 tonnellate di CO2 equivalente, mentre secondo quello market-based³⁹ne abbiamo calcolate 109,9. Per ridurre il contributo delle fonti fossili nella generazione dell’elettricità che utilizziamo già dal 2024 abbiamo installato sul tetto della nostra sede di Milano un impianto fotovoltaico dalla potenza di 92 kWp. Entrato nel 2025 a pieno regime, ha consentito di coprire circa il 27% del nostro fabbisogno elettrico. In riferimento al miglioramento delle prestazioni dei nostri data center, nel 2024 avevamo sostituito i sistemi uninterruptible power supply (UPS)⁴⁰ della sede di Milano con modelli più efficienti dal punto di vista energetico: questo ci ha consentito di conseguire nel biennio un risparmio energetico totale dell’8,6%⁴¹.
- **Scope 3:** questa categoria comprende tutte le emissioni indirette generate dalle attività all’interno della catena del valore, fra cui quelle per la produzione delle materie prime utilizzate, l’approvvigionamento di combustibili, gli spostamenti casa-lavoro, i viaggi del personale e il trasporto e il trattamento dei rifiuti.
- Pur non calcolando al momento questo tipo di emissioni, in questo quadro citiamo la cura del **piano spostamenti casa-lavoro (PSCL)**, che unitamente alla nomina di un responsabile della mobilità aziendale agevola l’adozione di soluzioni di trasporto meno impattanti nella quotidianità dei nostri collaboratori. Si tratta di un documento che redigiamo per la sede di Milano – per le cui dimensioni sussiste già un obbligo normativo – dal 2023, e che aggiorniamo con cadenza annuale.

Abbiamo inoltre calcolato i dati dell’**intensità energetica ed emissiva** della nostra azienda basandoci sul valore dei ricavi. Monitorare questi indicatori nel tempo ci permette di analizzare con maggiore precisione la nostra efficienza, poiché consente di valutare il consumo energetico e la produzione di emissioni in modo indipendente dall’andamento economico.

Intensità energetica ed emissiva				
Categoria	Unità di misura	2024	2025	Trend ‘24/’25
Intensità energetica	GJ/k€	0,078	0,064	-19%
Intensità delle emissioni GHG⁴³	tCO ₂ e/k€	0,005	0,004	-21%

I risultati suggeriscono che la riduzione dei consumi energetici complessivi e delle relative emissioni di gas a effetto serra non appare direttamente correlata ai ricavi aziendali – e quindi all’andamento della produttività — ma riflette verosimilmente gli effetti delle iniziative di efficientamento adottate.

38) Il metodo location based si basa sull’utilizzo di fattori di emissione riferiti al mix energetico medio nazionale del Paese in cui opera l’organizzazione. I dati impiegati provengono da fonti ufficiali, come agenzie governative o enti energetici nazionali.

39) L’approccio market based prevede l’utilizzo di fattori di emissione specifici che riflettono le scelte contrattuali dell’azienda relativamente all’approvvigionamento di energia elettrica da rete, tra cui energia elettrica da fonti rinnovabili. Per la quota di energia elettrica non certificata, si applica il fattore di emissione corrispondente al mix residuo nazionale, che rappresenta il mix medio di fonti di approvvigionamento elettrico non coperte da garanzie di origine (o altri meccanismi di tracciamento affidabili come: RECS, PPA).

40) I sistemi UPS sono dispositivi che garantiscono la continuità dell’alimentazione elettrica in caso di interruzioni o blackout, proteggendo così le apparecchiature da danni e perdite di dati.

41) In particolare, il consumo medio è diminuito di 8.748 kWh, passando da 101.299 kWh nel 2024 a 92.551 kWh nel 2025.

42) Come previsto dal decreto interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021.

43) Il valore fa riferimento alle emissioni GHG di Scope 1 e Scope 2 market-based.

Tabella obiettivi

Ambito	Tema materiale	Obiettivo a lungo termine	Target al 2026
Ambiente	Energia e clima	Adottare soluzioni che consentano di ridurre l'impatto climatico associato alle proprie attività	Ridurre la quota di energia acquistata da rete del 10% rispetto al base year 2023.
			Mantenere la certificazione ISO 50001 per la sede di Milano di Beta 80 S.p.A.
	Gestione dei rifiuti	Favorire una gestione oculata dei rifiuti aziendali per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, con particolare riferimento ai RAEE	Recuperare almeno il 40% dei beni dismessi, cedendoli a collaboratori o enti bisognosi
Società	Benessere dei lavoratori	Promuovere il benessere dei collaboratori nel lungo periodo ponendo attenzione alle esigenze e rispettandone le specificità	Sviluppare percorsi interni di crescita e di sviluppo carriera formalizzati
			Avviare l'iniziativa "In dialogo con...", tesa a favorire una cultura di dialogo tra le diverse aree aziendali al fine di identificare elementi innovativi nel lavoro
			Promuovere una trasformazione consapevole dei ruoli in risposta all'avvento dell'IA, attraverso l'alfabetizzazione in materia e la diffusione di buone pratiche.
	Diversità e pari opportunità	Promuovere le pari opportunità garantendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e non discriminante.	Mantenere la certificazione per la Parità di Genere UNI/PDR 125:2022 per Beta 80 S.p.A.
			Implementare il sistema di Management by Objectives (MBO) per il management, con l'obiettivo di promuovere gli aspetti di diversity in azienda
	Relazioni con la comunità locale	Contribuire allo sviluppo socioeconomico del territorio tramite la creazione di rapporti solidi e duraturi e l'offerta dei propri servizi	Promuovere almeno 4 workshop nella scuole del territorio per favorire la crescita delle giovani risorse
			Offrire opportunità di PCTO annuale ad almeno 10 giovani di 3 istituti diversi
Governance			Iniziare l'anno accademico 2025-2026 dell'ITT Acutis, di cui l'azienda è co-fondatrice, con due classi
	Valore e integrità dell'azienda	Costruire una governance solida ed etica, e preservare l'integrità del business per creare valore nel lungo periodo	Promuovere e diffondere attività ed iniziative della neocostituita Fondazione Beta 80 in ambito dell'educazione e dell'istruzione con attenzione alle tematiche di inclusione e parità di genere.
	Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio	Aumentare la qualità del servizio aumentando la soddisfazione dei clienti	Svolgere la formazione interna necessaria ad adeguarsi alle richieste date dall'aggiornamento dello standard ISO 27001

Tabella obiettivi

Ambito	Tema materiale	Obiettivo a lungo termine	Target al 2026	Aggiornamento al 2025
Ambiente	Energia e clima	Adottare soluzioni che consentano di ridurre l'impatto climatico associato alle proprie attività	Ridurre la quota di energia acquistata da rete del 10% rispetto al base year 2023.	● In linea - È stata raggiunta una riduzione del -36% rispetto al 2023.
			Mantenere la certificazione ISO 50001 per la sede di Milano di Beta 80 S.p.A.	● In linea - Certificazione mantenuta.
			Inserimento di almeno due auto plug-in all'interno del parco auto.	Nuovo obiettivo
Società	Benessere dei lavoratori	Promuovere il benessere dei collaboratori nel lungo periodo ponendo attenzione alle esigenze e rispettandone le specificità	Sviluppare percorsi interni di crescita e di sviluppo carriera formalizzati	● Raggiunto
			Avviare l'iniziativa "In dialogo con...", tesa a favorire una cultura di dialogo tra le diverse aree aziendali al fine di identificare elementi innovativi nel lavoro.	● Raggiunto - Iniziativa avviata e tuttora in corso.
			Promuovere l'evoluzione delle modalità di lavoro in relazione all'Al, attraverso lo sviluppo di competenze critiche e l'adozione di comportamenti consapevoli nell'utilizzo degli strumenti digitali.	Obiettivo ricalibrato
			Definizione di una Talent Behaviour Library per individuare i fattori di talento distintivi di Beta 80 e supportare sia la selezione sia lo sviluppo delle risorse interne.	Nuovo obiettivo
	Diversità e pari opportunità	Promuovere le pari opportunità garantendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e non discriminante.	Mantenere la certificazione per la Parità di Genere UNI/PDR 125:2022 per Beta 80 S.p.A.	● In linea - Certificazione mantenuta.
			Implementare il sistema di Management by Objectives (MBO) per il management, con l'obiettivo di promuovere gli aspetti di diversity in azienda.	● Raggiunto
			Migliorare l'accessibilità dell'edificio di via Socrate mediante l'installazione di un montascale e l'introduzione di una sedia skid.	Nuovo obiettivo
			Integrare nel DVR l'analisi dei rischi connessi alle molestie per i diversi gruppi di lavoro.	Nuovo obiettivo
	Innovazione e contributo alla collettività	Contribuire allo sviluppo socioeconomico anche oltre la dimensione locale tramite la creazione di rapporti solidi e duraturi, la condivisione di know-how e l'offerta dei propri servizi	Promuovere almeno 4 workshop nelle scuole del territorio per favorire la crescita delle giovani risorse.	● Raggiunto - Oltre alle consuete attività svolte nelle scuole superiori, nel 2025 l'impegno è stato esteso anche a fasce d'età più precoci, attraverso la partecipazione al progetto di Assintel STEM Come ME – Piccole Innovatrici Crescono
			Offrire opportunità di PCTO annuale ad almeno 10 giovani di 3 istituti diversi.	● Raggiunto
			Iniziare l'anno accademico 2025-2026 dell'ITT Acutis, di cui Beta 80 è co-fondatrice, con due classi.	● Raggiunto
			Avviare project work con le classi quinte e con almeno 1 ITS sulla progettazione e sviluppo software, con supporto operativo dell'azienda.	Nuovo obiettivo
Governance	Valore e integrità dell'azienda	Costruire una governance solida ed etica, e preservare l'integrità del business per creare valore nel lungo periodo	Promuovere e diffondere attività e iniziative della neocostituita Fondazione Beta 80 in ambito dell'educazione e dell'istruzione con attenzione alle tematiche di inclusione e parità di genere.	● Raggiunto - Tra le iniziative sostenute si cita Girls@Polimi, progetto del Politecnico di Milano volto a incentivare l'accesso delle ragazze alle discipline STEM attraverso borse di studio
			Promuovere e valorizzare la missione e le finalità della neocostituita Fondazione Beta 80 presso i propri stakeholder.	Nuovo obiettivo
	Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio	Aumentare la qualità del servizio aumentando la soddisfazione dei clienti	Svolgere la formazione interna necessaria ad adeguarsi alle richieste date dall'aggiornamento dello standard ISO 27001.	● Raggiunto
			Adeguare i processi interni sulla catena di fornitura ai requisiti introdotti dalla Direttiva NIS 2.	Nuovo obiettivo

Appendici metodologiche

Nota metodologica e gestione dei temi materiali

Il nostro secondo Rapporto di sostenibilità presenta i dati e le informazioni del Gruppo Beta 80 relativi all'esercizio 2025 e in riferimento alle società Edith Group S.r.l., BetaHead S.r.l., Beta 8.0 Technology e Beta 80 S.p.A; sono escluse dal perimetro di rendicontazione alcune partecipate di quest'ultima società (Ottante S.r.l., BBT S.r.l.)⁴⁵.

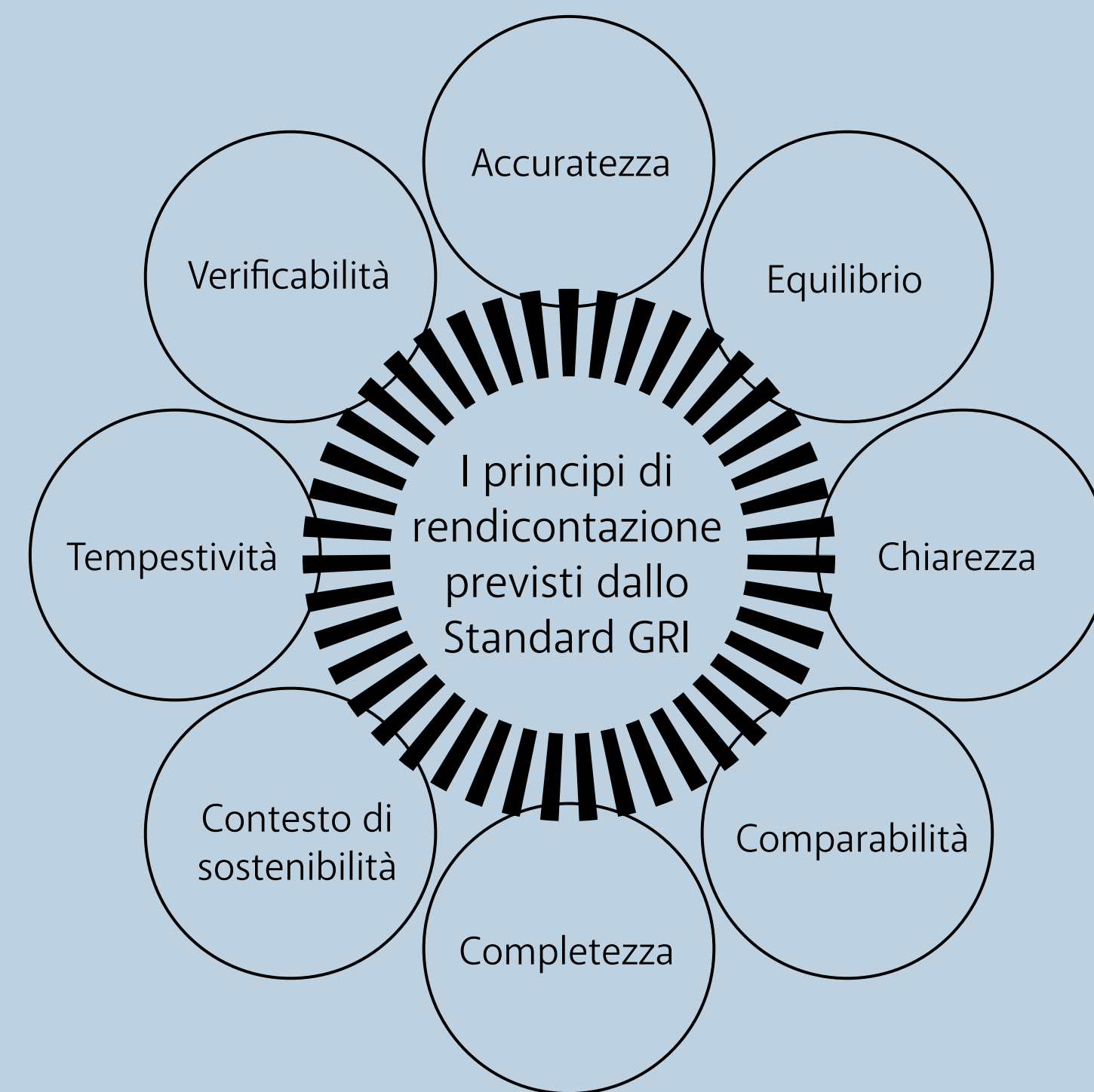
Il Rapporto è stato redatto in conformità all'ultima edizione dei GRI Sustainability Standards (GRI 2021) della Global Reporting Initiative, un'organizzazione senza scopo di lucro che ha fornito queste linee guida con l'obiettivo di promuovere a livello globale la trasparenza e la responsabilità aziendale. I GRI Standards consentono alle organizzazioni di divulgare pubblicamente i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi i diritti umani, permettendo inoltre di approfondire le modalità con cui tali impatti vengono gestiti.

La nostra adesione a questi standard riflette l'impegno verso una gestione aziendale responsabile e la creazione di valore a lungo termine per tutte le parti interessate.

45) Si specifica che il perimetro e il periodo di rendicontazione del rapporto di sostenibilità è parzialmente in linea con il perimetro e il periodo di rendicontazione del bilancio finanziario, che include tutte le società del Gruppo.

46) Per ulteriori approfondimenti sulla metodologia e sui risultati della nostra analisi di materialità, fare riferimento al capitolo 2.2.

Per garantire la qualità del documento la nostra rendicontazione si è basata sui principi previsti dallo Standard.



L'organizzazione dei contenuti all'interno del rapporto risponde all'esigenza di raccontare i temi risultati più rilevanti dall'analisi di materialità⁴⁶, che, come richiesto dallo Standard di riferimento, è stata condotta focalizzandoci sui nostri **impatti negli ambiti di sostenibilità**. In particolare, per derivare le nostre tematiche materiali abbiamo considerato gli impatti positivi e negativi generati verso l'esterno in termini potenziali o attuali.

Area	Tema materiale	Impatto correlato	Informativa GRI
Governance	Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio	• <i>Protezione della privacy dei clienti</i> • <i>Incremento dell'efficacia dell'accessibilità dei servizi da parte del cliente</i>	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti
	Valore e integrità dell'azienda	• <i>Distribuzione di ricchezza e di valore nel territorio</i> • <i>Sviluppo di una società più etica per una condotta di business trasparente</i>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
Sociale	Benessere dei lavoratori	• <i>Incremento del benessere dei lavoratori</i> • <i>Salute e sicurezza dei lavoratori</i> • <i>Sviluppo delle competenze dei lavoratori</i>	401-1 Nuove assunzioni e turnover 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi di medicina del lavoro 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattie professionali
	Innovazione e contributo alla collettività	• <i>Miglioramento del contesto socio-economico locale per opportunità di occupazione di qualità</i> • <i>Miglioramento del contesto socio-economico locale per investimenti infrastrutturali</i> • <i>Sostegno all'economia locale</i>	202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali
Ambientale	Energia e clima	• <i>Consumo di risorse energetiche</i> • <i>Contributo ai cambiamenti climatici tramite l'emissione di gas a effetto serra</i> • <i>Cambiamenti climatici e catena di fornitura</i>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione 302-3 Intensità energetica 305-1 Scope 1 305-2 Scope 2 305-4 Intensità delle emissioni di GHG

Questo Rapporto di sostenibilità è stato approvato il 24/07/2026.
I vertici aziendali hanno contribuito attivamente al processo di redazione del rapporto, revisionando e validando tutti i contenuti del documento, comprese le tematiche materiali.
Il documento non è stato sottoposto ad asseverazione esterna.

Per informazioni sui contenuti di questo documento e sull'approccio alla sostenibilità di Beta 80
è possibile fare riferimento ai seguenti contatti di riferimento:

Anna Castelli (Direttore HR): anna.castelli@beta80group.it
Matteo Lesma (CFO): matteo.lesma@beta80group.it

GRI Content Index

Dichiarazione d’uso	Beta 80 Group ha redatto un Rapporto in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard	Non applicabile

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omissso	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.2	omissioni non applicabili		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazio- ne	“Nota metodologica e gestione dei temi materiali” (pagina 72)			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	“Nota metodologica e gestione dei temi materiali” (pagina 72)			
	2-4 Revisione delle informazioni	Non applicabile in quanto primo report			
	2-5 Assurance esterna	“Nota metodologica e gestione dei temi materiali” (pagina 72)			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3			
	2-7 Dipendenti	4.1			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1			
	2-9 Struttura e composizione della governance	3.1			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	3.1			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestio- ne degli impatti	3.1			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: informativa generale 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	“Nota metodologica e gestione dei temi materiali” (pagina 72)			
	2-15 Conflitti d’interesse	3.2			
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.2			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	3.1			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	3.1			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	3.2			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	4.1			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	L’indicatore 2-21a per il 2024 è stato pari a 4,09.	2-21b	Informazioni non disponibili/incomplete	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder			
	2-23 Impegno in termini di policy	1.2			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.2			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.2			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.2			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	1.2.3			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1			
	2-30 Contratti collettivi	4.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali					
GRI 3: Teni materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.2	omissioni non applicabili		
	3-2 Elenco di temi materiali	2.2			
	3-3 Gestione dei temi materiali	“Nota metodologica e gestione dei temi materiali” (pagina 72) e “Tabella obiettivi” (pagina 70)			
Valore e integrità dell’azienda					
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	3.2			
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	3.2			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	3.2			
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	3.2			
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	3.2			
Benessere dei lavoratori					
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1			
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	4.1.2			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.1.1			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.1.1			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	4.1.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali					
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.1.3			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.1.3			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.1.3			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1.3			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1.3			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1.3			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.1.3			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.1.3			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.1.3			
	403-10 Malattie professionali	4.1.3			
Diversità e pari opportunità					
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1, 4.1			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali					
Relazioni con la comunità locale					
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	4.2			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	4.2			
Energia e clima					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1			
	302-3 Intensità energetica	5.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.1			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.1			
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	5.1			
Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio					
GRI 418: Privacy dei clienti	Informativa 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	1.3			