

Rapporto di sostenibilità
2024 Beta 80



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 della Fondazione Beta 80	7
1.2.1 Il nostro percorso in 35 anni di storia	10
1.2.2 I valori che guidano il nostro modo di fare impresa	11
1.2.3 Le associazioni di cui siamo parte	15
1.3 Eccellenza digitale: il portafoglio di servizi offerti	17
1.3.1 Innovazione, qualità e sicurezza: le chiavi del nostro successo	25
2 Approccio alla rendicontazione della sostenibilità	27
2.1 Stakeholder engagement	29
2.2 Il processo di identificazione dei nostri temi materiali	31
3 Una governance orientata alla creazione di valore condiviso	33
3.1 Struttura e assetto di governance	36
3.2 Il nostro business tra etica e solidità	37
4 La responsabilità verso le persone	39
4.1 Risorse umane: la chiave del nostro successo	41
4.1.1 Formazione e crescita professionale	44
4.1.2 Prendersi cura del capitale umano	47
4.1.3 La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	52
4.2 Il nostro impatto sulla comunità	53
4.2.1 Impegno sociale e donazioni	54
4.2.2 Creazione e condivisione di know-how	55
4.2.3 Il nostro impegno per i giovani IT di domani	56
5 L'impegno per l'ambiente	58
5.1 Energia e clima	60
5.2 Gestione dei rifiuti	64
Tabella obiettivi	65
Appendici metodologiche	66
Nota metodologica e gestione dei temi materiali	66
GRI Content Index	69

Lettera agli stakeholder



Alfredo Savatì

Gentili Stakeholder.

abbiamo scelto di redigere il primo Bilancio di Sostenibilità di Beta 80, nonostante la norma non lo indichi ancora come cogente per aziende del nostro taglio, perché desideriamo iniziare a raccontare l'azienda in modo organico anche secondo il parametro della sostenibilità a 360°.

Quando ancora di sostenibilità non si parlava in modo diffuso e articolato, i nostri intenti erano chiari e già ne tenevano conto: volevamo infatti che la nostra azienda durasse nel tempo, oltre noi fondatori, e avesse caratteristiche tali da poter essere considerata virtuosa nella gestione quotidiana e nel suo modo di considerare i propri stakeholder. Solo laddove si costruisce insieme un successo - e non si riduce il successo al profitto - esiste un luogo che concretamente genera valore.

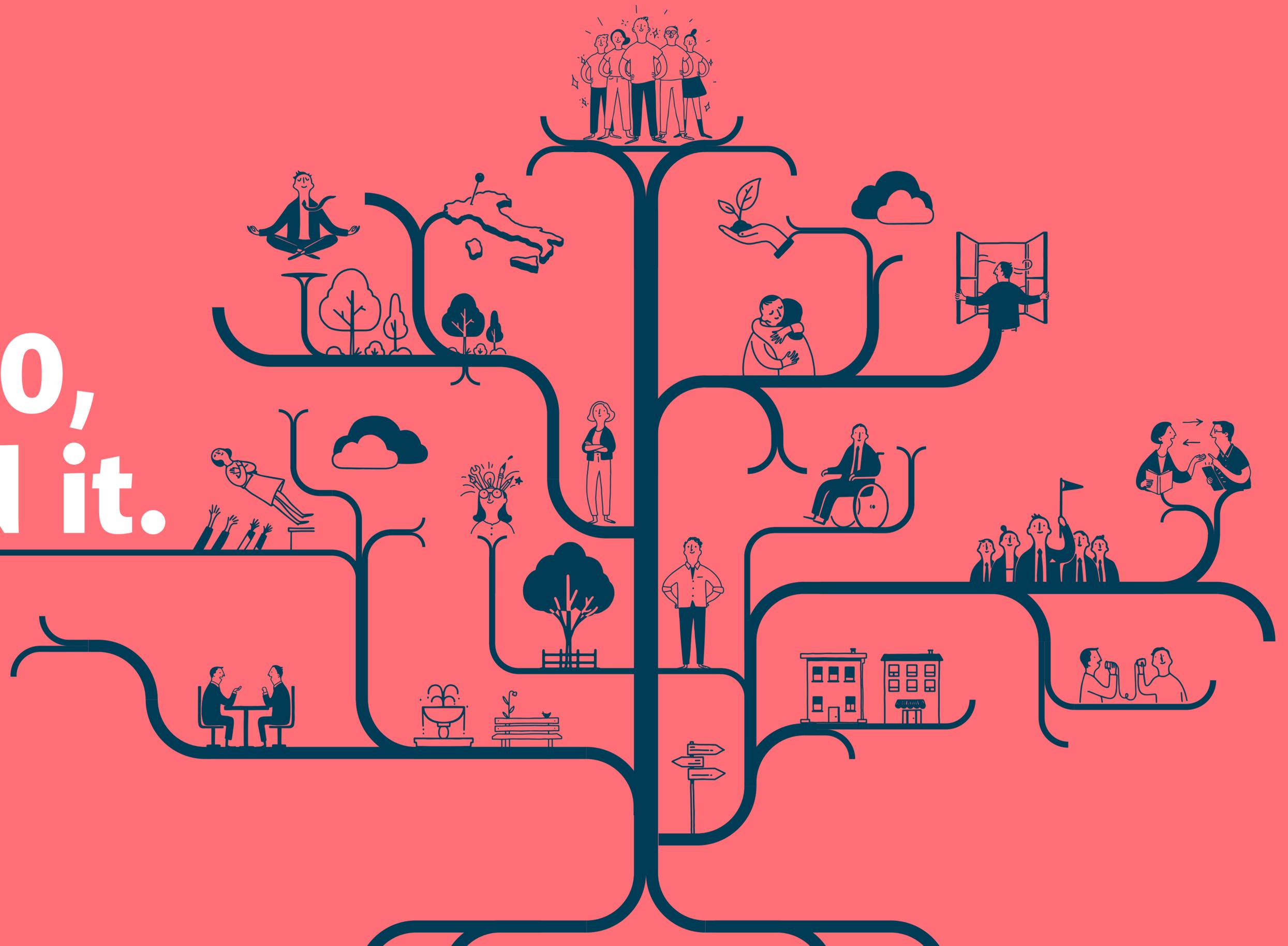
Posso dire con sicurezza che con il passare degli anni questa intenzione si è ulteriormente rafforzata, direi ancorata, diventando cultura, ovvero trasformandosi in una serie di scelte che hanno costellato la storia di Beta 80, con cui desideriamo distinguerci sul mercato e misurarci in un processo di miglioramento continuo.

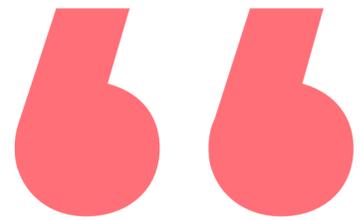
Vi invito a leggere questo documento dove troverete citate e spiegate scelte importanti (una per tutte la Fondazione Beta 80 o la costituzione dell'Istituto Tecnico Carlo Acutis), ma anche quelle più quotidiane (penso alla descrizione delle iniziative di coinvolgimento dei nostri collaboratori) in un modo di intendere il bilancio di sostenibilità come di una condivisione di pratiche affinché, anche attraverso questo documento, ci si possa arricchire e si possa aprire un dialogo.

Nel nostro mercato tutto corre veloce (non solo la tecnologia) e su alcuni temi ci si rincorre l'un l'altro, rendendoci simili all'apparenza. Ma è solo un'apparenza. Credo invece che ciò che ci distingue l'uno dall'altro possa proprio essere il modo di intendere la sostenibilità, se in modo autentico, ovvero nei fatti, e come strada che mi invita continuamente a mutare, o come elemento da aggiungere al business.

Noi puntiamo a vincere la sfida del tempo e della significatività nel tempo attraverso un approccio sempre più consapevole di business e di relazioni (umanamente) generative nel business.

1. Beta 80, Exceed it.





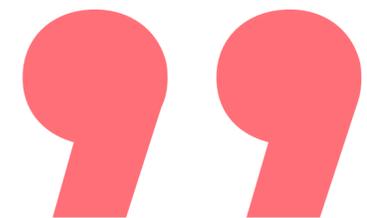
Ogni giorno sfidiamo noi stessi per superare le aspettative di chi si affida a noi.

Affrontiamo ogni singolo progetto puntando a dare il meglio per andare oltre ai nostri limiti e migliorare costantemente.

Ogni attività, sia essa progetto o servizio, è un percorso, un viaggio nel quale sappiamo di poter lasciare un segno.

Con uno spirito curioso e aperto al futuro, che è sempre stato ed è ancora il cardine della cultura aziendale: imparare, confrontarsi per migliorare e collaborare, tra noi collaboratori e con i nostri clienti.

Con questo stesso approccio, di apertura e desiderio di condivisione, abbiamo deciso di pubblicare il nostro primo rapporto di sostenibilità.



1.1 | La nostra identità tra radici e prospettive.

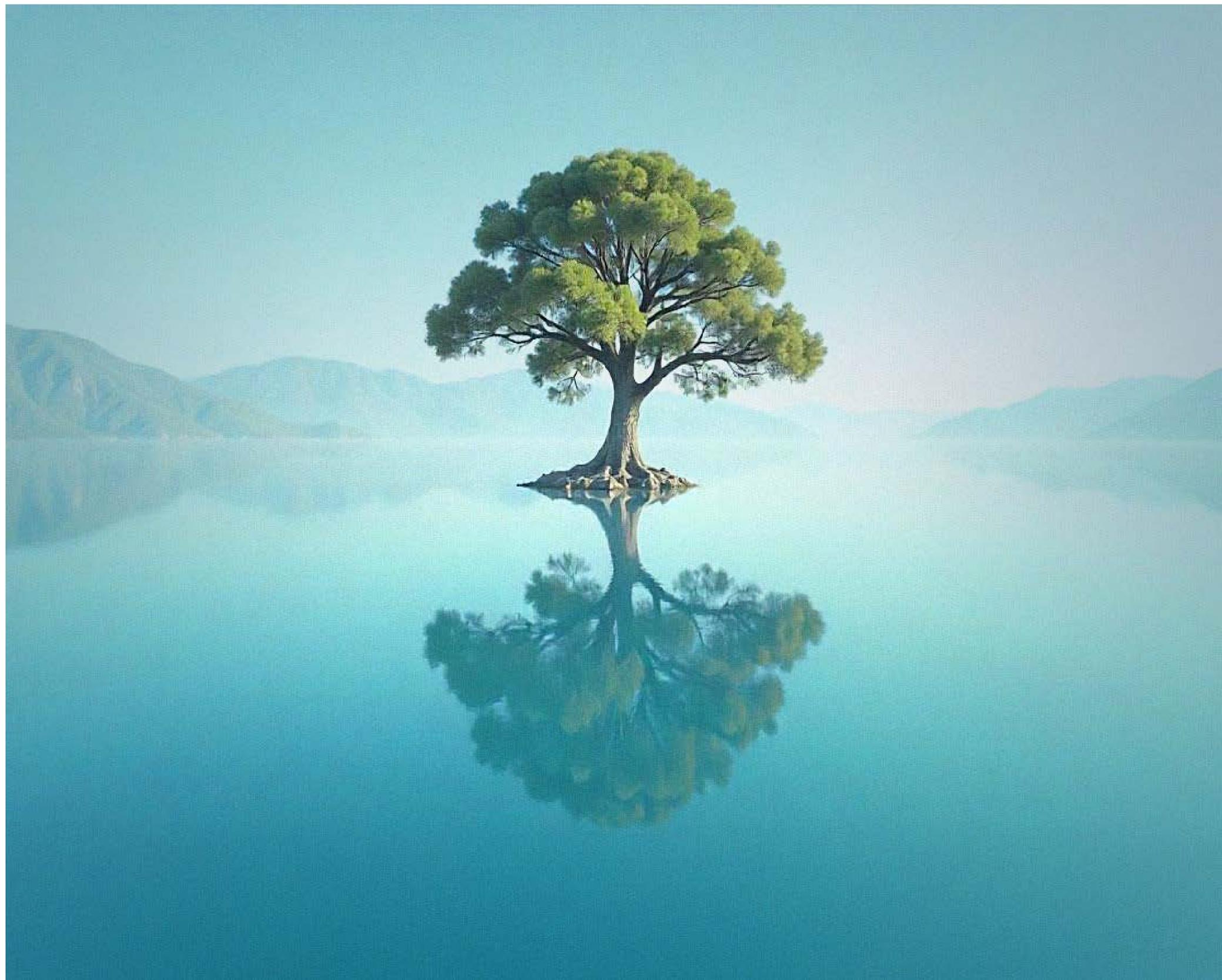
Come Beta 80 da quasi 40 anni operiamo nel mercato ICT offrendo soluzioni proprietarie e servizi ad alto valore aggiunto. Supportiamo con passione e impegno la trasformazione digitale dei nostri clienti per promuoverne lo sviluppo d'impresa.

La volontà di creare un progetto che duri nel tempo – capace di incidere positivamente sulla realtà intorno – si riflette in una serie di scelte imprenditoriali, improntate innanzitutto all'indipendenza decisionale. Per questo motivo la titolarità di Beta 80 è stata saldamente in mano ai soci fondatori, tutti attivi in azienda, fino al 2024, anno in cui è stata costituita la Fondazione Beta 80. La presenza dei soci fondatori in azienda non ha impedito nel tempo di scegliere i migliori manager e professionisti sul mercato per alcune posizioni chiave e anche di aprire la partecipazione societaria ad alcuni giovani di talento.

L'approccio al mercato è rimasto immutato nel tempo, contraddistinto da curiosità, voglia di imparare e consapevolezza che il miglioramento passa dal confronto e dalla collaborazione, in primis con i nostri clienti. Per questo cerchiamo di costruire sempre relazioni a lungo termine, che non si esauriscono con la consegna di un singolo progetto, ma che ci permettono di costruire valore nel tempo per noi e per i nostri clienti.

Investire sulle relazioni ma investire anche su noi stessi, quindi: non abbiamo mai distribuito dividendi, propendendo invece verso il totale reinvestimento degli utili per la crescita della Società. Questa scelta ha contribuito a una crescita organica e solida, garantendo sia ai collaboratori sia ai clienti l'affidabilità e la stabilità necessarie a stabilire un longevo rapporto di fiducia.

1.2 | La nascita della Fondazione Beta 80.



I principi che ci guidano



la valorizzazione del lavoro



l'innovazione



la crescita e lo sviluppo

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 al nostro Gruppo. I cardini di questa nuova realtà restano l'indipendenza, la continuità nel tempo (ben oltre 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, mantenendo l'adesione ai valori originari e offrendo un'esperienza imprenditoriale solida e riconoscibile che garantisca l'attuazione del purpose di Beta 80.

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, 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.

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».



La nostra vision è da sempre strettamente legata al concetto di essere una realtà costruita per durare nel tempo per compiere il proprio scopo: incidere positivamente sulla società tramite il proprio lavoro, il proprio modo di fare business e la propria cultura aziendale.

Da questa volontà 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.

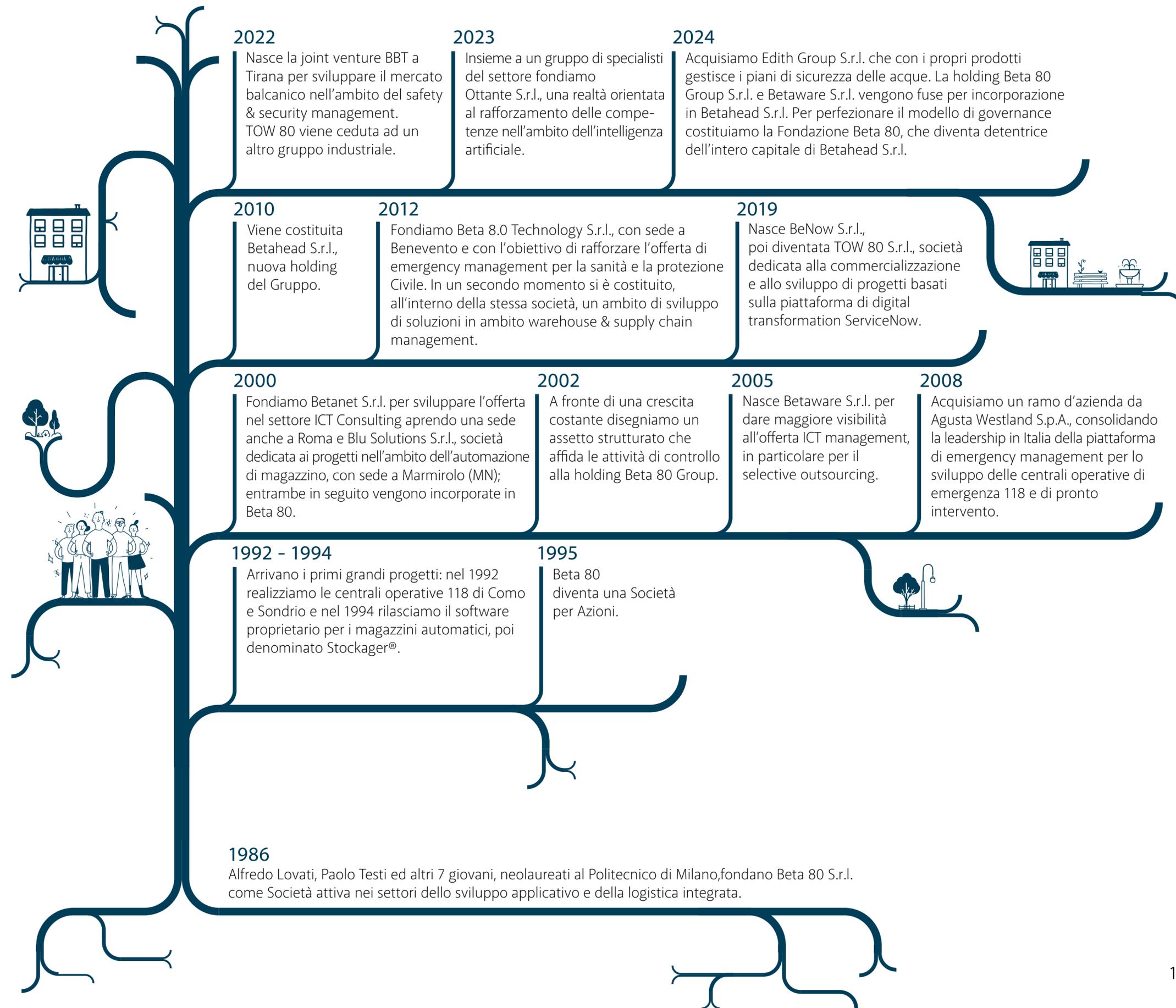
Così è nata la Fondazione Beta 80.

Alfredo Lovati



1.2.1 | Il nostro percorso in 35 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 obiettivi chiari e ambiziosi: creare valore nel tempo per tutti gli stakeholder, sviluppando il nostro business.

Per concretizzare questa visione alimentiamo con le nostre decisioni e i nostri comportamenti una cultura che affonda le proprie radici in una concezione del lavoro come ambito di trasformazione positiva della società e dell'uomo.

In quanto mezzo di espressione umana ogni lavoro ha una propria dignità e rilevanza, a prescindere dal tipo di attività svolta.



Il **lavoro**, in quanto vissuto come valore per sé e per gli altri, porta con sé qualità, affidabilità e innovazione. Risponde alle aspettative, ma le supera anche, facendo evolvere chi lo fa e i clienti che ne beneficiano.

Esso è portato avanti da uomini e donne che vengono considerati nella loro interezza, per **una passione per la persona** che è stata in nuce ciò che ha fatto nascere l'azienda stessa.

Beta 80 ha cura per le persone nella loro dimensione lavorativa e personale, cercando un equilibrio tra queste due sfere perché tutti ne traggano beneficio.

Occuparsi davvero dell'**equilibrio vita personale e lavoro** vuol dire valorizzare il più possibile i due mondi, affinché ciascuno possa essere di per sé fonte di bellezza e ricchezza e lo possano anche essere l'uno per l'altro.

In poche parole: si punta sullo **sviluppo professionale** affinché l'attività lavorativa – indipendentemente da quale sia – possa essere una possibilità di espressione di sé, oltre che delle proprie competenze e aspirazioni e si costruiscono le condizioni perché si viva una vita personale dove affetti e ulteriori interessi possano essere coltivati giorno per giorno affinché si confermino elementi di crescita per la persona.

Beta 80, con le proprie politiche, vuole continuare ad adoperarsi per favorire questo benessere, con cui ognuna delle due sfere ha dignità ed importanza.

Ciò è reso possibile da un disegno organizzativo funzionale al modello di business che esplicita le responsabilità dei diversi ruoli, nonché da processi funzionali ad avere ambiti decisionali consapevoli. In questo modo ogni persona ha la possibilità di apportare il proprio contributo in modo concreto.



All'interno di questo contesto sono incentivati il dialogo, la gestione costruttiva dell'errore e l'assunzione effettiva di impegni per l'obiettivo comune. Il protagonismo della persona trova quindi espressione prima di tutto in ciò che fa all'interno del proprio perimetro di responsabilità, incoraggiando tuttavia l'intraprendenza al di fuori di esso.



Anche la comunicazione ha un'impostazione precisa, costante e bidirezionale, con un **dialogo basato sull'ascolto**, che accoglie le differenze e genera. Una relazione che contribuisce allo sviluppo della persona e della professionalità, ponendosi alla base di un lavoro di squadra inteso come capacità di lavorare con l'altro per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ma anche alla base di una leadership moderna.

Non più «l'uomo solo al comando», quindi, ma una guida che abilita, valorizza e responsabilizza le risorse che coordina, costruendo nuovi punti di «luce» all'interno dell'organizzazione.

Promuoviamo inoltre una leadership diffusa, cioè non appannaggio di pochi, che sa intessere conversazioni simmetriche e interpreta il potere come il «poter fare», ovvero una forma di servizio.

Alla luce di questo, il capitale umano è un valore che non è influenzato da tratti come il genere, l'etnia o il credo religioso: le iniziative di diversity e inclusion fanno parte quindi delle fondamenta della cultura aziendale stessa, che valorizza le differenze pur in una identità aziendale e che dà le stesse opportunità in termini di percorsi professionali e carriera.

Nella governance ci lasciamo guidare da pochi 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 Beta 80 fare impresa significa puntare all'aumento del cosiddetto total value, cioè quel valore che abbraccia fattori economico-finanziari ma anche umani, con 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 di un'azienda con questi obiettivi, ma anche di contribuire attivamente a un cambiamento positivo nel modo di fare business.

Lavoriamo così per essere più grandi, solidi e rilevanti nel settore, per costruire un'opera che trasmetta la passione di chi ci lavora con un progetto industriale non speculativo, che sappia evolvere e innovare all'interno di una cultura originale, che duri nel tempo sapendo valorizzare e formare le generazioni che la guideranno nel futuro.



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

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

La Business Unit ICT Services & Solutions offre da quasi 40 anni servizi di system integration, supportando le aziende lungo tutte le fasi del percorso di trasformazione digitale.

La BU offre sia servizi di consulenza, sia progetti di sviluppo, ottimizzazione e gestione di automazione e digitalizzazione delle imprese, insieme alla governance dell'infrastruttura tecnologica presente.

La nostra offerta ICT si rivolge alle imprese italiane medie e grandi, di diversi settori, fra cui quelli finanziario, manifatturiero, energetico e della Pubblica Amministrazione.

Forniamo servizi personalizzati che tengono conto dei trend di mercato e delle necessità del settore specifico, puntando a far raggiungere ai nostri clienti i migliori risultati in termini di innovazione, performance e ROI.

La nostra offerta è focalizzata su quattro aree nelle quali sappiamo di poter rappresentare un'eccellenza. Da un lato ci sono le due aree più strettamente legate alla digitalizzazione e automazione dei processi di business specifici dei nostri clienti, dall'altro le più avanzate attività di gestione delle infrastrutture IT, che spesso raggiungono dimensioni e complessità ragguardevoli.

A legare il mondo del business e quello dell'IT, c'è un'area in crescita esponenziale, che è quella della gestione dei dati, strategica tanto per il primo quanto per il secondo, e oggi fattore abilitante dell'integrazione dell'AI in azienda.



Business Process Digitalization

Consiste nell'analisi e nel design dei processi del core business aziendale volti a garantire che le operazioni, i contenuti e le interazioni tra gli stakeholder avvengano in modalità digitale. Comprende i servizi dedicati all'app modernization e al modern workplace, lo sviluppo e/o l'aggiornamento di software, secondo le metodologie attuali, anche con l'low-code, no-code.

Intelligent Business Process Automation (IBPA)

Consiste nell'utilizzo di tecnologie di automazione intelligente, come l'AI e il machine learning, in grado di semplificare e ottimizzare i processi aziendali, garantendo risparmi su costi, tempo e risorse.

Data Management

Prevede l'uso di metodologie e strumenti avanzati per la raccolta, l'analisi e la lavorazione dei dati per ottenere informazioni che abilitano processi IT o processi decisionali data-driven, e che oggi consentono l'introduzione efficace dell'AI.

Digital Ecosystem Governance

È l'insieme di processi, strumenti e pratiche utili ad assicurare il livello delle prestazioni, la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture IT. Fanno parte di quest'area di offerta i servizi riguardanti l'intelligenza artificiale per le operazioni IT (AIOps), l'IT automation e orchestration, IT governance, la cybersecurity e i managed services.



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



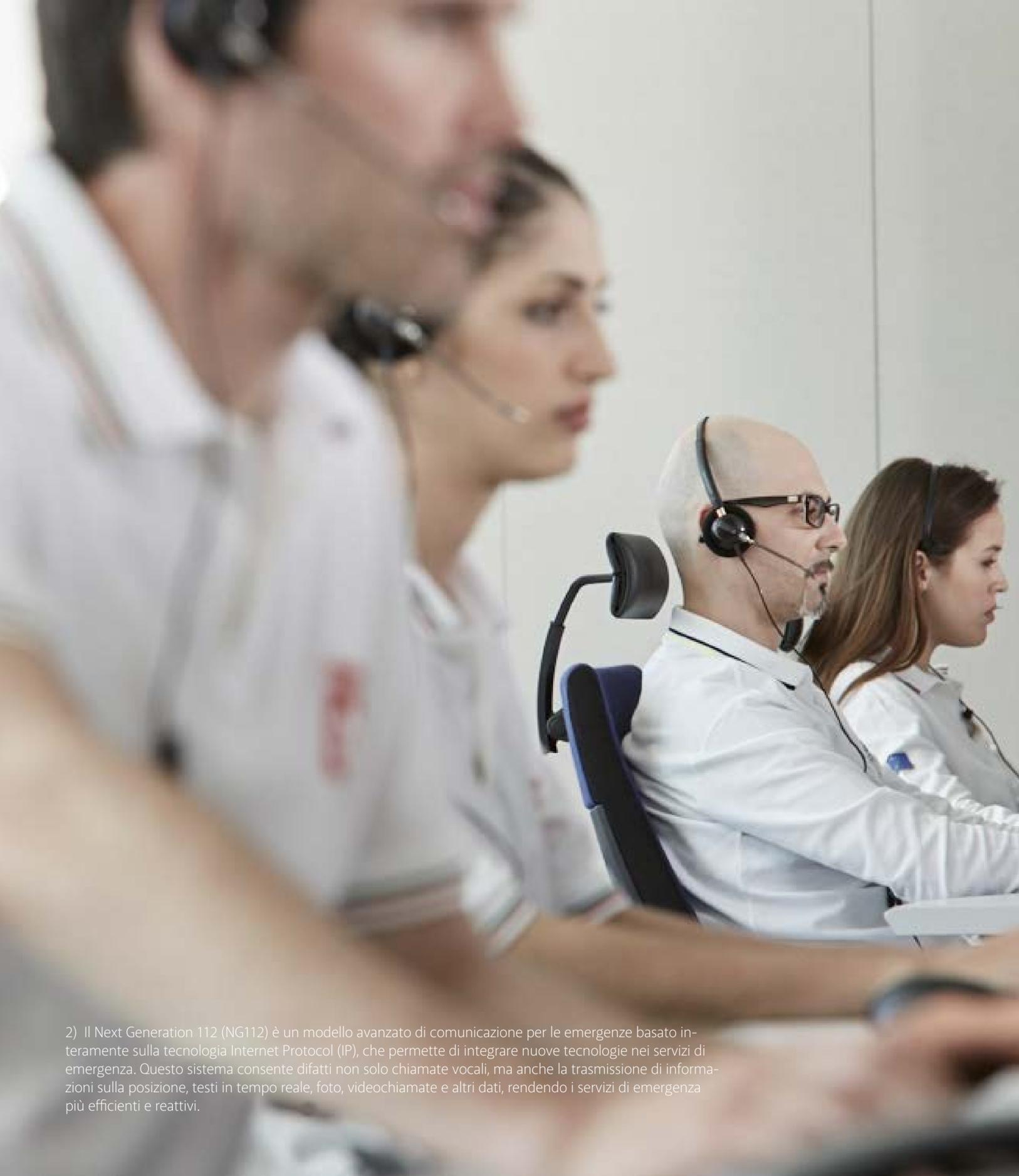
Stockager[®] Suite è la piattaforma software proprietaria di Beta 80 capace di aumentare l'efficienza, ridurre gli errori e velocizzare le operazioni di un magazzino moderno. Essa offre una copertura funzionale completa per ogni tipo di magazzino, garantendo supporto in tutte le fasi della logistica. 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 sia su piattaforma ECC 6.0 che S/4HANA.

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, USA e America Latina, e in molteplici settori.



Emergency & Crisis Management

Con oltre 30 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 di 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 ad adottare il modello NUE 112 secondo le direttive europee in logica di riuso applicativo. Dal 2008 siamo membri stabile 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 que-

sto 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 la nostra capacità di 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 gestito e per i livelli di rischio in termini di safety & security rendono le esigenze paragonabili a quelle del settore 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.





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, Retail, Telco e Media, Finance, Utility & Energy, Apparel & Fashion, Manufacturing.

Tavoli per linee di offerta:

IT Digitalization & Automation, Emergency & Crisis Management, Supply Chain & Warehouse Management

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 2024 abbiamo conseguito un indice di fidelizzazione pari al 90%³.

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 la completa riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, presentandoci come un partner affidabile agli occhi dei nostri clienti.

Le nostre certificazioni di qualità IT



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 del 2024 derivante da clienti già presenti nel 2023.



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 indica l'efficace implementazione di misure di sicurezza robuste e il basso rischio di incidenti di sicurezza informatica, garantendo ai nostri clienti un contributo affidabile e sicuro nella gestione della loro filiera di produzione.

Nell'ottica del miglioramento continuo, inoltre, anche nel 2024 abbiamo implementato diverse misure interne volte ad aumentare la sicurezza dei nostri sistemi:

- L'adozione di Intune 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 test di Disaster Recovery sui sistemi NAV ed Everyday.

Nel 2024 la certificazione 27001, attiva fino ad allora alla sola Business Unit Emergency and Crisis Management, è invece estesa su tutta l'azienda Beta 80.

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

La nostra costante attenzione alla sicurezza ha permesso di evitare qualsiasi fuga, furto o perdita di dati dei clienti nel 2024.

2. Approccio alla rendicontazione della sostenibilità





In un contesto in cui l'attenzione verso le tematiche della sostenibilità è sempre più imprescindibile, abbiamo scelto di redigere questo documento come primo passo strategico e come prova della nostra trasparenza verso i portatori di interesse.

Anche se non ancora soggetti a un obbligo normativo, attraverso questo strumento 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 è 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. Abbiamo affrontato questa fase sulla base dei principi identificati dallo standard AA1000 sviluppato da *AccountAbility*⁴, assegnando a ciascuna categoria individuata una classe di priorità.

Successivamente abbiamo definito le modalità di coinvolgimento dei nostri principali stakeholder con l'intento di garantire un ascolto più ampio e completo, selezionando due differenti modalità:

- **engagement diretto** abbiamo ascoltato la voce dei clienti di ciascuna delle nostre tre business unit tramite la realizzazione di interviste mirate al raccoglimento del loro punto di vista sul nostro approccio alla sostenibilità; il coinvolgimento diretto ha riguardato anche i nostri lavoratori, coinvolti mediante la somministrazione di un questionario.
- **engagement indiretto** per tutte le altre categorie di stakeholder abbiamo selezionato e analizzato la documentazione utile a ricostruirne le opinioni e le istanze.

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 (questionario)</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 (intervista)</i>
Altri clienti	<i>I fruitori dei nostri prodotti negli ambiti ICT services e supply chain & warehouse management</i>	<i>Diretta (intervista)</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>

Il coinvolgimento dei nostri stakeholder 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 tramite il processo 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.

Le fasi del processo di analisi di materialità



Analisi del contesto di riferimento

Per circoscrivere gli aspetti rilevanti per il nostro settore abbiamo analizzato il contesto di riferimento tramite l'approfondimento degli aspetti di sostenibilità interni ed esterni significativi per la nostra azienda, comprensivo di un'analisi di benchmark.



Identificazione e valutazione degli impatti

Abbiamo individuato i principali impatti di sostenibilità, potenziali ed effettivi, positivi e negativi, che generiamo verso i nostri stakeholder. Successivamente abbiamo valutato la significatività di ciascuno di questi, valutandone la probabilità di accadimento e la severità.



Formulazione dei temi materiali

Infine, stabilendo una soglia di materialità, abbiamo potuto determinare gli aspetti che riflettono i temi più rilevanti per la nostra organizzazione, arrivando così a definire le nostre tematiche materiali.

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

Gli impatti rilevati attraverso questo percorso e i relativi temi materiali di appartenenza verranno trattati all'interno dei tre capitoli riferiti agli ambiti ambientale, sociale o di *governance* sulla base della sfera di riferimento della tematica.

Lista temi prioritari		
Temi materiali in ordine di priorità per Beta 80	Definizione	Valorizzazione Stakeholder
Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio	<i>Assicurare una fornitura di qualità che risponda alle esigenze del cliente, portandogli valore, avvalendosi anche di una struttura IT sicura e quindi affidabile, che preservi la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.</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>	**
Relazioni con la comunità locale	<i>Contribuire allo sviluppo socioeconomico del territorio tramite l'offerta di servizi ad alto valore aggiunto per la comunità in ambito emergency, oltre che con un'attenzione particolare sul fronte delle attività dedicate al mondo educativo, .</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 salutari, tenendo conto anche delle moderne forme di stress (cosiddetto tecnostress).</i>	***
Valore e integrità dell'azienda	<i>Creare e diffondere valore attraverso le proprie attività, mantenendo rigorosi standard etici e comportamentali e operando in conformità con le leggi di riferimento</i>	**
Energia e clima	<i>Gestire le risorse energetiche per ridurre le emissioni di gas a effetto serra, favorendo l'utilizzo di fonti rinnovabili e adottando pratiche rispettose dell'ambiente anche in riferimento alla catena di valore.</i>	*
Gestione dei rifiuti	<i>Favorire una gestione oculata dei rifiuti aziendali per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, con particolare riferimento ai RAEE.</i>	*

La tematica più rilevante per la nostra azienda e per gli stakeholder è la *Qualità, sicurezza e affidabilità del servizio*, base fondante del nostro modello di business e motore della nostra capacità di generare e ridistribuire valore. L'analisi delle priorità aziendali evidenzia una forte valorizzazione delle tematiche di **responsabilità sociale**, sia interne, relative all'impegno verso i nostri collaboratori, sia esterne, legate alla capacità di promuovere attività di educazione e formazione delle nuove generazioni. Questi aspetti, ampiamente valorizzati anche dai nostri *stakeholder*, precedono quelli di *Valore e integrità dell'azienda*, che rimangono comunque fondamentali.

Le tematiche ambientali, sebbene meno rilevanti per un'azienda di servizi come la nostra, non possono essere trascurate poiché rappresentano un interesse comune che richiede il contributo di tutti. In particolare, per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività prestiamo attenzione ai temi relativi a *Energia e gestione dei rifiuti*, con un focus specifico sui RAEE.

3. Una governance orientata alla creazione di valore condiviso





Per Beta 80 fare impresa significa puntare all'aumento del cosiddetto total value, cioè quel valore che abbraccia non solo aspetti economico-finanziari ma anche elementi come la crescita del capitale umano che passa da un arricchimento a 360° (morale, materiale, culturale) di tutte le persone coinvolte.

In questo senso gli *stakeholder* coincidono con l'ecosistema delle nostre relazioni; così, la naturale conseguenza della generazione di valore per tutti loro corrisponde a un impatto positivo sull'intera società.

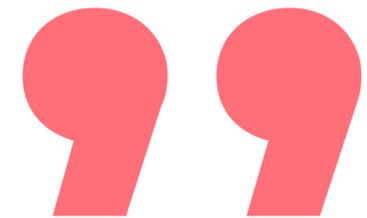
Non si tratta solo di dare l'esempio dimostrando che è possibile guidare un'azienda con questi obiettivi, ma anche di contribuire attivamente a un cambiamento positivo nel modo di fare business: costruire quindi un'opera in grado di consolidarsi e svilupparsi e che sappia incidere nel proprio settore.





Un prerequisito fondamentale è la crescita di un patrimonio professionale ed economico che possa assicurare durata, solidità e capacità di investimento. Ci impegniamo quindi per essere più grandi, solidi e rilevanti nel settore di riferimento, nonché per costruire una realtà che trasmetta le caratteristiche e la passione di chi ci lavora con un progetto industriale non speculativo, che sappia evolvere e innovare, che duri nel tempo valorizzando le generazioni che la guideranno in futuro.

Da questa cultura aziendale discendono processi, strumenti e scelte di persone che ci consentono di guidare con etica la nostra azienda per erogare servizi che creano valore condiviso con i nostri *stakeholder*.



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 quindicinale; è composto dal Chief Executive Officer (CEO), dal Direttore Generale, dal Sales Manager BU ICT, dal Direttore delle Risorse Umane, dal Chief Financial Officer (CFO) e dai direttori delle business unit. La possibilità di ampliare o ridurre la composizione del Comitato di Direzione è affidata al CEO. Questo organo è responsabile dell'implementazione delle decisioni prese dal CdA, definisce nel dettaglio e implementa le strategie aziendali, incluse quelle di sostenibilità, detta le linee guida di tutti i piani operativi, approva i budget annuali e pluriennali ed ha la responsabilità di tutte le azioni di guida e controllo dell'azienda. Compito importante del Comitato di Direzione è anche quello di un controllo costante ed efficace dell'andamento economico del Gruppo.

Il CEO svolge 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 si è lavorato sulla reputazione aziendale sul mercato, l'innovazione delle modalità di lavoro, l'evoluzione della leadership interna e la diffusione della cultura aziendale e del purpose.

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

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 consiste nel 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. Alcuni di questi riguardano la sostenibilità, tra cui l'acquisizione della certificazione della parità 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 in questo processo di evoluzione 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.

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 adottato⁶ 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 verificano 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.

Risorse che hanno ricevuto comunicazione e formazione in materia di anticorruzione nel 2024

	Comunicazione		Formazione	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Organo di governo	8	100%	8	100%
Dipendenti	425	98%	56	13%
<i>Dirigenti</i>	3	60%	2	40%
<i>Quadri</i>	56	95%	28	47%
<i>Impiegati</i>	366	100%	26	7%

6) Ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001.

Gestiamo inoltre questa tematica anche nei confronti dei 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, lo facciamo inserendo all'interno dei contratti di gara i riferimenti al nostro Codice Etico e al Modello Organizzativo 231, entrambi disponibili online.

Per agire contro qualsiasi illecito o irregolarità con proattività abbiamo implementato un sistema di **whistleblowing** dal 2023 che consente la segnalazione di comportamenti scorretti in modo anonimo e sicuro. Questo strumento è pubblicizzato attraverso i canali di comunicazione aziendali ed è accessibile sia dal sito aziendale che dal portale interno⁷. Fino a oggi non abbiamo ricevuto alcuna segnalazione di criticità tramite questo canale. Inoltre, segnaliamo che nel 2024 nelle nostre Società non abbiamo riscontrato alcun episodio di corruzione, né alcuna non conformità a leggi e regolamenti.

Attraverso i presidi finora citati preserviamo la stabilità aziendale, agevolando il successo e la solidità economica nel lungo termine. Da sempre la nostra strategia di sostenibilità economica si concentra sulla promozione di uno sviluppo armonico e lungo delle nostre Società, privilegiando la creazione di prodotti e l'erogazione di servizi che generino profitti duraturi nel tempo, piuttosto che sulla focalizzazione verso risultati economici a breve termine. Tale valore, caposaldo anche della visione del Gruppo, si è manifestato 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, con l'obiettivo di creare un valore condiviso che vada oltre i confini aziendali. Nell'ultimo anno abbiamo distribuito ai portatori di interesse che interagiscono con la nostra realtà oltre il 90% del valore economico generato. Le principali componenti del valore economico distribuito includono i costi operativi, che comprendono gli acquisti di beni e servizi necessari per le attività aziendali, e i salari e i benefit dei dipendenti. Inoltre, risulta significativa la quota di valore destinata al territorio attraverso erogazioni liberali e quote associative ad associazioni di categoria.



Per il quarto anno consecutivo, anche nel 2024 abbiamo ottenuto il riconoscimento di Best Managed Companies di Deloitte Private, un premio che celebra le eccellenze imprenditoriali Made in Italy e che ci motiva a continuare su questa strada di crescita e innovazione.

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

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre beneficiato di contributi erogati dalla Pubblica Amministrazione per un totale di 240.000 euro, che hanno permesso di sostenere investimenti in progetti di crescita, a ulteriore giovamento della stabilità finanziaria del Gruppo.

⁷) 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



4. La responsabilità verso le persone



Siamo convinti che il successo di un'impresa non si misuri solo dai risultati economici, ma anche dal livello di soddisfazione delle proprie risorse e dal contributo positivo che può offrire all'esterno dei confini aziendali.

Per questo motivo da sempre ci impegniamo a massimizzare questi aspetti: da una parte promuovendo l'equità e la parità di trattamento dei nostri collaboratori e stimolando la loro realizzazione professionale; dall'altra contribuendo all'inclusione, alla formazione e alla crescita professionale, specialmente dei più giovani.



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 idee in realtà. Il nostro approccio alla gestione delle risorse umane si fonda su principi di equità, valorizzazione delle competenze e benessere diffuso, 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 2024 la nostra squadra è composta da **446 persone**, tra cui 4 stagisti e 9 somministrati. Il nostro personale dipendente, interamente inquadrato con CCNL⁸, è per la maggior parte assunto a tempo pieno e indeterminato (oltre il 95%).

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

31 Baby boomer (≤ 1965)	151 Gen X (1966-1980)
156 Gen Y (1981-1995)	92 Gen Z (1996-2010)

Lavoratori non dipendenti ¹⁰	
Tirocini - Stage	4
Somministrati	9
Totale	13

8) Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato è quello Commercio e Servizi.

9) I dati si intendono al 31/12/24.

10) I dati si intendono al 31/12/24.

Nel 2024 abbiamo registrato 61 dimissioni volontarie e altrettante assunzioni, ottenendo così un dato di turnover in pareggio e quindi un numero totale di dipendenti invariato nel corso dell'anno.

Numero di assunzioni e cessazioni						
	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Donne	Uomini	Totale
Assunzioni ¹¹	29	31	1	13	48	61
	Tasso di assunzioni					14%
Cessazioni ¹²	23	33	5	7	54	61
	Tasso di cessazioni					14%

Nel 2024 la fascia d'età intermedia (30-50 anni) risulta essere la più presente: vi appartiene circa la metà della popolazione aziendale. Primeggia inoltre la componente maschile, che rappresenta l'84% del totale; si tratta di un dato che, secondo gli ultimi monitoraggi *Eurostat*, risulta in linea con il *trend*¹³ nazionale ed europeo di settore.

Ripartizione dei lavoratori dipendenti ¹⁴			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Ripartizione per età			
< 30 anni	0%	0%	28%
30-50 anni	0%	37%	54%
> 50 anni	100%	63%	18%
Ripartizione per genere			
Donne	0%	22%	14%
Uomini	100%	78%	86%
Categorie protette			
	20%	0%	2%
Totali	1%	14%	85%

11) La distribuzione per nazionalità dei nuovi assunti è la seguente: 54 Italia, 1 Iran, 1 Egitto, 1 Camerun, 1 Perù, 1 India, 1 Romania, 1 Turchia.

12) La distribuzione per nazionalità delle cessazioni è la seguente: 53 Italia, 2 Albania, 1 Turchia, 1 Pakistan, 1 Marocco, 1 India, 1 Argentina, 1 Portogallo.

13) Nel 2022 la percentuale di donne impiegate come specialisti ICT in Italia è stata stimata al 16%, mentre a livello europeo al 18%. Fonte: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/bookmark/bar?lang=en&bookmarkId=52064aeb-a111-49b4-ab71-9ef2348629e3

14) 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 verso un ambiente professionale rispettoso, equo e inclusivo è da sempre un obiettivo che caratterizza la concezione del lavoro del Gruppo; sebbene questi principi siano siglati all'interno del nostro codice etico, nel 2023 abbiamo voluto affermarli 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, 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 stato riconosciuta fin da subito una rispondenza a quanto voluto dai requisiti per la certificazione.

In riferimento alle retribuzioni, in particolare, queste vengono revisionate annualmente attraverso una procedura che offre pari opportunità a uomini e donne. Questa prevede per ciascuna business unit di Beta 80 l'assegnazione di un budget spendibile 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 dei casi che dovessero verificarsi, nello specifico, è demandata a quanto stabilito dalla procedura di whistleblowing, attiva dal 2023 sia sul sito aziendale che sul portale aziendale interno e pubblicizzata quotidianamente attraverso le televisioni interne. La prevenzione di atti molesti o discriminatori è attuata attraverso la formazione sul fronte dei bias cognitivi di genere, attiva 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 2024, come negli anni precedenti, non abbiamo registrato nessun caso di discriminazione.

4.1.1

Formazione e crescita professionale

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

A supporto della crescita professionale dei collaboratori abbiamo introdotto il programma **Career Partner**, rivolto a quei collaboratori che accettano di prendere in carico lo sviluppo dei colleghi attraverso un approccio *empowerment oriented*. I *career partner* dal 2023 sono inseriti quindi in un programma formativo apposito affinché possano sviluppare maggior consapevolezza della responsabilità acquisita e maggior autorevolezza; gli stessi sono anche inseriti in una *community* che favorisce l'aiuto reciproco e l'apprendimento peer to peer.

Nel 2024 abbiamo erogato più di undicimila ore di formazione totali, con una media di 26,8 ore per dipendente.

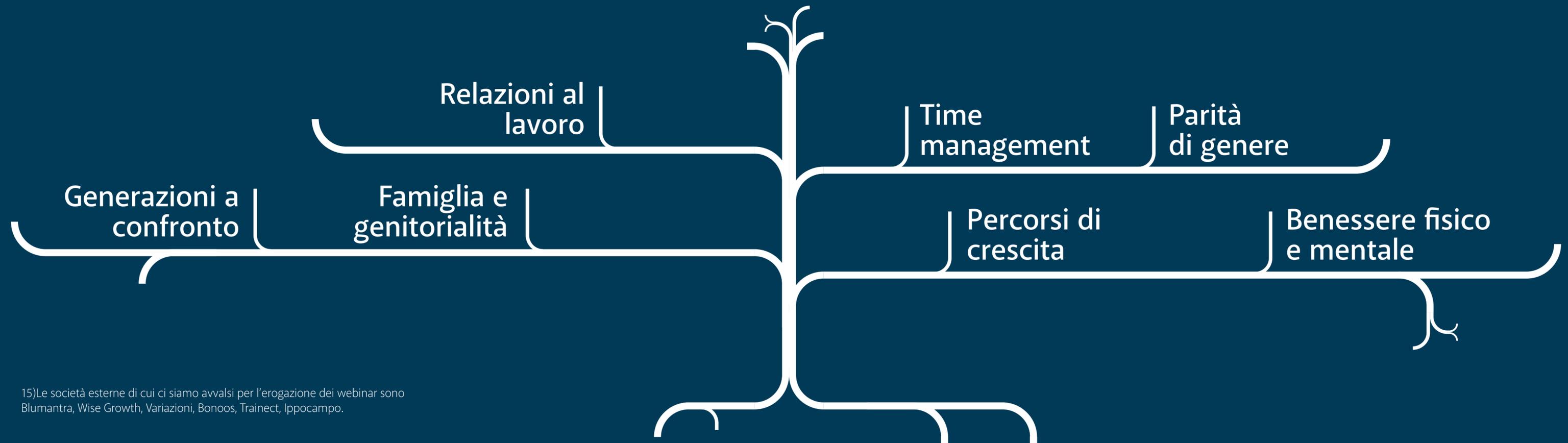
Ore formazione erogate		
	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	0	0
Quadri	1.212	20,5
Impiegati	10.394	28,4
Donne	1.049	15,9
Uomini	10.557	29,0
Totale	11.606	26,8

I programmi di formazione erogati si suddividono in tre tipologie principali:

- **Formazione tecnica** specifica per ogni business unit che riguarda la costruzione di competenze su:
 - o Software dei vendor principali con cui collaboriamo (Microsoft, AWS, Dynatrace, Oracle, Informatica, Click View, Splunk, BMC, IBM);
 - o Metodologie di gestione dei servizi (ITIL v3 e ITIL v4);
 - o Metodologie di gestione degli sviluppi software (Prince 2, PMP, Agile - SCRUM).
- **Formazione linguistica** sull'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.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre organizzato 21 *webinar*, per un totale di 31,5 ore e 213 partecipanti.

I *webinar*, erogati con il supporto di fornitori esterni¹⁵, hanno riguardato sette filoni principali:



¹⁵Le società esterne di cui ci siamo avvalsi per l'erogazione dei webinar sono Blumantra, Wise Growth, Variazioni, Bonoos, Trainect, Ippocampo.

Per monitorare e supportare la crescita di ciascun collaboratore nel tempo abbiamo istituito un **sistema di valutazione delle performance** professionali che utilizziamo con cadenza periodica.

Nel 2024 il 91% del personale è stato sottoposto a un processo di valutazione formale.

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		
	n° totale	Percentuale
Dirigenti	5	100%
Quadri	57	97%
Impiegati	341	93%
Donne	59	89%
Uomini	344	93%
Totale	403	91%

Le valutazioni della performance avvengono diversamente per ciascuna figura aziendale.

- Per i professional avvengono due volte all'anno, a luglio e a febbraio, sulla base della valutazione di 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, hanno la possibilità di qualificare e contestualizzare quanto esprimono e di costruire con il proprio partner-ee un piano di lavoro che disegna una traiettoria di crescita condivisa.
- La valutazione di coloro che rivestono ruoli di governance di progetti, servizi, strutture o di business development avvengono secondo le core competency individuate, considerate sull'ampiezza di ruolo (complessità e responsabilità). Anche in questo caso le competenze sono valutate sul fronte dell'efficacia e della frequenza con una finestra di osservazione di un anno.
- La parte restante della popolazione aziendale è coinvolta una volta l'anno in colloqui individuali di valutazione senza formalizzazione degli elementi di valutazione.

4.1.2 | Prendersi cura del capitale umano



Siamo convinti che una performance migliore dei nostri collaboratori passi dalla loro cura, cioè dal promuovere comportamenti, progettare e mettere in atto processi che tengano conto della persona nella sua interezza, come professionista, quindi, 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, psico-fisica 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 elementi e strumenti per comprenderla, fra cui webinar e una piattaforma dedicata alle iniziative premiali governative;
- per quello **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 la piattaforma digitale Trainect dedicata alla mindfulness e a uno stile di vita salutare e strutturata sul concetto di *gamification*.

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 le migliori condizioni per esprimere al massimo il proprio potenziale. Fra i benefit che mettiamo a disposizione ci sono i seguenti.

- Un **premio di risultato annuale** che si traduce in una quota aggiuntiva alla retribuzione, riconosciuta al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali, convertibile anche in iniziative di welfare o in uno o più servizi disponibili sul **portale Edenred**; segnaliamo che nel 2024 356 collaboratori (il 95% 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 2024 sono stati dieci i neogenitori che ne hanno usufruito.
- Per andare verso una migliore conciliazione fra vita privata e lavoro abbiamo introdotto dal 2019 lo **smartworking**, potenziandolo dal 2023 e rendendolo uno strumento per avere 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 casistiche di ampliamento di questo strumento per agevolare chi affronta sposamenti onerosi per raggiungere i nostri uffici e i caregiver. Sono 461.782 le ore di smartworking usufruite nel 2024 e 459 le persone con un accordo di lavoro agile alla fine dell'anno di rendicontazione.
- Offriamo ai nostri dipendenti i ticket restaurant per il rimborso del pranzo quotidiano, anche nel caso di smartworking.
- Da oltre dieci anni offriamo gratuitamente un servizio di **elaborazione del 730**, di cui nel 2024 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 aziendale 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 2024 l'iniziativa ha visto sette incontri, sia in presenza che online, con la partecipazione di 50 colleghi.
- **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 2024 sono stati organizzati cinque MeetUp con il filo conduttore dell'AI, affrontato da otto relatori (di cui uno esterno): hanno partecipato 95 risorse interne e 38 ospiti esterni.

Altre iniziative hanno l'obiettivo di far conoscere i colleghi sotto punti di vista differenti da quelli usuali, come:

- La rubrica **Talenti Nascosti**, una serie di interviste in cui i colleghi che si sono distinti per meriti e traguardi raccontano le loro passioni alla community aziendale. Nel 2024, nello specifico, abbiamo ascoltato le voci e le storie di sei colleghi.
- La **Guida Estiva**, una raccolta di recensioni nata con l'idea di sfruttare il nostro network interno per suggerirci a vicenda film, libri, giochi e serie TV perfetti per le vacanze; nel 2024 sono state inserite 85 recensioni.

Fra le attività che sottolineano alcuni valori della nostra cultura aziendale ricordiamo la **Bacheca della Gratitude**, uno spazio online e fisico dove i dipendenti possono condividere pensieri di gratitudine su aspetti personali, lavorativi e relazionali, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più positivo e collaborativo.



Altre ancora celebrano alcune delle principali festività dell'anno, fra cui:

- La festa del papà, in occasione della quale abbiamo organizzato un **concorso fotografico** per celebrare il legame tra padri e figli. Abbiamo ricevuto 65 fotografie: 44 sul tema Un ricordo speciale con i miei figli e 21 sul tema Un ricordo speciale con mio papà. Per scegliere i vincitori 238 colleghi hanno votato le fotografie in una galleria sulla intranet.
- La festa della mamma che è stata occasione per far conoscere – attraverso un gesto concreto – il sostegno a distanza di AVSIII
- **Natale celebrato in presenza in tutte le nostre sedi** con una partecipazione totale di 342 colleghi¹⁷. Inoltre, per il terzo anno consecutivo, i nostri alberi di Natale sono stati abbelliti con decorazioni donate dai nostri collaboratori.

Infine ci sono anche occasioni al di fuori dell'orario lavorativo nelle quali le persone si ritrovano; fra queste ricordiamo che:

- in concomitanza con gli Europei di calcio abbiamo organizzato un **torneo** per inaugurare il biliardino della sede di Milano a cui hanno partecipato 26 squadre, composte da 48 colleghi e 4 ragazzi dell'alternanza scuola-lavoro;
- in concomitanza con il lancio della piattaforma di benessere Trainect abbiamo attivato la **sfida aziendale dei passi**, che ha visto la partecipazione di cento persone tra le diverse sedi;
- 31 partecipanti¹⁸, divisi in squadre, hanno vissuto una serata conviviale con un **aperitivo** e un caso poliziesco da risolvere;
- abbiamo organizzato due serate di **videogiochi** nella sede di Milano con la partecipazione di 29 colleghi e 1 alunno.

17) In particolare, i partecipanti alla festa di Natale sono stati:
Milano: 226. Roma: 38 Benevento: 23. Mantova: 19. Udine: 17. Tirana: 19.

18) 29 colleghi, 1 alunno e 1 esterno.

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 dedichiamo molte risorse alla realizzazione di attività quali:

- **Community di Viva Engage** questa piattaforma social, integrata in Office365, amplifica le iniziative di comunicazione e ingaggio delle risorse, anche grazie alla creazione di community tematiche, quali:
 - **All Company** (134 post)
 - **Cerco & Offro** (100 post)
Nata nel 2023 come community per promuovere il riciclo di beni non più utilizzati e magari utili ad altri.
 - **Genitori in Beta 80** (6 post)
Avviata nel 2024 come community dedicata alla genitorialità.
- **Newsletter aziendale** nel 2024 abbiamo inviato ai collaboratori 55 comunicazioni, con una percentuale di apertura di quasi il 60%. Le newsletter sono tematiche e in alcuni casi destinate ad alcuni gruppi aziendali.

Ambito	Numero di newsletter inviate	Percentuale media di apertura	Percentuale media di click
HR	10	49,5%	11,9%
People Management	10	66,7%	10,1%
Supply Chain & Warehouse Management (SCM)	10	60,5%	6,2%
LoB ¹⁹ Implement & Transform (LoB3)	10	67,9%	15,9%
Business	10	48,1%	5,3%
Genitorialità	5	55,1%	6,9%
Totale	55	57,9% ²⁰	9,4% ²¹

- **Assemblea di kick off** Organizzata via Teams, con questo strumento condividiamo i risultati dell'anno, i fattori che li hanno determinati e i progetti futuri; prevede inoltre una parte dedicata a ciascuna business unit, nella quale ogni collaboratore può approfondire gli accadimenti principali e i fattori di sviluppo del proprio ambito di appartenenza. Nel 2024 ha visto 505 partecipanti. Dal 2023 abbiamo affiancato all'assemblea di kick off la redazione di un Annual Report con cui si dà evidenza di tutte le progettualità trasversali negli ambiti delle risorse umane, del marketing e della comunicazione, della digitalizzazione e della sostenibilità.

19) Per LoB si intende "Line of Business".

20) Valore medio.

21) Valore medio.

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 inoltre integrata da attività formative ad hoc.

La promozione di una cultura della sicurezza interna 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 emerse 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 dipendenti²². In particolare, nel dicembre 2024 tutte le aziende del Gruppo hanno completato la mi-

grazione dalla OHSAS 18001 alla norma **ISO 45001**, caratterizzata da un approccio più integrato e proattivo nella gestione dei pericoli, dei rischi e delle opportunità.

L'attenzione e l'impegno per la sicurezza hanno portato a risultati concreti: **nel 2024 non si sono verificati infortuni sul lavoro per i nostri lavoratori, dipendenti e non²³, e non sono stati registrati casi di malattie professionali**. Tuttavia, il nostro obiettivo non si limita a mantenere questi risultati, ma a migliorarci continuamente per garantire un ambiente sempre più sicuro e salutare per tutti.

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.

²²) 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.

²³) Il tasso di infortunio è quindi pari allo zero per cento.

Si specifica che le ore uomo lavorate nel 2024 sono 646.513,45 per i dipendenti e 76.592,00 per i non dipendenti.

4.2 | Il nostro impatto sulla comunità



Il nostro impatto sul territorio e sulle persone che lo abitano ci definisce come Fondazione ed è intrinseco al nostro modello di business. 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%²⁴ dei senior manager presso le comunità locali e rifornendoci per il 90% da fornitori locali²⁵.

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

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

25) Per i fornitori locali abbiamo considerato quelli significativi delle sedi di Milano e Roma.

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 che sta iniziando il proprio radicamento anche nel capoluogo lombardo.

Il nostro sostegno in questi anni ha visto l'utilizzo degli spazi della loro sede per eventi, l'acquisto di regali solidale per il Natale e, nel 2024, le donazioni.

Abbiamo inoltre donato alcuni device all'Associazione Ippocampo per il sostegno della Ippocampo School, realtà dedicata all'istruzione di preadolescenti e adolescenti con disturbi specifici dell'apprendimento.

Sostegno alle comunità

Per quanto riguarda l'azione a sostegno di realtà che a livello internazionale si occupano di progetti di assistenza e di aiuto nei Paesi più colpiti da conflitti, calamità e povertà, nel 2024 è continuata la collaborazione con AVSI sotto due forme.

Il primo gesto, volto a far conoscere il sostegno a distanza, è avvenuto in occasione della Festa della Mamma, quando abbiamo deciso di aderire all'adozione a distanza di una bambina nigeriana. Il secondo ha preso forma in occasione del Natale 2024, quando abbiamo effettuato una donazione per un progetto in Libano, Paese allora interessato dal conflitto in Palestina.

Abbiamo infine iniziato a sostenere l'Associazione Amici di Emmaus, realtà che accoglie ragazzi con disabilità di vario genere provenienti dall'Ucraina, prima in territorio ucraino e oggi – in conseguenza della guerra – rifugiati sul territorio italiano.

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 rivolti a questi scopi.

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.

Per alimentare i contenuti del blog e valorizzare le conoscenze delle nostre risorse abbiamo istituito il **concorso di scrittura Write, Share, Win**, un invito ai colleghi a produrre articoli da pubblicare sul blog aziendale. Ogni mese viene premiato l'articolo che ottiene più visualizzazioni attraverso crediti da poter spendere sul portale Edenred.

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.

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 2024 abbiamo preso parte attivamente agli Osservatori dedicati alla logistica, all'*omnichannel customer experience*, all'*intelligent business process automation*, all'*european citizen* (spinoff dell'Osservatorio per l'Agenda Digitale).

Abbiamo inoltre partecipato alla prima edizione dell'Osservatorio *Purpose in Action*, finalizzato alla condivisione di esperienze di individuazione e declinazione del *purpose* aziendale. È stata un'occasione per riflettere sulle possibili declinazioni del nostro *purpose* nella cultura aziendale oltre che sul tema degli impatti sul territorio.

4.2.3 |

Il nostro impegno per i giovani IT di domani

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 mercato del lavoro, oltre a farci conoscere maggiormente sul mercato.

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 (ITIS) 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. Prevediamo di iniziare le attività nell'anno scolastico 2025-2026 con due corsi di specializzazione: in *Informatica e Telecomunicazioni* e in *Grafica e Comunicazione*.

Entrare come fondatori nell'ITT Acutis ha significato affermare con forza il desiderio di essere con la scuola non solo episodicamente, ma dalla sua progettazione, in un'alleanza concreta, che vuole godere della possibilità di contaminazione che offre questa collaborazione. Beta 80 quindi partecipa attivamente alla definizione del PTOF, agli open day con gli studenti delle scuole, alla progettazione della didattica, alla progettazione del PCTO e dando la disponibilità dei propri professionisti per le attività che potrebbero nascere di co-docenza e PCTO stesso.

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, l'ITIS Torricelli di Milano, 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 2024 abbiamo incontrato 399 studenti tra classi terze, quarte e quinte superiori a indirizzo informatico e del liceo di scienze applicate. Per 239 di questi ragazzi abbiamo previsto laboratori e *workshop di softs skill* utili allo sviluppo personale, scolastico e lavorativo fra cui *problem solving*, gestione della relazione e della comunicazione. In collaborazione con alcuni colleghi abbiamo inoltre coinvolto 110 studenti in due laboratori sulle metodologie di sviluppo software.

Altri studenti sono stati infine interessati da confronti a supporto dell'orientamento al lavoro.

Nell'ambito di tali collaborazioni abbiamo reso significativa l'esperienza del **PCTO (alternanza scuola-lavoro)** attraverso un percorso di un mese per 15 studenti provenienti da diversi istituti e una progettualità da portare avanti e presentare alla direzione aziendale e ai loro professori.

Siamo attivi anche sul fronte della formazione post diploma con iniziative che spaziano dalla progettazione di corsi all'erogazione di lezioni, passando per l'accoglienza di tirocinanti e periodi di formazione obbligatori per gli studenti per raggiungere il titolo di studio.

Fra le realtà di riferimento per queste attività ricordiamo ICT Campus di cui siamo soci fondatori, Tech Talent Factory (TTF), dove siamo soci sostenitori e le collaborazioni con SIAM 1838 e Fondazione Rizzoli.

Ricordiamo infine che da anni accogliamo tirocinanti del Master in *business intelligence & big data analytics* dell'Università Bicocca di Milano nonché studenti provenienti da altri percorsi professionali generalmente afferenti a materie STEM.





5. L'impegno per l'ambiente



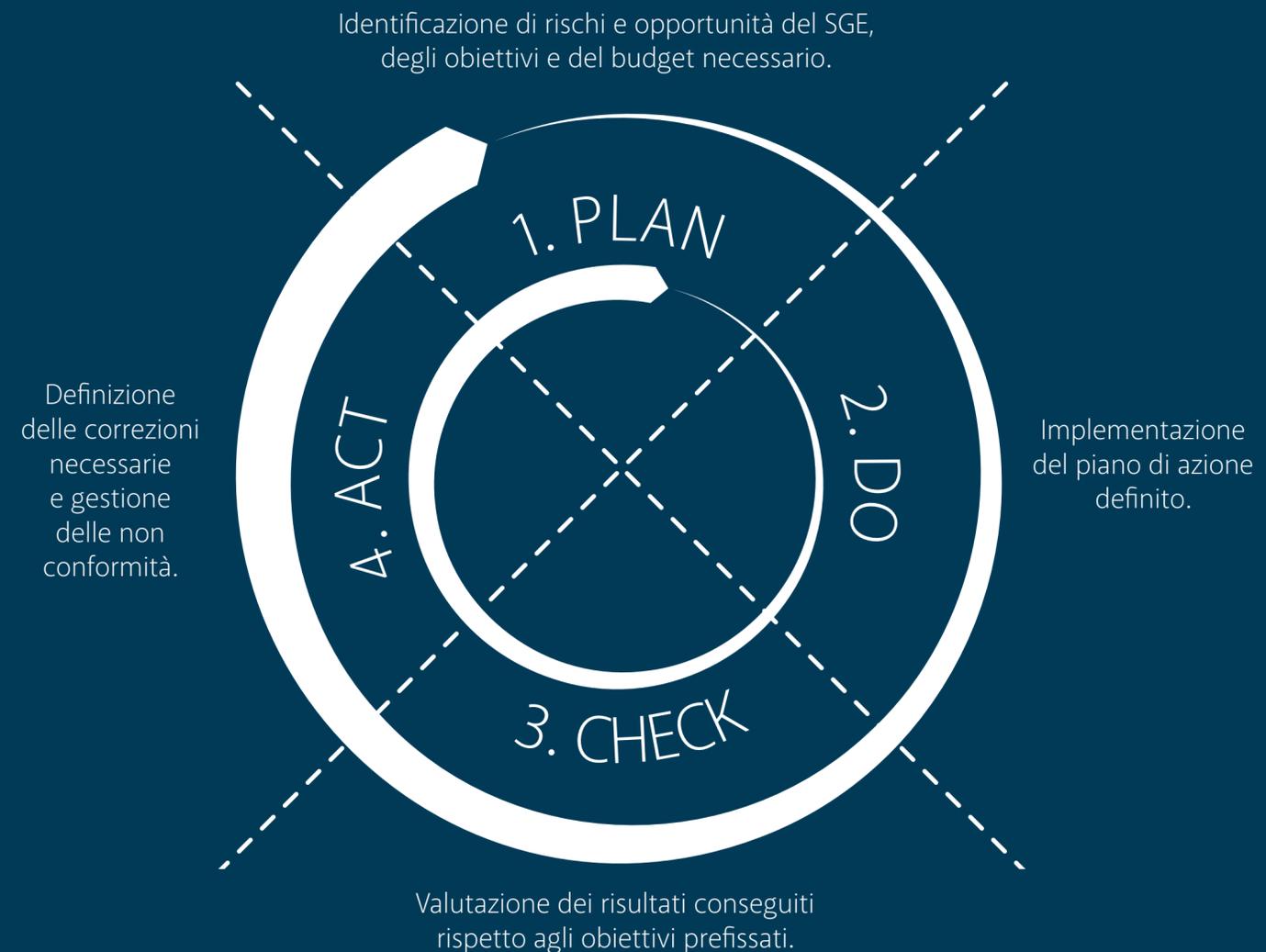
La salvaguardia ambientale è oggi una sfida prioritaria per tutte le organizzazioni. Sebbene le nostre attività siano basate sull'erogazione di servizi e abbiano quindi un impatto ambientale contenuto, riconosciamo l'importanza di contribuire alla tutela del pianeta che ci ospita.

In questo capitolo illustriamo, in particolare, le azioni intraprese per ridurre il nostro impatto energetico e migliorare la gestione dei rifiuti, rendicontando anche le attività svolte per sensibilizzare i nostri *stakeholder* sull'importanza di adottare comportamenti più sostenibili.



5.1 | Energia e clima

In termini energetici le parole chiave che guidano il nostro operato sono **efficienza e ottimizzazione**. Pur non essendo la nostra un'impresa energivora, nel 2024 grazie a un percorso strutturato abbiamo conseguito la certificazione **UNI CEI EN ISO 50001**²⁶, 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, cioè un metodo di gestione iterativo utilizzato per il miglioramento costante dei processi.



²⁶) La certificazione riguarda la sede di Milano in quanto 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 le sedi con un consumo energetico annuo di almeno 100 TEP debbano essere considerate e che quelle escluse non superino il 20% del consumo energetico totale.

Per implementare il SGE abbiamo innanzitutto effettuato una diagnosi energetica con un partner esterno, che ci ha permesso di identificare i nostri usi energetici significativi e di stabilire indicatori di prestazione per valutarne l'efficienza. Avviando un sistema di raccolta dati sugli utilizzi con monitoraggio mensile abbiamo individuato le aree di miglioramento e identificato le azioni prioritarie d'intervento.

I consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra (GHG) calcolati per il 2024 sono riportati nelle tabelle seguenti.

Consumi energetici interni ²⁷			
Categoria		2024	
		Quantità (GJ)	Percentuale
Combustibili da fonti non rinnovabili²⁸	Gasolio	3.764	71,8%
	Gas naturale	372	7,1%
Energia elettrica	Acquistata da rete	1.057	20,2%
	Autoprodotta consumata ²⁹	48	0,9%
Totale energia consumata		5.242	100%

Emissioni di gas a effetto serra o GHG [tCO ₂ e]		
Categoria		2024
Emissioni GHG dirette (Scope 1)		297,4
<i>di cui</i>		
Da combustione di gasolio ³⁰		276,3
Da combustione di metano ³¹		21,1
Emissioni GHG indirette (Scope 2)		
		Location based ³²
		74,8
		Market based ³³
		147,0
Totale³⁴		372,2

27) Si precisa che per il gasolio e gas naturale sono stati considerati 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.

28) PCI o potere calorifico: **0,0358 GJ/l** per il gasolio e **0,0356 GJ/m³** per il gas naturale. Fonte: ISPRA, Tabella dei parametri standard nazionali - 2024.

29) Specifichiamo che, poiché l'impianto fotovoltaico è entrato in funzione a dicembre 2024, le pratiche con il GSE per la vendita della produzione in eccesso sono ancora in corso.

30) Fattori di emissione: 73,39 kgCO₂e/GJ. Fonte: Sirena 20 della regione Lombardia - 2023.

31) Fattore di emissione: 2,019 kgCO₂/smc. Fonte: ISPRA, Tabella dei parametri standard nazionali - 2024.

32) 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 0,255 kgCO₂e/kWh.

33) Fattori di emissione: 0,141 tCO₂e/GJ. Fonte: elaborazione a partire dai dati dell'European residual mix di AIB relativi al 2023 (European Residual Mix | AIB).

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

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 che mobile. Per noi queste derivano dai consumi di gasolio e gas naturale, utilizzati rispettivamente per le auto aziendali e per il riscaldamento degli uffici. Nel 2024 abbiamo registrato una quantità di emissioni dirette pari a 297,4 tonnellate di CO2 equivalente, legate principalmente agli utilizzi di gasolio (93%).

Per ridurre i nostri consumi diretti abbiamo implementato una gestione oculata delle temperature di riscaldamento e di raffrescamento degli spazi aziendali, e ottimizzato gli ambienti e gli apparati nelle sale dati.

- **Scope 2:** dette anche emissioni **indirette**, sono 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 Alimentazione Dati (CED). Attraverso il metodo *location-based*³⁵ abbiamo calcolato 74,8 tonnellate di CO2 equivalente, mentre secondo quello *market-based*³⁶ne abbiamo calcolate 147.

Per ridurre il contributo delle fonti fossili nella generazione dell'elettricità che utilizziamo abbiamo installato un **impianto fotovoltaico** dalla potenza di 92kWp sul tetto della nostra sede di Milano; non ancora a pieno regime nel 2024, prevediamo ci consentirà di coprire circa il 27% dei nostri consumi.

Inoltre, abbiamo stabilito obiettivi specifici di miglioramento delle prestazioni dei nostri data center. Per raggiungerli nel 2024 abbiamo sostituito i nostri sistemi *Uninterruptible Power Supply (UPS)*³⁷ della sede di Milano con modelli più efficienti dal punto di vista energetico: questo ci ha consentito di conseguire un risparmio energetico di circa il 17% nei primi cinque mesi di applicazione³⁸. Stiamo inoltre dedicando importanti risorse alla sensibilizzazione del personale sugli sprechi energetici e abbiamo intenzione di intensificare questi sforzi negli anni a venire.

- **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, nel 2023 abbiamo migliorato il nostro impatto in questo ambito tramite l'approvazione del **Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)** per la sede di Milano, per le cui dimensioni sussiste già un obbligo normativo³⁹. Grazie a questo strumento abbiamo analizzato la mobilità dei dipendenti e le offerte del trasporto locale, identificando le principali misure per incentivare forme di mobilità più sostenibili e ridurre l'uso del mezzo privato.

35) Questo metodo considera un fattore di emissione basato sulle emissioni di gas a effetto serra medie della rete elettrica nazionale, calcolato per lo specifico mix energetico del Paese di riferimento.

36) Il fattore di emissione del metodo location-based è stato calcolato in riferimento al mix residuo specifico per l'Italia.

37) 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.

38) In particolare, il consumo medio è diminuito di 1615 kWh, passando da 9.320 kWh a 7.705 kWh (media sui 5 mesi).

39) Come previsto dal Decreto Interministeriale n. 209 del 4 agosto 2021.

Abbiamo inoltre calcolato i dati dell'intensità energetica ed emissiva della nostra azienda basandoci sui ricavi del 2024. Monitorare questi indicatori nel tempo ci permette di valutare 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	2024
Intensità energetica	0,086 GJ/k€
Intensità delle emissioni GHG	0,006 tCO ₂ e/k€ ⁴⁰

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

5.2 | Gestione dei rifiuti

Operando nel settore dei servizi ICT e dello sviluppo software, le nostre attività non generano rifiuti o scarti significativi, ad eccezione di quelli ordinari da ufficio. Tuttavia, non siamo indifferenti alla tematica dell'economia circolare, consapevoli dell'importanza della promozione del riutilizzo, della riparazione e del riciclo dei materiali per promuovere un modello societario che valorizzi le risorse esistenti. Nell'ottica di applicare questi principi ci poniamo l'obiettivo di innescare circoli virtuosi per dare nuova vita a beni che sono ancora in buono stato e che altrimenti verrebbero smaltiti.

Per questo poniamo grande attenzione alle modalità di **trattamento dei dispositivi informatici d'ufficio dismessi**, quali cellulari, laptop e monitor. Quando non più efficienti per le attività aziendali, ma ancora ben funzionanti, la maggior parte delle apparecchiature tecnologiche viene rivenduto a un prezzo simbolico ai precedenti assegnatari; favorendo il riutilizzo di tali dispositivi, arginiamo così la necessità di acquisizione di nuovi prodotti per uso privato. I dispositivi non riacquistati dai dipendenti (le cui quantità vengono esposte in tabella⁴¹) sono invece totalmente destinati a **recupero** tramite operatori specializzati e autorizzati, garantendo un trattamento sicuro e conforme alle normative vigenti.

Quantità di rifiuti per tipologia (Kg)	
Primo livello codice EER	Quantità
16 - Rifiuti non specificati nell'elenco	293,3
20 - Rifiuti urbani (rifiuti domestici e assimilabili prodotti da attività commerciali e industriali nonché dalle istituzioni) inclusi i rifiuti della raccolta differenziata	1,1
Totale	240,4

Rifiuti per tipologia e destino (Kg)	
Inviati a recupero	240,4
<i>Di cui pericolosi</i>	170,0
<i>Di cui non pericolosi</i>	70,4

Un'altra iniziativa in questo solco è stata la realizzazione della bacheca on line Cerco & Offro, una **piattaforma** che incentiva lo scambio di beni usati a livello personale, descritta nel capitolo 4.

⁴¹) Specifichiamo che i valori sui rifiuti riportati nelle tabelle rappresentano una stima complessiva degli smaltimenti effettuati nel 2024 per la sede di Milano, che è la più significativa in termini di rappresentanza numerica; al momento, infatti, non avviene un monitoraggio puntuale di tale attività.

Tabella obiettivi

Ambito	Tema materiale	Obiettivo a lungo termine	Target al 2026
Ambiente	Energia e clima	<i>Adottare soluzioni che consentano di ridurre l'impatto climatico associato alle proprie attività</i>	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	<i>Favorire una gestione oculata dei rifiuti aziendali per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, con particolare riferimento ai RAEE</i>	Recuperare almeno il 40% dei beni dismessi, cedendoli a collaboratori o enti bisognosi
Società	Benessere dei lavoratori	<i>Promuovere il benessere dei collaboratori nel lungo periodo ponendo attenzione alle esigenze e rispettandone le specificità</i>	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	<i>Promuovere le pari opportunità garantendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e non discriminante.</i>	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	<i>Contribuire allo sviluppo socioeconomico del territorio tramite la creazione di rapporti solidi e duraturi e l'offerta dei propri servizi</i>	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	
		Iniziare l'anno accademico 2025-2026 dell'ITT Acutis, di cui l'azienda è co-fondatrice, con due classi	
Governance	Valore e integrità dell'azienda	<i>Costruire una governance solida ed etica, e preservare l'integrità del business per creare valore nel lungo periodo</i>	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	<i>Aumentare la qualità del servizio aumentando la soddisfazione dei clienti</i>	Svolgere la formazione interna necessaria ad adeguarsi alle richieste date dall'aggiornamento dello standard ISO 27001

Appendici metodologiche

Nota metodologica e gestione dei temi materiali

Il nostro primo Rapporto di sostenibilità presenta i dati e le informazioni del Gruppo Beta 80 relativi all'esercizio 2024 e in riferimento alle società Betahead S.r.l., Beta 8.0 Technology, Beta 80 S.p.a; sono escluse dal perimetro di rendicontazione le partecipate di quest'ultima società (Ottante S.r.l., BBT, Edith Group S.r.l.)⁴².

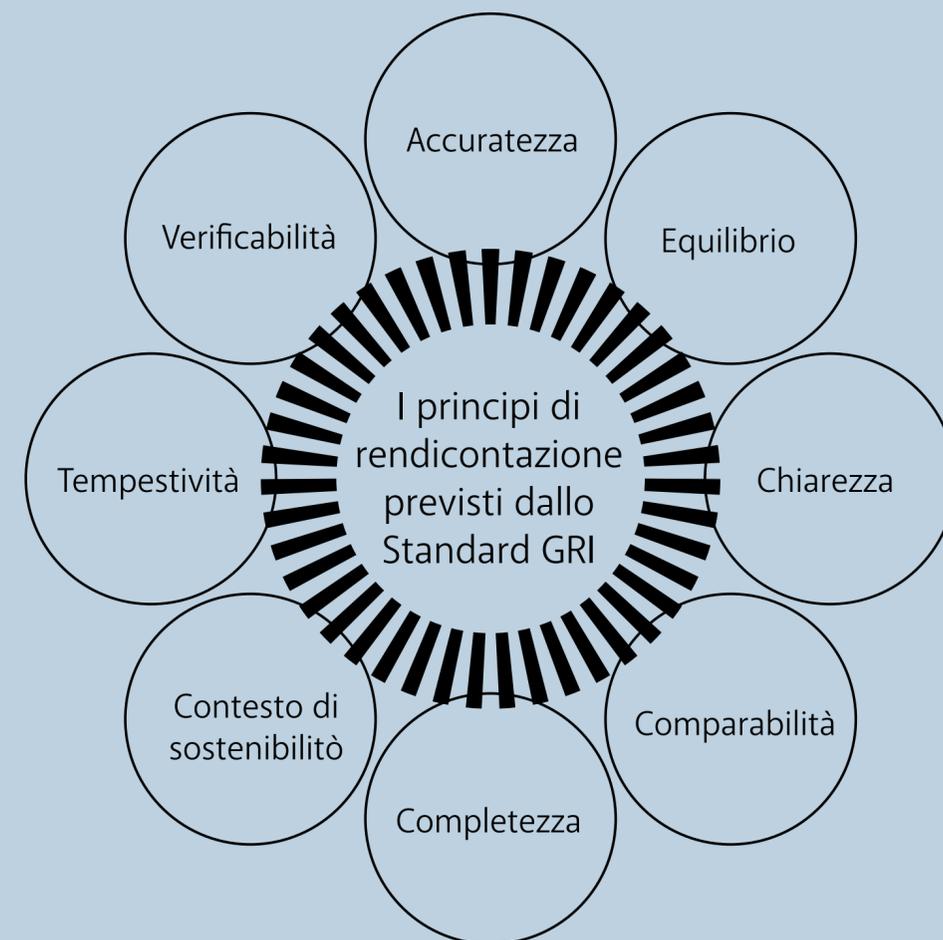
Il Rapporto è stato redatto in conformità all'ultima edizione dei GRI Sustainability Standards (GRI 2021) della Global Reporting Initiative, un'organizzazione senza scopo di lucro che ha fornito queste linee guida con l'obiettivo di promuovere a livello globale la trasparenza e la responsabilità aziendale.

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.

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

43) Per ulteriori approfondimenti sulla metodologia e sui risultati della nostra analisi di materialità, fare riferimento al capitolo 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 materialità⁴³, che, come richiesto dallo Standard di riferimento, è stata condotta focalizzandoci sui nostri impatti 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	<ul style="list-style-type: none"> • Protezione della privacy dei clienti • Incremento dell'efficacia dell'accessibilità dei servizi da parte del cliente 	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti
	Valore e integrità dell'azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuzione di ricchezza e di valore nel territorio • Sviluppo di una società più etica per una condotta di business trasparente 	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	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del benessere dei lavoratori • Salute e sicurezza dei lavoratori • Sviluppo delle competenze dei lavoratori 	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
	Diversità e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Pari opportunità • Discriminazione 	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
	Relazioni con la comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del contesto socio-economico locale per opportunità di occupazione di qualità • Miglioramento del contesto socio-economico locale per investimenti infrastrutturali • Sostegno all'economia locale 	202-2 Proporzioni di senior manager assunti dalla comunità locale 204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali
Ambientale	Energia e clima	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo di risorse energetiche • Contributo ai cambiamenti climatici tramite l'emissione di gas a effetto serra • Cambiamenti climatici e catena di fornitura 	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
	Gestione dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Produzione di rifiuti 	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti 306-3 Rifiuti prodotti 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento

Questo Rapporto di sostenibilità è stato approvato nel giugno 2025.
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 del Gruppo Beta 80
è possibile fare riferimento ai seguenti contatti:

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 report in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2024-31/12/2024
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard	Non applicabile

STANDARD GRI	INFORMATIVA	Paragrafo	OMISSIONE		
			Requisito omesso	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'organizzazione	"Modalità di gestione dei temi materiali e impatti aziendali" (pagina 67)			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	"Modalità di gestione dei temi materiali e impatti aziendali" (pagina 67)			
	2-4 Revisione delle informazioni	Non applicabile in quanto primo report			
	2-5 Assurance esterna	"Modalità di gestione dei temi materiali e impatti aziendali" (pagina 67)			
	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 gestione 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	"Modalità di gestione dei temi materiali e impatti aziendali" (pagina 67)			
	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: Temi 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	"Modalità di gestione dei temi materiali e impatti aziendali" (pagina 67) e "Tabella obiettivi" (pagina 65)			
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	2-21b	Informazioni non disponibili/incomplete	
	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			
Gestione dei rifiuti					
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2			
	306-3 Rifiuti prodotti	5.2			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	5.2			
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	5.2			
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			

