Bilancio di Sostenibilità 2023



2

Indice

Indice

Lettera agli Stakeholders	5
Nota metodologica	6
Capitolo 1. L'azienda	7
1.1 L'azienda e la sua storia	8
1.2 Mission e Vision	9
1.3 L'azienda e la nostra offerta: Servizi e mercati di riferimento	10
1.4 Focus sui progetti per il futuro	13
Capitolo 2. Un futuro più sostenibile: L'impegno di Piazza Copernico	16
2.1 Il coinvolgimento degli Stakeholder	16
2.2 Analisi di materialità	19
2.3 Obiettivi strategici	26
Capitolo 3. Sistema di gestione	29
3.1 La struttura societaria	29
3.2 La creazione e distribuzione del valore	34
3.3 Consolidare l'etica in azienda	36
3.4 La gestione dei rischi	38
3.5 Certificazioni: rafforzare credibilità ed impegno	40
Capitolo 4. Catena del valore	41
4.1 Approvvigionamento responsabile	42
4.2 Al fianco dei nostri clienti	44
4.3 Il nostro contributo al dibattito e alle politiche pubbliche	47

Capitolo 5. Impatto ambientale	48
5.1 Approccio alla gestione degli impatti ambientali	48
Capitolo 6. Persone al centro	49
6.1 I nostri dipendenti	49
6.2 Lavoratori non dipendenti	59
6.3 La formazione continua	60
6.4 La salute e sicurezza sul lavoro	63
GRI INDEX	65

Piazza Copernico Srl

Indice

Capitolo O Lettera agli Stakeholders

Lettera agli Stakeholders

Carissimi stakeholders,

È con grande soddisfazione che presentiamo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, dando seguito all'impegno sulla comunicazione delle nostre performance economiche, sociali ed ambientali intrapreso lo scorso anno tramite la pubblicazione del Report d'Impatto ESG 2022.

Grazie al consolidamento di un approccio olistico più strutturato sulla condivisione delle informazioni relative alla gestione delle tematiche ESG, l'azienda sta vivendo un'evoluzione nella consapevolezza sui dibattiti interni, sulle necessità di miglioramento continuo e sulle prospettive future rispetto ad una serie di aspetti rilevanti per la sostenibilità della nostra organizzazione.

Il presente documento rappresenta un risultato tangibile del nostro impegno per contribuire come possiamo ai 17 Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo Sostenibile, ed è con entusiasmo che desideriamo condividerlo con voi portatori d'interesse nei confronti delle nostre attività.

Il Bilancio di sostenibilità offre una visione completa sulle nostre prestazioni economiche, ambientali e sociali, e concretizza la nostra convinzione che un'azienda possa definirsi sostenibile tramite una gestione responsabile e duratura dei propri impatti, ed una metodologia di rendicontazione oggettiva e trasparente.

Attraverso un coinvolgimento attivo delle parti interessate, abbiamo identificato aree di maggiore e minore solidità all'interno della gestione delle tematiche ESG.

Questo ha reso possibile, insieme ad una introspezione basata sulla raccolta ed analisi dei dati, delineare azioni coerenti nel breve, medio e lungo termine, volte a migliorare la nostra performance tramite una serie di obiettivi concreti.

La redazione di questo documento è stata una sfida significativa per la nostra organizzazione, che ha richiesto un notevole sforzo al coordinamento interno.

Abbiamo scelto di utilizzare la forma del Bilancio di Sostenibilità, pur non rientrando tra le Aziende obbligate a compilarlo, come strumento chiaro ed accessibile per la comunicazione delle buone prassi già in essere e delle strategie future, rispondendo alle crescenti esigenze informative di stakeholders e mercati in generale.

Oltre a fornirvi uno sguardo approfondito sullo scorso anno vissuto in azienda, presentiamo nel documento i nostri obiettivi futuri.

La trasparenza è il fulcro del nostro impegno alla condivisione dei progressi e delle sfide che affrontiamo quotidianamente, coinvolgendo attivamente anche voi in un percorso orientato al miglioramento continuo.

Cogliamo l'occasione per ringraziarvi per il costante sostegno mentre condividiamo con voi questo ulteriore passo di responsabilità e innovazione che hanno finora sempre alimentato l'evoluzione della nostra azienda.

I migliori saluti, la Direzione e lo staff tutto di Piazza Copernico.

6 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 7

Capitolo 1 Capitolo 1 L'azienda

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo bilancio di sostenibilità di Piazza Copernico Srl (indicata come "Piazza Copernico"), nonché lo strumento tramite il quale l'azienda comunica ai suoi stakeholder l'andamento del proprio percorso di sostenibilità, i risultati ottenuti lungo l'anno di rendicontazione, le principali iniziative e gli obiettivi da raggiungere nel futuro.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 è stato redatto su base volontaria in riferimento ai GRI Standards, pubblicati da GRI (Global Reporting Initiative) nel 2021, secondo l'opzione "in reference" e tenendo in considerazione gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Piazza Copernico Srl non è soggetta per legge a redigere la dichiarazione non finanziaria, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base dei risultati di un'analisi di materialità che ha coinvolto esponenti della direzione aziendale e i principali stakeholder esterni appartenenti a diverse categorie, identificati seguendo l'approccio metodologico dello standard AA100SES,

riferimento internazionale ed autorevole per le attività di ingaggio delle parti interessate. Basa<mark>ndosi sugli standard</mark> di riferimento e al fine di garantire la corretta presentazione delle informazioni rendicontate, il processo di definizione dei contenu<mark>ti ha segu</mark>ito i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità e verificabilità.

Nel lavoro di ricerca, raccolta dei dati e rendicontazione delle attività sono state coinvolte funzioni aziendali chiave, tenendo sempre conto dell'intero 2023 come unico perimetro temporale di rendicontazione e della sola Piazza Copernico Società a Responsabilità Limitata come unica entità presa in considerazione dal presente Bilancio di Sostenibilità. Le informazioni economico-finanziarie riportate nel documento coincidono, dunque, con quelle del bilancio d'esercizio chiuso al 31 Dicembre 2023.

Per l'anno di riferimento, l'azienda non ha sottoposto il bilancio ad assurance esterna.

"Una corretta politica di sostenibilità è necessaria per rimanere nella supply chain dei nostri grandi clienti e migliorare le nostre performance. Implementare una strategia in linea con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile contenuti nell'Agenda 2030 dell'ONU, tramite il conseguimento delle Certificazioni più rilevanti in materia, ci permette di acquisire una visione strategica di lungo periodo ed integrare il valore reale della sostenibilità all'interno della conoscenza aziendale, conseguendo maggiori risparmi e consolidando le pratiche di miglioramento continuo."

> Marco Luzzatto (CEO e CFO di Piazza Copernico)

Capitolo 1.

L'azienda

Piazza Copernico S.r.l. è una società privata italiana strutturata come Società a Responsabilità Limitata operante principalmente sul territorio italiano. La sua sede legale e operativa si trova a Roma e una sede dislocata è attiva a Milano.

La tabella qui di seguito offre una fotografia sintetica dell'azienda per il 2023.

Azienda	Piazza Copernico S.r.l.
Dipendenti	19
Numero sedi	2
Ricavi 2023	€ 3.234.583
Mercati serviti	Utilities e servizi, Finanza, Assicurazioni, Settore turistico-alberghiero, Pubblica Amministrazione, Sanità
Aree geografiche di operatività	Italia



Piazza Copernico Srl

Capitolo 1.1 L'azienda e la sua storia Capitolo 1.2 L'azienda



Capitolo 1.1

L'azienda e la sua storia

I soci Fondatori sono partiti nel 1994 con l'idea di creare una Azienda focalizzata sulla Formazione a Distanza, lavorando in continuità in questi 30 anni ed approdando dal 2006 con l'attuale ragione sociale: Piazza Copernico è un'azienda che opera nel settore della formazione, in particolare propone contenuti multimediali e soluzioni innovative di didattica e-learning fruibili al settore corporate. Oltre ad un nutrito catalogo di Corsi on-line, gestisce una piattaforma e-learning proprietaria e produce moduli formativi WBT, la nostra azienda porta avanti attività di ricerca, sviluppo e innovazione rese possibili da una preziosa rosa di collaboratori operanti in varie aree: da quella commerciale ai sistemi di gestione, al servizio di cluster di mercato differenziati.

I nostri principali clienti operano lungo una varietà di settori che include: utilities e servizi, finanza, assicurazioni, turistico-alberghiero, pubblica amministrazione, sanità e industria.

Il valore che la nostra azienda aggiunge all'economia locale, oltre a misurarsi in termini economici ed occupazionali, può essere considerato anche in relazione agli impatti derivanti dalla digitalizzazione delle attività formative, che risulta essere uno dei punti focali al centro del nostro business. Tali impatti sono da intendersi in particolare come un più facilitato accesso alla formazione ed un maggiore stimolo all' alfabetizzazione digitale.

L'approccio della nostra realtà aziendale lungo gli anni è stato caratterizzato da innovazione, creatività e miglioramento continuo, elementi che hanno permesso di individuare nuove prospettive, definire nuovi sfidanti obiettivi ed impegnarsi a raggiungere i traguardi preposti.

Capitolo 1.2

Mission e vision



La nostra Mission

Ci proponiamo come partner affidabile per la crescita individuale e professionale, offrendo soluzioni innovative e personalizzate in un contesto di apprendimento continuo.

La nostra Vision

Crediamo di poter rappresentare un punto di riferimento per la formazione e l'aggiornamento professionale in Italia, progettando e proponendo soluzioni che favoriscano lo sviluppo delle persone e delle organizzazioni tramite l'innovazione digitale, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2023 dell'ONU.



Capitolo 1.3 Capitolo 1.3 L'azienda Capitolo 1.3 L'azienda

Capitolo 1.3

L'azienda e la nostra offerta: Servizi e Mercati di riferimento

L'offerta di Piazza Copernico si articola a partire dalla nostra esperienza aziendale, dalle esigenze del mercato e dagli input specifici dei nostri clienti riguardanti la formazione e-learning.

I servizi offerti sono inoltre continuamente aggiornati ed in continua evoluzione grazie alle nostre trasversali attività di Ricerca e Sviluppo. Nello specifico ci occupiamo di:



Formazione e-learning:

Piattaforma LMS

Mettiamo a dispo©sizione dei clienti una piattaforma proprietaria e flessibile di Learning Management System (LMS) che consente di progettare, erogare e gestire corsi online in modo completo ed altamente personalizzabile.

Corsi online

Sviluppiamo, aggiorniamo ed offriamo un comprensivo catalogo di corsi online che copre una varietà di tematiche tra cui: normativa IVASS/CONSOB/EBA/ESMA per Banche ed Assicurazioni, life & soft skills, sicurezza, sanitaria, marketing, woman empowerment, inclusion & diversity, informatica, lingue straniere, digital skills, sostenibilità, AI skills, HCCP, gestione business, digitalizzazione aziendale.

Progettazione corsi personalizzati

Supportiamo i nostri clienti tramite un servizio di progettazione e sviluppo di corsi online su misura ed in linea con i propri obiettivi, che includono corsi sincroni e asincroni, online oppure in presenza.

Gamification

Puntiamo a migliorare l'engagement anche tramite l'offerta o l'integrazione di serious games, business games o palestre formative digitali volte ad arricchire l'esperienza ed il percorso formativo intrapreso.



Formazione finanziata

Assistiamo i nostri clienti nell'individuazione e corretto impiego dei Fondi Interprofessionali

Digitalizzazione aziendale

Offriamo servizi di consulenza volti a favorire la digitalizzazione della comunicazione e del trasferimento di know-how all'interno delle organizzazioni, in linea con i loro obiettivi e con l'evoluzione del contesto tecnologico con cui si confrontano.

E-learning strategy

Supportiamo le aziende a definire e implementare una strategia di e-learning efficace, massimizzando i risultati sfruttando le potenzialità della tecnologia all'interno dei percorsi formativi.



Ricerca e Sviluppo:

Soluzioni innovative per "Analisi Big Data", "Compliance Documentale" e "Indagini di clima", tramite gli strumenti proprietari "Learnalyze" e "Semanticase".

Coniughiamo nell'area R&S le nostre diverse professionalità aziendali con il mondo della ricerca in un'ottica di **Open Innovation**, consolidando importanti collaborazioni con organismi specializzati grazie alle quali progettiamo nuovi modelli didattici e soluzioni per l'elearning oltre a sviluppare soluzioni innovative per i nostri clienti grazie alle potenzialità offerte oggi dall'intelligenza artificiale.

12 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

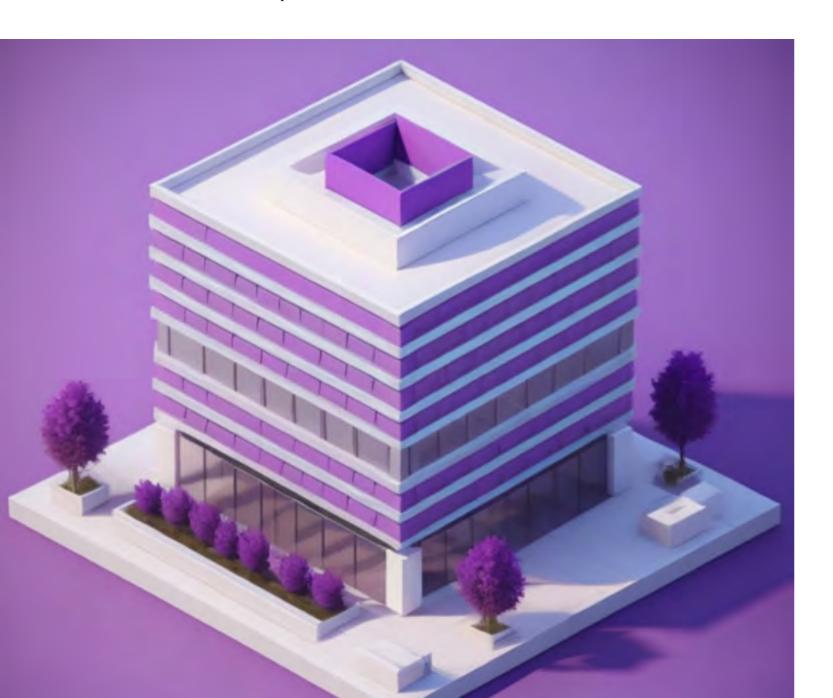
Capitolo 1.3 L'azienda

Piazza Copernico serve ad oggi un'ampia gamma di clienti che operano in una varietà di settori e mercati di riferimento, che includono i cluster:

- Utilities e servizi;
- Finanza:
- Assicurazioni;
- Settore turistico-alberghiero;
- Pubblica amministrazione;
- Sanità
- Industria

A monte della catena del valore di Piazza Copernico, si trova la nostra catena di fornitura, che è composta prevalentemente da fornitori di energia, servizi ICT, PC, device e servizi IT, oltre che da docenti e creatori di opere multimediali necessarie alla costruzione della nostra offerta.

Serviamo circa 70 organizzazioni clienti, tra cui enti privati e pubblici, lavoriamo con aziende di dimensioni e complessità considerevoli, tra cui multinazionali.





Capitolo 1.4

Focus sui progetti per il futuro

Lo sforzo di Piazza Copernico per consolidare i propri sistemi di gestione su tematiche relative alla sostenibilità in azienda è stato importante, così come verificabile tramite il presente Bilancio di Sostenibilità.

Ci sono inoltre progetti su cui l'azienda ha lavorato nell'arco dell'anno 2023, che verranno completati durante il 2024, ci riferiamo in particolare all'implementazione di nuovi sistemi di gestione o alla verifica di nuove pratiche di gestione di specifiche tematiche all'interno dell'azienda:

· Responsabilità sociale:

Puntiamo ad internalizzare i principi e le linee guida della norma ISO 26000:2020, lo standard internazionale che si propone come "Guida alla responsabilità sociale" per le organizzazioni;

- Asseverazione del calcolo dell'impronta carbonica delle attività aziendali in conformità alla norma ISO 14064-1, in modo da rafforzare la trasparenza sui meccanismi di rendicontazione dei nostri impatti ambientali prodotti lungo il ciclo di vita dei servizi erogati;
- Anti-corruzione:

stiamo lavorando sull'implementazione e la certificazione di un sistema di gestione del rischio legato ai fenomeni corruttivi conforme allo standard internazionale ISO 37001:2016, rafforzando così le nostre politiche e procedure già in essere;

• Salute e sicurezza sul lavoro: implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma ISO 45001:2018, a consolidare l'impegno dell'azienda sulla tematica.

Bilancio di sostenibilitò 2023

Copitolo 1.4 L'ozienda

Ulteriori impegni concreti per il 2024, includono:

• Per quanto riguarda il welfare aziendale e la promozione di pratiche di decarbonizzazione del trasporto privato, l'adozione di una piattaforma welfare a fronte dei premi di risultato con la previsione di un nuovo benefit per l'acquisto, in convenzione e a prezzi scontati, finalizzato alla conversione delle auto ad uso privato da tecnologia di alimentazione termica ad alimentazione ecologica, con prestazione della garanzia di solvibilità, addebito delle rate in busta

paga, rateizzazione anche dell'eventuale anticipo e pagamento - a carico dell'Azienda a titolo di benefit - di almeno una rata;

• Per quanto riguarda la transizione energetica, Piazza Copernico prevede l'installazione nel 2024 di un impianto fotovoltaico che possa garantire l'autonomia energetica per la propria sede operativa, tramite l'autoproduzione da fonti rinnovabili.



16 Piazza Copernico Srl

Capitolo 2.

Un futuro più sostenibile: L'impegno di Piazza Copernico

2.1 Il coinvolgimento degli Stakeholder

A seguito di un'intervista destinata all'alta direzione, per acquisire le opinioni, le prospettive e le aspettative delle parti interessate, è stato avviato un processo di stakeholder engagement, volto a raccogliere nuovi e diversi punti di vista ed identificare possibili driver di miglioramento.

La fase iniziale è stata finalizzata all'individuazione delle categorie di stakeholder rilevanti da parte di Piazza Copernico, ovvero coloro che possono influenzare o essere influenzati dalle attività e dalle scelte ope rate dall'organizzazione.

Nella tabella a seguire sono riportate a titolo esemplificativo le principali categorie stakeholder riferibili all'azienda:

Categoria di Stakeholder	Definizione
Fornitori	Chi fornisce a Piazza Copernico prodotti o servizi funzionali allo svolgimento delle proprie attività operative
Clienti	Chi usufruisce dei servizi e dei prodotti offerti da Piazza Copernico
Banche	Tutti gli istituti di credito che forniscono servizi finanziari funzionali alle attività di Piazza Copernico
Istituzioni	Il complesso delle istituzioni presenti nel contesto in cui opera l'organizzazione
Associazioni e comunitò locali	Le associazioni di categoria ed il contesto sociale del territorio e delle comunità in cui è inserita Piazza Copernico

Lo stakeholder engagement svolto, rappresenta un elemento fondamentale e propedeutico alla strutturazione di un'analisi di materialità più oggettiva possibile. Abbiamo individuato una rosa di 18 soggetti, coinvolti in un processo di consultazione appositamente sviluppato, e basato sulla



somministrazione di survey digitali.

Hanno partecipato all'attività, nello specifico, 10 fornitori, 4 clienti, 3 referenti riconducibili alla categoria "Associazioni e comunità locali" e 1 banca.

Il questionario a loro rivolto è stato composto da 34 quesiti comprensivi dei Material Topics identificati da GRI. Mediante l'assegnazione di un punteggio su una scala da 1 a 5, ai compilatori è stato chiesto di classificare la rilevanza che le tematiche ESG elencate potessero avere per Piazza Copernico, tenendo in considerazione la tipologia delle attività svolte dall'organizzazione, i territori ed i settori in cui essa opera.

Il questionario somministrato ha previsto anche una domanda aperta, per richiedere alle parti interessate in che modo Piazza Copernico potesse migliorare in futuro nelle proprie prestazioni di sostenibilità.

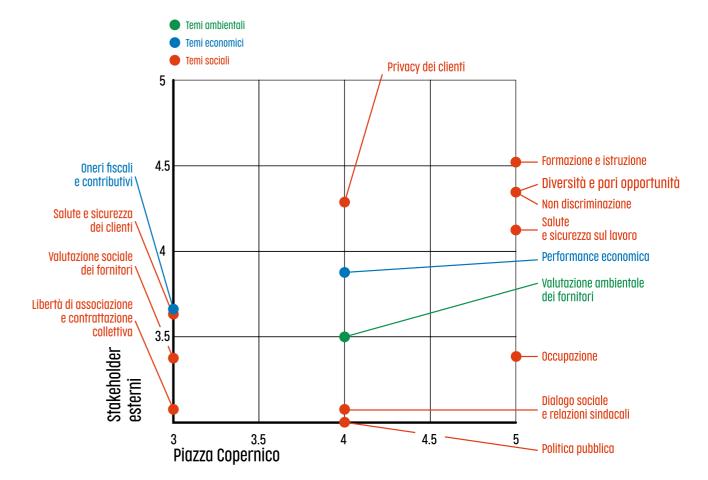
In questo senso, alcuni dei nostri stakeholder hanno proposto l'opportunità di avvalersi di consulenze esterne specializzate sulle tematiche per migliorare le strategie di sostenibilità di Piazza Copernico, altri hanno sottolineato, invece, l'importanza della certificazione dei propri sistemi di gestione relativi agli aspetti più rilevanti per le performance di sostenibilità, oppure il rafforzamento della nostra comunicazione circa le prestazioni stesse e alle strategie ESG intraprese.

La stesura del presente documento, risponde già ad alcuni dei preziosi input ricevuti, riguardo alla misurazione dello sforzo finora profuso, alla comunicazione dei traguardi già raggiunti e alla definizione delle sfide future.

Capitolo 2.2

Analisi di materialità

Nella matrice sotto riportata sono indicati i soli temi materiali, con il loro posizionamento indicativo della rilevanza percepita da organizzazione e stakeholder.







Paese

Italia

Certificato di Synesgy

Presentato a PIAZZA COPERNICO SRL

VIA FRANCESCO GENTILE 135, 00173, ROMA, Italia

Rilasciato il Valido fino al Macro-settore

23 maggio 2024

23 maggio 2025

Servizi

Questo certificato viene rilasciato a PIAZZA COPERNICO SRL (codice fiscale: 09270731004) da CRIBIS D&B S.r.l. per aver partecipato alla valutazione ESG tramite la piattaforma **Synesgy** il **23 maggio 2024**.

PIAZZA COPERNICO SRL ha ottenuto lo score "A - Ottimo".

La metodologia di Synesgy segue standard di sostenibilità internazionali generalmente accettati come i Global Reporting Initiative (GRI) e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) ed è stata sviluppata da CRIF Ratings, un'agenzia di rating del credito che opera sotto la supervisione dell'ESMA.

Questo score è valido per un anno fino al 23 maggio 2025.



Lo score ESG rappresenta la valutazione della conformità ai principi ESG (Environment, Social, Governance) di un'azienda, esso prende in considerazione anche il settore industriale e il paese/fegione.





Lo score ESG viene calcolato sulla base di una metodologia di proprietà di CRIF S.p.A. e si basa sulle informazioni che vengono divulgate dal soggetto stesso a cui il punteggio è riferito (Entità Valutate). Le suddette informazioni sono divulgate volontariamente sotto la sola responsabilità del Soggetto Valutato e non sono verificate da CRIF S.p.A. Lo score ESG è riferito alla data di compilazione del questionario (non è monitorato in modo continuativo nel tempo). Lo score ESG non è una certificazione ne una valutazione specifica, ha il solo scopo di raggruppare le Entità Valutate in classi di riferimento al solo scopo informativo. Lo score ESG non è soggetto ad alcuna garanzia di accuratezza, completezza, affidabilità dei dati. CRIF S.p.A. non ha responsabilità sull'utilizzo dello score da parte di terzi. CRIF S.p.A. non è responsabile di alcuna decisione basata sullo score ESG assunto dall'Entità Valutata o da qualsiasi altro ente.

*La metodologia utilizzata per la piattaforma di valutazione è derivata da CRIF Ratings. CRIF Ratings è una società il cui quadro generale di rating è certificato dall'Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati (ESMA).

20 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 21

Una volta elaborati gli esiti derivanti dalle attività di coinvolgimento dell'alta direzione da una parte, e degli stakeholder esterni dall'altra, abbiamo combinato le loro valutazioni per procedere con l'identificazione di una lista unica di temi materiali e, dunque, con la strutturazione della matrice di materialità.

La matrice è stata costruita sui temi materiali ed è, dunque, comprensiva dei temi che hanno ottenuto un punteggio da valore 3 in su, dopo confronto direzione-stakeholder esterni.

Di seguito la tabella sui temi materiali, riportati secondo l'ordine di rilevanza.

Tematiche materiali	GRI
Formazione e istruzione	404
Diversità e pari opportunità	405
Non discriminazione	406
Salute e sicurezza sul lavoro	416
Occupazione	401
Privacy dei clienti	418
Performance economica	201
Valutazione ambientale dei fornitori	308
Dialogo sociale e relazioni sindacali	402
Politica pubblica	415
Salute e sicurezza dei clienti	416
Oneri fiscali e contributivi	207
Valutazione sociale dei fornitori	414
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	407

Risultano invece non essere materiali, i seguenti temi, che non appaiono riportati nella matrice:

Tematiche non materiali	GRI
Comportamento anticoncorrenziale	206
Emissioni in atmosfera	305
Impatti economici indiretti	203
Prassi di approvvigionamento	204
Anticorruzione	205
Presenza sul mercato	202
Materiali	301
Energia	302
Acqua ed effluenti	303
Biodiversità	304
Rifiuti e scarichi idrici	306
Lavoro minorile	408
Lavoro forzato o obbligato	409
Pratiche di sicurezza	410
Diritti delle popolazioni indigene	411
Comunità locali	413
Marketing ed etichettatura	417

L'attività di raccolta ed interpretazione dei risultati ha portato all'individuazione di 14 temi materiali di cui 2 riconducibili all'ambito economico (o di governance), 11 alla dimensione sociale, 1 a quella ambientale. Sugli stessi temi l'organizzazione è stata chiamata, poi, a rendicontare, con dati ed informazioni derivanti dal proprio sistema di gestione integrato, da software gestionali, database e archivi digitali. Alcuni di questi dati, sono stati raccolti in concomitanza con l'avvio di questo percorso di rendicontazione.

Doppia materialità

Con il recepimento della nuova direttiva europea del Novembre 2022, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), in Italia a partire dal 2024, ed in modo progressivo fino al 2029, per un insieme sempre più ampio di imprese si renderà obbligatorio redigere il bilancio di sostenibilità, da allegare al bilancio d'esercizio annualmente pubblicato. Piazza Copernico Srl non risulta, allo stato attuale, tra le tipologie di aziende soggette all'obbligo.

L'azienda è, però, fermamente convinta che il consolidamento del proprio modello di business passi anche per un rafforzamento delle strategie di sostenibilità e dei meccanismi di rendicontazione delle stesse, per tale motivo ha scelto di allinearsi volontariamente ai requisiti della direttiva. Una delle novità introdotte dalla nuova direttiva è l'obbligo di comunicare le informazioni circa i temi risultati materiali in base al principio della "doppia materialità". Vanno quindi considerati tutti gli impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, tenendo in considerazione la doppia prospettiva: gli impatti che dall'esterno possono influenzare le performance economicofinanziarie dell'azienda e gli impatti che l'azienda può generare sui suoi stakeholder, e dunque all'esterno. All'analisi di materialità di Piazza Copernico alleghiamo tuttavia una valutazione aggiuntiva: viene infatti riportata di seguito una tabella che consente di collegare gli impatti identificati, l'associazione con i relativi temi materiali e le azioni di mitigazione poste in essere.

GRI	Tema materiale	Impatto potenziale generato		Impatto potenziale subito		Azioni di mitigazione impatti negativi
404	Formazione e istruzione	Acquisizione di nuove competenze	Positivo	Accesso a finanziamenti e agevolazioni	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Costi legati al mancato lavoro	Negativo	Incremento costi formazione	Negativo	Programmazione economico-finanziaria Piano formativo
405	Diversità e pari opportunità	Maggiore coesione interna alla organizzazione	Positivo	Accesso a finanziamenti e agevolazioni	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	Programmazione economico- finanziaria

GRI	Tema materiale	Impatto potenziale generato		Impatto potenziale subito		Azioni di mitigazione impatti negativi
406	Non discriminazione	Prevenzione di episodi discriminatori	Positivo	Maggiore capacità di attrazione talenti	Positivo	Pratiche
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Contesto culturale non favorevole	Negativo	gestionali interne
403	Salute e sicurezza sul lavoro	Riduzione del tasso di infortuni	Positivo	Accesso a finanziamenti e agevolazioni	Positivo	Sistema di gestione
		Maggiore complessità degli adempimenti salute e sicurezza	Negativo	Esposizione a condizioni di pericolo	Negativo	Piano formativo
401	Occupazione	Contributo all'economia locale	Positivo	Maggiore capacità di attrazione talenti	Positivo	Pratiche
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	gestionali interne
418	Privacy dei clienti	Tutela dei dati delle parti interessate	Positivo	Riduzione dei rischi legali	Positivo	Sistema di gestione
		Maggiore complessità dei processi interni	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	Programmazione economico-finanziaria

GRI	Tema materiale	Impatto potenziale generato		Impatto potenziale subito		Azioni di mitigazione impatti negativi
201	Performance economica	Contributo economia locale	Positivo	Maggiore capacità di attrazione investimenti	Positivo	Sistema di gestione
		Riduzione del mercato accessibile alle PMI	Negativo	Incrementati e più onerosi standard qualitativi	Negativo	Programmazione economico- finanziaria
308	Valutazione ambientale dei fornitori	Riduzione dei rischi reputazionali	Positivo	Aumentata capacità attrazione clienti	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Aumento dei costi per i fornitori	Negativo	Aumento dei costi di fornitura	Negativo	Programmazione economico- finanziaria
402	Dialogo sociale e relazioni sindacali	Tutela dei dati delle parti interessate	Positivo	Maggiore coesione interna alla organizzazione	Positivo	Pratiche gestionali
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	interne
415	Politica pubblica	Contributo all'economia locale	Positivo	Maggiore capacità di attrazione cienti	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Maggiore complessità degli adempimenti amministrativi	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	Programmazione economico- finanziaria

GRI	Tema materiale	Impatto potenziale generato		Impatto potenziale subito		Azioni di mitigazione impatti negativi
416	Salute e sicurezza dei clienti	Riduzione del numero di incidenti	Positivo	Aumentata capacità attrazione clienti	Positivo	Sistema di gestione
		Maggiore complessità degli adempimenti salute e sicurezza	Negativo	Esposizione a condizioni di pericolo	Negativo	Formazione
207	Oneri fiscali e contributivi	Contributo all'economia locale	Positivo	Accesso a finanziamenti e agevolazioni	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Maggiore complessità degli adempimenti fiscali	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	Programmazione economico- finanziaria
414	Valutazione sociale dei fornitori	Riduzione dei rischi reputazionali	Positivo	Aumentata capacità attrazione clienti	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Aumento dei costi per i fornitori	Negativo	Aumento dei costi di fornitura	Negativo	Programmazione economico- finanziaria
407	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Tutela dei dati delle parti interessate	Positivo	Maggiore coesione interna alla organizzazione	Positivo	Pratiche gestionali
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	interne

Obiettivi strategici

Partendo dai risultati derivanti dal coinvolgimento delle parti interessate, e avendo dunque identificato i temi emersi come materiali, Piazza Copernico ha definito obiettivi futuri riguardo la loro gestione, in linea con gli obiettivi ONU dell'Agenda 2030.

Gli obiettivi, insieme ad una serie di ulteriori dettagli, sono riportati nella tabella sottostante. In linea di massima gli obiettivi seguono il percorso lineare di miglioramento continuo avviato dall'organizzazione durante l'anno precedente.



Cluster delle tematiche materiali	Tematiche materiali	SDGs di riferimento	Obiettivo generico	Obiettivo target 2024
Stakeholder Interni (dipendenti e collaboratori)	Occupazione, salute, sicurezza, libertà di associazione e formazione dei collaboratori	3, 4, 8	Implementare il sistema di gestione integrato dell'organizzazione	Conseguimento delle certificazioni ISO 26000 e ISO 45001
Valutazione della catena di fornitura	Valutazione ESG dei fornitori, libertà di associazione presso i fornitori	1, 8, 12, 17	Avere maggiore controllo sulla supply chain	Sottoporre il questionario di due diligence a tutti i nuovi fornitori
Sicurezza	Salute e sicurezza e privacy dei clienti	3, 8, 9	Efficientare la sicurezza nel trattamento dei dati	Conseguimento della certificazione 27001
Solidità sociale dell'organizzazione	Non discriminazione, diversità ed inclusione (ED&I)	5, 8, 10, 16	Promuovere un contesto lavorativo inclusivo e paritario	Conseguimento della certificazione ISO 26000 Mantenimento della certificazione PdR 125

Cluster delle tematiche materiali	Tematiche materiali	SDGs di riferimento	Obiettivo generico	Obiettivo target 2024
Solidità economica dell'organizzazione	Performance economica ed oneri fiscali	8, 16, 17	Contribuire alla generazione di valore per aumentare la ridistribuzione all'interno e all'esterno dei confini aziendali	Aumento del fatturato del 15 % rispetto all'esercizio precedente
Lobbismo (contributi finanziari)	Politica pubblica	12, 16, 17	Collaborare con stakeholder esterni per attività di beneficio comune	Aumento dei contributi del 400%

*Gli obiettivi della tabella sopra riportata sono strettamente legati ai temi risultati materiali dall'attività di stakeholder engagement, ed è stata predisposta in linea con quanto richiesto dagli standard GRI. Tuttavia, l'organizzazione è molto attenta anche alla sfera ambientale della sostenibilità, con particolare attenzione al tema dell'impronta carbonica, in linea con gli obiettivi ONU 7, 9 e 13. Gli obiettivi riportati in questa tabella, dunque, si integrano a quanto già riportato nel paragrafo 1.4 sugli obiettivi futuri che l'organizzazione si è posta a prescindere dalle esigenze di questo documento.

Capitolo 2.3



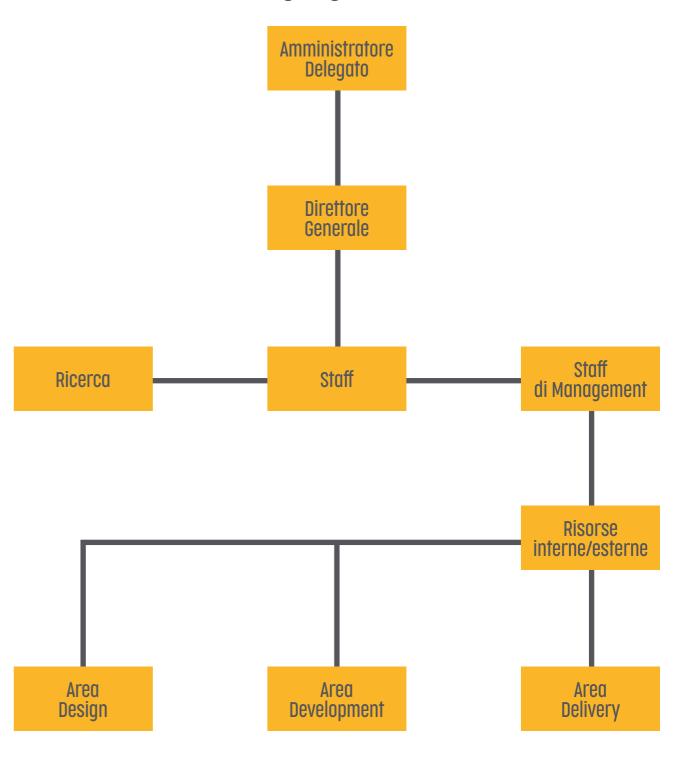
Capitolo 3 Sistema di gestione

Capitolo 3.

Sistema di gestione

3.1 La struttura societaria

Organigramma



Piazza Copernico è una società a responsabilità limitata, il perimetro di rendicontazione è esclusivamente limitato alla stessa, e corrisponde al perimetro di rendicontazione finanziaria per l'esercizio 2023.

Bilancio di sostenibilitò 2023



Organi di Governance

Il massimo organo di governo di Piazza Copernico è rappresentato dall'Amministratore Unico, nominato dall'Assemblea dei Soci secondo criteri relativi a esperienza professionale, flessibilità, capacità di coordinamento di gruppo, propensione alle tecnologie innovative e capacità di carattere giuridico, contrattuale e legale. Tutti i soci vengono coinvolti inclusivamente durante la selezione e nomina dell'Amministratore, nel rispetto delle diversità e in assenza di alcuna discriminazione che non sia basata

sui criteri oggettivi precedentemente elencati.

L'amministratore unico ricopre in azienda i ruoli di CEO e CFO.

La governance aziendale si completa con il Direttore Generale, con il quale il CEO lavora a stretto contatto, e con l'Organo di staff, un comitato di gestione costituito dai responsabili dei diversi settori dell'azienda. L'Organo di staff si riunisce circa una volta al mese per discutere della situazione aziendale, identificare

Sistema di gestione

le esigenze, progettare ed aggiornare strategie e pianificare gli investimenti, inclusi quelli in progetti relativi alle tematiche ESG. L'Organo di staff non è di per sé un organo esecutivo, ma partecipa ad esso l'amministratore unico, unico

L'amministratore unico riveste il ruolo di unica carica esecutiva all'interno dell'azienda, è responsabile dello sviluppo, approvazione e aggiornamento della mission dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile, inclusi i processi di stakeholder engagement. L'amministratore, in coordinamento con il direttore generale e l'Organo di staff, si occupa di delegare le singole responsabilità in ambito sostenibilità alle figure di riferimento per le diverse aree aziendali.

Esistono periodici punti di monitoraggio rispetto alla gestione degli impatti in ambito ESG, durante i quali il CEO comunica all'Organo di Staff (trimestralmente) o ai soci, stakeholders e dipendenti (almeno annualmente) l'andamento effettivo delle prestazioni. Ulteriori monitoraggi su aspetti legati alle tematiche di sostenibilità, sono gestiti periodicamente, secondo i requisiti delle norme internazionali ISO 14001, PdR 125/2022, ISO 9001 alle quali l'azienda ha deciso di conformarsi.

All'interno delle attività di gestione legate alla conformità ai suddetti standard internazionali, i membri degli organi di governance vengono periodicamente coinvolti in attività formative per migliorare la conoscenza, le capacità e l'esperienza sugli aspetti relativi allo sviluppo sostenibile.

L'Organo di staff è composto da 11 membri, di cui 7 soci e 4 dipendenti, 6 donne e 4 uomini. Tutti i membri sono in carica fino ad eventuale revoca.

All'interno dell'Organo di staff, vi sono 3 membri (DPO, responsabile dei ITC e direttore generale) in possesso di specifiche competenze in materia di ESG, che facilitano la valutazione e gestione degli aspetti relativi alla responsabilità sociale, tutela ambientale e buona governance in azienda, in coordinamento con l'amministratore unico, CEO e CFO. L'Organo di staff supervisiona e organizza, quindi, gli aspetti più rilevanti per le prestazioni di sostenibilità dell'azienda, ed è quindi responsabile, nella figura dell'unico membro esecutivo, dell'allineamento con le politiche, i sistemi di gestione e gli obiettivi relativi agli aspetti di sostenibilità di Piazza Copernico.

L'amministratore unico e l'Organo di staff revisionano i contenuti del Bilancio di Sostenibilità, prima della firma dell'amministratore unico, e della successiva pubblicazione, di cui l'amministratore è responsabile. Non sono al momento presenti all'interno dell'Organo di staff membri con requisito di indipendenza o membri che appartengano a gruppi sociali sottorappresentati.

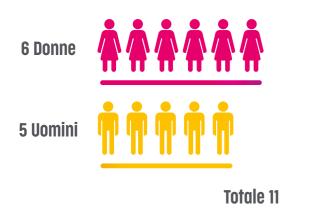
Data la struttura agile e ridotta dell'Azienda i conflitti d'interesse sono rari all'interno degli organi di governance; il monitoraggio delle eventuali insorgenze degli stessi viene gestito con il DG e l'Organo di Staff e la comunicazione di eventuali criticità viene eventualmente condivisa con soci e stakeholders in maniera trasparente, fluida e tempestiva.

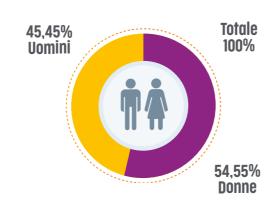
Capitolo 3.1 Sistema di gestione Capitolo 3.1

Per il 2023, non sono state comunicate e non sono state rilevate dal più alto organo di governo criticità di alcun genere legate ad impatti negativi reali o potenziali su altri stakeholders, legati ad una mala condotta dell'organizzazione.

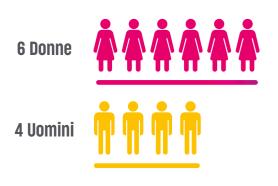
A seguire una tabella contenente maggiori dettagli sulla composizione dell'Organo di staff.

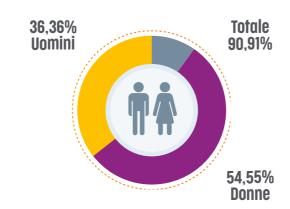
Totale dei membri





Membri non esecutivi



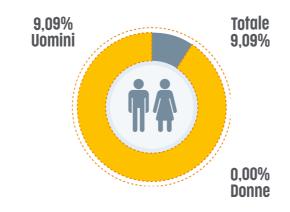


Membri esecutivi

Totale 10

Totale 1





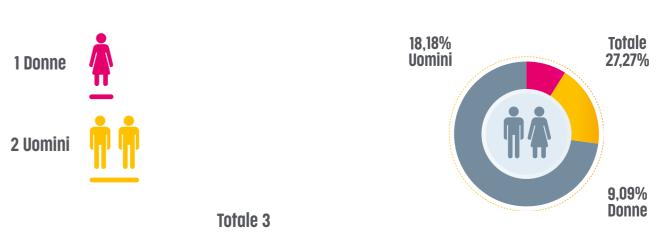
Membri con requisito di indipendenza



Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati



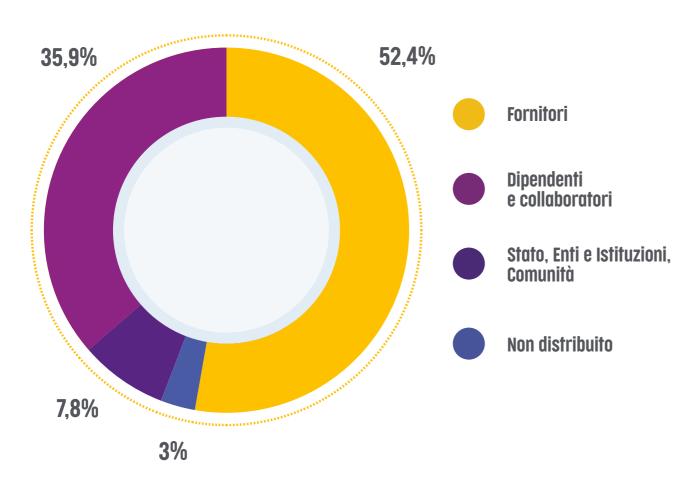
Membri con competenze relative ai tem



3.2 La creazione e distribuzione del valore

Valore economico generato e distribuito	€	%
Valore economico generato (Ricavi)	3.264.957	
Valore economico distribuito	2.982.229	91,3%
Valore economico non distribuito	282.728	8,7%

Ripartizione del Valore economico distribuito			
Dipendenti e collaboratori	1.173.068 35,9%		
Fornitori	1.711.027	52,4%	
Stato, Enti e instituzioni, Comunità 98.134 3,0%			



Piazza Copernico si è dotata lungo gli anni di specifici e proprietari strumenti gestionali per monitorare e valutare le performance economiche. Nello specifico, "EDO" è lo strumento per la pianificazione di offerte, commesse, investimenti; "LAMS" viene utilizzato per la gestione di acquisti, commesse e fatturazione e CASH FLOW è lo strumento per la gestione di incassi e pagamenti.

Capitolo 3.2

Un utilizzo integrato di questi strumenti consente di effettuare un attento e puntuale controllo di gestione, tramite la produzione di accurati ed informati Business Plan, valutazioni preventive e rapporti trimestrali sull'andamento dell'azienda e dei diversi settori in cui essa si articola.

Particolare importanza riveste il dettaglio delle prestazioni economiche degli specifici settori aziendali, in quanto queste determinano il calcolo delle premialità aziendali, sulla base del surplus del margine di contribuzione lordo preventivato e generato.

Alla data di rendicontazione del presente bilancio, non sono ancora stati ripartiti utili netti, che sono stati costantemente reinvestiti nell'attività ed attribuiti al patrimonio aziendale.

In Piazza Copernico siamo consapevoli che un'azienda sostenibile nel tempo può definirsi tale se, oltre a perseguire gli obiettivi di crescita, consolida un approccio alla governance che supporti la creazione di valore per le comunità e gli ecosistemi con i quali interagisce tramite le proprie attività. L'azienda monitora dunque costantemente gli aspetti interni responsabili delle proprie performance sulle tematiche ambientali, sociali e di buona governance risultate come più

rilevanti a seguito del coinvolgimento delle parti interessate.

Quanto al tema degli oneri fiscali, Piazza Copernico Srl è allineata ai principi del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), non si avvale di alcuna entità offshore, in via diretta o indiretta e non detiene risorse in territori che potrebbero comportare trattamenti fiscali di maggior favore. A consolidamento di un approccio di trasparenza in tal senso, l'azienda si avvale, per le proprie transazioni economiche e fiscali, esclusivamente di istituiti di credito italiani ed è garantita la piena trasparenza e tracciabilità delle transazioni, che avvengono unicamente tramite bonifico bancario o utilizzo di carte di credito aziendali.

La nostra strategia fiscale, ad oggi, si allinea alla tempestiva ed integrale soddisfazione e ottemperanza a tutti gli adempimenti tributari previsti ai sensi di legge, a cui l'organizzazione è sottoposta. La responsabilità della pianificazione, del monitoraggio e dell'implementazione di una corretta strategia fiscale, è in capo all'amministratore unico.

il DURC aziendale è costantemente aggiornato, le imposte sono versate con puntualità, senza omissioni. In passato l'azienda si è avvalsa, secondo le modalità disponibili ai sensi della legge, della rateizzazione di debiti relativi all'IVA, puntualmente rispettata sino ad estinzione della posizione. L'azienda si avvale, dal 2015, degli incentivi fiscali in credito d'imposta per le Attività di Ricerca & Sviluppo, così come previsto dalla Legge n° 190 del 23.12.2014 e successive modifiche ed aggiornamenti, impiegando il credito previsto prevalentemente a fronte dei versamenti IVA.

37

Capitolo 3.3 Sistema di gestione Capitolo 3.3 Sistema di gestione

Capitolo 3.3

Consolidare l'etica in azienda

L'etica di un'azienda contemporanea va considerata come il modo di approcciare le relazioni con le persone, l'ambiente e le istituzioni, ma anche come il modo di porsi rispetto a nuove tecnologie dirompenti all'interno della società e della vita aziendale come, nello specifico, l'Intelligenza Artificiale.

Piazza Copernico si è dotata di una serie di documenti che diffondano all'interno dell'organizzazione un modus operandi inderogabilmente conforme alle normative vigenti e a pratiche rispettose delle persone e dei valori di cui l'azienda è portatrice. L'azienda è dotata di un Codice Etico aziendale, di un Codice di Condotta e di un Codice Etico nell'uso dell'Intelligenza Artificiale. Tali documenti sono condivisi con il personale e le parti interessate, tutti i membri dell'organizzazione sono tenuti ad aderirvi.

Il rispetto dei valori e degli impegni contenuti nel Codice Etico è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo, e per costruire un futuro sostenibile per l'azienda.

Il Codice Etico

I valori dell'azienda, sanciti all'interno del Codice Etico, possono essere così riassunti:

Innovazione: L'azienda si impegna a promuovere la cultura dell'innovazione su tutti i livelli, incoraggiando i dipendenti a proporre nuove idee e soluzioni per migliorare prodotti, servizi e processi aziendali. La diversità di esperienze e competenze è un valore fondamentale per alimentare l'innovazione e la creatività in azienda.

Attivazione: I dipendenti sono chiamati alla creatività e responsabilità, assumendo un ruolo attivo nel raggiungimento degli obiettivi comuni. La consapevolezza del proprio contributo individuale è fondamentale per il successo dell'organizzazione.

Differenziazione e team: Piazza Copernico valorizza le diverse professionalità e competenze dei suoi dipendenti. La collaborazione tra profili eterogenei e la comunicazione aperta sono considerati una forza ad impatto positivo all'interno del team.

Motivazione e riconoscimento: L'azienda si impegna a sostenere la motivazione dei lavoratori attraverso la valorizzazione delle competenze, il riconoscimento dei meriti e la creazione di un ambiente di lavoro positivo e stimolante.

Gestione e imprenditorialità: I dipendenti sono incoraggiati ad assumere un approccio imprenditoriale e intraprendente, adottando una mentalità propositiva e orientata al raggiungimento del risultato. La capacità di pianificare, gestire progetti e assumere rischi è valorizzata all'interno della crescita dell'azienda.

Qualità: Piazza Copernico si impegna a garantire la qualità dei suoi prodotti, servizi e processi aziendali in conformità al sistema di gestione certificato ISO 9001. Il rispetto dei principi di qualità è visto come un elemento chiave per la competitività e la crescita dell'azienda.

Rispetto della legge e della legalità: L'azienda si impegna a svolgere tutte le sue attività nel pieno rispetto delle leggi nazionali e internazionali, promuovendo una cultura della legalità e contrastando ogni forma di corruzione e illegalità.

Il Codice Etico richiede, inoltre ai dipendenti di astenersi da qualsiasi comportamento che possa danneggiare l'azienda o la sua reputazione, e gli stessi dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi scostamento dello stesso.

Piazza Copernico si impegna a far rispettare il proprio codice etico e a prendere le opportune misure in caso di violazioni.

Il Codice Etico sull'uso dell'Al

Il Codice Etico sull'Uso dell'Intelligenza Artificiale è un disclaimer sull'utilizzo e l'approccio all'Intelligenza artificiale, che per Piazza Copernico è uno strumento di supporto dei processi decisionali, delle analisi e della comprensione dei dati, ma mai un modello sostitutivo alla capacità umana di investigazione.

Piazza Copernico opera secondo principi di onestà, integrità e leale concorrenza, che garantiscono la correttezza e la trasparenza lungo tutti i processi aziendali. L'azienda si è perciò dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/01 e successivi aggiornamenti.

Per il 2023, non sono stati registrati casi di non conformità dell'azienda rispetto a leggi e regolamenti.



38 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

Capitolo 3.4 Sistema di gestione Capitolo 3.4

Capitolo 3.4

La gestione dei rischi

All'interno di Piazza Copernico consideriamo fondamentale un approccio alla gestione aziendale che tenga presente dei rischi e delle implicazioni connesse, su una serie di tematiche. A seguire, una tabella riassuntiva dei rischi valutati dall'organizzazione, con la loro descrizione e modalità di gestione.

Tema	Rischio	Modalità di gestione
Sicurezza dei lavoratori	Infortuni sul posto di lavoro e malattie relative alle attività svolte	Rispetto delle normative vigenti e ottemperanza agli adempimenti vrelativi a Salute e Sicurezza sul lavoro.
		Formazione periodica sul tema
Privacy dei dati	Dispersione di dati	Implementazione Sistema di gestione della qualità ISO 9001;
		Implementazione sistema di gestione sulla Sicurezza informatica 27001:2013;
		Trattamento dati in linea con il GDPR (EU) 2016/679
Impatto sull'ambiente	Produzione di impatti negativi sull'ambiente e rischi derivanti dal cambiamento climatico	Implementazione sistema di gestione ambientale ISO 14001;
		Monitoraggio e calcolo dell'impronta carbonica dei servizi secondo lo standard ISO 14064-1;
		Codice per la mitigazione dell'impatto ambientale per il personale
Obsolescenza tecnologica	Investimenti continui in area R&S	Pianificazione periodica in investimenti sull'innovazione;
		Formazione su innovazione sostenibile

Tema	Rischio	Modalità di gestione
Rischio finanziario	Difficoltà nel reperimento di nuovi finanziamenti	Diversificazione fonti economiche
Andamento del mercato	Mercati in continuo cambiamento ed evoluzione	Diversificazione servizi
Governance	Mancata trasparenza sulle proprie prestazioni e rischio reputazionale	Pubblicazione Bilancio di sostenibilità

40 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 41

Capitolo 3.5 Sistema di gestione

Capitolo 3.5

Certificazioni: Rafforzare credibilità ed impegno

Qualità, sicurezza, rispetto per l'ambiente e per le persone, sono al centro delle nostre strategie, per questo Piazza Copernico ha deciso di dotarsi di sistemi di gestione certificati che supportino il nostro impegno al miglioramento continuo sulle tematiche, in linea con gli specifici standard internazionali.

Sono disponibili inoltre sul sito web aziendale, quindi pubblicamente disponibili, le politiche aziendali implementate, contenti gli impegni assunti in materia di mitigazione degli impatti ambientali, codice etico, anticorruzione e prevenzione dei reati, gestione ambientale, diversità ed inclusione, gestione della qualità ed impegno etico rispetto all'utilizzo dell'intelligenza artificiale. L'effettiva implementazione di tali politiche è costantemente monitorata in azienda, grazie al supporto di sistemi di gestione certificati delle tematiche stesse e con il coinvolgimento diretto degli stakeholder principali interni ed esterni.

Le certificazioni acquisite dall'azienda, registrate nell'arco temporale a cui questo documento fa riferimento, sono riportate nella tabella a seguire.

Certificazione	Anno di conseguimento	Note
UNI PdR 125:2022	2022	Certifica l'implementazione di un sistema di gestione della Parità di Genere
ISO 14001:2015	2020	Certifica l'implementazione di un sistema di gestione ambientale
ISO 9001:2015	2007	Certifica l'implementazione di un sistema di gestione per la qualità
ISO 27001:2013	2020	Certifica l'implementazione di un sistema di gestione per la sicurezza informatica

L'azienda è soddisfatta dello sforzo effettuato finora per il conseguimento delle suddette prestigiose certificazioni, ma allo stesso tempo è consapevole della necessità di identificare costantemente opportunità di miglioramento nella gestione degli aspetti legati alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica del business.

L'identificazione di ulteriori certificazioni di sistemi di gestione o allineamento a standard internazionali, rimane tra le priorità in azienda, poiché ritenuta come un'opportunità per il consolidamento delle prassi e procedure già esistenti.



Capitolo 4.0

Catena del valore

Al fine di ridurre gli impatti negativi indiretti, ed allinearsi ad una strategia di sostenibilità, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili inclusi nell'Agenda 2030 dell'ONU, è in fase di consolidamento l'integrazione di un sistema di criteri di selezione dei fornitori che consideri la valutazione degli impatti ambientali e sociali della catena di fornitura, da affiancare agli esistenti meccanismi di valutazione della qualità dei servizi e prodotti offerti.

In tal modo, Piazza Copernico, oltre a garantire i requisiti di qualità necessari alla soddisfazione del cliente, acquisisce una consapevolezza aumentata sugli impatti diretti generati dalla propria filiera e, di conseguenza, dalle proprie scelte di gestione aziendale.

La catena del valore in cui Piazza Copernico si inserisce, è composta a valle da una catena di fornitura che include principalmente due tipi di fornitori, oltre alle forniture standard da ufficio:

- Docenti e fornitori di contenuti: fornitori necessari alla produzione della nostra offerta, e ai quali consentiamo di aumentare le performance ambientali attraverso il lavoro da remoto, minimizzando così gli spostamenti e gli impatti negativi prodotti dal trasporto privato;
- Fornitori tecnologici: fornitori di energia, fornitori di infrastrutture ICT (housing dei nostri server, linee telematiche, hosting), PC e device.

La nostra catena del valore si completa poi con circa 70 clienti, che includono enti privati e pubblici, tra i quali un buon numero costituito da aziende di dimensioni medio grandi.

42 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 43

Capitolo 4.1 Catena del valore Capitolo 4.1 Catena del valore

Capitolo 4.1

Approvvigionamento responsabile

I fornitori di Piazza Copernico vengono selezionati sulla base di una valutazione che combina diversi elementi:

- Qualità del prodotto o servizio;
- Il prezzo;
- La capacità di garantire informazioni riguardo alle prestazioni ESG degli stessi.

La verifica dell'efficacia di tali criteri di selezione è valutata tramite periodiche survey effettuate anche all'interno del sistema di gestione integrato e implementato in azienda relative agli aspetti ambientali, qualitativi, di salute e sicurezza e di buona governance.

L' 80% dei fornitori, per il 2023, sono identificati come fornitori locali, essendo ubicati nella città metropolitana di Roma, nella stessa area quindi della sede legale ed operativa. Il restante 20% dei fornitori è ubicato in altre regioni italiane o presso i marketplace internazionali.

Tutti i fornitori sono chiamati ad aderire al Codice Etico aziendale e i contratti stipulati con i nuovi fornitori prevedono specifiche clausole che garantiscano il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, minimizzando così anche il rischio di collaborare con fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva possano essere non garantiti.

Tra le clausole richieste, è esplicitamente richiesta l'esclusione del lavoro minorile, l'adempimento ai versamenti dei contributi sociali tramite presentazione del DURC e, ove applicabile, la condivisione del DVR del fornitore.

La valutazione sociale dei fornitori

Per quanto riguarda i criteri sociali di selezione dei fornitori, vengono considerati coloro che, congiuntamente ai requisiti qualitativi richiesti e alla possibilità di offrire un prezzo in linea con le politiche aziendali, sono in possesso di certificazioni relative alla responsabilità sociale, tra cui l'adesione alle linee guida della norma internazionale ISO 26000 e l'implementazione di un sistema di gestione certificato della salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard ISO 45001.

Per il periodo di riferimento, oltre alle clausole descritte sopra applicate alla totalità dei contratti stipulati con nuovi fornitori - pari a circa il 10% dei fornitori - sono stati valutati, per il periodo di rendicontazione, mediante i criteri sociali relativi al possesso delle certificazioni menzionate.

La valutazione ambientale dei fornitori

Sotto il profilo degli impatti ambientali, unitamente ai criteri sociali sopra descritti, e all'applicazione delle clausole obbligatorie per i contratti stipulati con i nuovi clienti, riguardo il rispetto di principi etici condivisi, l'azienda valuta i fornitori secondo criteri ambientali, quali il possesso di certificazioni riconosciute a livello internazionale sulla tematica, come la ISO 14001 o l'asseverazione del calcolo della propria impronta carbonica secondo ISO 14064-1. Per l'anno di riferimento, circa il 30% dei nuovi fornitori sono stati valutati mediante i criteri ambientali appena descritti.

Il consolidamento delle prassi correnti e la progettazione di nuove soluzioni per un monitoraggio della catena di fornitura che assicuri la valutazione ed il controllo degli impatti ambientali e sociali indiretti prodotti lungo la catena del valore di Piazza Copernico, è un aspetto che necessita un approccio orientato al miglioramento continuo e che l'azienda si impegna a presidiare.

Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

Capitolo 4.2

Al fianco dei nostri clienti



I clienti sono i destinatari ultimi dei nostri sforzi per l'eccellenza e la realizzazione della nostra visione tramite la consegna agli stessi di servizi che si allineino o superino le loro aspettative sulla qualità.

Tramite lo strumento aziendale LearnalyzeR monitoriamo costantemente i livelli di gradimento e di soddisfazione degli utenti dell'esperienza formativa offerta, per individuare eventuali problematiche inerenti alla fruizione dei nostri corsi ed identificare driver di miglioramento.

Sino ad oggi non sono stati rilevati casi di non conformità rispetto agli standard qualitativi di riferimento. Nella relazione con i clienti, Piazza Copernico si impegna a rispettare gli obblighi contrattuali, le leggi vigenti e i principi di integrità, onestà, correttezza, rispetto e fiducia reciproca. L'azienda valuta inoltre costantemente, tramite il proprio sistema di gestione certificato ISO 9001, la qualità dei servizi offerti anche dal punto di vista degli impatti sulla sicurezza e della salute che essi possano produrre sul cliente, con l'obiettivo di offrire la migliore esperienza possibile anche in riferimento a tali aspetti.

Considerato il contenuto dei nostri servizi, volti prevalentemente alla fornitura di attività formative professionali, il principale rischio per la salute dei clienti, è stato valutato come

legato ad una potenziale permanenza prolungata degli stessi davanti ad uno schermo. L'azienda ha adottato le stesse metriche suggerite dal Medico del Lavoro per i propri dipendenti durante le visite oculistiche, per la progettazione della totalità dei servizi per i quali possa emergere il rischio sopra descritto. Sulla base di tale valutazione, e per gestire il rischio, la progettazione dei corsi prevede il frazionamento degli stessi in unità didattiche fruibili separatamente, ciascuna della durata media di alcune decine di minuti, evitando quindi una sovraesposizione del cliente alla permanenza davanti allo schermo del dispositivo utilizzato.

Lungo il 2023, non sono state registrate non conformità relative ad impatti negativi sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi.

Inoltre, tuteliamo la privacy dei nostri clienti nel pieno rispetto di quanto disposto dalla direttiva (EU) 2016/679 nota anche come GDPR. I dati con cui l'azienda viene a contatto vengono trattati esclusivamente in formato digitale, e mai cartaceo. L'azienda ricopre di norma il ruolo di "Trattatore esterno dei dati" all'interno dell'applicazione dei principi del GDPR ed i dati trattati

sono esclusivamente dati minimali come nominativi, codici fiscali e indirizzi email, non sono mai trattati dati sensibili.

Ciascun documento di nomina del trattamento dei dati, prevede norme specifiche, in linea con le disposizioni del GDPR; tali documenti vengono posti all'attenzione dei dipendenti coinvolti nel trattamento stesso, che devono osservarne le prescrizioni.
Tutti i dipendenti seguono, con cadenza annuale, corsi di formazione ed aggiornamenti relativi al GDPR.

L'approccio alla gestione dei dati è inoltre rafforzato dal sistema di gestione sulla sicurezza informatica implementato in azienda e certificato ISO 27001.

Infine, la conservazione e segregazione dei dati in azienda è assicurata da sistemi di Hardware e Software adeguati.
Le infrastrutture ICT di Piazza
Copernico vengono inoltre sottoposte, almeno annualmente, a "penetration test" effettuati da terze parti, per verificarne la tenuta.

Nell'anno 2023 non abbiamo ricevuto alcuna contestazione inerente a violazioni della privacy, né segnalazioni in merito a fughe, furti o perdite di dati.



Capitolo 4.3 Catena del valore

Capitolo 4.3

Il nostro contributo al dibattito e alle politiche pubbliche

La tematica della formazione, e più nello specifico della formazione professionale, di cui si occupa Piazza Copernico, risulta essere tra le tematiche sociali di maggiore rilevanza all'interno della società.

La trasversalità dell'oggetto delle nostre attività e la sua intrinseca tendenza all'evoluzione continua, fanno emergere la necessità di partecipare ad iniziative di diversa natura, con l'obiettivo di mantenersi costantemente aggiornati e stimolare al tempo stesso uno sviluppo del settore in una direzione allineata alla nostra visione, oltre che per proteggere gli interessi dell'azienda, in linea con i nostri valori e la nostra etica.

Per queste ragioni Piazza Copernico partecipa all'attività pubblica attraverso le organizzazioni lobbistiche del settore con le quali è associata e che supporta attivamente come membro.

Nello specifico Piazza Copernico è associata all'AIF (Associazione Italiana Formatori) e all'EFI (Ecosistema Formazione Italiana). È inoltre iscritta alla Confederazione AEPI (Associazione Europea Professionisti ed Imprese), alla CNA e Unindustria Lazio, per curare i propri interessi di azienda commerciale.

Partecipiamo all'Accademia della Gentilezza, un'associazione che ha lo scopo di promuovere il principio della "gentilezza" nel Sistema Paese, al fine di facilitare le condizioni per un equilibrato e sostenibile modello di sviluppo per le persone, la cultura e l'economia. Piazza Copernico svolge, inoltre, attività caritatevole a sostegno di diverse ONLUS impegnate in progetti di inclusione sociale, tra le quali OlympyUs, Bambini delle Fate e ViviDown.

Per il 2023, i contributi erogati alle organizzazioni menzionate nel presente paragrafo, ammontano complessivamente a Euro 25.500. Tali contributi sono costituiti dalle quote associative necessarie alla partecipazione delle stesse e dalle donazioni effettuate per singole cifre contenute, a seguito di valutazione di congruità e deliberazione da parte dell'Organo di governance dell'azienda.

Per le suddette attività, non sono state rilevate criticità o non conformità di alcun genere sulla base delle normative vigenti rispetto al periodo di rendicontazione di questo documento.

Bilancio di sostenibilitò 2023

Capitolo 5 Catena del valore Capitolo 6 Persone al centro

Capitolo 5.

Impatto ambientale

5.1 Approccio alla gestione degli impatti ambientali

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia del pianeta sono valori fondanti per la nostra azienda. In Piazza Copernico ci impegniamo quotidianamente nell'implementazione di un sistema di gestione ambientale, certificato ISO 14001, che supporti i nostri sforzi ad eliminare gli impatti negativi sull'ambiente prodotti dalle nostre attività, e massimizzare quelli positivi.

All'interno di tale sistema di gestione, è stato, tra le varie iniziative, diffuso un vademecum con una serie di buone pratiche da implementare durante le attività

quotidiane per promuovere, da un lato, un utilizzo delle risorse più responsabile tra i nostri collaboratori, dall'altro la riduzione dell'impatto ambientale delle nostre attività quotidiane in azienda.

In particolare, all'interno delle nostre sedi: adottiamo un sistema di illuminazione a LED che ha permesso di ridurre significativamente il consumo di energia elettrica. L'intera fornitura di energia elettrica proviene da fonti rinnovabili, contribuendo a diminuire le emissioni di CO2 indirettamente generate dall'azienda. Per contrastare l'inquinamento generato dalle bottiglie di plastica, abbiamo installato un distributore d'acqua e fornito a clienti e collaboratori borracce riutilizzabili.

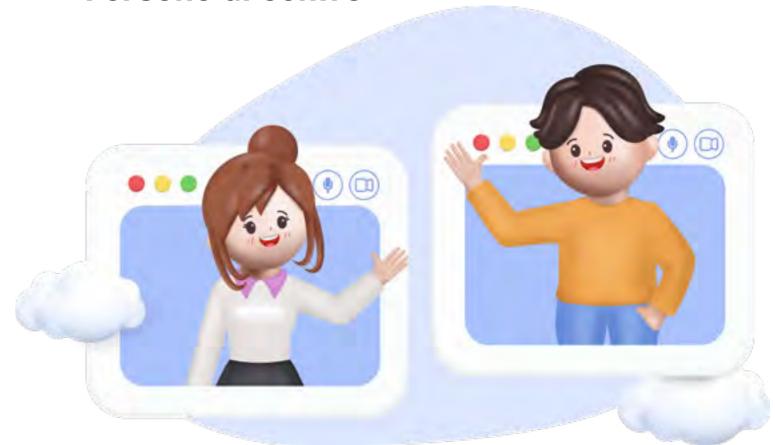
Privilegiamo la stampa fronte/retro su carta riciclata e cerchiamo di ridurre al minimo lo spreco di carta. In tutti gli uffici è attiva la raccolta differenziata per una corretta gestione dei rifiuti.

Piazza Copernico promuove, inoltre, la mobilità sostenibile tramite il ricorso alla modalità di lavoro in "smart working", riducendo in questo modo l'inquinamento prodotto dagli spostamenti casa-lavoro del personale. Abbiamo Incentivato internamente all'azienda, l'utilizzo di bicicletta e car-pooling per gli spostamenti lavorativi.

Per quanto riguarda una catena di fornitura con minori impatti negativi per l'ambiente, richiediamo informazioni sulle prestazioni ambientali dei loro prodotti e servizi, considerando queste informazioni tra i criteri di selezione dei fornitori stessi.

Capitolo 6.

Persone al centro



6.1 I nostri dipendenti

L'azienda Piazza Copernico si fonda sulle persone che la animano e che ne rendono possibile il quotidiano svolgimento delle attività operative. Una equa, inclusiva e trasparente gestione delle risorse umane è alla base dell'approccio di gestione dell'azienda, che identifica nella valorizzazione del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei fornitori di servizi, il principale driver di creazione del proprio valore complessivo.

L'organizzazione garantisce il monitoraggio e la gestione degli aspetti che possano migliorare le condizioni di sicurezza, di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori, intervenendo sia a livello preventivo che correttivo tramite politiche e sistemi di gestione pertinenti.

Piazza Copernico promuove la diffusione di una cultura d'impresa inclusiva volta a garantire il rispetto delle pari opportunità, a ridurre situazioni di fragilità individuale e a valorizzare la diversità di pensiero, considerata una risorsa fondamentale per lo sviluppo e la crescita aziendale.

Le informazioni sul personale in riferimento all'anno 2023 riportate nelle tabelle che seguono, forniscono una prospettiva generale e dettagli più specifici su una serie di tematiche relative al personale dipendente.

Totali	19
Donne	10
Uomini	9
Dirigenti	0
Donne	0
Uomini	0
Quadri	3
Donne	2
Uomini	1
Impiegati	16
Donne	8
Uomini	8
Operai	0
Donne	0
Uomini	0

L'azienda annovera, contando per teste, un totale di 19 dipendenti, tra i quali esiste una sostanziale parità nella distribuzione in base al genere essendo il 52% dello staff composto da donne ed il 48% da uomini, 10 donne e 9 uomini.

Questa omogeneità si riflette anche lungo le diverse qualifiche con 2 donne e 1 uomo tra i quadri e 8 donne e 8 uomini tra il personale qualificato come impiegato. Non vi sono dipendenti tra i dirigenti in quanto l'Amministratore Unico non è inquadrato come lavoratore dipendente.

Non sono presenti in azienda dipendenti inquadrati come operai. Appartiene alla popolazione aziendale dipendente un uomo considerato appartenente a categoria protetta.

Dipendenti per livello di istruzione	2023
Laureati	11
Diplomati	8
Altro (inferiore al Diploma)	0

Dipendenti per anzianità media	2023
Età media occupati	40
Anzianità media di servizio	5

Il livello minimo d'istruzione in azienda equivale al possesso di un diploma di scuola secondaria superiore ed il 58% del personale è laureato. L'età media degli occupati è di circa 40 anni e i dipendenti di Piazza Copernico rimangono in azienda mediamente per 5 anni, stando ai dati disponibili al termine del 2023.

Dipendenti per tipologia contratto	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti a contratto	10	9	19
A tempo indeterminato	10	9	19
A tempo determinato	0	0	0
A ore non garantite (es. a chiamata occasionale)	0	0	0
Totale dipendenti Full time + Part time	10	9	19
Full time	9	8	17
Part time	1	1	2

Dipendenti per distribuzione sulle sedi	Sede Lazio	Sede Lombardia	Totale
Totale dipendenti a contratto	17	2	19
A tempo indeterminato	17	2	19
A tempo determinato	0	0	0
A ore non garantite (es. a chiamata occasionale)	0	0	0
Totale dipendenti Full time + Part time	17	2	19
Full time	15	2	17
Part time	2	10	2

La totalità del personale dipendente di Piazza Copernico è assunta con un contratto a tempo indeterminato, regolato dagli accordi collettivi di contrattazione "CCNL Commercio e Servizi" al fianco del quale è stato stipulato un contratto integrativo aziendale per la regolamentazione del Lavoro Agile, applicato in azienda mediamente la possibilità per i dipendenti di svolgere le mansioni lavorative da remoto per 3 giorni a settimana.

Capitolo 6.1 Persone al centro Capitolo 6.1 Persone al centro

Circa il 90% dei dipendenti lavora a tempo pieno e 2 dipendenti secondo un contratto part-time. A livello di distribuzione geografica, 17 dipendenti (inclusi i 2 part time) lavorano nella sede principale di Roma e 2 risorse nella sede in Lombardia.

Turnover

Per i percorsi e le modalità di selezione, l'assunzione e la cessazione dei rapporti di lavoro dei propri dipendenti, Piazza Copernico si allinea alle disposizioni dalla normativa vigente e dal CCNL Commercio e Servizi".

Tali processi sono gestiti in relazione alle necessità aziendali, gli obiettivi strategici e le politiche organizzative, incluse quelle a favore di un ambiente di lavoro diverso ed inclusivo.

Nello specifico, per quanto riguarda la selezione dei candidati, le figure preposte al processo, sono i responsabili della divisione in cui la nuova risorsa verrà inserita. Un'analisi delle competenze e dei requisiti necessari sono effettuate tramite la revisione dei curricula, interviste conoscitive, verifica della "internet reputation" del candidato ed una valutazione di eventuali referenze. Le nuove figure da inserire nelle divisioni LMS e Produzione, in particolare, sono difficilmente reperibili, per cui si opta generalmente per la selezione di giovani neolaureati da formare in azienda secondo un percorso che prevede un periodo di stage e collaborazione di 6-12 mesi, l'assunzione a tempo

indeterminato come apprendista ed il successivo consolidamento del rapporto contrattuale.

Il monitoraggio dell'efficacia della selezione viene effettuato dal Responsabile di Divisione nel primo periodo di prova o stage.
Nel caso la risorsa non sia ritenuta idonea, viene comunicata, con almeno 30 gg di preavviso, l'intenzione di non proseguire il rapporto con la seconda fase di apprendistato.

L'azienda, in generale, privilegia per il personale dipendente l'adozione di contratti a tempo indeterminato e promuove il reclutamento di risorse di recente formazione, al fine di favorire il loro inserimento nel mondo del lavoro.

In riferimento all'anno di rendicontazione, sono state assunte a tempo indeterminato due risorse "under 30", un uomo e una donna. Come risorse in uscita invece, un solo dipendente, uomo, di età compresa tra i 30 e i 50 anni che ha lasciato il team di Piazza Copernico. Non si sono verificate cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Ulteriori dati relativi al tasso di turnover ascrivibile al periodo di rendicontazione di questo bilancio, sono riportati nella tabella a seguire.

Tassi di turnover, per genere e età	% 2023
Tasso turnover complessivo	32
Tasso turnover in entrata	21
Donne	10
Uomini	11
Sotto i 30 anni	150
Donne	50
Uomini	100
Tra i 30 e i 50 anni (compreso / uguale)	0
Donne	0
Uomini	0
Oltre i 50 anni	0
Donne	0
Uomini	0
Tasso turnover in uscita	11
Donne	0
Uomini	11
Sotto i 30 anni	0
Donne	0
Uomini	0
Tra i 30 e i 50 anni (compreso / uguale)	13
Donne	0
Uomini	12,5
Oltre i 50 anni	0
Donne	0
Uomini	0

Complessivamente, c'è stato in azienda un aumento di una unità (contando per teste), rispetto al numero di risorse impiegate nel corso dell'anno precedente. Il turnover ha inoltre, seppure in misura minima, diminuito l'età media e contribuito ulteriormente a rafforzare la già solida parità dei generi all'interno del team.

54 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

Capitolo 6.1 Persone al centro

Retribuzione, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Piazza Copernico rispetta e garantisce la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva per i dipendenti così come da impegni presi nel codice etico aziendale. L'azienda si impegna a garantire al personale la retribuzione stabilita, i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

Nello specifico, sotto il profilo retributivo, l'azienda applica le tabelle e le previsioni del CCNL Commercio e Servizi, con maggiorazione di superminimi parametrati a ruolo ed anzianità.

È prevista l'erogazione di premi di risultato per tutti i dipendenti e per le figure apicali, basati sul raggiungimento di obiettivi misurati sul margine di contribuzione di ciascun settore ai risultati dell'azienda. Per quanto riguarda i processi di determinazione della retribuzione sono coinvolti consulenti esterni del lavoro specializzati e viene consultato l'Atlante del Lavoro per una maggiore definizione dell'inquadramento delle mansioni.

Nel caso di cambiamenti operativi significativi che potrebbero avere effetti considerevoli sui lavoratori, le settimane minime di preavviso per la cessazione del rapporto lavorativo, generalmente comunicate ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima che questi cambiamenti subentrino, sono di 4 settimane per i dipendenti a tempo indeterminato, ed in linea con le disposizioni del CCNL applicato per tutti gli altri dipendenti. Il responsabile dell'area della risorsa coinvolta deve giungere ad eventuali decisioni di interruzione del rapporto, solo dopo opportune consultazioni negoziali con la risorse, e sempre in linea con le disposizioni del CCNL applicate e la legislazione vigente in materia di diritto dei lavoratori.

Per il periodo considerato, relativo al 2023, il rapporto numerico tra la retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e la retribuzione mediana annua totale di tutti i dipendenti risulta essere pari a 3. Non sono stati registrati, nello stesso periodo, scostamenti tra l'aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo più pagato rispetto alla retribuzione mediana annua di tutti i dipendenti, rispetto al periodo precedente.



Diversità e parità di genere

Piazza Copernico è, come già si evince dalla composizione per genere del personale, molto impegnata sulla tematica della diversità e delle pari opportunità. Un impegno che si è, peraltro, ulteriormente consolidato quest'anno grazie all'implementazione e successiva certificazione di un sistema di gestione della parità di genere e di un ambiente lavorativo più inclusivo fondato sulle linee guida UNI/PdR 125:2022. Questo approccio si concretizza in misure volte a monitorare e garantire la parità di genere su aspetti come retribuzione, assunzioni, avanzamento di carriera, conciliazione vita-lavoro e lotta alle discriminazioni.

Per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità, è stata emanata una politica specifica con diverse misure volte a facilitare il riequilibrio tra vita familiare e lavoro e il reinserimento dei genitori a seguito del periodo di astensione dal lavoro.

Le principali misure incluse nella politica sono:

- un congedo parentale retribuito al 100% di 16 settimane per la madre e 6 per il padre, aggiuntivo rispetto ai 5 mesi già previsti dall'INPS;
- a possibilità, in linea con le disposizioni contrattuali aziendali, di adottare un equilibrio personalizzato di modalità di lavoro che includono: smart working, telelavoro e flessibilità di orario, fino ai 6 anni del bambino;
- voucher per l'acquisto di prodotti per l'infanzia;
- · buoni pasto anche in caso di permessi, congedi o smart working;

56 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 57

Capitolo 6.1 Persone al centro Capitolo 6.1

- piani ad hoc in caso di problemi di salute del bambino;
- garanzia del mantenimento degli elementi premiali per la risorsa in maternità;
- raddoppio dei benefit menzionati in caso di famiglie monogenitoriali o con figli con disabilità;
- reinserimento lavorativo che include soluzioni di coaching e aggiornamento professionale ove valutato necessario;
- un ulteriore impegno da parte dell'azienda, a supportare il recupero di eventuali gap causati dalla nuova gestione del tempo vita-lavoro per i neogenitori, come ad esempio l'interruzione di percorsi di studi o di pratiche sportive o di altro genere per il benessere psico-fisico dell'individuo.

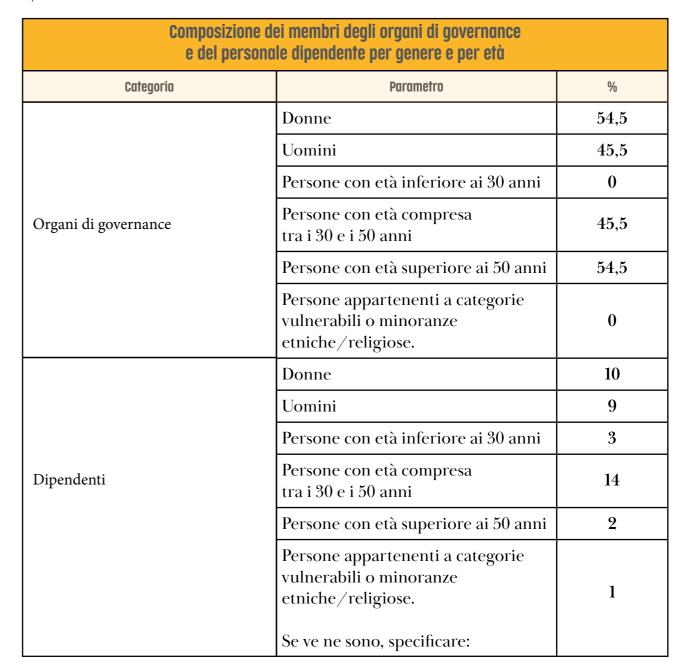
La politica di retribuzione aziendale, così come le premialità e il welfare aziendale sono aspetti uniformi per tutte le risorse all'interno dell'organizzazione, senza distinzioni alcune, ed in particolare relative alla nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati e affiliazione politica. L'azienda si impegna a promuovere il rispetto nei confronti dei soggetti più vulnerabili implementando tutte le misure atte ad attenzionare e proteggere chiunque possa essere vittima di pregiudizi, distinzione, esclusione o trattamento diseguale in maniera persistente, con conseguenti svantaggi radicati sia nella sfera personale che professionale.

Inoltre, Piazza Copernico ha istituito un canale di segnalazione dedicato e accessibile che consenta, in completo anonimato e in totale riservatezza e sicurezza delle informazioni trasmesse, di segnalare eventuali atteggiamenti scorretti ed indesiderati di cui si fosse stati oggetto o testimoni.

L'azienda ha sostenuto attivamente per il 2023 progetti di organizzazioni no profit che intervengono nel campo dell'integrazione e sostegno delle diversità.

Per l'anno di rendicontazione non sono stati registrati episodi di discriminazione di alcun genere.

Riportiamo nelle tabelle che seguono ulteriori dettagli per valutare la gestione della tematica "inclusione delle diversità e pari opportunità" all'interno di Piazza Copernico.



Persone al centro

Rapporto tra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
Categoria	Parametro	Rapporto tra salario base e salario effettivo (%delta)
District	Donne	0
Dirigenti	Uomini	0
Quadri	Donne	+81,27
	Uomini	+30,36
Impiegati	Donne	+9,57
	Uomini	+11,43

Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilità 2023

Capitolo 6.1 Persone al centro Capitolo 6.2 Persone al centro

Considerando le composizioni dei membri dell'organo di governance e del totale del personale dipendente, le donne sono rispettivamente il 54% ed il 53%, risultando quindi in leggera maggioranza.

Il rapporto tra il salario di base e la retribuzione a seconda delle funzioni risulta essere equiparabile tra uomini e donne tra gli impiegati (rispettivamente +11,43% e +9,57%), mentre lo stesso rapporto risulta notevolmente maggiore per le donne (+81,27%) rispetto agli uomini (+30,36%) all'interno dei quadri. Per quanto riguarda il dato nullo sui dirigenti, non vi sono in azienda membri con potere esecutivo oltre all'amministratore unico, che non risulta inquadrato come dipendente. In azienda, inoltre, non sono presenti dipendenti inquadrati come operai: pertanto la categoria è stata omessa dalla tabella.

Welfare aziendale

In azienda viene applicato il sistema di welfare previsto dai CCNL Commercio e Servizi.

Vengono offerte una serie di misure integrative a favore di tutti i dipendenti, così come predisposto all'interno delle politiche di welfare di conciliazione vita/lavoro sviluppate in linea con quanto previsto dalla norma PdR 125. È stata stipulata con Generali, per ciascuna risorsa interna, una polizza sanitaria integrativa che consente di raddoppiare le prestazioni in sanità privata.

Tutte le misure di welfare sono applicate indiscriminatamente a tutti i dipendenti a prescindere dalla tipologia di contratto, part time o full time. Le auto aziendali per i responsabili di divisione ed alcuni soci sono disponibili per un numero limitato di risorse, previa espressa richiesta e valutazione della stessa.

Gli accordi di contrattazione collettiva contenuti nel CCNL Commercio e Servizi applicato contengono le condizioni ed i termini relativi alle modalità di gestione di modifiche in azienda che potrebbero influire in modo sostanziale sui dipendenti, inclusi i periodi minimi di preavviso in merito a tali fattispecie.

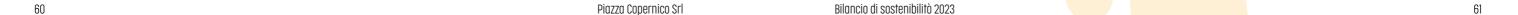
Tipologia di Benefit	Breve descrizione	Beneficiari
Welfare	Premio di risultato	19
Assicurazione sanitaria	Integrativa globale, diagnostica, specialistica, ricoveri, dentistica - con massimali – Le Generali	19
Veicolo aziendale		7

Capitolo 6.2

Lavoratori non dipendenti

Considerando esigenze di flessibilità, in particolare legate alla realizzazione dei contenuti formativi offerti, l'azienda si avvale anche di 15 risorse sotto il controllo dell'organizzazione, non inquadrate come dipendenti, tra cui figura l'amministratore unico, il preposto per la sede di Milano ed altre figure, tra cui consulenti commerciali, stagisti, attori, speaker, traduttori e fornitori di contenuti. Vi sono poi 11 risorse considerate come fornitori stabili e 7 risorse fornite dall'azienda partner Conformity.

Il rapporto tra i suddetti lavoratori e l'azienda è regolato a seconda dei casi e seguendo: le cariche funzionali ricoperte, contratti a tempo determinato, contratti di fornitura di servizi professionali o di consulenza, stage professionalizzanti, prestazione d'opera occasionale o contratti di appalto. I numeri appena forniti riguardo ai lavoratori non dipendenti sono riportati per teste, considerando una media per il periodo di rendicontazione del presente bilancio relativo al 2023. Le fluttuazioni sul numero di lavoratori non dipendenti durante il periodo di riferimento e tra i diversi periodi di rendicontazione non sono significative, se non tra i prestatori d'opera occasionali, che variano a seconda delle esigenze produttive di realizzazione dei contenuti.



Capitolo 6.3 Persone al centro Capitolo 6.3 Persone al centro

Capitolo 6.3

La formazione continua

Piazza Copernico fonda la propria essenza sulla formazione e garantisce pertanto a tutti i propri collaboratori di arricchirsi tramite una ampia attività di formazione, pianificata sulla base delle esigenze espresse dai singoli lavoratori, dei requisiti dei progetti e delle scadenze previste dalla legge.

Ogni anno un piano formativo viene stilato e vengono posti obiettivi da raggiungere e nuove competenze da introdurre per i lavoratori. L'offerta formativa è variegata così come le tematiche affrontate, tra cui: salute e sicurezza, approfondimenti normativi, soft skills e management, formazioni tecniche, IT e informatica. Le modalità di erogazione prevedono sia e-learning che formazione in presenza.

Tutti i corsi di formazione prevedono dei test di valutazione della loro efficacia.

Nello specifico, si riportano di seguito le attività svolte sul tema nel corso dell'anno di rendicontazione.

- Per tutte le risorse sono state effettuate 200 ore di formazione finanziate tramite il sistema del Fondo Nuove Competenze, oltre a numerose ore di formazione specifica e obbligatoria su sicurezza, GDPR, anticorruzione e prevenzione dei reati;
- Una risorsa neoassunta come data scientist ha seguito un corso specifico di 4 settimane erogato presso un'università degli Stati Uniti;
- Sono stati organizzati internamente durante l'anno: un corso pratico sull'introduzione ed utilizzo dell'intelligenza artificiale, diversi webinar su argomenti legati al settore, una giornata di condivisione delle conoscenze e dello sviluppo delle stesse durante un Open Day durante il quale ogni area presenta a tutte le risorse il lavoro fatto ed i risultati raggiunti per il periodo.



Come ogni anno, il personale ha partecipato ad un evento di "Kick off" di due giorni presso una sede esterna, inclusivo di attività formative immersive ed esperienziali, per cui il tema di riferimento è stato il benessere digitale.

La verifica delle politiche di formazione delle risorse umane in azienda avviene tramite indagini di clima e survey organizzate internamente dagli organi di governo aziendali. Le tabelle che seguono offrono un ulteriore dato sulla composizione dei lavoratori dipendenti fruitori della formazione in base alla qualifica in azienda e al genere, oltre che un dettaglio più approfondito sulle tematiche delle formazioni erogate al personale.

Per restituire un ordine di grandezza, il monte ore di formazione di cui il personale di Piazza Copernico ha usufruito durante il 2023 ammonta a 3216 ore, o circa 170 ore di media per dipendente in un anno, numeri che confermano l'importanza fondante della dimensione formativa in azienda.

La seconda tabella riporta, invece, gli stessi dati sulla formazione, riportati come ore medie per individuo appartenente alla categoria.

Ostosovia di dinondonti	Ore di formazione donne	Ore di formazione uomini	Totale
Categoria di dipendenti	2023 2023		2023
Quadri	400	200	600
Impiegati	1208	1408	2616
Totale	1608	1608	3216

Categoria di dipendenti	Ore di formazione media per dipendente donna	Ore di formazione media per dipendente uomo	Ore di formazione media per individuo della categoria
	2023	2023	2023
Quadri	200	200	200
Impiegati	151	176	163.5
Ore di formazione media per individuo della categoria	160,8	160,8	Ore di formazione media per dipendente: 169,26

Bilancio di sostenibilitò 2023

Capitolo 6.3 Persone al centro Capitolo 6.4 Persone al centro

Contenuto delle attività formative	Ore di formazione 2023
Formazione tecnica	300
Soft skill e formazione manageriale	358
IT e informatica	941
Lingue straniere	0
Approfondimenti normativi	515
Salute e sicurezza	16
Innovazione sostenibile	512
Finanza	25
Imballaggi	56
Social media	120
E-commerce	23
Altro	350
Totale	3216

Capitolo 6.4

La salute e sicurezza sul lavoro

L'impegno di Piazza Copernico verso una cultura del lavoro ad impatto positivo sulle persone non può che fondarsi su un inderogabile impegno a fornire un luogo di lavoro salubre e sicuro ai propri collaboratori.

Garantiamo la salute e la sicurezza del nostro personale tramite periodiche visite mediche e l'aggiornamento biennale del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che, oltre ad individuare e valutare i rischi connessi alla tematica, descrive le pratiche di monitoraggio e gestione dei rischi stessi, oltre che le procedure applicate in situazioni di emergenza o di infortunio.

L'azienda gestisce le tematiche di Salute e Sicurezza dei lavoratori in ottemperanza alla normativa vigente, con particolare riferimento al D. Lgs. 81/2008.

Risulta in fase di implementazione e certificazione, in via volontaria, un sistema di gestione sulla salute e sicurezza progettato secondo la norma internazionale di riferimento ISO 45001 che rafforza il presidio della tematica in azienda per le attività di ufficio con uso di terminali informatici, per i dipendenti aziendali presso la sede di Roma. Risultano coperti dal sistema di gestione 17 dipendenti, ossia l' 89,5% del totale del personale, non sono incluse nel sistema due risorse che operano distaccate presso la sede di un cliente.

All'interno del sistema di gestione salute e sicurezza sono state progettate procedure di controllo dei rischi ed assegnate adeguate responsabilità per la loro implementazione, così come disposto dalla norma ISO 45001. Allineate ai requisiti della norma sono anche i processi di segnalazione dei rischi e situazioni di pericolo legate alle attività operative dei lavoratori, così come le modalità di protezione da rappresaglie e le politiche ed i processi che permettono ai lavoratori di evitare l'esposizione a situazioni di potenziale rischio di infortunio o malattia.

Nel caso si verifichi un incidente sul lavoro, vengono compilati appositi documenti per registrare l'evento, a seguito di una tempestiva ed adeguata ricerca delle cause, risultante dal coinvolgimento dei lavoratori coinvolti e della direzione aziendale.



Capitolo 6.4 Persone al centro

I responsabili per la sicurezza sono incaricati della valutazione dei necessari interventi preventivi e correttivi necessari, promuovendo attività di formazione continua e vigilanza diretta.

L'identificazione e la valutazione del rischio connesso alla salute e sicurezza sul lavoro in azienda, sono svolte su base annuale. Con l'obiettivo di facilitare l'accesso dei dipendenti alla medicina del lavoro, oltre alle previsioni di legge e le visite fiscali, tutti i lavoratori sono stati dotati di Polizza Sanitaria Integrativa, orientata alla promozione di controlli

ed interventi preventivi. L'ampio uso della modalità di lavoro in smart working disponibile in azienda, inoltre, è stata progettata per garantire un ottimale bilanciamento del rapporto vita personale e lavoro.

Durante le 33.373 ore lavorate complessivamente in azienda, non sono stati registrati nel 2023 infortuni sul lavoro di nessun genere o malattie professionali legate alle attività svolte in azienda che abbiano coinvolto lavoratori o collaboratori. La formazione relativa alla salute e sicurezza erogata durante lo stesso anno ammonta a 16 ore, con un focus particolare sulle tematiche dello stress da lavoro correlato e digital detox.

Oltre che tramite le periodiche visite mediche previste dalla legge, l'impegno per assicurare benessere e qualità lavorativa, si estende con l'ascolto dei dipendenti tramite un'indagine periodica di clima interna, svolta con cadenza almeno annuale, tramite la quale il personale può condividere opinioni e vissuti sul clima aziendale, inclusa la percezione del livello di salute e sicurezza sul lavoro. Le analisi delle survey permettono all'azienda di individuare eventuali criticità, driver di miglioramento e progettare prassi volte al miglioramento continuo.

Capitolo 6.5 Persone al centro

Capitolo 6.5

GRI INDEX

Indicatore GRI	Disclousure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo	
	GRI 2 - Profilo dell'organizzazione				
2-1	Dettaglio dell'organizzazione			1	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione			Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto			Nota metodologica	
2-5	Assurance esterna	Dato non applicabile	Per l'anno 2023 l'azienda non è soggetta a rendicontazione obbligatoria	Nota metodologica	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali			1.3	
2-7	Dipendenti			6.1	
2-8	Lavoratori non dipendenti			6.2	
2-9	Struttura e composizione della governance			3.1	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo			3.1	
2-11	Presidente del più alto organo di governo			3.1	
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti			3.1	
2-13	Delega della responsabilità per la gestione degli impatti			3.1	

66 Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023 67

Capitolo 6.5

Indicatore GRI	Disclousure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità			3.1
2-15	Conflitti d'interesse			3.1
2-16	Comunicazione delle criticità			3.1
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo			3.1
2-18	Valutazione delle performance del più alto organo di governo			3.1
2-19	Politiche di remunerazione			6.1
2-20	Processo di determinazione della remunerazione			6.1
2-21	Coefficiente annuo di compensazione totale			6.1
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile			1
2-27	Politica di impegni			3.3
2-29	Conformità a leggi e regolamenti			2.1
2-30	Accordi di contrattazione collettiva			6.1
	GRI 3 -	Temi materiali		
3-1	Processo per determinare i temi materiali			2.2
3-2	Elenco di temi materiali			2.2
3-3	Gestione dei temi materiali			2.2

Indicatore GRI	Disclousure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo
	Specific	Topic standard		
	ASPETTI ECON	OMICI (GOVERNAN	ICE)	
	GRI 201 - Perf	ormance econom	ica	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito			3.2
	GRI	207 - Tasse		
207-1	Approccio alle imposte			6.1
	ASPETTI AMBIE	NTALI (ENVIRONM	IENT)	
	GRI 308 - Valutazio	ne ambientale dei	fornitori	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali			4.1
	ASPETTI S	SOCIALI (SOCIAL)		
	GRI 401	- Occupazione		
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti			6.1
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part- time			6.1
	GRI 402 - Gestione del lo	ıvoro e delle relaz	zioni sindacali	
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative			6.1
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			6.4
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti			6.4
403-3	Servizi per la salute professionale			6.4

Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

Persone al centro

Capitolo 6.5

Indicatore GRI	Disclousure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			6.4	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro			6.3, 6.4	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori			6.4	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business			6.4	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			6.4	
403-9	Infortuni sul lavoro			6.4	
403-10	Malattia professionale			6.4	
	GRI 404 - Formazione e istruzione				
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente			6.3	
	GRI 405 - Diversità e pari opportunità				
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti			6.1	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini			6.1	
GRI 406 - Non discriminazione					
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate			6.1	

Indicatore GRI	Disclousure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo
	GRI 407 - Libertà di as	ssociazione e con	trattazione	
407-1	Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio			4.1, 6.1
	GRI 414 - Valutazi	ione sociale dei fa	ornitori	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali			4.1
	GRI 415 -	Politica pubblica		
415-1	Contributi politici			4.3
GRI 416 - Salute e sicurezza dei clienti				
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi			4.2
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi			4.2
GRI 418 - Privacy clienti				
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati			4.2

Piazza Copernico Srl Bilancio di sostenibilitò 2023

72 Grafica: Piazza Copernico Srl

CERTIFICAZIONI: UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015 UNI/PdR 125:2022 ISO/IEC 27001:2013





Via Francesco Gentile, 135 – 00173 Roma Piazza IV Novembre, 7 - 20124 Milano Tel. +39 06 835 212 31 - info@pcopernico.it

P.IVA/C.F. 09270731004 REA 1152809 CAP. SOC. EURO 500.000,00 i.v. PEC: piazzacopernico@legalma SDI 1ISOC27



© LearnalyzeR





STORM



www.piazzacopernico.it www.insurancefinanceacademy.it www.semanticase.it www.learnalyzer.it

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





































«La distribuzione e la partecipazione alla ricchezza prodotta, l'inserimento dell'azienda in un territorio, la responsabilità sociale, il welfare aziendale, la parità di trattamento salariale tra uomo e donna, la coniugazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto dell'ambiente, il riconoscimento dell'importanza dell'uomo rispetto alla macchina e il riconoscimento del giusto salario, la capacità di innovazione sono elementi importanti che tengono viva la dimensione comunitaria di un'azienda. Perseguire uno sviluppo integrale chiede l'attenzione ai temi che ho appena elencato»

Papa Francesco I