



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2023

 Via Vitorchiano, 123
00189, Roma (Italy)

 +39 06 8414537

Via J. F. Kennedy, 57/59
87036, Rende (CS)

+39 0984 302539



| openeconomics.eu



We explore future challenges to improve your present choices

INDICE

<p>01</p> <p>Intro</p> <p>1.1 Lettera agli stakeholder..... 8 1.2 Nota metodologica 12</p>	<p>06</p> <p>I nostri talenti</p> <p>6.1 La forza lavoro di OpenEconomics 48 6.2 Attrazione dei talenti e sviluppo professionale..... 51 6.3 Salute, sicurezza e benessere psicofisico 53 6.4 Iniziative e benefit per i dipendenti 55</p>
<p>02</p> <p>La sostenibilità per OpenEconomics</p> <p>2.1 L'analisi di materialità 16</p>	<p>07</p> <p>OpenEconomics e l'ambiente</p> <p>7.1 Contributo allo sviluppo sostenibile 58 7.2 Economia circolare e rifiuti 59 7.3 Energia ed emissioni..... 61</p>
<p>03</p> <p>Identità e valori</p> <p>3.1 La nostra storia..... 22 3.2 Mission e valori..... 23 3.3 I nostri stakeholder 24 3.4 Valore economico generato e distribuito 26</p>	<p>08</p> <p>Indici dei contenuti GRI</p>
<p>04</p> <p>Conduzione del business e governance trasparente</p> <p>4.1 Principi guida delle attività aziendali..... 30 4.2 Certificazioni e compliance normativa 32 4.3 Modello di business 35 4.4 Modello di governance 37</p>	<p>09</p> <p>Allegati</p> <p>Indicatori economici80 GRI 201: Performance economiche80 Indicatori sulla governance 81 GRI 405: Diversità e pari opportunità 81 Indicatori sulla forza lavoro82 GRI 2: Informativa generale82 GRI 202: Presenza sul mercato83 GRI 401: Occupazione84 GRI 404: Formazione e istruzione86 GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 87 Indicatori ambientali88 GRI 302: Energia88 GRI 305: Emissioni.....88</p>
<p>05</p> <p>Rapporto con clienti, fornitori e comunità</p> <p>5.1 La relazione con i clienti..... 40 5.2 La gestione dei fornitori 41 5.3 Il rapporto con il mondo accademico..... 42 5.4 Trasformazione e innovazione digitale 43</p>	

Intro

- 1.1 Lettera agli stakeholders
- 1.2 Note metodologiche

01

Lettera agli stakeholder 1.1

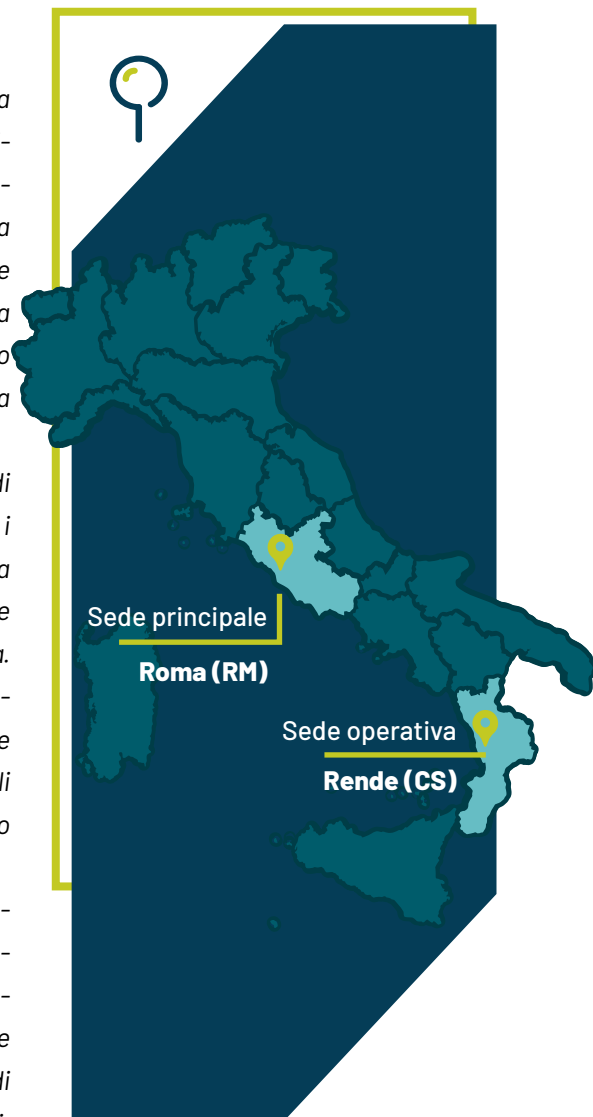
Cari Stakeholder,

il 2023 è stato un anno intenso per OpenEconomics, protagonista di una crescita significativa che ci ha spinto ad intraprendere il percorso virtuoso verso la rendicontazione di sostenibilità. In un mondo in cui le sfide ambientali, sociali ed economiche sono sempre più complesse ed urgenti, è nostro dovere come azienda assumerci la responsabilità di agire in modo sostenibile ed etico. Da tempo le grandi organizzazioni multilaterali hanno definito la via per un modello di crescita sostenibile e inclusivo e noi, in linea con questa nuova traiettoria, ci impegniamo affinché il rispetto dell'ambiente e delle persone diventino parte integrante della nostra identità e missione per il futuro.

È dunque con grande soddisfazione che vi presentiamo il nostro primo Report di Sostenibilità, un importante punto di partenza rispetto all'impegno assunto verso i temi della sostenibilità, non solo in termini ambientali, ma anche dal punto di vista della responsabilità sociale d'impresa. In un mercato sempre più attento a queste tematiche, abbiamo creato una nuova unità di business dedicata alla sostenibilità. Questo ha permesso di implementare internamente un efficiente sistema di raccolta dati che, nei prossimi anni, ci consentirà di attuare diverse iniziative volte alla riduzione del nostro impatto ambientale e al presidio di tutti quei temi sociali di primaria importanza per il corretto ed equo funzionamento del nostro assetto organizzativo.

OpenEconomics nasce nel 2013 dall'unione di professionisti del settore manageriale e ricercatori del Centre for Economic and International Studies (CEIS) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". Originariamente focalizzata sulla valutazione d'impatto di progetti di investimento, la Società ha poi ampliato le sue aree di intervento e non ha mai cessato di crescere, superando con successo grandi momenti di crisi quali l'avvento di una pandemia globale. Negli ultimi cinque anni, infatti, OpenEconomics ha registrato un significativo sviluppo, sia in termini di progetti avviati sia di aumento del personale, portando all'adozione di modalità di lavoro innovative basate sulla flessibilità e su una crescente digitalizzazione. A tal proposito, è diventata operativa la piattaforma proprietaria OpenRep™, un avanzato software di gestione progettato per la governance dei fondi pubblici. Esso consente la rendicontazione efficace e affidabile dei progetti seguiti dai nostri team, in ottemperanza agli obblighi normativi. Inoltre, è ormai da anni attiva Externalytics™, altra importante piattaforma aziendale, che consente ai nostri clienti una consultazione rapida ed intuitiva degli impatti economici, sociali e ambientali delle loro politiche ed investimenti.

OpenEconomics può vantare più di 80 anni di esperienza cumulativa dei suoi gruppi di lavoro e oltre 600 progetti gestiti per circa 310 miliardi di euro di investimenti valutati. Ad oggi la Società conta 70 lavoratori suddivisi tra la sede centrale di Roma e la sede di Rende, in provincia di Cosenza. Solo nel corso del 2023 ha avuto all'attivo più di 40 servizi di consulenza, valutando un numero sempre crescente



CI IMPEGNIAMO AFFINCHÉ IL RISPETTO DELL'AMBIENTE E DELLE PERSONE DIVENTINO PARTE INTEGRANTE DELLA NOSTRA IDENTITÀ E MISSIONE PER IL FUTURO

di progetti e registrando un fatturato di 6,2 milioni di euro, con un incremento di quasi 3 milioni rispetto all'anno precedente (+90%).

In linea con la crescita economica della Società e con la strategia di espansione messa in atto nel periodo post-pandemico, nel corso dell'ultimo anno e in misura ancora più accentuata rispetto al periodo precedente, si è assistito ad un aumento esponenziale della forza lavoro, che è di fatto raddoppiata in un anno. OpenEconomics ha infatti assunto 34 nuovi talenti, per lo più giovani professionisti, che aggiungono valore alla nostra azienda permettendoci di affrontare le sfide del futuro con creatività e determinazione. Al contempo OE ha instaurato nuovi rapporti di collaborazione con professionisti esterni ed ha attivato nuovi percorsi di tirocinio. Crediamo fermamente che una delle componenti fondamentali per la prosperità aziendale nel lungo periodo sia il benessere psicofisico di quanti lavorino o collaborino con la Società. L'attenzione di OpenEconomics alle sue persone si traduce



infatti in un impegno a creare un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e gratificante, dove ciascuno possa esprimere il suo massimo potenziale. Per tale motivo valorizziamo la diversità, riconoscendo che prospettive ed esperienze diverse sono necessarie per generare soluzioni originali e all'avanguardia. Promuoviamo lo sviluppo professionale e offriamo opportunità di crescita e formazione continua, al fine di favorire il successo individuale e collettivo.

In accordo con i nostri obiettivi di sviluppo, già dal 2023 e nella prima parte del 2024 abbiamo avviato un processo di ampliamento della compagine societaria con l'ingresso di Algebris Green Transition Fund. Il fondo di private equity gestito da Algebris Investments che investe in aziende con elevato potenziale di crescita, modelli di business resilienti e strategie sostenibili a lungo termine, ha acquisito il 20% del Capitale di OpenEconomics e attraverso due successivi aumenti di capitale arriverà ad una partecipazione di circa il 40% entro 24 mesi. Lo scopo è quel-

lo di realizzare un ambizioso piano industriale incentrato sulla crescita organica attraverso l'espansione delle funzioni e lo sviluppo di prodotti digitali innovativi. L'ingresso di questo nuovo partner creerà valore non solo per la Società e i suoi investitori, ma soprattutto per clienti e dipendenti, poiché le risorse finanziarie messe a disposizione favoriranno nuove opportunità di sviluppo di modelli, tecnologie e capitale umano.

Consapevoli che il nostro successo dipende dalla fiducia e dal supporto dei nostri stakeholder, ci impegnamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente con voi. Accogliamo con favore i vostri riscontri e le vostre idee su come migliorare le nostre pratiche per garantire una crescita del business in linea con i principi dello sviluppo sostenibile, che sappia coniugare il risultato economico con quello sociale e ambientale. In conclusione, OpenEconomics desidera ringraziarvi per il continuo sostegno e la collaborazione. Siamo entusiasti di continuare questo viaggio verso la sostenibilità insieme a voi e di fare la nostra parte nella costruzione di un futuro migliore.

L'AMMINISTRATORE DELEGATO
Raffaele Nardone



Highlights 2023



70

Lavoratori tra le sedi di Roma e Cosenza



80

Anni di esperienza cumulativa



600

Progetti gestiti dal team



310

Miliardi di Euro di investimenti valutati

Forza lavoro

+79%

Servizi offerti

+73%

Fatturato

+90%

Nota metodologica

1.2

La presente relazione, redatta su base volontaria, costituisce il primo Report di Sostenibilità di OpenEconomics S.r.l. (di seguito anche "OE" o "Società"). Esso rappresenta lo strumento attraverso il quale si vuole comunicare a tutti gli stakeholder (di seguito anche "portatori d'interesse" o "PDI") le performance economiche raggiunte, nonché i risultati del proprio percorso di sostenibilità ambientale e sociale.

Per tale motivo nel documento è riportata una descrizione dell'assetto operativo ed organizzativo della Società, oltre ai principali risultati economici, ambientali e sociali raggiunti nel corso del 2023. Ciò facilita una corretta comprensione per il lettore sia del funzionamento di OE che del suo impegno verso i temi della sostenibilità.

La predisposizione del presente report è stata condotta dal Team di Sostenibilità aziendale, con il supporto dei principali responsabili di funzione nella fase di raccolta dei dati. La scelta degli argomenti trattati è frutto dell'Analisi di Materialità condotta mediante il coinvolgimento di tutti gli stakeholder. Tale analisi consiste in un processo strutturato di raccolta dei pareri di tutti i portatori d'interesse che consente di individuare i temi importanti (o materiali) per la Società e i propri stakeholder, sulla base dei quali viene redatto il presente documento. Inoltre, le informazioni raccolte sono state rendicontate facendo riferimento all'ultima versione disponibile dei "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (Standard GRI), per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e per entrambe le sedi aziendali di Roma (RM) e Rende (CS). Laddove possibile, per ogni tema materiale emerso sono state individuate e selezionate le informative presenti negli Standard GRI, mentre nel caso di temi materiali privi di tale corrispondenza sono state riportate le informazioni relative alle modalità di gestione della tematica da parte dell'organizzazione in accordo con il GRI 3: Temi materiali. La modalità di gestione degli impatti generati da ogni tema materiale verrà revisionata e valutata periodicamente nell'ambito delle future rendicontazioni di sostenibilità. A partire da quest'anno la rendicontazione non finanziaria verrà infatti condotta con frequenza annuale, di pari passo con quella finanziaria e per lo stesso periodo di esercizio (1° gennaio-31 dicembre).

Il presente documento non è sottoposto a verifica da parte di un ente terzo indipendente.

¹ Per le prossime rendicontazioni di sostenibilità, la Società si impegna a conformarsi ai nuovi "European Sustainability Reporting Standards" (Standard ESRS).

Per richiedere maggiori informazioni sul presente Report di Sostenibilità è possibile contattare:

NOEMI GIACONI

*Business Unit Manager Area
Evaluation*

noemi.giaconi@openeconomics.eu

GIOVANNI GRAZIANO

*Senior Consultant e PM Team
Sostenibilità*

giovanni.graziano@openeconomics.eu



La sostenibilità per OpenEconomics

2.1 L'analisi di materialità

02

Analisi di materialità 2.1

Coerentemente con quanto previsto dagli Standard GRI, i contenuti del presente report sono il risultato dell'Analisi di Materialità svolta da OE nel corso del 2023. Per l'identificazione dei possibili temi materiali, è stata condotta contestualmente un'analisi comparativa sulle tematiche rilevanti per i principali soggetti operanti nello stesso settore di OpenEconomics (peers), un esame accurato della documentazione rappresentativa, dei regolamenti interni, della strategia e dei valori aziendali della Società e un'analisi documentale esterna svolta su report e documentazione inerente ai macro-trend di settore, alla normativa e alle linee guida nazionali, europee ed internazionali di rendicontazione non finanziaria. Come risultato delle analisi del contesto interno ed esterno sono stati determinati i temi rilevanti e raggruppati secondo le tre macroaree ESG (Environmental, Social, Governance).

Per ottenere un'analisi con il perimetro di coinvolgimento il più ampio possibile, il processo di raccolta dati ha riguardato tutte le categorie di stakeholder (membri della governance aziendale, dipendenti e lavoratori non dipendenti, clienti, fornitori e membri della comunità) entrati in contatto con OpenEconomics a qualsiasi titolo. La raccolta dei pareri dei portatori di interessi sull'importanza da loro percepita nei confronti dei possibili temi materiali ha lo scopo di promuovere una comunicazione aperta e continua tra OE e gli attori che, a vario titolo, vi collaborano o interagiscono.

In quest'ottica, la Società ha sottoposto ai propri stakeholder un apposito questionario suddiviso in tre sezioni, ciascuna corrispondente alle tre aree di analisi: ambientale, sociale e di governance. È stato chiesto di attribuire un punteggio ad ogni tema individuato sulla base del livello di rilevanza che, secondo il loro giudizio, il tema dovrebbe avere. Inoltre, alla fine di ogni sezione è stata aggiunta una domanda aperta per sondare la presenza di eventuali altre tematiche non menzionate precedentemente, ma che gli stakeholder reputano altamente rilevanti. La determinazione dei temi materiali attraverso il coinvolgimento diretto dei portatori di interessi è l'elemento chiave per una rendicontazione virtuosa poiché, attraverso un processo di indagine e confronto, essa dimostra un impegno etico e responsabile della Società nell'identificare le sfide e gli obiettivi prioritari, sia a livello di gestione interna che di contesto esterno. Il risultato dell'analisi ha portato alla costruzione della matrice di materialità, calcolata sulla base di un modello matematico che pondera i giudizi rilevati dal

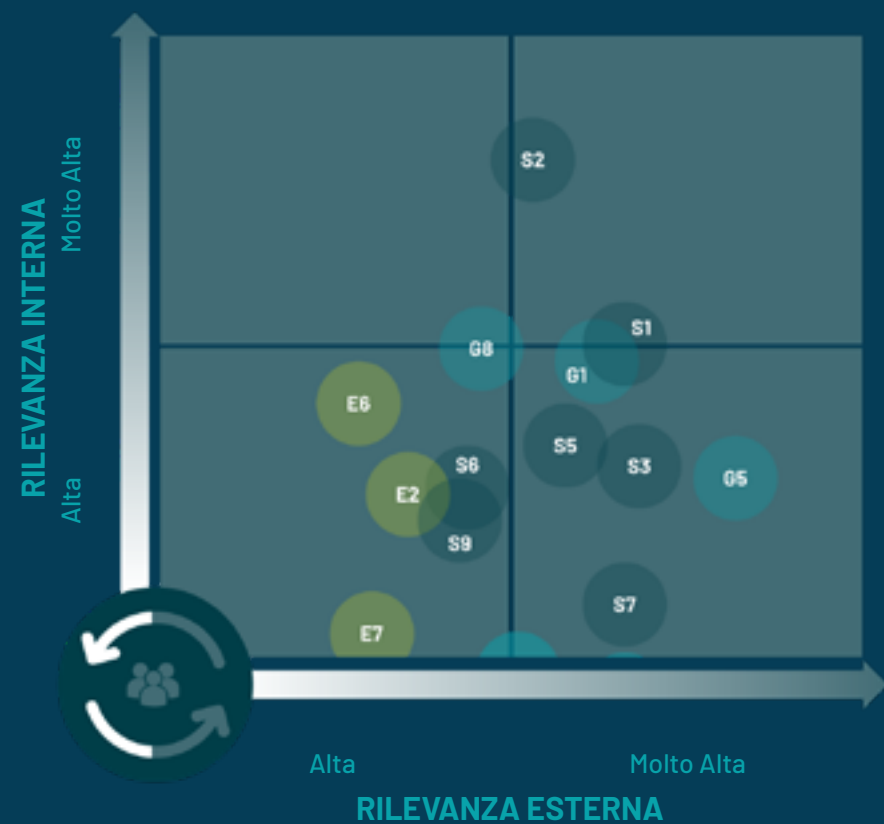
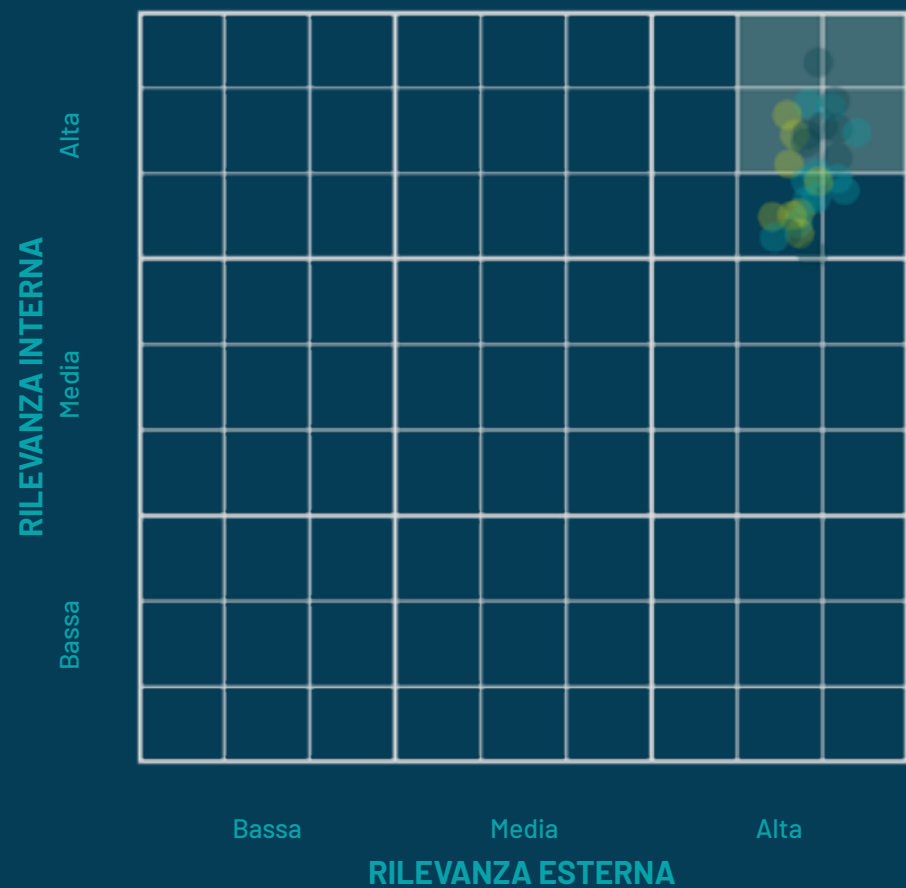
coinvolgimento degli stakeholder ed illustra la distribuzione dei temi sul piano cartesiano. In particolare, sull'asse delle ascisse è riportata l'importanza dei temi per gli stakeholder esterni (clienti, fornitori e membri della comunità), mentre su quella delle ordinate l'importanza dei temi

LA DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI ATTRAVERSO IL COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI PORTATORI DI INTERESSI È L'ELEMENTO CHIAVE PER UNA RENDICONTAZIONE VIRTUOSA

per gli stakeholder interni all'organizzazione (membri della governance, dipendenti e lavoratori non dipendenti).

Le tematiche più rilevanti - cioè materiali - si collocano nel quadrante in alto a destra, nel quale i punteggi assegnati sono più alti per entrambe le macrocategorie di PDI. In questo caso sono emersi 13 temi materiali (sul totale di 28 temi inizialmente individuati): 3 ambientali, 7 sociali e 3 di governance.

MATRICE DI MATERIALITÀ



- E2
- E6
- E7

Lotta al cambiamento climatico e contribuzione allo sviluppo sostenibile

Energia rinnovabile ed efficientamento energetico

Riduzione delle emissioni



- S1
- S2
- S3
- S5
- S6
- S7
- S9

Sicurezza dei dati e delle informazioni

Interesse, cura e soddisfazione del cliente

Salute, sicurezza e benessere psicofisico dei lavoratori

Valorizzazione e crescita professionale

Formazione e sviluppo delle competenze

Non discriminazione, rispetto dei diritti umani ed eque opportunità di retribuzione

Attrazione e valorizzazione dei talenti



- G1
- G5
- G8

Conduzione delle attività aziendali

Anticorruzione e prevenzione dei comportamenti illeciti

Trasformazione e innovazione digitale

Identità e valori

3.1 La nostra storia

3.2 Missione e valori

3.3 I nostri stakeholder

3.4 Valore economico generato e distribuito

03

La nostra storia

3.1

OpenEconomics nasce nel 2013 dall'incontro tra un gruppo di professionisti in ambito manageriale ed un team di ricercatori universitari del Centre for Economic and International Studies (CEIS) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".

Il primo nucleo della Società svolgeva prettamente attività rivolte alla valutazione d'impatto di progetti d'investimento; in seguito - facendo leva sulle professionalità dei soci fondatori - l'ambito di intervento di OE si è gradualmente esteso alle aree di Public Funding, Arrangement e Compliance.

Nel corso degli ultimi cinque anni, si è poi verificata una crescita notevole tanto dal punto di vista dei progetti gestiti, quanto del personale dipendente e non dipendente ingaggiato, che ha portato alla realizzazione di processi di lavoro basati su piattaforme digitali dall'alto valore innovativo.

Durante e dopo il periodo pandemico, OpenEconomics ha sfruttato le potenzialità dei nuovi assetti lavorativi (smart working) che si sono affermati a livello italiano ed internazionale. È stata, quindi, aperta una nuova sede aziendale lontano da Roma ed è stato concesso - in determinati casi - una modalità di lavoro full remote. Queste scelte non solo hanno rappresentato una soluzione per la collocazione di una forza lavoro in forte espansione, ma hanno anche aperto e facilitato nuove opportunità di collaborazione con professionalità operanti in altre aree geografiche. In tal modo, è ulteriormente aumentata la platea di dipendenti e professionisti a disposizione della Società favorendone la diversificazione.

La scelta di inaugurare nel 2021 il secondo ufficio di OE nella zona di Cosenza è stata tra l'altro dettata dalla volontà della Società di contribuire in una certa misura allo sviluppo socioeconomico di una regione meridionale come la Calabria e dall'idea di attrarre e promuovere i talenti locali.

Nell'arco della sua storia decennale, OpenEconomics si è specializzata nella fornitura di servizi ad alto valore aggiunto, basati sull'utilizzo di modelli economici proprietari molto sofisticati e sull'applicazione delle tecniche e dei principi dell'analisi finanziaria, dell'analisi dei costi-benefici, della valutazione delle opzioni reali, dei modelli di equilibrio economico generale e delle matrici di contabilità sociale. Specificamente, il core business dell'azienda si fonda sulla ricerca e lo sviluppo di modelli economici, econometrici, ecologici, sociali, matematici ed informatici per la valutazione degli impatti economici, sociali ed ambientali di politiche, programmi e progetti di investimento per soggetti privati e pubbliche amministrazioni.

La Società effettua inoltre rendicontazione e monitoraggio di investimenti finanziati da fondi pubblici ed assiste i clienti nell'integrazione di capitale pubblico e privato a supporto della transizione energetica e dello sviluppo inclusivo. In questo senso, OpenEconomics integra competenze scientifiche ed economiche con una conoscenza approfondita dei quadri giuridici e dei meccanismi di programmazione delle istituzioni finanziarie locali e multilaterali.

2013

Fondazione di OpenEconomics

Incontro tra un gruppo di professionisti e il CEIS dell'Università di Roma Tor Vergata

2013 > 2020

Primi anni di attività

Valutazione di impatto di progetti d'investimento e progressiva estensione al Public Funding, Arrangement e Compliance

2021

Nuova sede a Cosenza

Sviluppo socioeconomico del territorio calabrese e attrazione dei talenti locali

2021 > 2023

Anni post-pandemici

Apertura a modalità di lavoro ibride e aumento del numero di dipendenti, clienti e progetti

2023

Il Team Sostenibilità

Nato per rispondere alle nuove esigenze del mercato e di rendicontazione di sostenibilità

Mission e valori

3.2

Guidata dalla passione per l'eccellenza e dall'impegno verso la creazione di valore condiviso e sostenibile, la Società aiuta i propri clienti a raggiungere il loro massimo potenziale attraverso soluzioni di consulenza personalizzate e innovative.

Da sempre OE affronta sfide complesse, cogliendone le opportunità di crescita e contribuendo così al benessere dei propri clienti, dipendenti e delle comunità in cui opera. La Società ha maturato una vasta esperienza nello sviluppo di analisi approfondite sugli effetti economici, sociali e ambientali di progetti complessi, con una particolare attenzione al contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla crescita inclusiva e resiliente. I valori che guidano e ispirano OE verso l'eccellenza sia negli aspetti prettamente operativi che nelle relazioni interne ed esterne all'organizzazione, sono:



INNOVAZIONE

OpenEconomics abbraccia il cambiamento promuovendo una cultura dell'innovazione continua, incoraggiando il pensiero creativo dei propri dipendenti e la ricerca di nuove soluzioni per migliorare processi e prodotti.



La Società sostiene lo sviluppo personale e professionale dei lavoratori, incoraggia la curiosità intellettuale e il pensiero innovativo, offrendo opportunità di formazione e crescita, consentendogli non solo di restare aggiornati, ma anche di mantenere una visione prospettica e ampia per meglio adattarsi ai cambiamenti del mercato.

APPRENDIMENTO CONTINUO



INTEGRITÀ

OE opera con onestà, trasparenza ed etica professionale, mantenendo la coerenza tra i valori dichiarati e le azioni implementate. Questo valore è cruciale per instaurare relazioni solide e di fiducia con clienti, dipendenti e quanti collaborano con l'organizzazione, favorendone il successo a lungo termine.



Consapevole dell'impatto che l'organizzazione ha sulla società e sull'ambiente, OpenEconomics si impegna ad agire in modo responsabile per contribuire al benessere comune, adottando pratiche sostenibili e promuovendo la diversità, l'equità e l'inclusione.

RESPONSABILITÀ SOCIALE



IMPEGNO

La Società persegue gli obiettivi aziendali con fermezza e perseveranza. Ciò che la contraddistingue è la determinazione con cui affronta le nuove sfide lavorative, mantenendo il focus sullo scopo finale. Questo atteggiamento rappresenta una qualità essenziale per il successo di tutta l'organizzazione e per il raggiungimento dell'eccellenza.



OE mette al centro delle attività il cliente, assicurandosi di considerare nelle proprie decisioni le sue esigenze e prospettive. Si impegna, dunque, ad offrire servizi di consulenza di altissima qualità, lavorando con precisione, dedizione e attenzione ai dettagli.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE



COLLABORAZIONE

OpenEconomics valorizza il potenziale del lavoro in team e promuove un ambiente inclusivo, in cui la diversità di prospettive è accolta e incoraggiata per ottenere risultati eccezionali. Si favorisce dunque un contesto in cui le persone possano condividere conoscenze, competenze e risorse, per ottenere risultati superiori rispetto a quelli che potrebbero raggiungere individualmente.

I nostri stakeholder

3.3

Tutti gli stakeholder che, a vario titolo, interagiscono con OE vengono tenuti in considerazione nella definizione dei piani aziendali e degli obiettivi strategici da raggiungere. Il coinvolgimento dei PDI è infatti un fattore fondamentale per il successo della Società, che contribuisce alla creazione di valore non solo per quanti sono coinvolti attivamente nelle vicende aziendali, ma anche per tutti quei soggetti esterni che possono essere influenzati dalle sue scelte ed attività.

Sulla base di tali presupposti, OE ha avviato un processo di Stakeholder Engagement basato sull'identificazione dei soggetti da coinvolgere in via prioritaria, sulla gestione della raccolta delle opinioni dei PDI e su adeguati metodi di elaborazione dei risultati ottenuti dall'attività di coinvolgimento. Un tale approccio consente di intercettare i bisogni e le aspettative degli stakeholder, permettendo di adottare adeguate modalità di interazione con gli stessi, che risultino specifiche in considerazione della particolare categoria di riferimento. Per tale motivo, sebbene nella conduzione della sua prima Analisi di Materialità la Società abbia optato per lo strumento comune della survey, sia interna che esterna, durante l'anno vengono promosse una serie di iniziative proattive di coinvolgimento degli stakeholder: attività di team-building non solo per i dipendenti, ma anche per i collaboratori e gli stagisti; invio di newsletter ai propri clienti; diffusione di comunicazioni sul sito web della Società. All'interno dell'azienda è l'Assemblea dei Soci l'organismo incaricato di esaminare l'efficacia dei processi di Stakeholder Engagement con frequenza annuale.

Altri strumenti volti a rafforzare le relazioni e il commitment con i vari stakeholder sono rappresentati dalle rassegne stampa quotidiane, dalla predisposizione di una complaint box per i dipendenti, dalle pubblicazioni sui canali social di OE (principalmente LinkedIn) e la programmazione di incontri ed eventi culturali, partnership o sponsorizzazioni. Per quanto riguarda il coinvolgimento della comunità e delle organizzazioni della società civile, esso avviene mensilmente tramite la diffusione di informazioni riguardo le aree di business dell'azienda sia sul proprio sito web sia sulla carta stampata. Inoltre, periodicamente, si tengono anche dei webinar con potenziali clienti.

In conclusione, l'approccio seguito dalla Società allo Stakeholder Engagement si fonda sul presupposto che un ascolto attivo, attraverso una comunicazione aperta e bidirezionale tra l'azienda e tutti i suoi PDI, sia fondamentale per costruire relazioni durature e significative. Pertanto, OE si impegna a mantenere e migliorare questo dialogo, assicurando che ogni voce venga ascoltata e che le proprie strategie di sostenibilità rispecchino le esigenze di tutti i suoi stakeholder, contribuendo così a un futuro più sostenibile per tutti.

UN ASCOLTO ATTIVO E
UNA COMUNICAZIONE
APERTA E
BIDIREZIONALE
TRA L'AZIENDA E
TUTTI I SUOI PDI, È
FONDAMENTALE
PER COSTRUIRE
RELAZIONI DURATURE
E SIGNIFICATIVE.

GLI STAKEHOLDER DI
OPENECONOMICS®

INTERNI

Governance aziendale
Personale dipendente
Collaboratori e stagisti

ESTERNI

Comunità locali
Università
Clienti
Fornitori

Valore economico generato e distribuito 3.4

Al fine di garantire la massima trasparenza sulle performance economiche e su come la ricchezza creata sia poi redistribuita tra gli stakeholder, si riporta di seguito un'analisi del Valore Economico Generato e Distribuito (VEG & D) da OpenEconomics, redatto in conformità allo standard GRI 201: Performance economiche.

Tale approfondimento consente da un lato di analizzare quanta parte della ricchezza prodotta (Valore Economico Generato - VEG) sia stata ridistribuita agli stakeholder (Valore Economico Distribuito - VED) e quanta parte sia stata, invece, trattenuta nell'organizzazione per incrementarne il valore (Valore Economico Trattenuto - VET).

Al 31 dicembre 2023 il VEG è stato di circa 6,2 milioni di euro, imputabile perlopiù ai ricavi derivanti dalle prestazioni di servizi. L'incremento, generalizzato in tutte le aree di business è frutto sia del consolidamento della posizione della Società presso i clienti storici, che dell'attivazione di nuovi progetti con altre controparti. Come si evince dalla rappresentazione grafica del VEG & D, nel 2023 la quasi totalità del valore realizzato è stato distribuito agli stakeholder (88%) per un valore di circa 5,5 milioni di euro. Nello specifico, quasi la metà di questo VED è stato distribuito ai dipendenti, sotto forma di salari e stipendi, circa il 40% ai fornitori di beni e servizi, mentre una quota pari al 7% è stata destinata alla Pubblica Amministrazione per la corresponsione di imposte e tasse e altri tributi allo Stato. Infine, il residuale 6% è stato rappresentato dai costi operativi. Nel corso del 2023 una porzione del VEG (circa il 12%), pari a 726 mila euro, ha costituito il VET, quota parte non distribuita agli stakeholder e mantenuta nell'organizzazione sotto forma di riserve di capitale e accantonamenti.

In aggiunta, è stato stimato l'impatto macroeconomico diretto, indiretto e indotto generato dalle attività svolte dalla Società sul tessuto economico nazionale e regionale in termini di contributo al Prodotto Interno Lordo (PIL) e all'occupazione. Gli input del modello (SAM - Social Accounting Matrix) utilizzato per stimare tale impatto sono rappresentati dai costi sostenuti per il corretto esercizio delle attività della Società per l'anno 2023; essi costituiscono lo shock

per i settori produttivi attivati, in grado di produrre effetti quantificabili sui principali indicatori economici.

Il primo e più importante risultato viene ottenuto in termini di PIL, ossia la misura tipica del valore aggiunto creato attraverso la produzione di beni e servizi. L'impatto diretto - generato sulla domanda di beni e servizi da parte dei settori produttivi coinvolti nella realizzazione delle attività -, indiretto - determinato dall'aumento di domanda e offerta nelle catene di fornitura attivate - e indotto - la re-immissione nel sistema economico dei redditi da lavoro e capitale percepiti dagli agenti economici - è pari a 17,8 milioni di euro. Gli effetti occupazionali derivanti dalle attività aziendali in termini di lavoratori Equivalenti a Tempo Pieno (ETP) sono invece pari a circa 254 nuovi posti di lavoro creati, considerando l'arco temporale di analisi (intero anno 2023). Tale risultato tiene conto non solo delle persone direttamente coinvolte nelle attività di OE, ma anche di tutti i lavoratori impiegati per soddisfare la domanda di beni e servizi su tutta la catena del valore dei settori coinvolti, nonché in quelle attività economiche in cui i percettori di reddito effettuano i loro acquisti.



IL VALORE ECONOMICO DI OE



IMPATTI GENERATI

17,8
Mln €

PIL

Contributo totale al valore aggiunto



Occupati

Diretti, indiretti e indotti a tempo pieno

254
ETP



Conduzione del business e governance trasparente

4.1 Principi guida delle attività aziendali

4.2 Certificazioni e compliance normativa

4.3 Modello di business

4.4 Modello di governance

044

Principi guida delle attività aziendali

4.1

L'etica nella conduzione del business e una governance trasparente sono il riflesso dell'adozione di valori morali e principi guida su cui si fonda la nostra cultura aziendale caratterizzata dal rispetto dei diritti, dalla promozione della diversità, dall'inclusione e dal dialogo. Essi costituiscono i requisiti fondamentali per garantire la reputazione e la sostenibilità della Società a lungo termine e lo svolgimento del lavoro in un ambiente sereno e stimolante, oltre che per mitigare il rischio di comportamenti scorretti o fraudolenti.

L'operato di OE si basa su solidi principi etici che consentono all'azienda di attuare una condotta ispirata ai principi generali di trasparenza, onestà, lealtà, buona fede e diligenza. Ciascuno è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti, in conformità alla normativa vigente. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti nello svolgimento della funzione o dell'incarico affidato rispettano peraltro le procedure interne e la correttezza nei rapporti personali e professionali.

OE si impegna a garantire il rispetto della riservatezza delle informazioni generate o acquisite all'interno della struttura societaria e/o nella gestione delle relazioni d'affari costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività svolta. Si impegna inoltre a proteggerle, evitandone un uso improprio e stabilendo che quanti operino per conto della Società non le utilizzino a fini personali. Il trattamento dei dati personali avviene in modo lecito e secondo correttezza, vengono raccolte e registrate solo informazioni necessarie per scopi determinati, espliciti e legittimi e la loro conservazione avviene per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. In ogni caso, il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle strutture aziendali avviene nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. La Società si impegna inoltre a adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o trattamenti non consentiti.

Particolare attenzione è poi dedicata a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire e risolvere potenziali conflitti d'interesse. Sebbene ad oggi la Società non sia dotata di un processo formalizzato di prevenzione e mitigazione di tali rischi a livello del più alto organo di governo, OE esige il più rigoroso rispetto della disciplina in materia di conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti. I lavoratori devono informare senza indugio i propri superiori delle situazioni nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società, ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza. I lavo-



ratori sono peraltro tenuti a rispettare le decisioni che in proposito sono assunte da OE, astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi. Inoltre, OE si riserva di richiedere periodicamente dichiarazioni che autocertifichino assenza o presenza di situazioni di conflitto d'interesse. L'Amministratore Unico, fino alla data in cui la sua carica è stata attiva (maggio 2024), era invece obbligato a rendere noto all'Assemblea dei Soci qualunque interesse avesse, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della Società di sua competenza. Detta comunicazione aveva l'obbligo di essere precisa e puntuale, ovvero specificare la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse stesso.

OE è inoltre attenta ad assumere comportamenti etici nei confronti dei propri competitor, al fine di mantenere alta la qualità della consulenza offerta ai clienti. La Società riconosce infatti che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo dell'azienda.

OE si impegna, dunque, a vincolare sia il proprio sistema di governance aziendale che l'operato dei propri lavoratori ai criteri e alle regole di condotta stabilite nel proprio **Codice Etico**, adottando idonei strumenti di attuazione per assicurarne l'ottemperanza. Il compito di vigilare sul rispetto del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale deve pervenire qualsiasi segnalazione riguardante violazioni, reali o presunte, delle disposizioni e dei principi presenti nel documento stesso. Nonostante in OE non siano stati ancora erogati specifici corsi di formazione sull'anticorruzione, a tutti i membri dell'organo di governance, così come a tutti i dipendenti sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione.



Certificazioni e compliance normativa

4.2

Il possesso di certificazioni e la compliance normativa risultano elementi cruciali per la Società, migliorano la credibilità e la reputazione, offrono un vantaggio competitivo, riducono i rischi legali e finanziari e promuovono l'efficienza operativa. L'ottemperanza alle disposizioni di legge e il rispetto di standard internazionali dimostrano, inoltre, l'impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, contribuendo al successo a lungo termine dell'azienda.

Al fine di agevolare l'acquisizione di segnalazioni da parte dell'OdV e in ottemperanza con la normativa vigente, la Società ha predisposto un apposito modulo di segnalazione whistleblowing. Tramite questo canale, disponibile sul sito web aziendale, è possibile esprimere qualsiasi preoccupazione o sospetto e dare informazione riguardante potenziali illeciti, condotte inappropriate o comportamenti contrari all'etica all'interno di OE. Il **modulo di whistleblowing** è pensato per garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate, offrendo così un modo sicuro e protetto per evidenziare qualsiasi problema sospettato, riscontrato o osservato, e per definire le attività necessarie alla sua corretta gestione da parte dell'OdV. In alternativa alla modalità informatica fornita dal portale aziendale dedicato, la possibilità di effettuare le segnalazioni è garantita anche attraverso un apposito indirizzo di posta elettronica e il canale postale tradizionale presso la sede della Società.

È bene notare che le inadempienze e gli illeciti sono, inoltre, considerati violazioni del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche "MOG 231" o "Modello"), adottato dalla Società nel luglio 2023 ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto"). L'adozione del MOG 231 manifesta la volontà di OE di presidiare e contrastare in maniera efficace i rischi connessi ad una gestione non corretta e non trasparente delle attività aziendali, nonché contro il rischio del verificarsi di possibili comportamenti illeciti ed episodi di corruzione. Il Modello adottato da OE analizza e disciplina tutte le possibili fattispecie di illecito, tenuto conto del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato. Mediante il MOG 231 si delinea l'informativa da adottare per evitare e prevenire episodi in conflitto con la normativa prevista dal Decreto, riducendo al minimo i rischi di esposizione a sanzioni legali, danni reputazionali e perdite economiche dovuti a comportamenti illeciti. OE si è quindi dotata di specifici protocolli di prevenzione e controllo al fine di salvaguardarsi dal verificarsi degli illeciti previsti dal Decreto nell'esecuzione delle proprie attività aziendali. Le valutazioni dei rischi legati alla corruzione riguardano tutte le sedi aziendali e coinvolgono quanti, nell'esercizio dell'attività di propria competenza a favore della Società, intrattengono rapporti con le Amministrazioni Pubbliche e con i privati.



MODULO DI WHISTLEBLOWING

Pensato per effettuare segnalazioni su potenziali illeciti, condotte inappropriate o comportamenti contrari all'etica all'interno della Società.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Consente di presidiare e contrastare in maniera efficace i rischi connessi ad una gestione non corretta e non trasparente delle attività aziendali.

OE SI È DOTATA DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ E DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E SI IMPEGNA AD OTTENERE NUOVE CERTIFICAZIONI E OTTEMPERARE ULTERIORI STANDARD NORMATIVI.

Oltre ad impiegare il MOG 231 – con lo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione dei rischi e l'impegno della Società verso una piena ed integrata compliance normativa - OE aggiorna o introduce nuove procedure aziendali che consentono di essere in linea con i requisiti previsti dai principali standard di gestione aziendale. In tal senso, OE possiede le certificazioni del Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 e del **Sistema di Responsabilità Sociale** secondo lo standard SA 8000:2014 (Social Accountability).

La Società si impegna inoltre ad ottenere nel corso del 2024 le certificazioni integrate relative al Sistema di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015, e al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro UNI EN ISO 45001:2023 (ottenute nel mese di Marzo del 2024) e della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, che testimoniano concretamente a stakeholder interni ed esterni il commitment della Società nel realizzare, mantenere e migliorare continuamente le proprie prestazioni con riferimento alla qualità dei servizi, alle sue persone e alle tematiche ambientali. Inoltre, data l'importanza attribuita al tema della Gestione e Protezione dei dati, OE ha avviato un processo volto da un lato ad ottenere la certificazione ISO IEC 27001:2022, che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, dall'altro ad ottemperare agli adempimenti normativi richiesti dal GDPR, il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali.

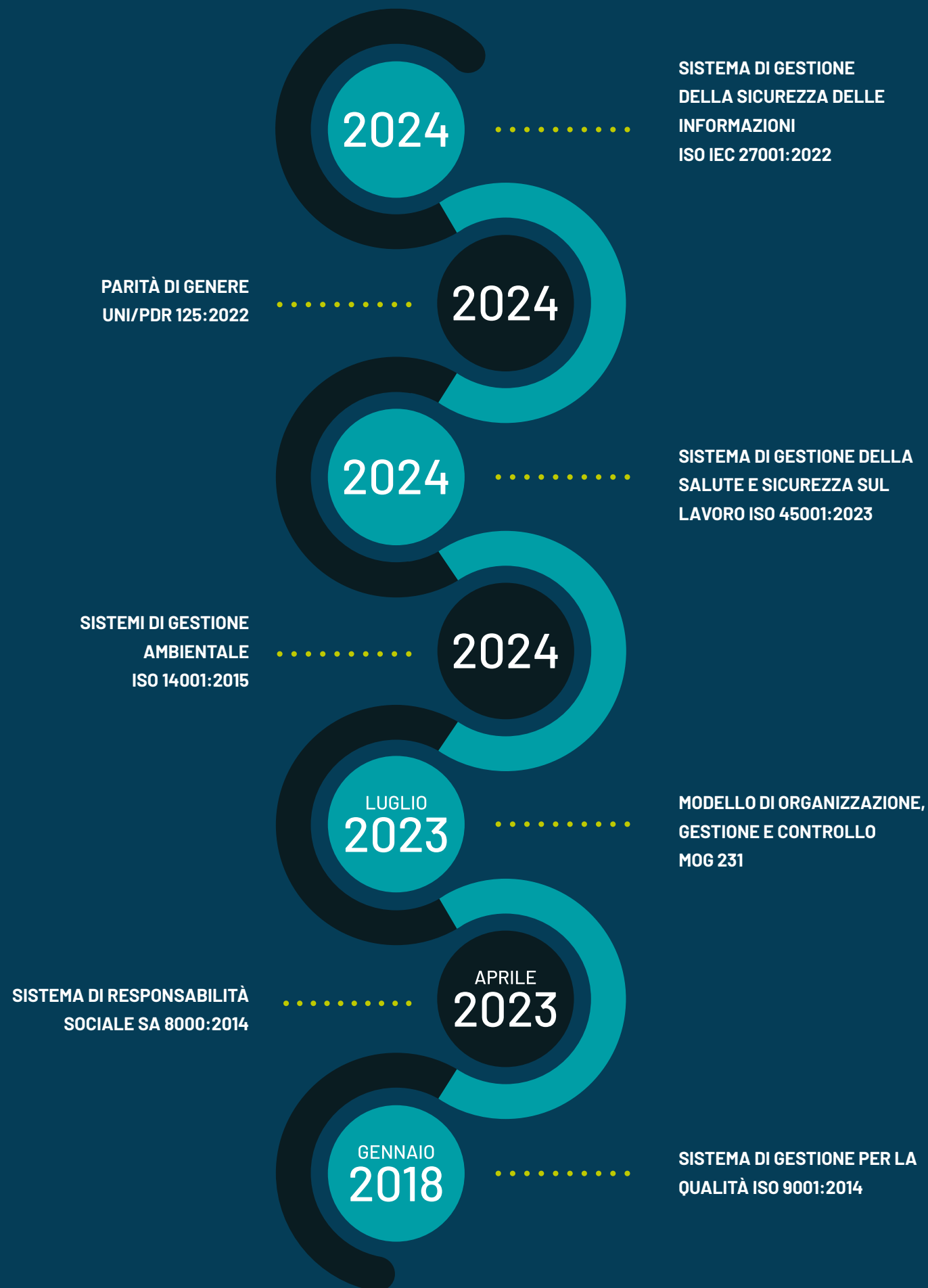


Modello di business

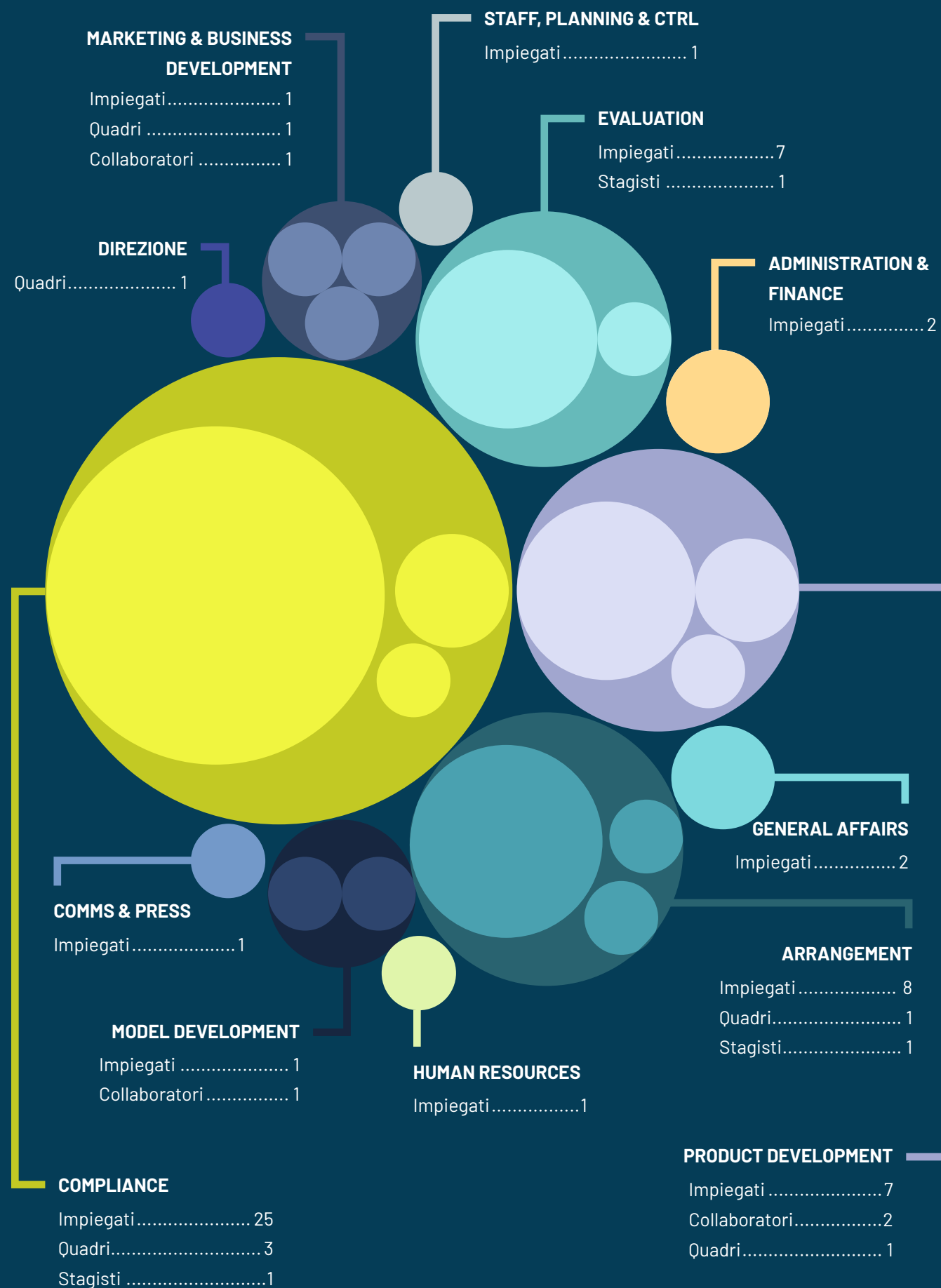
4.3

OpenEconomics ha progressivamente ampliato il suo raggio d'azione e la sua gamma di clienti aumentando le proprie unità di business. La struttura organizzativa aziendale definisce in maniera precisa le competenze e le responsabilità di ciascuna area ed è articolata nelle seguenti Unità Organizzative (o Business Unit).

- **DIREZIONE:** determina gli indirizzi strategici, i budget e gli investimenti
- **MARKETING & BUSINESS DEVELOPMENT:** acquisisce nuovi clienti, elabora proposte commerciali, identifica le opportunità di mercato e sviluppa partnership.
- **PRODUCT DEVELOPMENT:** implementa infrastrutture, processi e prodotti informatici mediante cui si erogano i servizi offerti.
- **MODEL DEVELOPMENT:** sviluppa gli strumenti di analisi quantitativa e i modelli valutativi proprietari di tipo economico, matematico, sociale ed ambientale.
- **COMMUNICATIONS & PRESS OFFICE:** gestisce i media e le comunicazioni esterne ed interne, promuove l'immagine e la reputazione aziendale.
- **ARRANGEMENT:** svolge analisi di finanziabilità di progetti di investimento complessi rispetto agli strumenti di finanziamento comunitari, nazionali e regionali ed elabora proposte progettuali.
- **COMPLIANCE:** rendiconta i progetti d'investimento assegnatari dei finanziamenti, offre assistenza economico-finanziaria e garantisce la trasparenza e la conformità ai requisiti richiesti da fondi pubblici o privati.
- **EVALUATION:** applica i modelli proprietari per la valutazione di politiche, programmi e progetti d'investimento dal punto di vista degli impatti macroeconomico, sociale e di sostenibilità.
- **STAFF, PLANNING & CONTROL:** si occupa dell'amministrazione del personale e della pianificazione e controllo delle varie unità di business.
- **ADMINISTRATION & FINANCE:** gestisce la fatturazione, la contabilità, gli adempimenti, i finanziamenti e i pagamenti.
- **HUMAN RESOURCES:** svolge i processi di selezione e onboarding dei dipendenti, gestisce le relazioni tra di essi e si occupa delle questioni amministrative legate al personale.
- **GENERAL AFFAIRS:** seleziona i fornitori, determina e controlla gli approvvigionamenti, gli ordini e le verifiche sulle forniture per il corretto funzionamento degli spazi di lavoro.



Modello di governance 4.4



Il modello di governance di OpenEconomics e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti. La struttura di OE, infatti, è stata creata per garantire la massima flessibilità, efficienza ed efficacia operativa.

Al 31 dicembre 2023 il modello di governance attuato è declinato secondo un sistema tradizionale, ossia:

- Amministratore Unico, con funzioni di rappresentanza;
- Assemblea dei Soci, a cui spettano le decisioni sugli atti supremi;
- Organo di Controllo esterno (Revisore unico);
- Organismo di Vigilanza (OdV).

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la gestione della Società è affidata ad un Amministratore Unico (AU), nominato dall'Assemblea dei Soci. Egli detiene tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione che risultano dalla delega conferita, esclusi quelli che la legge o lo statuto attribuisce direttamente ai soci, nonché i poteri di rappresentanza della Società. Attualmente l'Amministratore Unico di OpenEconomics è Raffaele Nardone, che inoltre ricopre il ruolo di Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP). L'Assemblea dei Soci è invece composta da OpenPartners S.r.l. e Cataldo Ferrarese. A quest'ultimo è delegata la responsabilità sulla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone in qualità di Responsabile Sistema di Gestione e Gestione Etica (RSG). OpenEconomics è inoltre dotata di un Organo di Controllo esterno, rappresentato dal Revisore Unico (Dott. Giuseppe Calvanese) il quale si occupa della revisione dei conti, e dall'OdV interno (Avv. Alessandro Amato), deputato alla vigilanza ed osservanza del MOG 231 e del Codice Etico, nonché alla cura del loro aggiornamento alla luce della normativa vigente in materia.

ASSETTO DI GOVERNANCE

Raffaele Nardone
 Amministratore Unico

OpenPartners S.r.l.
 Socio

Cataldo Ferrarese
 Socio

Giuseppe Calvanese
 Revisore Unico

Alessandro Amato
 OdV interno

Rapporto con clienti, fornitori e comunità

5.1 La relazione con i clienti

5.2 La gestione dei fornitori

5.3 Il rapporto con il mondo accademico

5.4 Trasformazione e innovazione digitale

05

La relazione con i clienti

5.1

Da sempre, OpenEconomics pone al centro della sua attività l'interesse, la cura e la soddisfazione del cliente. La Società riconosce che la fiducia e l'apprezzamento di chi richiede le sue prestazioni è di primaria importanza per il successo, che persegue attraverso l'offerta di servizi di consulenza di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza leale. OE si impegna, dunque, ad osservare rigorosamente le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, applicando con efficienza e cortesia i principi generali presenti nel Codice Etico.

L'approccio di OE nella gestione dei clienti implica una collaborazione attiva e sinergica con gli stessi, mediante la quale si valorizza l'esperienza e il punto di vista della controparte, coinvolgendola nel percorso verso il raggiungimento degli obiettivi comuni. Costruire partnership solide e durature diventa così fondamentale; ciò implica non solo offrire soluzioni immediate alle esigenze dei clienti, ma anche comprendere a fondo i loro bisogni e lavorare per soddisfarli nel corso del tempo. In questo modo, si favorisce la creazione di un legame fiduciario che va al di là di una singola prestazione, trasformandosi in una collaborazione continuativa. In tale contesto, inoltre, OE investe nello sviluppo di un know-how distintivo nei settori in cui è specializzata, tramite un processo costante d'innovazione che consente l'adattamento alle mutevoli esigenze del mercato e dei clienti stessi. Nello specifico, OE eroga servizi di consulenza rivolti ad aziende e istituzioni. In particolare, i principali clienti della Società sono grandi imprese di servizi partecipate dallo Stato, aziende dalla forte impronta innovativa operanti soprattutto in ambito energetico e numerose istituzioni pubbliche. Per il 2023 sono stati 34 i clienti di OE distribuiti sul territorio nazionale, oltre a 3 clienti esteri con sede rispettivamente in Germania e negli Stati Uniti, per un totale di 37 clienti serviti durante il periodo di rendicontazione. Una parte dei rapporti di business instaurati ha avuto natura contrattuale di lungo termine, implicando dunque una collaborazione continuativa e stabile per i prossimi periodi. Altri rapporti invece sono stati basati su singoli progetti o su eventi specifici ed hanno richiesto un impegno temporaneo e mirato, volto a rispondere a esigenze particolari. La Società ha offerto nel complesso più di 40 servizi di consulenza per un totale di oltre 20 miliardi di euro di progetti gestiti che hanno portato a oltre 6 milioni di euro di fatturato per la Società.



37

Clienti serviti



40+

Servizi di consulenza attivati

La gestione dei fornitori

5.2

OpenEconomics si avvale di forniture di prodotti e servizi di supporto alle proprie attività operative, che ne consentono il corretto ed ottimale svolgimento ed ottemperano ai requisiti imposti dalle normative in termini di sicurezza sul lavoro.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva e preliminare della qualità e del prezzo del bene o del servizio e delle qualifiche da essi possedute, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività. Una volta stipulati i contratti, viene successivamente effettuato un monitoraggio ex-post periodico dei fornitori per verificare che certi criteri sociali vengano da essi rispettati. Per i fornitori con rischio medio-alto di impatti sociali negativi, potenziali ed effettivi, da politica di DVR la Società adotta delle attività di sensibilizzazione e formazione.

In linea con quanto dichiarato nel Codice Etico, nei rapporti di fornitura la Società si impegna inoltre a:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti di OE in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Nel corso del 2023 OE si è servita di 205 piccoli e grandi fornitori, tutti di primo livello, tra cui consulenti ed appaltatori attivi prevalentemente nelle regioni di Lazio e Calabria. Essi svolgono servizi di consulenza specialistica, manutenzione ed erogazione di utenze per i due uffici e forniscono materiali di consumo e beni strumentali. I rapporti contrattuali di business intrattenuti con essi sono principalmente di lungo termine, ad eccezione dei servizi di consulenza contrattualizzati a breve termine o legati ad una determinata commessa o progetto (con i cosiddetti collaboratori a p. IVA). Il valore monetario stimato dei pagamenti effettuati ai fornitori per il 2023 è di oltre 3,11 milioni di euro.



200+

Fornitori esterni di cui OpenEconomics si è servita



3,11 Mln€

Spesa totale per forniture esterne

Il rapporto con il mondo accademico

5.3

La collaborazione sinergica con il mondo della ricerca accademica riveste un ruolo cruciale nel favorire la crescita e il successo complessivo della Società attraverso la valorizzazione e formazione di nuovi talenti.

Il piano di OE per supportare imprese ed istituzioni prevede lo sviluppo di una metodologia che integri l'analisi dei rischi fisici e di transizione in ambito finanziario con i relativi meccanismi di trasmissione all'interno dell'economia reale, basando gli stessi su un modello di equilibrio economico generale. Tale approccio ha lo scopo di irrobustire le metodologie di analisi, permettendo all'azienda di fornire un servizio più puntuale, che sia di guida per le organizzazioni nel riconsiderare le proprie strategie di investimento o di policy in modo da garantire una transizione ordinata verso un'economia a emissioni zero. In quest'ottica, nel 2023 la Società ha deciso di co-finanziare un posto con borsa di studio nell'ambito del Dottorato di ricerca in Economics presso la Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli (Luiss) della durata di 4 anni, a partire dall'anno accademico 2023/2024.

Inoltre, OpenEconomics è lieta di annunciare una nuova partnership con l'Università della Calabria (UniCal) per il 2024, che rafforzerà ulteriormente la sua rete di collaborazioni accademiche, consentendo una maggiore condivisione di conoscenze e un'ulteriore crescita delle sue capacità di ricerca e sviluppo.



Trasformazione e innovazione digitale

5.4

Al giorno d'oggi, affrontare la sfida di integrare tecnologie innovative e soluzioni digitali avanzate è cruciale per migliorare la qualità dei servizi offerti al cliente, per ottimizzare il lavoro dei dipendenti e per digitalizzare i processi interni al fine di potenziarne l'efficienza operativa. In tal senso, OpenEconomics ha avuto la capacità di evolvere rapidamente, adattandosi in maniera tempestiva ai cambiamenti tecnologici richiesti dal mercato, grazie agli investimenti in ricerca e sviluppo che hanno guidato la trasformazione digitale in ogni ambito aziendale.

La Società ha dunque abbracciato le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie, sviluppando software e applicazioni innovative, divenute soluzioni chiave per rispondere con successo alle esigenze aziendali interne e dei clienti. Una tecnologia proprietaria, nonché punto di forza distintivo per OE, è Externalytics™, un software che rende fruibile ai clienti l'analisi non finanziaria di organizzazioni, progetti e politiche. Questo strumento si distingue per la sua capacità di rendere comprensibili e facilmente accessibili metodologie di analisi avanzate che tradizionalmente richiederebbero un elevato livello di competenza specifica. I modelli di analisi offerti dalla piattaforma sono: l'analisi di impatto macroeconomico, l'analisi SROI (Social Return on Investment) e l'analisi ESG (Environmental, Social, and Governance).

L'analisi di impatto macroeconomico permette agli utenti di valutare l'effetto complessivo di un'iniziativa o di un'organizzazione su variabili chiave quali l'oc-

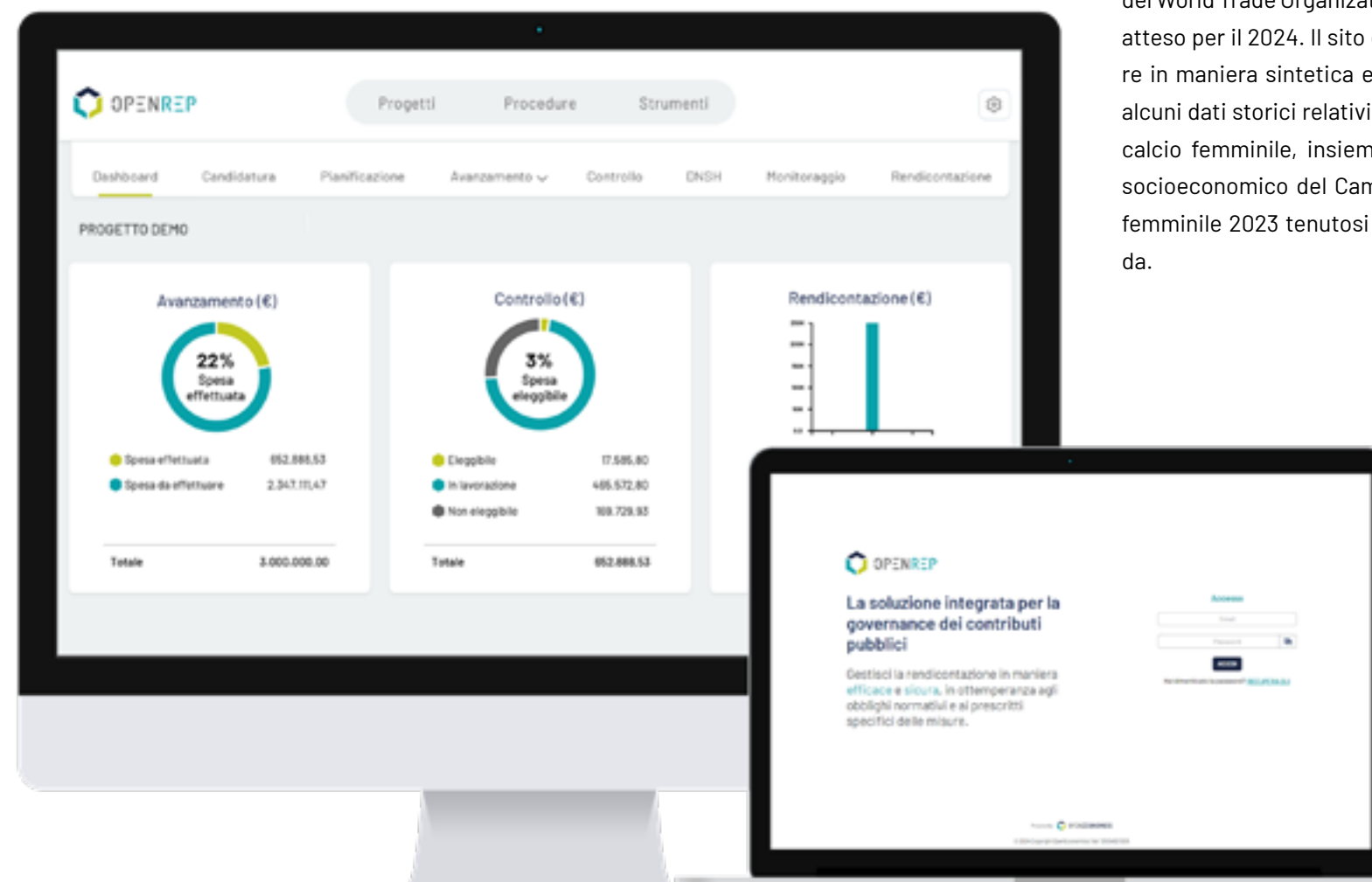
cupazione, il prodotto interno lordo e i redditi delle famiglie. L'analisi SROI offre una misurazione del valore sociale ed economico generato da un progetto, permettendo agli utenti di comprendere il ritorno sociale sugli investimenti. Infine, l'analisi ESG si concentra sugli aspetti ambientali, sociali e di governance, fornendo alle organizzazioni una valutazione complessiva della loro sostenibilità. Externalytics™ si propone come uno strumento intuitivo e user-friendly, adatto ad utenti con diversi livelli di esperienza e competenza. Attraverso una piattaforma agile e facilmente navigabile, gli utenti possono accedere a questi modelli di analisi, inserire i dati necessari e avviare l'elaborazione delle informazioni. In risposta, la piattaforma genera i risultati dettagliati e riassuntivi delle analisi effettuate. Questo dossier fornisce una visione chiara ed esauriente dell'impatto di un'organizzazione, progetto o politica, arricchendo il processo decisionale con dati non finanziari critici.



La seconda piattaforma proprietaria di OE è OpenRep™, un avanzato software di gestione del workflow, specificamente progettato per ottimizzare la governance dei dati e il processo di monitoraggio e rendicontazione dei progetti beneficiari di sovvenzioni pubbliche. Questo strumento si pone al servizio di OpenEconomics con l'obiettivo di introdurre un efficace sistema di autocontrollo per i progetti finanziati. Tale sistema è orientato a garantire la piena aderenza alle normative, assicurando la legittimità, la precisione e la conformità delle procedure, degli atti e della documentazione in tutte le fasi di realizzazione dei progetti. Utilizzando OpenRep™, le organizzazioni possono beneficiare di un monitorag-

EXTERNALYTICS™
SI PROPONE COME
UNO STRUMENTO
INTUITIVO E USER-
FRIENDLY, UTILE ALLA
STIMA DEGLI EFFETTI
ECONOMICI, SOCIALI E
AMBIENTALI.

UTILIZZANDO
OPENREP™, LE
ORGANIZZAZIONI
POSSONO BENEFICIARE
DI UN MONITORAGGIO
CONTINUO E ACCURATO
DEI PROGETTI
FINANZIATI



gio continuo e accurato dei progetti finanziati. Il software permette una rilevazione dettagliata e tempestiva dei dati progettuali, comprese le informazioni sulle procedure di affidamento, gli avanzamenti a livello fisico, procedurale e finanziario, oltre alla sistematica raccolta e organizzazione della documentazione probatoria. Un aspetto fondamentale di OpenRep™ è il suo impegno verso l'aggiornamento costante rispetto ai cambiamenti nei sistemi di governance e nelle normative connessi agli strumenti di finanziamento pubblico.

OpenRep™ è una soluzione essenziale per le entità che gestiscono progetti finanziati con fondi pubblici, offrendo un quadro completo e integrato per la gestione della compliance, del monitoraggio e della rendicontazione. Grazie ad OpenRep™, le organizzazioni sono meglio equipaggiate per navigare la complessità delle normative di finanziamento, migliorando l'efficienza, la trasparenza e l'affidabilità dei loro processi di governance dei progetti.

Nel corso del 2023, il team di OpenEconomics si è occupato anche dello sviluppo di altri due applicativi informatici all'avanguardia, concepiti e customizzati ad hoc su richiesta dei clienti. In particolare, la piattaforma DELTA è stata realizzata per l'Istituto per il Credito Sportivo (ICS) per la valutazione dei progetti di sua competenza o degli affidamenti per costruzioni e ristrutturazioni di impianti sportivi dal punto di vista del ritorno sociale dell'investimento e del rating ESG, nonché per la valutazione dei rischi fisici connessi ai progetti e dell'allineamento con i temi materiali dell'Istituto. La piattaforma può essere utilizzata tanto in modalità "self-provisioning" da parte dei clienti di ICS quanto dall'Istituto stesso per la valutazione di progetti più complessi.

Dall'altro lato, OE ha iniziato a lavorare sulla costruzione del sito Goaleconomy.org a supporto della Fédération Internationale de Football Association (FIFA) e

del World Trade Organization (WTO), in vista del lancio atteso per il 2024. Il sito è stato ideato per raffigurare in maniera sintetica e graficamente accattivante alcuni dati storici relativi all'evoluzione nel tempo del calcio femminile, insieme ad un'analisi dell'impatto socioeconomico del Campionato mondiale di calcio femminile 2023 tenutosi in Australia e Nuova Zelanda.

I nostri talenti

- 6.1 La forza lavoro di OpenEconomics
- 6.2 Attrazione dei talenti e sviluppo professionale
- 6.3 Salute, sicurezza e benessere psicofisico
- 6.4 Iniziative e benefit per i dipendenti

006

La forza lavoro di OpenEconomics

6.1

Alla crescita dei clienti e del business si è accompagnato anche il naturale incremento delle risorse umane, non solo dal punto di vista numerico, ma anche sotto il profilo delle competenze e della professionalità.

La strategia di OE a partire dal periodo post-pandemico, caratterizzato da un mercato sempre più imprevedibile e complesso e da una gamma di servizi sempre più variegata e multimodale, punta ad investire molto sulle persone, nella convinzione che una maggiore specializzazione del know-how ed offerta di competenze può meglio coniugarsi con le richieste dei clienti odierni.

Per questi motivi, a partire dalla seconda metà del 2021 la Società ha attivato un numero crescente di stage - principalmente indirizzati a studenti, laureandi e neolaureati - e ha messo in campo un piano di assunzioni molto consistente, arrivando nel corso del 2023 quasi a duplicare la forza lavoro distribuita nelle due sedi di Roma e Rende (CS). L'apertura dell'ufficio nella provincia di Cosenza nel 2021 ed il suo successivo trasferimento ed ampliamento avvenuto nel 2023 hanno permesso di creare in una regione del Mezzogiorno oltre 20 nuovi posti di lavoro, che operano in sinergia con le professionalità della sede della Capitale.

Al 31 dicembre 2023 la forza lavoro di OE comprende 70 diversi lavoratori, tra dipendenti, collaboratori e stagisti; si tratta perlopiù di giovani under 36, che rappresentano il 61% del totale del personale. In linea con le politiche nazionali di promozione dell'occupazione giovanile stabile, oltre il 60% dei neoassunti risulta avere meno di 36 anni.

Per quanto riguarda la distribuzione in base al genere, al momento in OE c'è un gap tra il totale di lavoratori uomini e di lavoratrici donne (64% dei primi contro il 36% delle seconde) che la Società si è impegnata a colmare. Il gender gap non è invece riscontrabile nelle retribuzioni: sia per la categoria degli impiegati sia per quella dei quadri, tutti coperti da CCNL Settore Commercio Terziario, il rapporto tra la paga base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini è circa pari a 1 e la RAL media delle donne è di poco superiore a quella degli uomini (oltre 42mila euro contro poco meno di 41mila euro). In generale, OE garantisce che il salario corrisposto venga calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, anche per i lavoratori neoassunti con poca o senza esperienza, e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore.

Relativamente alla quota di lavoratori non dipendenti, ma che cooperano ed intrattengono relazioni professionali a vario titolo con OE, quelle di stagista e di collaboratore esterno sono le tipologie più comuni impiegate dalla Società. Gli



stagisti sono contrattualizzati indirettamente tramite una terza parte (il centro per l'impiego) e svolgono attività di valutazione, ricerca e supporto alle attività operative delle Business Unit; dall'altro lato, i collaboratori esterni sono ingaggiati direttamente con un contratto di prestazione d'opera (il cosiddetto "contratto di consulenza esterna") ed offrono alternativamente servizi di consulenza professionale e specifica in ambito Public Funding ed attività informatiche di back-end e front-end.

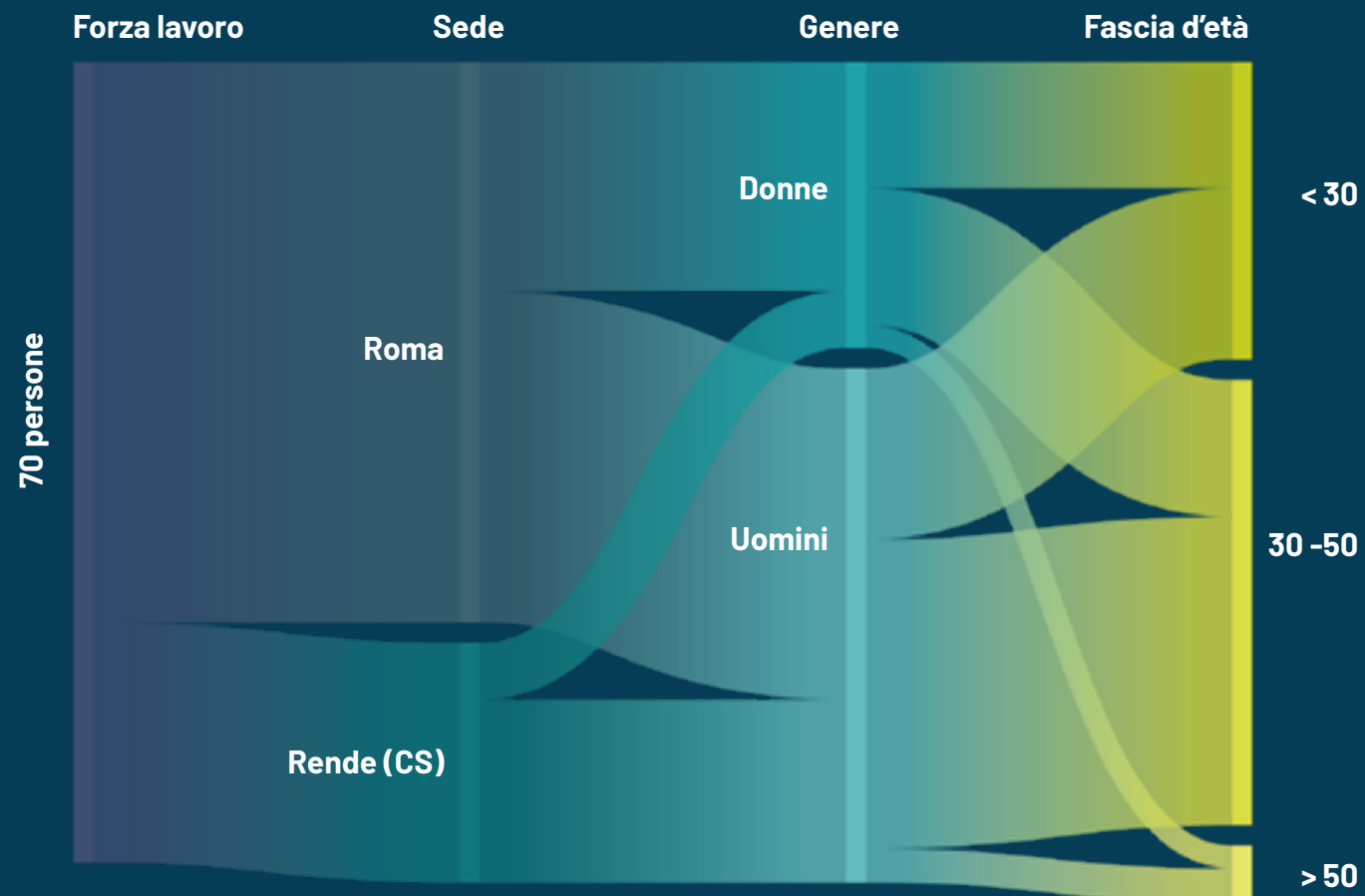
La distribuzione dei lavoratori della Società rispecchia quanto richiesto dallo standard SA 8000:2014 a cui l'azienda si è conformata, unitamente all'allegato indicatori di performance, alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti. OpenEconomics si impegna anche a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU e le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale del proprio settore di riferimento. All'interno di questa cornice normativa e per favorire oltretutto una certa diversificazione della forza lavoro aziendale, nel team di OE sono presenti 3 dipendenti appartenenti alle categorie protette (artt. 1 e 18 della legge 68 del 1999). Inoltre, nelle sue attività operative e nell'applicazione dei suoi impegni in termini di policy per una condotta aziendale responsabile, OpenEconomics agisce nei confronti dei suoi dipendenti e collaboratori nel rispetto e nella difesa dei diritti fondamentali definiti nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (proibizione del lavoro forzato e del lavoro minorile, libertà sindacale, diritto di associazione e di contrattazione collettiva, pari retribuzione per mansioni di pari valore ed eliminazione di ogni discriminazione nell'accesso al lavoro).

OPENECONOMICS AGISCE NEL RISPETTO E NELLA DIFESA DEI PRINCIPI CONCERNENTI I DIRITTI FONDAMENTALI DEFINITI NELLA DICHIARAZIONE SUI PRINCIPI E I DIRITTI FONDAMENTALI NEL LAVORO DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, TUTELATI DALLA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA.



Attrazione di talenti e sviluppo professionale

6.2



Anche per l'anno di rendicontazione in oggetto, OpenEconomics ha proseguito nel solco delle buone prassi adottate in passato nel campo dell'attrazione dei migliori talenti, cercando inoltre di potenziare in maniera significativa le sue risorse umane.

- **PARTECIPAZIONE AI CAREER DAY DELL'UNIVERSITÀ**

Come per i precedenti 2 anni, anche nel 2023 sono stati predisposti stand e svolte presentazioni aziendali in occasione dei Career Day delle università con cui la Società collabora al fine di interagire direttamente con studenti e neolaureati interessati a conoscere più da vicino la realtà di OE e a farne parte. Dal 2021, l'azienda ha partecipato a due Career Day digitali e a tre Career Day presenziali organizzati presso le Università Luiss, UniCalabria e Tor Vergata.

- **CAMPAGNE DI MARKETING ED EMPLOYER BRANDING SU LINKEDIN**

OpenEconomics utilizza il suo profilo aziendale su LinkedIn per promuovere la cultura aziendale, i valori e le opportunità di carriera presentando il proprio interno, raggiungendo così un pubblico ampio di professionisti in cerca di nuove sfide.

- **PASSAPAROLA LOCALE**

Specialmente nella realtà della sede calabrese, OpenEconomics sfrutta il passaparola tra la rete di conoscenze dei dipendenti e i membri della comunità locale per diffondere la sua reputazione come datore di lavoro e le sue pratiche aziendali favorevoli ed attrarre i migliori talenti.

- **PROMOZIONE DI PERCORSI DI FORMAZIONE E DI CARRIERA PERSONALIZZATI**

OE offre specifici programmi di formazione e di sviluppo professionale su misura per ciascun dipendente, dimostrando che ha a cuore il loro successo e il loro progresso di carriera all'interno dell'azienda. Lo sviluppo professionale del capitale umano di OpenEconomics viene favorito, per l'appunto, tramite svariati corsi di formazione e sviluppo delle conoscenze e competenze fatti su misura in base alle esigenze generali del business, all'area di intervento e al grado di expertise delle persone coinvolte. Al fine di garantire una maggiore flessibilità per i fruitori e in linea con la politica di lavoro ibrido implementata dalla Società, tutti i corsi sono tenuti in modalità virtuale. Al di là della formazione obbligatoria erogata ai lavoratori, ai dirigenti, ai preposti e ai rappresentanti dei lavoratori per le misure generali di tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione prevede corsi di formazione finanziati da un fondo interprofessionale, corsi e minicorsi di formazione a scelta proposti dall'organizzazione e percorsi di carriera personalizzati in base alle richieste dei dipendenti che siano conformi agli obiettivi aziendali. Nel corso del 2023, le ore di formazione medie sulle competenze per dipen-

dente (sul totale di impiegati e quadri) sono state pari a 6,9. Entrando nel dettaglio delle tipologie di corso, si è trattato di formazione linguistica impartita dalla piattaforma Preply, di formazione legale tramite il Master per Giurista d'Impresa, di formazione normativa per quanto concerne l'analisi del Nuovo Codice Appalti e di formazione in ambito ICT sulla piattaforma Code Academy.

• VALUTAZIONE DELLA CRESCITA PROFESSIONALE

Nell'ottica di verificare le conoscenze e competenze apprese tramite i corsi di formazione offerti e nello svolgimento del lavoro ordinario, OE attua prevalentemente due procedure di valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale, che mirano anche a monitorare l'efficienza e la soddisfazione dei dipendenti. In occasione dell'inserimento di una nuova risorsa e durante il suo periodo di prova, il dipartimento HR si occupa di valutare mese per mese i progressi e le eventuali difficoltà che il nuovo dipendente potrebbe riscontrare. Questa tipologia di valutazione a 360 gradi viene effettuata al fine di monitorare la situazione nel dettaglio e di intervenire prontamente su eventuali problematiche che potrebbero presentarsi in fase di adattamento della risorsa al nuovo ruolo ed ambiente lavorativo. Nell'operativo, si svolge nel seguente modo: valutazione di sé stesso (dei propri limiti e delle proprie capacità) da parte del neoassunto, valutazione dei colleghi di dipartimento, valutazione del proprio responsabile dell'area e/o referente, e al contempo ricezione di un feedback da parte del proprio responsabile dell'area e/o referente, il tutto con la mediazione dell'unità Human Resources. La seconda metodologia di valutazione dei lavoratori di OpenEconomics è, invece, rivolta a tutti ed è di tipo complessivo. Anche per l'anno 2023, due membri dell'Assemblea dei Soci nonché partner aziendali, con il supporto del Direttore Operativo hanno effettuato tre valutazioni complessive delle performance dei dipendenti rispettivamente nei mesi di marzo, giugno e dicembre allo scopo di verificare se le proposte di passaggio di livello, incremento RAL e pagamento dei bonus (da contratto e non) fossero accettabili e, di conseguenza, potessero essere confermate.

Salute, sicurezza e benessere psicofisico

6.3

La Società si impegna a garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro, attuando tutte le procedure e le azioni necessarie affinché le attività lavorative si svolgano in ambienti sicuri e salubri e a prevenire eventuali situazioni rischiose, mediante l'adozione di politiche e pratiche per minimizzare la probabilità di infortuni e malattie professionali.



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

Il DVR consente all'azienda di tracciare, in via precauzionale, i rischi connessi alle attività lavorative e identificare opportuni piani di intervento, al fine di ridurre al minimo i possibili impatti negativi sulla salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Per assicurare la correttezza degli adempimenti di legge, a partire dal 2020 la Società ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che prevede la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Tale documento viene predisposto periodicamente dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), in collaborazione con il Medico Competente (MC) e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Le finalità prioritarie del DVR sono quelle di tracciare i rischi connessi alle attività lavorative e di identificare opportuni piani di intervento, al fine di ridurre al minimo gli impatti sui propri dipendenti.

OE attua il principio di precauzione come strategia di gestione del rischio nei casi in cui si evidenzino indicazioni di effetti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. In particolare, sulla base di quanto riportato nel DVR, le condizioni di rischio sono identificate tramite l'analisi dell'andamento negli ultimi 3 anni dei cosiddetti eventi sentinella (o indicatori aziendali) strutturata in schemi e criteri. In aggiunta a ciò, è prevista anche l'analisi della percezione soggettiva dei lavoratori, utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.

A tutti i lavoratori vengono periodicamente erogati dei corsi di primo ingresso e successivi corsi di aggiornamento in materia di salute e sicurezza. Questi sono obbligatori, vengono tenuti da un ingegnere esterno e, al loro termine, ai partecipanti vengono sottoposti dei questionari per valutarne l'efficacia in termini sia di conoscenze trasmesse, che di gradimento della metodologia di erogazione delle informazioni. Inoltre, per quanto riguarda la sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione, i lavoratori dispongono di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevono una formazione adeguata sulle condizioni di un loro corretto impiego e di gestione delle situazioni anomale prevedibili.

In ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa vigente, vengono inoltre svolte periodicamente le visite mediche per i dipendenti. I certificati e le cartelle cliniche personali sigillati in forma cartacea al fine di garantire la loro privacy e conservati dalla Società in un luogo protetto, pertanto nessuna informazione sanitaria del lavoratore può essere in alcun modo utilizzata per ottenere trattamenti di favore/vantaggiosi.

OpenEconomics non dedica soltanto una costante attenzione al miglioramento



del livello di salute e sicurezza dei lavoratori, ma promuove anche una cultura aziendale attenta al benessere dei dipendenti, che favorisca un clima lavorativo positivo e rapporti interpersonali improntati ai principi di rispetto, lealtà e trasparenza, e che sostenga le sue persone nel conciliare la vita lavorativa con quella privata. In tal senso, una novità sostanziale verificatasi nel corso del 2023 ha riguardato la modalità di lavoro ibrido. Esulando dall'obbligatorietà per i dipendenti di recarsi in ufficio i primi 3 giorni lavorativi di ogni settimana, vigente fino al mese di marzo, la nuova policy aziendale ha previsto una riduzione dei giorni minimi mensili di lavoro in presenza a 10 e, al contempo, la completa libertà di scegliere come distribuirli nell'arco dell'intero mese. Per taluni lavoratori con specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro è stata per di più consolidata la possibilità di lavorare in full remote o di ridurre sostanzialmente i giorni di presenza in ufficio richiesti al mese.

In aggiunta a ciò, per l'anno 2024 OE si impegna a conformarsi alla norma internazionale ISO 45001:2018, che specifica i requisiti per sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro aventi gli obiettivi di rendere i posti di lavoro sicuri e salubri, prevenire infortuni e problemi di salute correlati all'attività lavorativa, e migliorare in generale la salute e la sicurezza sul lavoro in modo proattivo.

OPENECONOMICS
PROMUOVE UNA
CULTURA AZIENDALE
ATTENTA AL
BENESSERE DEI
DIPENDENTI, E
CHE SOSTENGA LE
SUE PERSONE NEL
CONCILIARE LA VITA
LAVORATIVA CON
QUELLA PRIVATA

Iniziative e benefit per i dipendenti

6.4

Essendo una realtà in continua e rapida evoluzione, anno dopo anno OpenEconomics si impegna ad attuare delle politiche retributive eque ed in linea con gli standard del mercato; oltre a ciò, sta cercando di dotarsi di un impianto di welfare quanto più solido, esteso ed inclusivo a tutela e vantaggio della propria forza lavoro.

In primo luogo, il trattamento economico e contrattuale dei nuovi dipendenti è definito in considerazione tanto dei livelli retributivi del mercato di riferimento e delle soglie minime stabilite dal CCNL Terziario Confcommercio cui si basa l'azienda, quanto dell'esperienza pregressa del candidato. Inoltre, la scelta della retribuzione finale è determinata e calibrata anche sul livello retributivo dei componenti della medesima area operativa (BU) del nuovo dipendente. Per le figure con seniority molto elevata è prevista una retribuzione fissa e, in aggiunta, una parte variabile sotto forma di premio di risultato o Management By Objectives (MBO), sottoposta al raggiungimento degli obiettivi di redditività, efficienza e professionalità dimostrata e pari al massimo al 10% di RAL del dipendente. È importante sottolineare che nelle fasi del processo di assegnazione di una retribuzione il consulente del lavoro di OE, indipendente dal massimo organo di governo e dai senior manager, viene coinvolto solo in relazione agli eventuali aggiornamenti del CCNL di riferimento e della legislazione vigente in materia. In secondo luogo, OE tiene a garantire determinati benefit di qualità a tutti i suoi lavoratori dipendenti, sia full-time che part-time. I benefici comprendono l'assistenza sanitaria integrativa, la copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità, il congedo parentale, i contributi pensionistici e il lavoro da remoto (smart work). Per accrescere ulteriormente la fidelizzazione dei propri dipendenti e per premiare sforzi profusi e risultati raggiunti, OpenEconomics mette a disposizione anche una serie di altri benefici extra-salariali, di natura monetaria e non (i cosiddetti "fringe benefits"): ticket compliments erogati ogni anno su decisione aziendali a tutti i dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi collettivi societari (fringe benefits per una soglia di 1.000 euro); premi di risultato ad personam; au-

tomobile aziendale, per gli impiegati di primo livello (manager) e per i quadri che durante l'anno hanno dimostrato eccellenti capacità produttive; convenzioni con centri sportivi adiacenti all'ufficio di Roma.

L'anno di rendicontazione 2023 ha rappresentato un momento di svolta anche per l'avvio di processi decisionali orientati a potenziare alcuni dei benefit o delle procedure legate alla gestione delle risorse umane già in essere per i dipendenti, con la prospettiva poi di concretizzarli all'inizio del 2024. Tra questi, la predisposizione dell'innovativo software gestionale per il personale People Smart di Zucchetti e la scelta di aumentare il valore dei buoni pasto giornalieri Ticket Restaurant di Edenred da 7 euro ad 8 euro cadauno.



OpenEconomics e l'ambiente

7.1 Contribuzione allo sviluppo sostenibile

7.2 Economia circolare e rifiuti

7.3 Energia ed emissioni

07

Contributo allo sviluppo sostenibile

7.1

Consapevole dell'importanza crescente dell'agire per uno sviluppo sostenibile, OE vuole impegnarsi attivamente a svolgere le attività aziendali in modo compatibile con l'ambiente e la società, promuovendo una cultura della sostenibilità in grado di incentivare abitudini e comportamenti a minor impatto ambientale.

La Società opera tenendo conto delle strategie di gestione dei rischi fisici e di transizione derivanti da un clima in continuo mutamento. Il fine è di contribuire a mitigare gli impatti sull'ambiente e sensibilizzare dipendenti e clienti, affinché inseriscano le tematiche legate al cambiamento climatico nei propri processi decisionali. Ciò si realizza anche fornendo servizi e strumenti di analisi in grado di supportare clienti e partner nel miglioramento dei propri approcci alla sostenibilità.

Per dare seguito al principio di non arrecare nessun danno significativo all'ambiente nell'espletamento delle proprie attività, OE si impegna ad utilizzare in maniera corretta le risorse naturali, evitando per quanto possibile gli sprechi attraverso il controllo dei consumi idrici e delle prestazioni energetiche degli edifici. La società vuole altresì contribuire, nel suo piccolo, a ridurre l'inquinamento mediante azioni di riduzione delle emissioni atmosferiche, nell'ottica di considerare la protezione dell'ambiente come priorità e parte della cultura aziendale. L'auspicio è dunque quello di realizzare un corretto sistema di gestione degli impatti ambientali di OE, implementando policy e buone pratiche, anche in vista dell'ottenimento della Certificazione Ambientale ISO 14001:2015.

Rispetto alla gestione dell'acqua, sebbene questa viene amministrata a livello condominiale, è possibile monitorare l'utilizzo che ne fa OE in termini di destinazioni d'uso. Esso è legato principalmente alla fruizione dei servizi igienici, all'irrigazione del verde presente negli edifici (a tal proposito si sono scelte piante sempreverdi che non necessitano di essere annaffiate frequentemente) e al lavaggio delle stoviglie (bicchieri, piatti e posate). Entrambe le sedi aziendali di OE utilizzano scarichi dei wc a doppio pulsante e a basso consumo idrico.

OPENECONOMICS SI IMPEGNA A UTILIZZARE IN MANIERA CORRETTA LE RISORSE NATURALI, NELL'OTTICA DI CONSIDERARE LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE COME PRIORITÀ E PARTE DELLA CULTURA AZIENDALE.

Economia circolare e rifiuti

7.2

I rifiuti generati nelle sedi aziendali sono tipicamente correlati ad attività di ufficio e riguardano principalmente imballaggi alimentari, carta e cartone, prodotti di cartoleria, cartucce per stampanti e toner, batterie, etc. La digitalizzazione dei processi e la gestione informatizzata dei documenti interni, inclusi i dati di ingresso e uscita, i permessi, le ferie e le buste paga, ha permesso di ridurre notevolmente l'uso della carta, così come il ricorso alle stampanti e dunque ai toner.

La Società si serve poi di piattaforme di condivisione cloud per le sue attività operative di consulenza (Microsoft Office 365) e i risultati dei lavori vengono condivisi con il cliente in formato prevalentemente elettronico. Nelle aree comuni degli uffici sono predisposti appositi contenitori per la raccolta differenziata di umido e scarti organici, carta e cartone, plastica ed indifferenziato/materiali di scarto, corredati da una breve descrizione del tipo di rifiuti da destinare ad ogni categoria, al fine di accrescere la coscienza ecologica dei dipendenti e di quanti frequentano le sedi aziendali.

Perseguendo gli obiettivi di economia circolare di limitazione del consumo di materie prime e della produzione di scarti e rifiuti, nei luoghi di lavoro di OE viene limitato il più possibile l'uso di bicchieri e bicchierini per il caffè e di piatti e posate in plastica, favorendo invece l'utilizzo di articoli in materiale biodegradabile nel primo caso e in ceramica e metallo nel secondo.

Per di più, come manifestazione di un'attenzione particolare alla lotta allo spreco di articoli monouso come i bicchieri e le bottiglie d'acqua, a partire dal 2021 a tutti i dipendenti - compresi i neoassunti - viene fornita una borraccia in metallo ad uso personale ed entrambi gli uffici sono stati dotati di erogatori di acqua con allaccio diretto alla rete idrica. In questo modo OE prevede di evitare l'utilizzo di oltre 16.000 bottigliette e più di 24.000 bicchieri di plastica in media all'anno. La Società, inoltre, non predilige l'acquisto di laptop aziendali o apparecchiature informatiche, ma li detiene perlopiù in noleggio operativo (leasing). Al termine del periodo di noleggio prestabilito (circa 3 anni), l'azienda fornitrice effettua un dataerase o cancellazione dei dati, per eliminare in modo sicuro e definitivo i dati memorizzati sui dispositivi, con annesso certificato, per poi provvedere al loro adeguato smaltimento o, in alternativa, al loro riutilizzo con reimmissione nel mercato, oppure ancora alla loro donazione. Nel caso invece di apparecchiature direttamente acquistate da OE, una volta l'anno viene effettuato lo smaltimento di Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE); in particolare, vengono conferiti negli appositi centri di raccolta pc obsoleti, monitor, materiale elettrico, computer fissi, stampanti senza toner e cartucce, tastiere e cuffie.



OE PER L'AMBIENTE

**Raccolta differenziata**

PREDISPOSTA IN TUTTE LE SEDI AZIENDALI

**Riduzione uso della carta**

GRAZIE ALLA GESTIONE INFORMATIZZATA DEI DOCUMENTI

**Utilizzo dispositivi in leasing**

CON POSSIBILITÀ DI RIUTILIZZO/REIMMISSIONE SUL MERCATO

**Erogatore d'acqua e borracce**

AD USO DEL PERSONALE NEGLI UFFICI

**Utilizzo stoviglie lavabili**

E/O IN MATERIALI BIODEGRADIBILI

**16.000**
BOTTIGLIETTE**24.000**
BICCHIERI**DI PLASTICA RISPARMIATA IN MEDIA ALL'ANNO****RIDUZIONE RIFIUTI ELETTRONICI
CONFERITI IN DISCARICA**

Energia ed emissioni

7.3

Con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile dei consumi energetici e nell'ottica di una riduzione degli impatti ad essi connessi per il futuro, OE ha iniziato a strutturare un sistema interno di monitoraggio, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo dell'energia elettrica acquistata e la provenienza della stessa.

**SMART WORKING
E SPOSTAMENTI**

Tra le politiche che la Società adotta al fine di ridurre le emissioni di gas serra troviamo l'adozione dello smart work, che comporta una riduzione pari a quasi il 50% della CO₂ emessa. La limitazione degli spostamenti di lavoro riguarda anche le riunioni e gli incontri con i vari clienti, che si svolgono prevalentemente a distanza tramite appositi tool. Dove non fosse possibile, nel caso di distanze brevi si condivide il posto auto tra colleghi, mentre per le lunghe distanze si prediligono gli spostamenti in treno. Nel 2023, circa il 90% degli spostamenti è avvenuto proprio con questo mezzo di trasporto.

Tutti i dispositivi elettronici sono dotati di etichette ambientali tipo I classificate dalla UNI EN ISO 14024:2018 (TCO Certified, EPEAT 2018, Blue Angel, TÜV Green Product Mark o di etichetta equivalente), oppure etichetta EPA ENERGY STAR e/o dichiarazione del produttore che attesti che il consumo tipico di energia elettrica (ETEC), calcolato per ogni dispositivo, non superi il TEC (Total Energy Consumption) massimo necessario (ETEC-max). All'interno degli uffici si predilige la scelta di corpi illuminanti a LED, che comportano un consumo energetico inferiore, una maggiore durata, una minore generazione di calore e più flessibilità nell'adattamento del colore e dell'intensità della luce. Inoltre, sono stati previsti sensori di presenza in apposite zone (ad esempio all'interno dei servizi igienici) per garantire l'illuminazione artificiale solo se correlata alla presenza delle persone, riducendo notevolmente lo spreco di energia associato all'illuminazione in ambienti non utilizzati.

Con riferimento all'anno 2023 si registra un consumo energetico complessivo di 228 GJ, di cui più della metà sono riconducibili alla sola energia elettrica, mentre la restante parte deriva dal consumo di combustibile proveniente da fonti non rinnovabili. Le emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra (GHG-greenhouse gases) correlate (ossia quelle di Scope 1 e Scope 2) sono pari a 17,24 tCO₂e. Tali dati sono influenzati dal massivo ricorso allo smart working previsto dalle politiche aziendali, che ha comportato una indubbia riduzione sia dei consumi energetici degli uffici, che delle emissioni. In particolare, per quanto riguarda le emissioni indirette di GHG derivanti dal pendolarismo e dai viaggi di lavoro (Scope 3), OE ha registrato un totale di 68,53 tCO₂e emessa, a fronte delle 134,75 tCO₂e che si sarebbero generate in assenza di una tale misura. L'adozione dello smart working produce dunque un impatto ambientale positivo, in termini di diminuzione della CO₂ in atmosfera, comportando una riduzione pari a quasi il 50% delle emissioni generate dai dipendenti che si recano a lavoro.

Altre politiche che la Società adotta al fine di ridurre le emissioni di gas serra prodotte riguardano, ove possibile, la limitazione gli spostamenti di lavoro. Dove non strettamente necessarie per esigenze particolari o richieste avanzate dal cliente, le riunioni lavorative si svolgono a distanza tramite il tool di Microsoft Teams. Qualora invece ciò non fosse possibile, nel caso di distanze brevi si condivide il posto auto tra colleghi, mentre per le lunghe distanze si prediligono gli spostamenti in treno. Nel corso del 2023, circa il 90% degli spostamenti per viaggi di lavoro è avvenuto proprio con questo mezzo di trasporto, che risulta essere meno inquinante e dunque più ecologico rispetto all'automobile o all'aereo.

In aggiunta a ciò, è pratica comune fornire automobili aziendali in noleggio a lungo termine, con una crescente tendenza alla scelta di veicoli ibridi o totalmente elettrici. Questo approccio non solo riduce l'impatto ambientale delle flotte aziendali, ma riflette anche l'impegno verso la sostenibilità aziendale e l'adozione di soluzioni di mobilità eco-friendly.

Per quanto riguarda le modalità di riscaldamento/raffreddamento, in entrambi gli uffici di OE è stata installata una pompa di calore fissa, che, funzionando tramite energia elettrica, non brucia fonti fossili e quindi non emette CO2 né altre sostanze inquinanti. Inoltre, all'interno delle sedi aziendali le temperature vengono monitorate e regolate; al fine di ridurre al minimo gli sprechi, queste non superano i 22 gradi in inverno e non vanno al di sotto dei 24 gradi in estate. Infine, la scelta di uno spazio commerciale esistente da ristrutturare come nuovo ufficio di Rende - Cosenza, inaugurata nell'estate del 2023, ha permesso minori emissioni di CO2 embodied. Si è trattato di una diminuzione del diossido di carbonio generato durante la produzione di materiali edili, il loro trasporto e la costruzione in cantiere, ma anche nel rilascio di emissioni al momento della demolizione, che sono state limitate agli impianti e alle finiture interne.



85,76 tCO2e

EMESSE IN ATMOSFERA
DURANTE IL 2023

66,22 tCO2e

RISPARMIATE GRAZIE ALLO
SMART WORKING

Indice dei contenuti GRI

08

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	OpenEconomics S.r.l. ha predisposto le informazioni rendicontate nel presente Report di sostenibilità facendo riferimento agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023
GRI UTILIZZATI	GRI 1: Principi di rendicontazione (2021)
STANDARD GRI SETTORIALI APPLICABILI	N/A

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli sull'organizzazione	IDENTITÀ E VALORI	22	OpenEconomics S.r.l è una società a responsabilità limitata di proprietà privata. Opera in Italia e la sede principale si trova a Roma.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	NOTA METODOLOGICA	12	Le entità incluse nel report di sostenibilità sono gli uffici operativi di Roma e Rende (CS).
	2-3 Periodo, frequenza di rendicontazione e contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	NOTA METODOLOGICA	12	Il periodo di rendicontazione va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. La frequenza della rendicontazione è annuale. I contatti per il presente report sono: noemi.giaconi@openeconomics.eu giovanni.graziano@openeconomics.eu
	2-4 Restatement delle informazioni		-	Non vi è restatement delle informazioni poiché è il primo anno che la Società realizza il proprio report di sostenibilità.
	2-5 Assurance esterna		-	Il Report di sostenibilità 2023 non è stato sottoposto ad un assurance esterna, poiché si tratta di una prima rendicontazione sperimentale e non obbligatoria per la Società.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ	40>42	OpenEconomics opera nel settore privato (Codice Ateco 70.22.09 "Altre attività di consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale")
	2-7 Dipendenti	ALLEGATI	82	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-8 Lavoratori non dipendenti	ALLEGATI	82	
	2-9 Struttura e composizione della governance	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE/ ALLEGATI	37	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	37	La Società è amministrata da un Amministratore Unico (AU), nominato dall'Assemblea dei Soci. Può essere scelto anche tra i non soci ed è rieleggibile.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	37	L'AU, insieme con l'Assemblea dei Soci e i senior manager, detta l'indirizzo degli obiettivi di sostenibilità che deve porsi l'azienda e le timeline per il loro raggiungimento. Inoltre, è impegnato in prima persona a revisionare l'efficacia dei processi di Stakeholder Engagement con frequenza annuale.
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti		-	L'AU, insieme con l'Assemblea dei Soci e i senior manager, detta l'indirizzo degli obiettivi di sostenibilità che deve porsi l'azienda e le timeline per il loro raggiungimento. Inoltre, è impegnato in prima persona a revisionare l'efficacia dei processi di Stakeholder Engagement con frequenza annuale.
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	37	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		-	L'AU insieme con l'Assemblea dei Soci supervisiona l'attività di redazione del report di sostenibilità affidata al Team di Sostenibilità all'interno della BU Evaluation.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-15 Conflitti d'interesse	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	31	Ad oggi la Società non è dotata di un processo formalizzato di prevenzione e mitigazione dei conflitti d'interesse a livello del più alto organo di governo, tuttavia, l'AU è obbligato a rendere noto all'Assemblea dei Soci, qualunque interesse, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione sulla quale è chiamato a decidere.
	2-16 Comunicazione delle criticità		-	Al 31/12/2023 la Società non è in possesso di un meccanismo di comunicazione delle criticità al massimo organo di governo.
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo		-	Al 31/12/2023 la Società non attua misure volte al rafforzamento delle competenze del massimo organo di governo in tema di sviluppo sostenibile.
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		-	Al 31/12/2023 la Società non attua misure volte al rafforzamento delle competenze del massimo organo di governo in tema di sviluppo sostenibile.
	2-19 Politiche retributive	I NOSTRI TALENTI	48>49	
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	I NOSTRI TALENTI	55	
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annua	ALLEGATI	83	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	8>10	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-23 Impegni assunti tramite policy		-	Gli impegni assunti tramite policy sono approvati dall'AU ed espressi in maniera chiara e trasparente nel Codice Etico e nella Politica di Responsabilità Sociale SA 8000:2014. Essi vengono comunicati a tutto il personale e ai soci per tramite mail e vengono letti, accettati e firmati per "Presenza Visione e Accettazione".
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		-	L'AU è responsabile dell'attuazione degli impegni assunti tramite policy e supervisiona la loro applicazione nelle attività del business. I Business Unit Manager (BUM), l'anello di raccordo tra i livelli direzionali e i livelli operativi, si adoperano affinché le policy assunte vengano declinate nelle aree aziendali. Le risorse umane hanno la responsabilità di implementare l'impegno a rispettare i diritti dei lavoratori in tutti i livelli del business e a riportarne gli eventuali abusi ai livelli superiori dell'organizzazione.
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi		-	La Società si impegna a rimediare agli eventuali impatti negativi causati attraverso la pianificazione e l'attuazione di verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo, analizzati in occasione dell'annuale riesame del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Tutto il personale è a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, e OpenEconomics ha predisposto una procedura scritta per la risoluzione dei reclami ai sensi della norma SA 8000:2014. Tale procedura viene richiamata durante gli eventi di formazione insieme con i recapiti dei responsabili verso i quali ci si può rivolgere sono resi pubblici.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	IDENTITÀ E VALORI	24	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		-	Per l'anno 2023, OpenEconomics non ha rilevato casi di non conformità alle leggi e/o alle normative nazionali ed internazionali all'interno dell'organizzazione.
	2-28 Adesione ad associazioni		-	OpenEconomics non aderisce ad alcuna associazione.
	2-29 Approccio al coinvolgimento Degli stakeholder	LA SOSTENIBILITÀ PER OPENECONOMICS/ IDENTITÀ E VALORI	16-24	
GRI 3: Temi materiali (2021)	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	I NOSTRI TALENTI	49	OpenEconomics opera applicando a tutti i suoi dipendenti i contratti collettivi nazionali (CCNL Commercio - Terziario - CONFCOMMERCIO e successivi accordi sottoscritto con la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL).
	3-1 Processo per determinare i temi materiali	LA SOSTENIBILITÀ PER OPENECONOMICS	16	
	3-2 Elenco di temi materiali	LA SOSTENIBILITÀ PER OPENECONOMICS	18>19	
LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E CONTRIBUZIONE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	58	
GRI 304: Biodiversità	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità		-	OpenEconomics nel 2023 non ha prodotto nessun impatto rilevante sulla biodiversità.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E CONTRIBUZIONE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE				
GRI 306: Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	59>60	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	59>60	OpenEconomics nel 2023 non ha prodotto nessun impatto rilevante sulla biodiversità.
	306-3 Rifiuti prodotti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	59	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	59	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua		-	OpenEconomics rispetta la normativa sugli scarichi idrici.
ENERGIA RINNOVABILE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	61>63	
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	ALLEGATI	88	
	302-3 Intensità energetica	ALLEGATI	88	
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	61>62	
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	ALLEGATI	88	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI				
GRI 305: Emissioni	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	ALLEGATI	89	
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	ALLEGATI	89	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	ALLEGATI	89	
SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	30-33	
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		-	Nel corso del 2023 non è stata registrata alcuna denuncia comprovata riguardante violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati degli stessi.
INTERESSE, CURA E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ	40	
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE PSICOFISICO DEI LAVORATORI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI	53>54	
GRI 201: Performance economiche	201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento		-	OpenEconomics non attua specifici piani o fondi pensionistici, ma aderisce al sistema previdenziale nazionale.

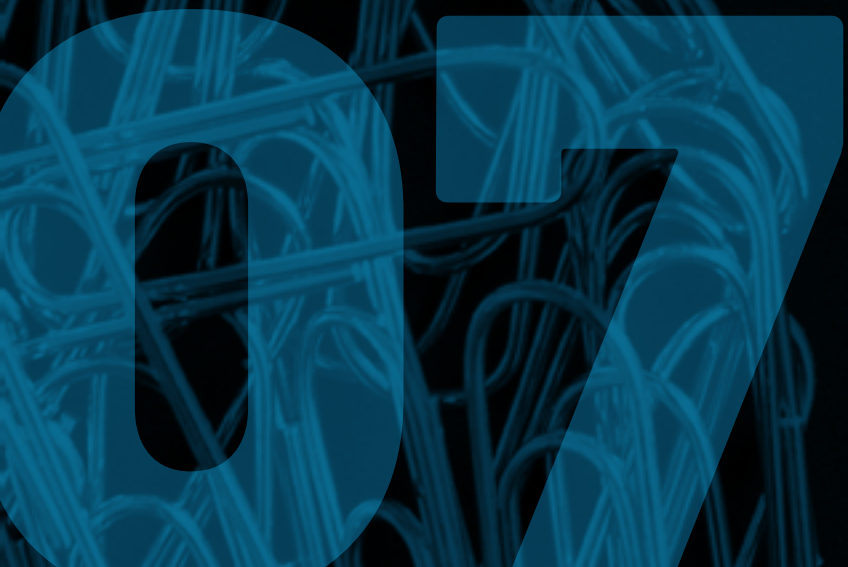
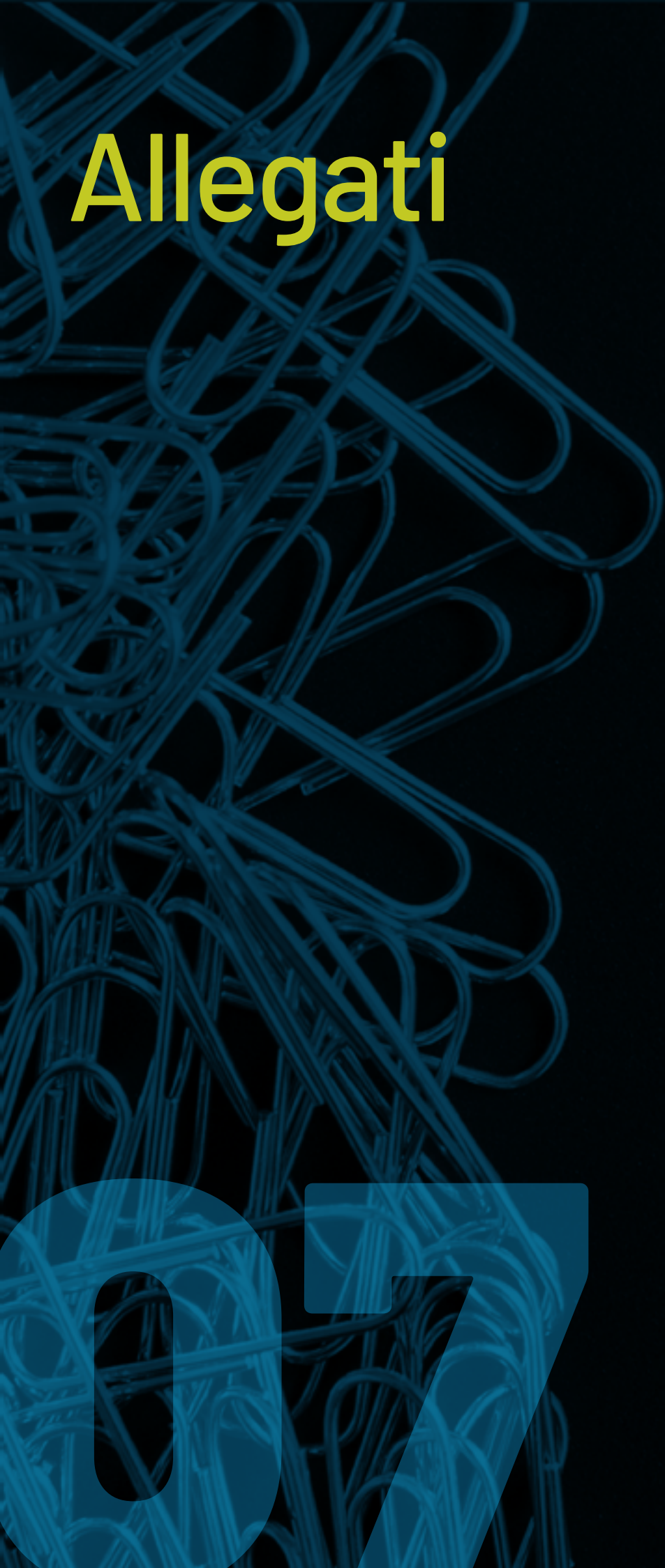
STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE PSICOFISICO DEI LAVORATORI				
GRI 401: Occupazione	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	I NOSTRI TALENTI	55	
	401-3 Congedo parentale	ALLEGATI	85	Tutti i dipendenti hanno diritto a forme di congedo parentale disciplinate dalla Legge italiana e dal CCNL di riferimento. Per quanto riguarda OpenEconomics, nell'anno 2023 si sono verificati solo congedi relativi alla nascita di figli.
GRI 403: Salute e sicurezza	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	33	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	I NOSTRI TALENTI	53>54	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	I NOSTRI TALENTI	53	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori		-	OpenEconomics non offre servizi e/o prevede programmi volontari volti ad affrontare i principali rischi sanitari non collegati al lavoro.
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		-	Tutta la forza lavoro di OpenEconomics è coperta da un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro. La Società si impegna nel costruire un sistema di audit interno.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE PSICOFISICO DEI LAVORATORI				
GRI 403: Salute e sicurezza	403-9 Infortuni sul lavoro		-	Nel corso dell'anno 2023, non si sono verificati casi di decessi per infortuni sul lavoro, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze e infortuni sul lavoro registrabili, con riferimento sia ai lavoratori dipendenti che non dipendenti (Collaboratori e Stagisti).
	403-10 Malattie professionali		-	Nel corso dell'anno 2023, non si sono verificati casi di decessi derivanti da malattie professionali e casi di malattie professionali registrabili, con riferimento sia ai lavoratori dipendenti che non dipendenti (Collaboratori e Stagisti).
VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E CRESCITA PROFESSIONALE				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ / I NOSTRI TALENTI	42 51>52	
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	ALLEGATI	86	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	ALLEGATI	86	
NON DISCRIMINAZIONE, RISPETTO DEI DIRITTI UMANI ED EQUE OPPORTUNITÀ DI RETRIBUZIONE				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE/ I NOSTRI TALENTI	30>31 49	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
NON DISCRIMINAZIONE, RISPETTO DEI DIRITTI UMANI ED EQUE OPPORTUNITÀ DI RETRIBUZIONE				
GRI 202: Presenza sul mercato	202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	ALLEGATI	83	
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	ALLEGATI	81-87	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ALLEGATI	87	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		-	Nel corso del 2023, non sono stati registrati episodi di discriminazione all'interno dell'azienda.
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	410-1 Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani		-	Nelle sedi di OpenEconomics non è presente personale addetto alla sicurezza.
ATTRAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI	51>52	
CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	30>31	
GRI 201: Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	IDENTITÀ E VALORI/ALLEGATI	26>27 80	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. PAGINE	NOTE
CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI				
GRI 206: Comportamento anticorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		-	Nel corso del 2023 non sono state registrate azioni legali per comportamento anticorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.
ANTICORRUZIONE E PREVENZIONE DEI COMPORAMENTI ILLECITI				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	30>33	
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	32>33	Per le operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione si fa riferimento al MOG 231.
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		-	A tutta la forza lavoro e ai membri della governance sono state opportunamente comunicate politiche e procedure anticorruzione ed è stata loro impartita una formazione apposita.
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		-	Nel corso del 2023, non sono stati registrati episodi di corruzione accertati all'interno dell'azienda.
TRASFORMAZIONE E INNOVAZIONE DIGITALE				
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	RAPPORTO CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ	43>45	

Allegati



Indicatori economici

GRI 201: Performance economiche

Informativa 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO*	TOTALE ANNO 2023
Valore economico direttamente generato	6.233.112,00 €
Valore economico distribuito	5.520.616,00 €
Costi operativi	315.856,00 €
Costi del personale	2.595.251,00 €
Fornitori di beni e servizi	2.233.613,00 €
Gestione finanziaria	13.350,00 €
Imposte e soprattasse	362.546,00 €
Valore economico non distribuito	712.496,00 €

* Tale prospetto deriva da una riclassificazione dello schema di conto economico del bilancio d'esercizio di OpenEconomics S.r.l. al 31 dicembre 2023.

Indicatori sulla governance

GRI 405: Diversità e Pari Opportunità

Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

DIVERSITÀ NELL'ORGANO DI GOVERNO PER GENERE - ANNO 2023		
UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministratori		
100%	0%	100%
Assemblea dei soci		
100%	0%	100%

DIVERSITÀ NELL'ORGANO DI GOVERNO PER GENERE ETÀ - ANNO 2023			
< 30 ANNI	30 - 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
Uomini			
0%	33%	67%	100%
Donne			
0%	0%	0%	0%

Indicatori sulla forza lavoro

GRI 2: Informativa generale

Informativa 2-7 Dipendenti

DIPENDENTI PER GENERE AL 31/12/2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
N. totale personale dipendente		
22	41	63
A tempo indeterminato		
21	36	57
A tempo determinato		
1	5	6
A tempo pieno		
21	40	61
A tempo parziale		
1	1	2

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA AL 31/12/2023		
ROMA	COSENZA	TOTALE
N. totale personale dipendente		
42	21	63
A tempo indeterminato		
39	18	57
A tempo determinato		
3	3	6
A tempo pieno		
42	19	61
A tempo parziale		
0	2	2

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti

LAVORATORI NON DIPENDENTI AL 31/12/2023		
COLLABORATORI	STAGISTI	TOTALE
N. totale personale non dipendente		
4	3	7
Rapporto contrattuale		
Collaborazione	Tirocinio	

Informativa 2-21 Rapporto retribuzione totale annua

RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA (RTA) - ANNO 2023		
RTA più alta	Valore mediano della RTA ad esclusione del valore più alto	RAPPORTO
56.356,44 €	28.755,83 €	1,96

GRI 202: Presenza sul mercato

Informativa 202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

RAPPORTI TRA SALARIO STANDARD E MINIMO LOCALE* - ANNO 2023	
DONNE	UOMINI
Salario di un neoassunto	
1.653,60 €	1.653,60 €
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale	
1	1

* I rapporti restano invariati sia per la sede di Roma che per la sede di Rende (CS).



GRI 401: Occupazione

Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

ASSUNZIONI PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
N. totale nuovi dipendenti assunti		
11	23	34
< 30 anni		
4	6	10
30 - 50 anni		
7	16	23
> 50 anni		
0	1	1
Sede di Roma		
6	11	17
Sede di Rende (CS)		
5	12	17

TASSO DI ASSUNZIONI* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
Tasso nuovi assunti		
30%	64%	94%
< 30 anni		
11%	17%	28%
30 - 50 anni		
19%	44%	63%
> 50 anni		
0%	3%	3%
Sede di Roma		
17%	30%	47%
Sede di Rende (CS)		
14%	33%	47%

* Calcolato sul numero di dipendenti al 01/01/2023.

DIMISSIONI PER GENERE ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
N. totale nuovi dipendenti dimessi		
4	3	7
< 30 anni		
0	0	0
30 - 50 anni		
4	3	7
> 50 anni		
0	0	0
Sede di Roma		
2	2	4
Sede di Rende (CS)		
2	1	3

TASSO DI TURNOVER* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
Tasso nuovi assunti		
8%	6%	14%
< 30 anni		
0%	0%	0%
30 - 50 anni		
8%	6%	14%
> 50 anni		
0%	0%	0%
Sede di Roma		
4%	4%	8%
Sede di Rende (CS)		
4%	2%	6%

* Calcolato sul numero medio di dipendenti nel 2023.

Informativa 401-3 Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE* - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
N. dipendenti con diritto a congedo parentale		
22	41	63
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		
2	2	4
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo parentale		
2	2	4
Tasso di rientro a lavoro a seguito del congedo parentale		
50%	50%	100%

* Tutti i dipendenti hanno diritto al congedo parentale. Relativamente all'anno 2023 si sono verificati solo congedi relativi alla nascita di figli.

GRI 404: Formazione e istruzione

Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

FORMAZIONE E ISTRUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti		
4	8	7
Quadri		
0	13	9
Impiegati		
5	8	7

Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

PERCENTUALE* DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE - ANNO 2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
Quadri		
3%	8%	11%
Impiegati		
32%	57%	89%

* In accordo con il GRI è calcolata sul totale dei dipendenti. La valutazione è basata su criteri noti al dipendente e al suo superiore e viene svolta almeno una volta l'anno. Essa può comprendere un giudizio da parte del diretto superiore del dipendente, di pari grado o di una serie più ampia di dipendenti, e può coinvolgere anche il dipartimento risorse umane.

GRI 405: Diversità e Pari Opportunità

Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER CATEGORIA DI DIPENDENTE - ANNO 2023		
QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE
Donne		
3%	32%	35%
Uomini		
8%	57%	65%
< 30 anni		
2%	35%	37%
30 - 50 anni		
8%	49%	57%
> 50 anni		
1%	5%	6%
Non appartenenti a categorie vulnerabili		
11%	84%	95%
Appartenenti a categorie vulnerabili		
0%	5%	5%

405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

RAPPORTO TRA LO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI - ANNO 2023		
QUADRI	IMPIEGATI	
Sede di Roma		
1,11	0,96	
Sede di Rende (CS)		
- *	0,95	

* Questo rapporto non sussiste per la sede di Rende (CS) poiché non ci sono donne che ricoprono la qualifica di Quadro.



Indicatori ambientali

GRI 302: Energia

Informativa 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

CONSUMI ENERGETICI - ANNO 2023		
TIPOLOGIA	UDM STANDARD	GJ
Consumo di combustibile proveniente da fonti non rinnovabili		
Benzina	litro	72,99
Consumo di combustibile proveniente da fonti rinnovabili		
-	-	-
Consumo di energia elettrica acquistata da rete		
Da fonti non rinnovabili	KWh	85,68
Da fonti rinnovabili	KWh	69,67
TOTALE CONSUMI ENERGETICI		228,34

Informativa 302-3 Intensità energetica

RAPPORTO DI INTENSITÀ ENERGETICA* - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TOTALE
Intensità energetica (GJ/Dipendenti a tempo pieno)	3,74
Intensità energetica (GJ/m2)	0,27

* I rapporti d'intensità energetica sono forniti per numero di dipendenti a tempo pieno (indica l'energia utilizzata per dipendente) e per dimensioni, (indica l'energia utilizzata per m2 di spazio a pavimento).

GRI 305: Emissioni

Informativa 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

EMISSIONI DIRETTE - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TC02E
Consumi auto aziendale	3,90
TOTALE	3,90

Informativa 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

EMISSIONI INDIRETTE - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TC02E
Consumo di energia elettrica	13,33
TOTALE	13,33

Informativa 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TC02E
Pendolarismo dipendenti	67,19
Viaggi di lavoro	1,34
TOTALE	68,53

Informativa 305-4 Intensità di GHG

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI* DI GHG DI SCOPE 1 E 2 - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TOTALE
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/Dipendenti a tempo pieno)	0,28
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/m2)	0,02

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI* DI GHG DI SCOPE 3 - ANNO 2023	
TIPOLOGIA	TOTALE
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/Dipendenti a tempo pieno)	1,12
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/m2)	0,08

* I rapporti d'intensità delle emissioni sono forniti per numero di dipendenti a tempo pieno (indica le tCO2e emessa per dipendente) e per dimensioni, (indica le tCO2e per m2 di spazio a pavimento).







Report a cura del
Team Sostenibilità di OpenEconomics

- Cataldo Ferrarese
- Noemi Giaconi
- Giovanni Graziano
- Sara Fiorini
- Laura Paris



 Via Vitorchiano, 123
00189, Roma (Italy)

Via J. F. Kennedy, 57/59 87036
Rende (CS)

 +39 06 8414537

+39 0984 302539

 openeconomics.eu