



Report di Sostenibilità 2023

“ Cari stakeholders,
con grande soddisfazione Qintesi presenta quest’anno il 3° Report di Sostenibilità riferito al 2023, redatto su base volontaria, che riassume i nuovi traguardi raggiunti da Qintesi, le attività e i risultati dell’organizzazione in ambito ESG.
Anche il 2023 è stato un anno ricco di traguardi sfidanti che abbiamo affrontato con determinazione, con la consapevolezza che la sostenibilità è un principio che deve guidare e sostenere i processi di trasformazione digitale delle Imprese.

Qintesi, in questi anni, ha avuto una crescita costante e di fronte a noi vediamo nuove grandi sfide e altrettante opportunità da cogliere, nell’era dell’innovazione continua su larga scala e con notevole impatto culturale e sociale.

Questo è il ruolo che, come People Company, vogliamo interpretare per contribuire a realizzare un futuro più rispettoso degli aspetti ambientali, sociali e di governance, mettendo a disposizione le nostre competenze per continuare ad essere un partner affidabile per tutte le aziende che intendano trasformarsi in leader sostenibili, intraprendendo percorsi di crescita virtuosi.

Qintesi sta proseguendo un importante percorso di crescita responsabile entrato a pieno regime nel 2022. Con il supporto della funzione ESG e di altre funzioni interne abbiamo portato avanti la Strategia di Sostenibilità formalizzata nel 2021, integrando gli SDGs rilevanti negli obiettivi strategici che caratterizzano il nostro modello di business.

Grande attenzione è stata posta sul tema della parità di genere che, sebbene sia da sempre un aspetto cruciale per l’organizzazione, quest’anno è stato concretizzato muovendo passi concreti che hanno consentito l’ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

A dimostrazione dell’impegno per la sostenibilità continuiamo a credere nel concetto di “territorialità diffusa” che va letto con una doppia valenza: sia rivolto alle aziende, sia alle persone.

Vogliamo portare su tutto il territorio nazionale le esperienze maturate nel tempo presso clienti di grandi dimensioni, leader nei loro settori. Questo a beneficio di aziende delle PMI che vogliono innovare e trovare nella tecnologia il modo di supportare il cambiamento, attraverso l’adozione di piattaforme applicative e tecnologiche avanzate. Dall’altra parte, vogliamo riuscire ad attrarre talenti e riteniamo che il risultato sia positivo nel momento in cui si dispone di diversi insediamenti territoriali “di prossimità”.

Il messaggio che vogliamo trasmettere con questo documento è, quindi, la nostra convinzione di come la sostenibilità possa rappresentare la strategia alla base dell’agire dell’impresa, nel medio-lungo periodo. Un percorso di azioni e progetti che mirano a creare valore sociale e ambientale per il territorio e a generare un impatto positivo in termini economici e di immagine per l’impresa stessa.

Tecnologia, governance e apertura al cambiamento sono tre ingredienti fondamentali per intraprendere un percorso verso lo sviluppo sostenibile dal punto di vista economico, ambientale e sociale.



Angelo Amaglio
Presidente

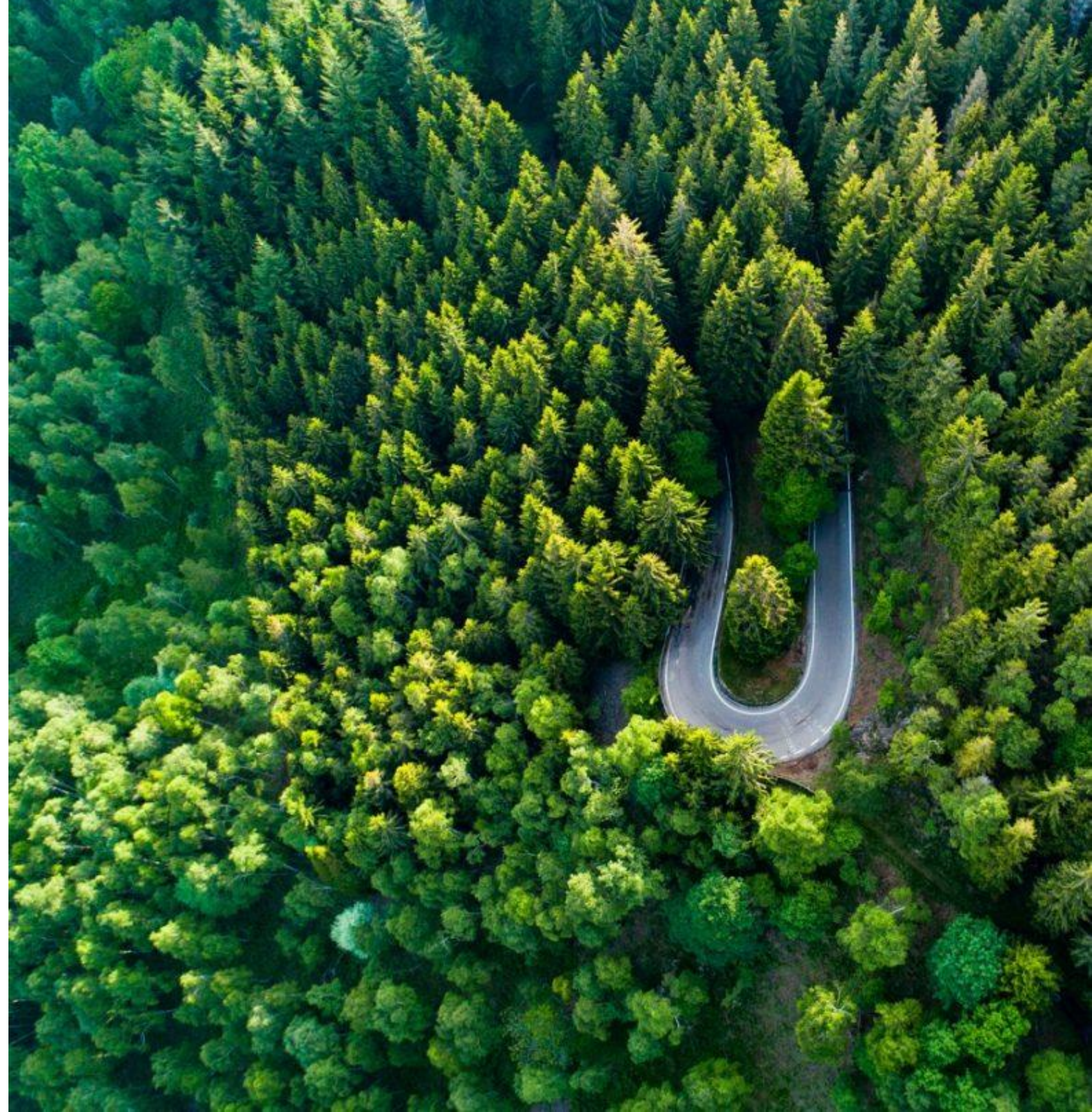


Alberto Pogna
Amministratore Delegato

”

INDICE

1 LA NOSTRA IDENTITÀ	6
1.1 MISSION e VALORI	6
1.2 IL NETWORK QINTESI	8
1.3 HIGHLIGHT QINTESI SPA	9
1.4 LA STORIA DI QINTESI	10
1.5 SERVIZI OFFERTI	13
1.6 PARTNERSHIP	14
1.6.1 ALTRE PARTNERSHIP	17
2 ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE E RISK MANAGEMENT	18
2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	18
2.1.1 LA FUNZIONE ESG PER LA SOSTENIBILITÀ	19
2.1.2 RISCHIO OPERATIVO	19
2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI	20
2.2.1 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	22
2.2.2 LOTTA ALLA CORRUZIONE, ANTIRICICLAGGIO E CONFLITTI DI INTERESSE	23
2.2.3 TUTELA DELLA PRIVACY	24
3 LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI	26
3.1 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DELL'ONU	27
3.2 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DI QINTESI	28
3.3 GLI OBIETTIVI CONCRETI DA PERSEGUIRE	29
3.4 ANALISI DI MATERIALITÀ	30
3.5 LA MATRICE DI MATERIALITÀ	31
3.6 TRAGUARDI 2023	33
3.6.1 PIATTAFORME DI RATING	33
3.6.2 ECOVADIS E OPEN.ES.	34
3.6.3 PARITÀ DI GENERE	35
3.6.4 RISK ASSESSMENT	36
3.6.5 MBO STRATEGY	38
3.6.6 QUESTIONARIO FORNITORI	39
3.7 CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI	40



INDICE

4 LE PERSONE AL CENTRO	41
4.1 KPI	42
4.2 TANTE PERSONE, UN SOLO TEAM: PARI OPPORTUNITÀ	48
4.3 PARI OPPORTUNITÀ – AMBITO RETRIBUTIVO	49
4.4 COLLABORATION	50
4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO	51
4.6 SMART WORKING	55
4.7 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO	58
4.7.1 QI – INNOVATION LAB	60
4.8 SICUREZZA SUL LAVORO	61
4.9 FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO	62
4.10 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WELFARE AZIENDALE	63
4.10.1 PROGRAMMA WHP	64
4.11 LA COMUNICAZIONE	65
4.12 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ	67
5 NUMERI E VALORI	69
5.1 VALORE ECONOMICO GENERATO	69
5.2 INVESTIMENTI	70
5.3 INNOVAZIONE DI SERVIZIO E QUALITÀ – CRESCITA	71
5.4 BRAND REPUTATION	72
5.5 PERFORMANCE	73
5.5.1 SOLIDITÀ DI BUSINESS E REDDITIVITÀ	74
5.5.2 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	75
6 PIANETA	76
6.1 ENERGIA CONSUMATA	77
6.2 EMISSIONI INDIRETTE	78
7 NOTA METODOLOGICA	79
8 KPI CONTENT INDEX	80
9 CONCLUSIONI	82





1. LA NOSTRA IDENTITÀ

Qintesi è una **People Tech-Company** che eroga **servizi di management consulting e di system integration**.

Contribuisce ad accrescere il valore e migliorare la competitività dei clienti, supportandoli nei processi di digitalizzazione e innovazione, attraverso una **value proposition basata su soluzioni applicative SAP e Google**, implementate con l'utilizzo di **metodologie certificate e il costante riferimento alle best practice di settore**.

Il nostro approccio è caratterizzato **dall'apprendimento continuo** e da una costante attenzione a trasformare l'Innovazione in Valore e Competitività attraverso:

- un gruppo professionale solido con esperienza pluriennale;
- affidabilità e servizio costante per il cliente,
- integrazione tra competenze funzionali, di business e tecnologiche;
- orientamento agli obiettivi, ai tempi di delivery e al rispetto del budget.

Qualità

Il **sistema di gestione della qualità** secondo lo standard **ISO 9001:2015** implica l'adozione di metodologie di delivery ispirate alle best practice internazionali e la compliance ai requisiti legali e regolatori.

INnovazione

In collaborazione con i Clienti e nei **Qi-Innovation Lab** i professionisti di Qintesi sono focalizzati sullo sviluppo di soluzioni innovative e **ad alto valore aggiunto**.

TEcnologia

Qintesi seleziona e adotta **le migliori tecnologie SAP e Google** per accelerare i processi di Digital transformation e di adozione di infrastrutture Cloud (IAAS) a supporto dei processi di business.

Sintesi

L'approccio Qintesi verso il cliente è caratterizzato da **concretezza e semplicità** e dal saper esporre in modo chiaro le soluzioni più adeguate alle sue esigenze.



1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.1 MISSION E VALORI

Qintesi si è sempre posta la **Mission di contribuire ad accrescere il valore e migliorare la competitività dei propri clienti** supportandoli nei processi di digitalizzazione ed innovazione.

Coerentemente con i propri valori fondanti, ha anche trasferito la propria sede legale presso **Kilometro Rosso**, Innovation District di Bergamo, nell'ambito del cluster "Information and Communication Technology".

Kilometro Rosso è una realtà di riferimento nel panorama internazionale della ricerca e del trasferimento tecnologico. Operare in questo luogo dell'innovazione significa per Qintesi avere l'opportunità di tradurre concretamente la sua **vocazione per l'innovazione continua** e creare network in un contesto specializzato e ricco di competenze.

Grazie alla **qualità ed alle competenze dei propri collaboratori**, Qintesi ha da sempre cercato di comprendere le esigenze dei clienti e di fornire risposte progettuali concrete e affidabili.

Qintesi persegue come precisa scelta strategica la focalizzazione su alcuni processi e su alcune industry. Grazie a questo approccio, il gruppo professionale che ha costituito la Società da oltre venti anni si è proposto su diverse linee di mercato, offrendo **soluzioni in ambito SAP** ad importanti player dei vari settori di mercato.

Qintesi ha sviluppato negli anni un **know-how specifico in ambiti molto complessi**, sia in termini di regole che di gestione dei processi di business, aggiungendo anno dopo anno nuove referenze, incrementando costantemente la propria presenza e garantendo, nel contempo, la medesima attenzione e professionalità a tutti i clienti.



Qualità

INnovazione

TEcnologia

Sintesi

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.2 IL NETWORK QINTESI



Il Network Qintesi è in grado di fornire, in maniera sinergica attraverso le realtà che ne fanno parte, soluzioni in differenti aree funzionali, declinandole in base alle specificità che contraddistinguono i diversi settori di business. Oltre a supportare l'evoluzione dell'infrastruttura tecnologica ed applicativa (con i correlati servizi di manutenzione, project e process management), il Network ha solide competenze in particolare in area finance & treasury, controlling, risk & compliance, sourcing & procurement e manufacturing.

Qintesi S.p.A. è il business integrator del network "Qintesi" che si è via via costituito negli anni e che, ad oggi, si compone di tre società distinte.

Oltre a Qintesi S.p.A. sono presenti:

- la controllata **Qintesi Technology & Services S.r.l.** (100%), attraverso la quale sono erogati tutti i servizi di infrastruttura;
- la controllata **IT-Link S.r.l.** (100%) la cui presenza permette di completare l'offerta per i servizi di intermediazione SAP, nonché di rafforzare le competenze specialistiche in ambito manufacturing, con un target clienti di medie imprese. IT-Link è anche specializzata nelle prime fasi delle operazioni di integrazione tra gli applicativi SAP e la 'fabbrica' del cliente.



Società capogruppo con sedi a Bergamo, Milano, Marcon (VE) e Roma.

Offre servizi di **System Integration** e di **Management Consulting** presso 115 clienti operanti nei settori: financial services, engineering & construction, services, energy & resources, manufacturing, retail and fashion. È un player di riferimento nel panorama italiano della consulenza e vanta riconoscimenti e certificazioni in ambito SAP e Google.



Società controllata da Qintesi S.p.A. con sedi a Bergamo e Milano.

Disegna e realizza avanzate infrastrutture tecnologiche, gestisce **servizi di maintenance e provisioning di servizi esterni**. Offre servizi di **process outsourcing** in ambito manutenzione IT, amministrazione, HR e acquisti.



Società controllata da Qintesi S.p.A. con sedi a Mantova e Brescia.

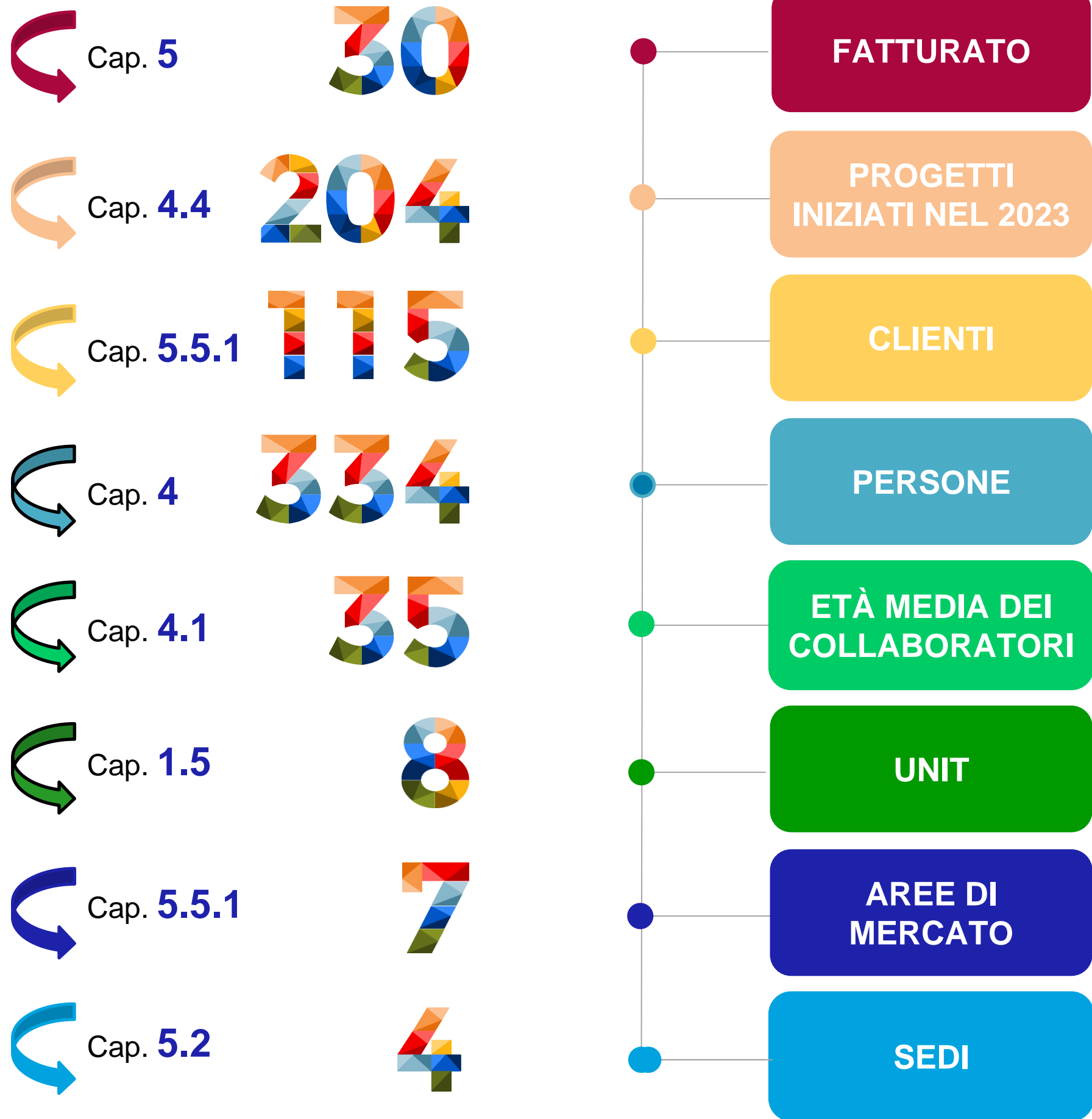
Società di consulenza organizzativa e informatica specializzata nello sviluppo di **progetti informatici e servizi basati sulle soluzioni SAP**. Ha competenze verticali nel **settore manufacturing e solide competenze nelle applicazioni Industry 4.0 e IoT**. È inoltre certificata per proporsi al mercato come rivenditore ufficiale dei prodotti SAP, con la **qualifica di VAR GOLD**.

Network Qintesi	374 Risorse	7,0mIn Patrimonio Netto	35mIn Fatturato	166 Clienti
Qintesi S.p.A.	334 Risorse	6,4mIn Patrimonio Netto	30mIn Fatturato	115 Clienti

Valori aggregati 2023 per Qintesi S.p.A., Qintesi Technology & Services S.r.l e IT-Link S.r.l.

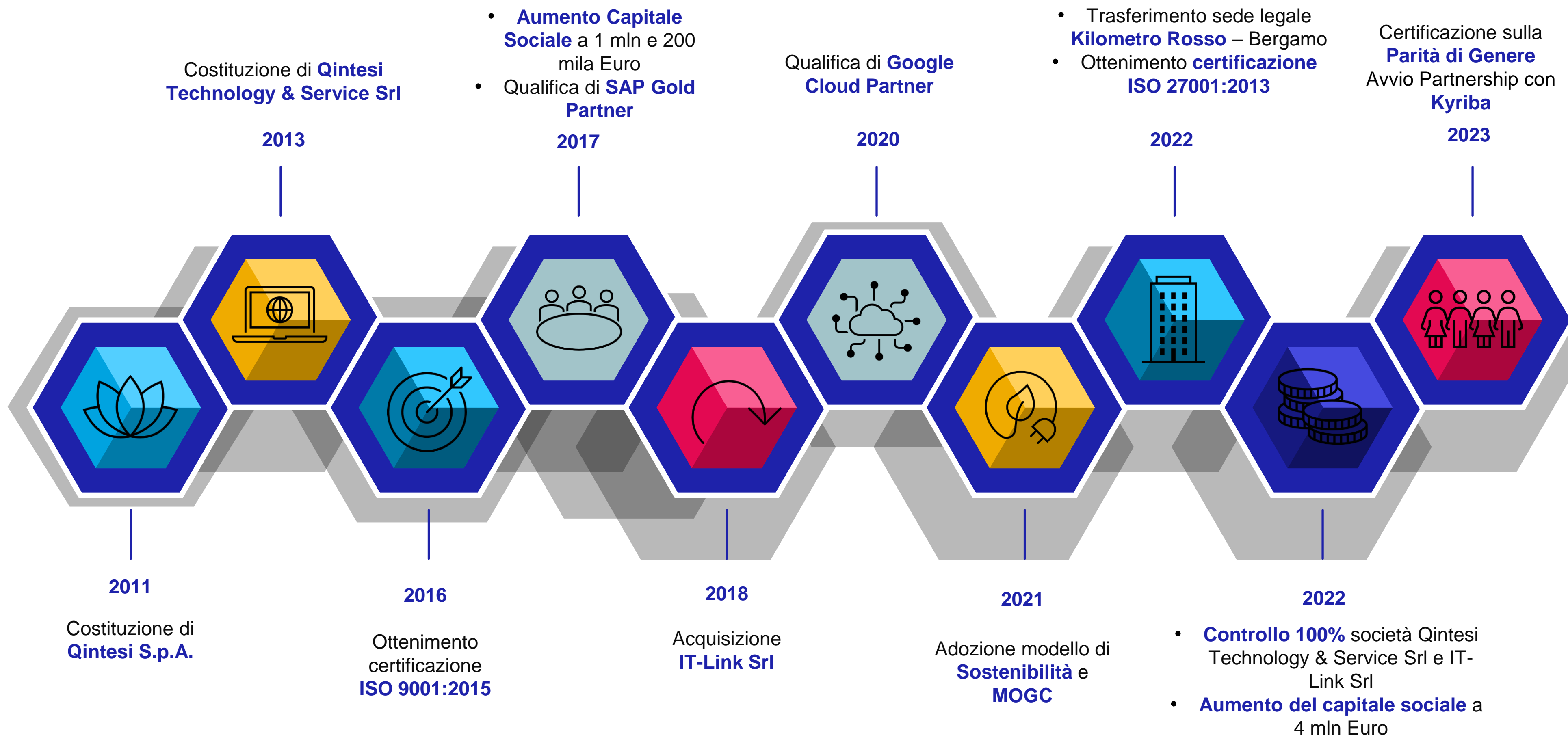
1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.2 HIGHLIGHT DI QINTESI S.P.A.



1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.



1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.

Qintesi S.p.A. **inizia la sua storia nel 1995** dalla spinta imprenditoriale di **Angelo Amaglio** e **Alberto Pogna**, entrambi provenienti dal mondo della consulenza e docenti universitari presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

La **configurazione iniziale della società**, nel **2011**, presenta un capitale sociale pari a 600 mila euro e 60 collaboratori. Dedicatasi in un primo tempo essenzialmente a **progetti di tesoreria evoluta e controllo di gestione**, nel tempo la società ha ampliato i propri ambiti di intervento, migliorando le proprie competenze core inerenti agli interventi sui **processi amministrativo-contabili**, sviluppando capacità e skill relative al **mondo della logistica** e del **manifatturiero** e completandole con abilità in ambito **data warehouse e analytics**.

L'industry in cui Qintesi è più presente è, storicamente, **l'insurance**, ma nel tempo ha sviluppato expertise anche nei business engineering & construction, energy utilities & telco, manufacturing, pharma & chemical.

Negli ambiti sopra citati sono proposte **soluzioni ed applicativi SAP**; nel tempo si è poi sviluppata una **seconda practice**, incentrata su **GOOGLE**, per la gestione dell'infrastruttura cloud. L'azienda ha sviluppato questo know-how **portando, per prima in Italia, un ambiente SAP su infrastruttura cloud**. La caratteristica di tale gestione è la versatilità rispetto a molteplici infrastrutture presenti oggi sul mercato, rimanendo comunque focalizzata sull'utilizzo degli applicativi SAP, a cui l'azienda è legata da una partnership strategica importante. Nel 2011 la Società assume l'attuale configurazione aprendo due sedi: una a Milano in Via Garofalo 44 ed una a Mestre in via Zandonai 6.

Nel **2013** inizia la creazione del Network "Qintesi"; viene infatti costituita la **Qintesi Technology & Services S.r.l.**

Nel **2014** la professionalità di Qintesi cresce fino a raggiungere **più di 100 collaboratori** e nel **2015** sposta la **sede** di Mestre a **Marcon** in via Della Stazione.

Nel **2016** la Società ottiene la **certificazione ISO 9001:2015**, ossia lo standard riconosciuto a livello internazionale per i Sistemi di Gestione per la Qualità (SGQ). Sempre nel 2016 la Società sposta **la sede di Milano** in Via Donatello 30. Dallo stesso anno, inoltre, Qintesi rientra nella classifica Challengers vendita software e servizi IT in Italia, elaborata da IDC Italia con l'obiettivo di evidenziare i principali attori operanti sul mercato italiano in termini di fatturato e di performance.

A conferma della crescita continua, Qintesi nel **2017** delibera **l'aumento di capitale sociale** fino a 1 milione e 200 mila euro. Sempre nello stesso anno diventa **SAP Gold Partner**, in quanto SAP stessa certifica le competenze necessarie per garantire gli elevati livelli di soddisfazione, di qualità delle soluzioni e delle prestazioni di servizi.

Nel 2017 Qintesi allarga il proprio Network con una partecipazione nella società BF Partners S.r.l. che offre servizi di implementazione di sistemi e gestione di processi specifici dei settori Retail e Grande Distribuzione Organizzata. Oltre a fornire servizi di Management Consulting in ambito Human Resources, Organizzazione e Strategia, la società integra le piattaforme SAP ERP con applicativi esterni per il Facility Management (Infocad). Il **2018** è un anno fondamentale per la storia di Qintesi; la società raggiunge il traguardo di **più di 200 collaboratori** ed **acquista il 48% di IT-Link S.r.l.**, società di consulenza organizzativa ed informatica specializzata nello sviluppo di progetti informatici e servizi basati sulle soluzioni SAP, con competenze verticali nel settore manufacturing e solide competenze nelle applicazioni Industry 4.0 e IoT. IT-Link è, inoltre, certificata per proporsi al mercato come rivenditore ufficiale dei prodotti SAP (qualifica di VAR GOLD).

Nello stesso anno Qintesi conferisce l'incarico per la revisione legale dei conti del proprio bilancio, istituisce il **programma WHP** (Workplace Health Promotion), costituisce un **gruppo di lavoro per il sistema GDPR** e si riorganizza internamente istituendo la figura del Competence Center Global (CCG).

Nel **2019** Qintesi allarga il proprio Network acquistando una partecipazione in Huware S.r.l., Società di consulenza tecnologica, strategica ed aziendale focalizzata su progetti Google. Nello stesso anno Qintesi allarga i propri uffici per far posto al numero crescente di collaboratori che hanno deciso di sposare il progetto strategico della Società.

Dal 2019 è, inoltre, **una delle quattro società riconosciute preferred partner di SAP**: in progetti per i quali SAP si propone direttamente al cliente, Qintesi è chiamata ad integrare competenze e servizi.

Nel **2021** Qintesi acquista le **partecipazioni di controllo di IT-Link S.r.l.**, diviene **Google Cloud Partner** e ottiene, per il terzo anno consecutivo, il riconoscimento di "**Campione della Crescita**" in quanto rientra tra le aziende con più espansione economica in Italia nel triennio 2018-2021.

Nello stesso anno vengono avviati i progetti per **l'adozione del modello interno di sostenibilità** e per la **certificazione ISO 27001:2013**, conseguita ufficialmente in data 29 giugno 2022. Tale riconoscimento attesta, ancora una volta, l'impegno e la professionalità di Qintesi nella gestione e protezione delle informazioni secondo le best practice internazionali e l'assicurazione di riservatezza, accessibilità ed integrità dei dati.

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.

A riconferma della posizione strategica di Qintesi sul mercato, ad **aprile 2022** la **sede legale della società viene trasferita al Kilometro Rosso di Bergamo**, polo privato dell'innovazione leader in Europa.

Il percorso virtuoso di Qintesi, nel nome della sostenibilità, è caratterizzato dalla predisposizione di un **modello di responsabilità sociale** e dalla creazione di un gruppo di lavoro dedicato alla Corporate Social Responsibility. A dimostrazione di come la sostenibilità rappresenti una leva competitiva, generatrice di valore nel lungo periodo, Qintesi redige su base volontaria e pubblica il primo bilancio di sostenibilità 2021.

Dal 2021, Qintesi ha adottato inoltre il MOGC, il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001.

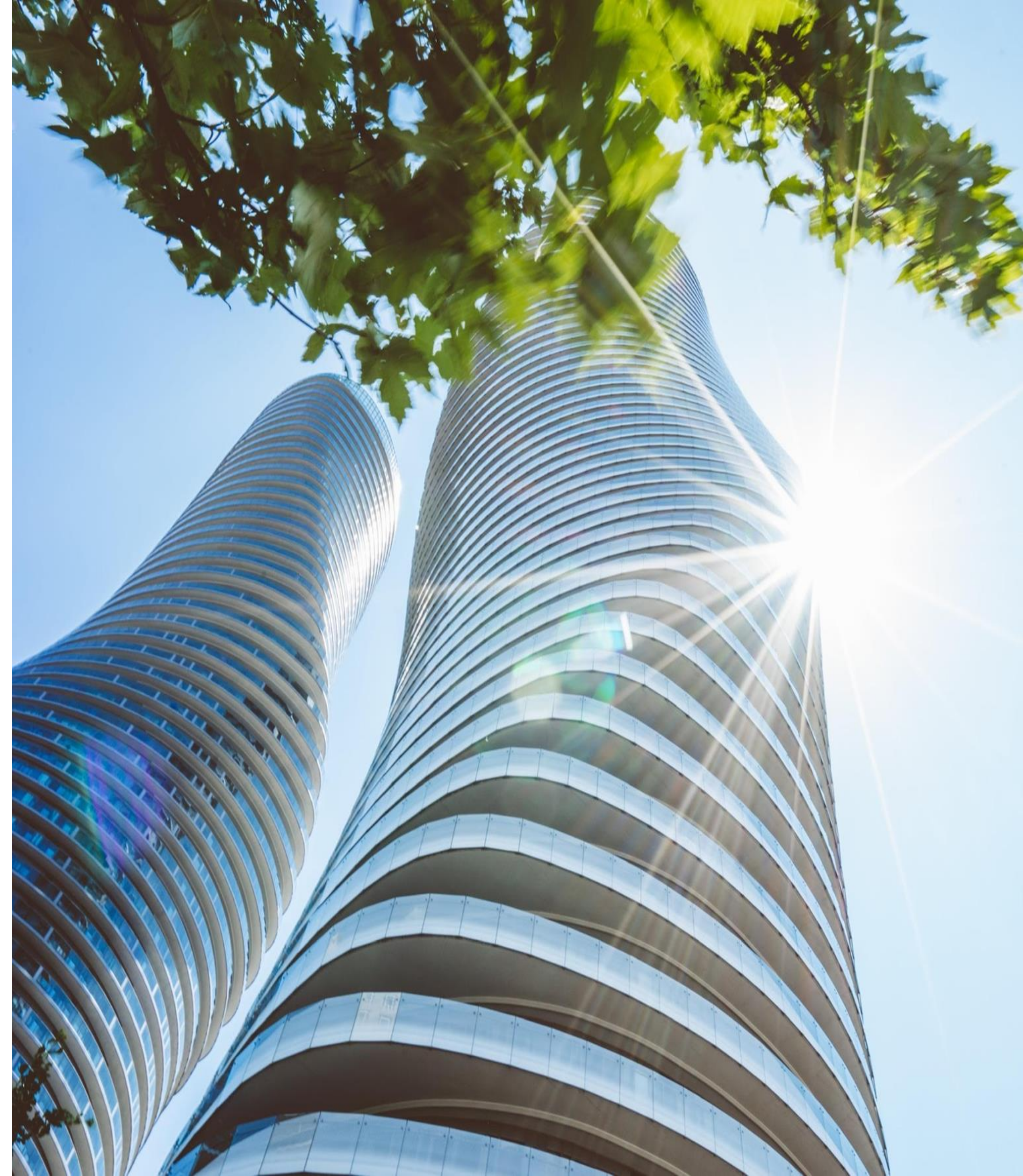
Nel 2022, Qintesi acquista una partecipazione in Ithude S.r.l., società con competenze in area Business Intelligence e Corporate Performance Management, e dismette le partecipazioni in BF Partners S.r.l. ed in Huware S.r.l., mantenendo le partnership commerciali consolidate nel tempo.

Sotto il profilo giuridico **Qintesi**, ad oggi, **controlla direttamente**, tramite una partecipazione del 100%, **le società Qintesi Technology & Services S.r.l. e IT-Link S.r.l.** A sostegno della crescita continua, la società a dicembre 2022 delibera l'aumento di capitale sociale fino a 4 milioni di euro.

A suggellare questo traguardo, Qintesi è stata inserita nella XXXVI Edizione 2022 della TOP100 delle Società di Software e Servizi in Italia, distinguendosi nei settori dei software e servizi, dell'industria e del commercio e distribuzione. Nello stesso anno ottiene il riconoscimento di "Eccellenza dell'anno - innovazione e sostenibilità applicativi IT integrati" durante l'evento de Le Fonti Awards, rafforzando così l'impegno nei confronti della sostenibilità inteso nell'accezione di "impresa sostenibile".

Il 2022 rappresenta, quindi, per Qintesi un anno dagli ottimi risultati, frutto della strategia intrapresa e dell'impegno nel portare avanti con dedizione il piano strategico aziendale, basato su metodo manageriale e innovazione.

Nel 2022 alle tradizionali sedi di Milano, Marcon e Bergamo ne è stata affiancata una nuova a Roma, consentendo a Qintesi di radicarsi più diffusamente sul territorio italiano. Originariamente posta nella più decentrata via Peroni 400/402, a partire dal 1 agosto 2024 la sede è stata spostata in Via delle Montagne Rocciose 60, nel prestigioso quartiere EUR.



1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.5 SERVIZI OFFERTI

Qintesi offre un'ampia gamma di servizi e soluzioni; supporta, inoltre, i clienti nei processi di innovazione, posizionandosi come player di riferimento nel panorama italiano delle società di consulenza direzionale e dei system integrator.

SAP SOLUTION DELIVERY

Innovazione e Digital Transformation attraverso l'adozione delle più recenti soluzioni applicative e tecnologiche SAP disponibili.

SAP LANDSCAPE TRANSFORMATION & OPTIMIZATION

Progettazione e realizzazione di infrastrutture tecnologiche per la trasformazione ed ottimizzazione del Landscape SAP.

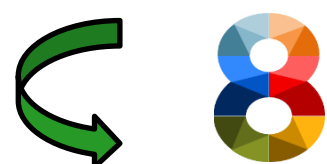
MANAGED SERVICES

Risorse, metodologie e strumenti per fornire servizi continuativi, di manutenzione e di supporto, al «run» di soluzioni applicative SAP e delle piattaforme tecnologiche sulle quali sono installate.

MANAGEMENT & CONSULTING

Progetti per la gestione di percorsi di crescita e criticità aziendali, sostegno manageriale e revisione dei processi in ottica di best practice di settore.

Qintesi è organizzata in Unit, che presidiano le competenze dell'azienda e permettono di fornire una consulenza di alto livello e servizi con un sempre adeguato standing qualitativo rispetto alle esigenze del mercato. Ad oggi il know-how è diviso in **8 Unit**, ciascuna specializzata in un preciso ambito.



Risk, Compliance & Business Support

Treasury, Receipts and Payments, Procurement, Learning, Financial Reporting Risk Management, Data Protection & Cyber Security, Governance Risk & Compliance, Data Governance

Digital Supply Chain & Manufacturing

Logistic & Warehouse, Production & Quality, Digital Manufacturing

Development & Integration

Development, User Experience & Digital Transformation, Cloud Computing

Treasury & Fintech

Treasury, Cash Management, Payments, Risk Management, Lead to Cash solutions

Digital Finance

Fast Closing & Disclosure, SAP RE-Fx IFRS16 fast implementation approach, Controlling, Contabilità Generale e Sezionale

Insurance & Banking Solutions

Insurance Accounting & IFRS17, Agency Collection, Insurance Performance Management & Business Intelligence

Cloud & Infrastructure

SAP Landscape Evolution, SAP on Google Cloud Platform, Cloud Migration, Technical Maintenance Service

Planning & Analytics

SAP Data Platform, Google Cloud Platform, SAP Business Warehouse, SAP Datasphere, SAP HANA Cloud, Oracle, SAP Analytics Cloud, SAP BusinessObjects Business Intelligence suite, Google Cloud Platform

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.6 PARTNERSHIP



Qintesi è partner SAP e Google, leader globali nei rispettivi segmenti di mercato, attingendo alla loro ricca offerta di soluzioni tecnologiche applicative, innovative e affidabili.

Qintesi è **SAP Gold Partner**: quella con SAP è una relazione consolidata e costantemente alimentata dalla volontà di offrire servizi e prodotti di eccellenza, collaborando in progetti di innovazione dei processi di business dei Clienti. Il **conseguimento di numerose certificazioni SAP** da parte dei consulenti nonché le numerose referenze attive testimoniate dai Clienti hanno consentito a Qintesi di diventare Gold Partner SAP con **qualifica di Service Partner e Build Partner SAP**.

Qintesi ha aderito al SAP Partner Edge Program, un programma che premia l'esperienza tecnica e funzionale relativa a specifici settori e/o soluzioni SAP che rilascia le Solution Authorizations, riconosciute a livello EMEA. Qintesi ha aderito anche al nuovo modello del Competency Framework che consente ai partner di differenziarsi nei rispettivi mercati con competenze globali e specializzazioni per il portafoglio cloud di SAP, comunicando le proprie capacità, competenze ed esperienze. **Qintesi è inoltre Preferred Partner SAP**, qualifica acquisita grazie all'efficace collaborazione nella gestione congiunta di servizi professionali di Consulenza SAP.



SAP REX by Industry

- SAP® Recognized Expertise in Insurance
- SAP® Recognized Expertise in Engineering, Construction & Operations
- SAP® Recognized Expertise in Utilities
- SAP® Recognized Expertise in Professional Services

SAP REX by Solution

- SAP® Recognized Expertise in SAP S/4HANA
- SAP® Recognized Expertise in SAP HANA
- SAP® Recognized Expertise in Real Estate Management
- SAP® Recognized Expertise in User Experience
- SAP® Recognized Expertise in Governance, Risk and Compliance
- SAP® Recognized Expertise in Financial Management
- SAP® Recognized Expertise in Enterprise Planning and Analysis
- SAP® Recognized Expertise in Data Warehousing
- SAP® Recognized Expertise in SAP BusinessObjects Business Intelligence

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

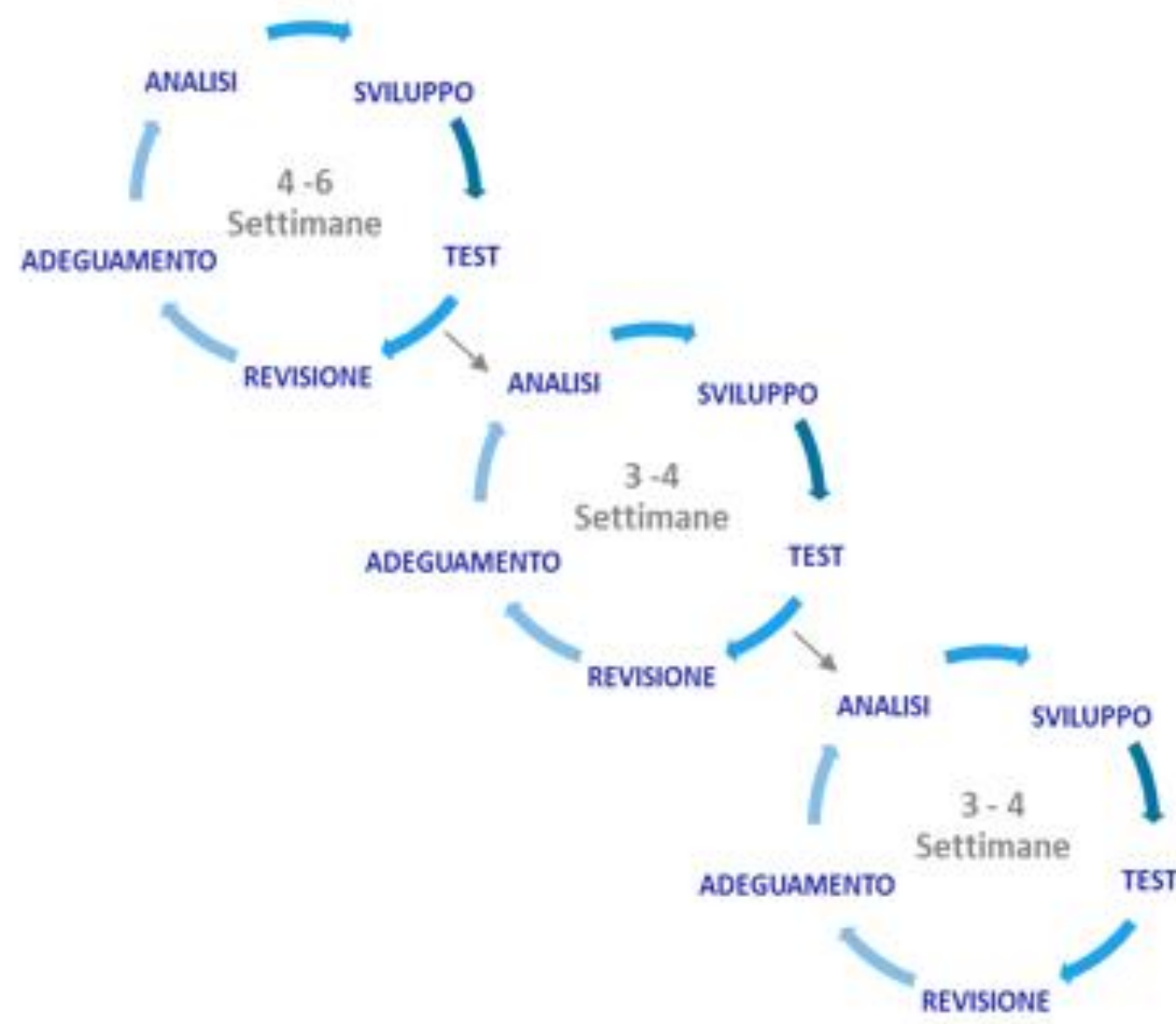
1.6 PARTNERSHIP

Qintesi è Google Cloud Partner: all'interno della propria value proposition, offre le migliori soluzioni di integrazione di servizi ed **applicazioni su Google Cloud Platform**. Qintesi è in grado di supportare i Clienti nella Digital Transformation, sfruttando tutti i vantaggi del Cloud.

Qintesi è entrata a far parte del Partner Advantage program, intraprendendo un percorso di specializzazione e certificazione, con l'obiettivo finale di trasferire sempre maggior valore grazie alle soluzioni Data Analytics, Machine Learning, replatforming e Cloud Migration.



Google Cloud Partner



L'approccio

Qintesi utilizza la **metodologia Agile** (scrum framework) per una delivery incrementale e un continuo coinvolgimento del cliente in tutte le fasi del progetto. L'adozione delle best practice è fondamentale per: ottimizzare le performance e ridurre i costi di utilizzo delle risorse in Cloud. L'utilizzo di un approccio a template, inoltre, favorisce la riduzione dell'effort implementativo da mesi a settimane.

L'offerta

Qintesi supporta i Clienti nel **processo di Digital Transformation**, sfruttando tutti i **benefici del Cloud**, progettando e realizzando Data Warehouse tradizionali e Data Lake per la gestione dei Big Data. Attraverso la creazione di applicazioni di Augmented Analytics, affianca i Clienti nell'adozione e nella delivery di modelli di Machine Learning (ML) e di Intelligenza Artificiale (AI).

Lab

Qintesi ha predisposto un **laboratorio interno** di Ricerca e Sviluppo, dedicato alla **creazione, test ed ottimizzazione di modelli di ML**, così come allo studio delle più recenti tecniche di modellazione dei dati come Data Vault 2.

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.6 PARTNERSHIP

Qintesi ha avviato una partnership con **Kyriba**, società leader mondiale nelle **soluzioni di tesoreria e finanza in cloud**, che offre funzionalità essenziali per la gestione della liquidità e del rischio, copre il processo dei pagamenti prevenendo le frodi e garantisce un completo monitoraggio del capitale circolante netto.

Kyriba connette oltre 1.000 istituti bancari tramite **la più vasta rete bancaria mondiale per la connettività tra sistemi ERP e banche**, grazie ai 55.000 formati gestiti e a migliaia di connessioni bancarie testate e in continua evoluzione con l'obiettivo di raggiungere il real-time

In quanto **soluzione cloud**, Kyriba presenta i seguenti vantaggi:

- Elevata standardizzazione;
- Continuo aggiornamento del software sia dal punto di vista tecnologico che funzionale;
- Costi certi relativi a subscription e servizi professionali;
- Facile scalabilità grazie alla possibilità di aumentare facilmente prestazione e funzionalità.

In quanto **soluzione integrata**, Kyriba presenta i seguenti vantaggi:

- Connettori certificati con i principali ERP presenti sul mercato;
- Integrazione real time e supportata dai massimi livelli di sicurezza.



L'approccio

Kyriba mette a disposizione di ogni nuovo database un template di base sfruttabile per l'implementazione come Best Practice. Ciò riduce i tempi di progetto e agevola la gestione del Change Management.

L'offerta

Qintesi supporta i Clienti sia nella rivendita di licenze che nell'implementazione della soluzione.

Il team di lavoro

Qintesi si impegna a fornire un servizio professionale di alta qualità garantita da un team di esperti certificati con importanti esperienze progettuali in Italia e all'estero.

1. LA NOSTRA IDENTITÀ

1.6.1 ALTRE PARTNERSHIP



Qintesi è inoltre partner di:



- **Assoconsult** (associazione di categoria che rappresenta le imprese di consulenza di management più importanti presenti in Italia)



- **Confindustria Bergamo**



- **Confcommercio Milano**



- **Asseprim Milano**



- **Ascom Bergamo**



- **Ambasciatori di Donizetti** (Qintesi sostiene il progetto culturale «Ambasciatori di Donizetti», iniziativa volta a promuovere la visione e la partecipazione al Festival Donizetti Opera di Bergamo)



- **SUSE** (principale distributore della piattaforma Linux, sistema operativo a servizio della **Google Cloud Platform**).



- **Aused** (Associazione tra Utenti di Sistemi e Tecnologie dell'Informazione)



- **GUPS** (associazione riconosciuta da SAP come User Group Italiano. Il GUPS è rappresentativo dell'ecosistema SAP ed ha lo scopo di condividere informazioni ed esperienze, mutuo supporto e creazione di valore per il business e l'innovazione aziendale in chiave digitale)

- **AIPSI** (associazione italiana dei professionisti della Sicurezza Informatica che fa parte di ISSA, la più grande associazione non-profit di professionisti della sicurezza a livello mondiale)



- **Your Group** (importante realtà italiana nel settore dei servizi professionali alle aziende, che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo manageriale del sistema imprenditoriale italiano e di favorire l'incontro di tutte le parti interessate alla crescita del sistema produttivo italiano)



- **Namirial** (società che fornisce tecnologie per la firma elettronica, l'autenticazione online, la sicurezza informatica e tutti gli altri servizi basati sul concetto di identità digitale)



- **DDM Technology** (società specializzata nello sviluppo del document management in ambiente SAP)



- **Opentext** (società che sviluppa e vende software nell'ambito enterprise information management)



2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il sistema di Corporate Governance di Qintesi risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea dei Soci** - competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione** – è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell’oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati per legge all’Assemblea. Il Consiglio opera, altresì, mediante specifici delegati per aree e processi a maggior rischio;
- **Collegio Sindacale**;
- **Revisore Legale** - è stato nominato il dott. Carlo Colombo;
- **Organismo di Vigilanza** - svolge i compiti di vigilanza sull’adeguatezza del modello organizzativo e sull’efficacia della prevenzione dei reati, in conformità alle previsioni di legge ed alle procedure contenute e richiamate nel Modello Organizzativo.

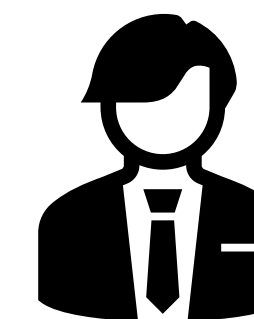
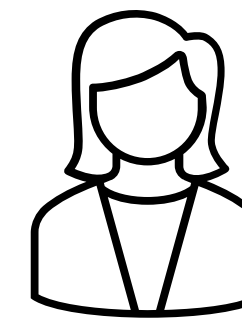
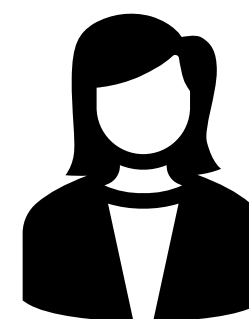
L’organizzazione interna di Qintesi trova poi una specifica ed ulteriore declinazione di dettaglio nell’organigramma aziendale, costituente parte integrante e sostanziale del modello organizzativo e nell’articolazione di procure e deleghe specifiche.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PRESIDENTE	ANGELO AMAGLIO
VICEPRESIDENTE	ALBERTO POGNA
CONSIGLIERE	GIOVANNI CAGLIONI
CONSIGLIERE	DANIELE GOZZO
CONSIGLIERE	LUCA GAETTA

COLLEGIO SINDACALE

PRESIDENTE	RICCARDO TREZZI
SINDACO	ANGELO GALIZZI
SINDACO	ALDO CATTANEO
SINDACO SUPPLENTE	FRANCO TORDA
SINDACO SUPPLENTE	LIANA PREVITALI



2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2.1.1 LA FUNZIONE ESG PER LA SOSTENIBILITA'

Qintesi ha avviato il percorso sulla sostenibilità nel 2021; ha costituito un gruppo di lavoro che si è occupato delle prime fasi di predisposizione del modello di responsabilità sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, nel marzo 2022, la strategia di sostenibilità proposta dal gruppo di lavoro e costituito la funzione di Corporate Social Responsibility.

La funzione è guidata dal ESG Manager Marco Pavanello e si pone l'obiettivo di implementare il modello di responsabilità sociale:

- **verifica degli impatti** della sostenibilità sul modello di business e coordinamento delle azioni da intraprendere;
- **presidio e monitoraggio** della strategia di sostenibilità;
- **comunicazione interna ed esterna** della cultura e dell'orientamento sostenibile dell'impresa;
- sviluppo di forme di **dialogo con gli stakeholder** come centro di responsabilità in cui far convergere gli interessi comuni;
- supporto alla gestione delle relazioni dell'azienda con la **comunità locale**;
- implementazione di **azioni di responsabilità sociale** coerenti con il modello di business;
- redazione del **report/bilancio di sostenibilità**.



2.1.2 IL RISCHIO OPERATIVO

Qintesi applica i framework di gestione dei rischi operativi coerentemente con le normative e le best practice di riferimento, per garantirne un presidio ed un monitoraggio continuo ed efficace.

Per quanto concerne il governo del rischio operativo sono stati declinati i principi, gli obiettivi, le modalità e le responsabilità per il suo governo all'interno di una specifica Policy.

Il **framework di gestione** è composto dalle seguenti componenti:

- **identificazione del rischio**, nel quale sono inclusi la definizione e l'aggiornamento dei modelli metodologici di classificazione dei rischi operativi
- **rilevazione e valutazione del rischio**, relativamente ai processi di raccolta e conservazione dei dati di perdita (Loss Data Collection) e di valutazione dell'esposizione ai rischi operativi (in particolare, Risk Self Assessment)
- **gestione del rischio**, relativamente all'assunzione e alla mitigazione/trasferimento dello stesso
- **monitoraggio e reporting del rischio**, con riferimento all'analisi periodica del profilo di rischiosità, nonché al sistema di predisposizione e diffusione dei flussi informativi.

2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**” (di seguito anche “D.lgs. n. 231/2001”), ha introdotto la responsabilità amministrativa diretta degli enti collettivi in relazione a taluni reati posti in essere nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. “apicali”) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “subordinati”).

Tale responsabilità è autonoma e concorrente rispetto alla responsabilità penale della persona fisica autore del reato.

La realizzazione di un MOGC231 non è un obbligo giuridico, tuttavia, Qintesi ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione del Modello, dimostrando sensibilità all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e di quella di tutti gli Stakeholder.

L’adozione del Modello persegue i seguenti **obiettivi fondamentali**:

- **sensibilizzare e richiamare** i destinatari del Modello stesso ad un comportamento corretto e all’osservanza della normativa interna ed esterna;
- **identificare le attività a potenziale rischio** di commissione di reati presupposto;
- **individuare le regole** che disciplinano le suddette attività sensibili;
- implementare **misure concretamente idonee** a garantire l’efficienza operativa e la compliance con la normativa esterna ed interna dell’Ente;
- **garantire trasparenza**, tracciabilità dei flussi di informazioni, comunicazioni e attività all’interno dei processi dell’Ente;
- garantire l’efficace, tempestivo e completo **aggiornamento del modello organizzativo**;
- diffondere una **cultura d’impresa della legalità**, improntata a principi di *fair business*, della conoscenza e dell’osservanza delle regole e procedure, del controllo e della gestione del rischio;
- **prevenire** efficacemente **il compimento dei reati** richiamati dal D.Lgs. n. 231/01;
- attuare nel concreto i **valori dichiarati nel rispettivo Codice Etico**.



Qintesi ritiene inoltre che l’adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- aumentare **l’efficacia e l’efficienza delle operazioni aziendali** nel realizzare le strategie della Società;
- **migliorare la competitività** sul mercato nazionale e internazionale;
- **migliorare l’ambiente interno di lavoro**.

231 **MODELLO ORGANIZZATIVO**
AI SENSI DEL
D.LGS 231/2001

2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI

Il Modello e le disposizioni in esso contenute o richiamate **devono essere rispettati**, limitatamente a quanto di specifica competenza e alle relazioni intrattenute con la Società di riferimento, **dai seguenti soggetti**:

- **coloro che svolgono**, anche di fatto, **funzioni di gestione, amministrazione, direzione** o controllo all'interno dell'Ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
- i **dipendenti di Qintesi** anche qualora distaccati all'estero o in territorio nazionale presso soggetti terzi per lo svolgimento delle attività loro demandate;
- i **soggetti che collaborano con l'Ente** in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;
- i **professionisti ed il personale autonomo** che prestino la propria attività all'interno, per conto o nell'interesse di Qintesi;
- coloro i quali, pur non appartenendo all'organizzazione di Qintesi, **operano su mandato o per conto della stessa**, quali legali, consulenti, ecc.;
- i **soggetti** che agiscono nell'interesse di Qintesi in quanto **legati alla stessa da rapporti contrattuali**, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di specifici progetti di business;
- **le società partecipate** e/o comunque collegate a Qintesi.

È inoltre importante sottolineare come le regole di comportamento contenute nel Modello si integrino con quelle del rispettivo Codice Etico, che rappresenta il primo e il più importante protocollo di prevenzione rispetto al compimento di qualsiasi reato, dando al Modello concreta realizzazione in ambito organizzativo e gestionale.

Per vigilare continuamente sull'idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza, nonché proporre la modifica e l'aggiornamento, ove necessario, Qintesi ha altresì provveduto alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (ex artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/01), dotato di autonomia ed indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata competenza e professionalità. L'Organismo di Vigilanza opera secondo un proprio statuto che costituisce parte integrante del MOGC231.

Per i destinatari dei Modelli di Organizzazione e Gestione del Gruppo è previsto l'obbligo di segnalazione al rispettivo Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni del MOGC231 o del Codice Etico o, più in generale, delle previsioni del D.Lgs. 231/01 di cui dovessero venire a conoscenza, secondo i canali di segnalazione a tale scopo predisposti.



2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2.2.1 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Qintesi ha implementato un proprio sistema di **Whistleblowing** strutturato in modo da garantire:

- la trasmissione, ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni di eventuali comportamenti illegittimi e violazioni di norme;
- la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- la tutela da ogni misura ritorsiva o di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.



Per la gestione di tale Modello è stata **prevista un'unica funzione** incaricata della gestione delle segnalazioni, individuata nell'Organismo di Vigilanza.

In coerenza con i valori e le prescrizioni contenute all'interno del Codice Etico e del MOGC 231/01 **Qintesi non tollera:**

- **alcun tipo di corruzione**, in qualsiasi forma, modo o giurisdizione essa si manifesti;
- qualsiasi condotta avente ad oggetto l'offerta o l'accettazione di denaro o altre utilità, direttamente o indirettamente, con l'obiettivo di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa;
- **ogni atto discriminatorio, abuso di potere, molestie o minacce** sul luogo di lavoro.

I collaboratori che risultino coinvolti in uno di questi atti, o ne facilitino la condotta, ovvero agiscano in modo non conforme alle disposizioni normative, interne o esterne, saranno soggetti a provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dalle norme e dalle disposizioni contrattuali che disciplinano lo specifico rapporto di lavoro.

Il sistema di Whistleblowing di Qintesi, pertanto, **mira a scoraggiare due tipologie di comportamento:**

- **corruttive**, con l'obiettivo di costruire un ambiente economico equo, legittimo e trasparente;
- **anti-inclusive**, per favorire le pari opportunità e la meritocrazia, bandendo in ogni modo comportamenti discriminatori o molestie di qualsiasi genere.

2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

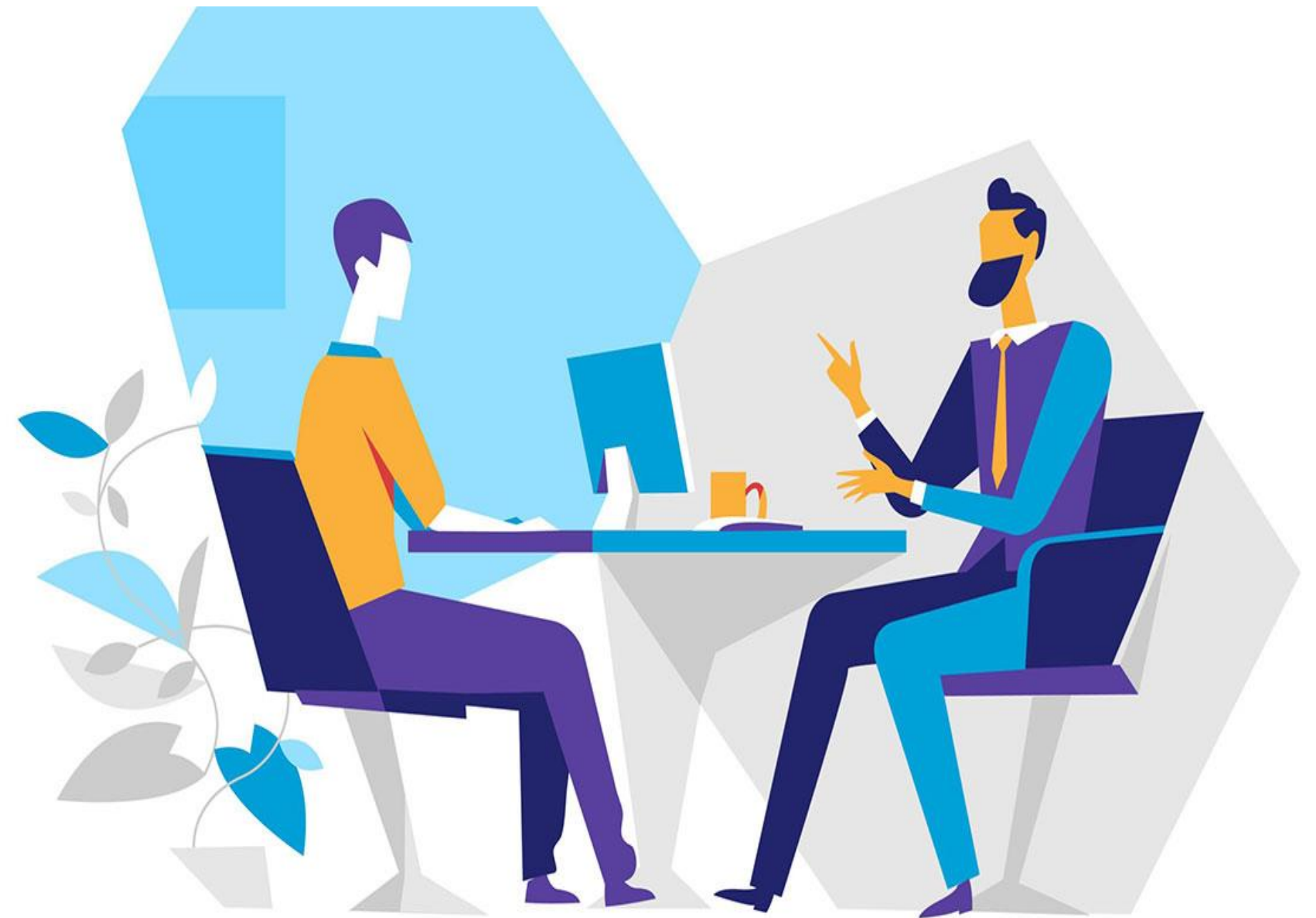
2.2.2 LOTTA ALLA CORRUZIONE, ANTIRICICLAGGIO E CONFLITTI DI INTERESSE

Il comportamento dei soggetti apicali o subordinati e più in generale delle parti interessate coinvolte nell'ambito dell'organizzazione di Qintesi deve conformarsi alle **regole di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico**, finalizzate a contrastare il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni nonché di condotte illecite e contrarie ai principi di trasparenza e legalità.

Qintesi aderisce, inoltre, ove previsto a specifici standard e policy etiche e di Corporate Social Responsibility istituite di concerto con i propri stakeholder, in particolare con clienti e fornitori.

Sono stati elaborati per tutti gli esponenti aziendali di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione, in coerenza con i principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, i seguenti **divieti**:

- il divieto di porre in essere condotte o comportamenti che integrino, anche solo in astratto, le fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001;
- il divieto di porre in essere qualsiasi comportamento tale da generare una situazione di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altre utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari;
- il divieto inderogabile di porre in essere qualsiasi comportamento tale da integrare gli elementi del delitto di corruzione tra privati.



2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

2.2.3 TUTELA DELLA PRIVACY



Qintesi ha introdotto specifiche misure organizzative, volte ad assicurare la **prevenzione della commissione di illeciti informatici** ed a garantire elevati standard di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati personali, in accordo al Reg. UE 2016/679 (“G.D.P.R.”) ed alla norma ISO/IEC 27001.

Tali misure si articolano in **presidi operativi e deleghe funzionali** orientate a dare attuazione ai seguenti principi:

- assicurare costantemente la **liceità del trattamento** di informazioni e dati personali, secondo i principi di proporzionalità, trasparenza, esattezza, minimizzazione;
- definire ruoli, responsabilità, meccanismi di controllo e flussi informativi mediante un **sistema di accountability completo** per ogni processo ed attività di trattamento e gestione di dati e informazioni;
- garantire una **registrazione chiara e sistematica delle tipologie di attività** di trattamento e di dati personali coinvolti, con specifica indicazione dei periodi di conservazione, della base giuridica e della finalità del trattamento;
- **integrare gli adempimenti in materia di privacy**, data protection e gestione delle informazioni in tutti i progetti, documenti, modelli contrattuali e processi aziendali, in conformità ai principi “Privacy by default” e “Privacy by design”;
- garantire **un’informazione tempestiva e chiara** nei confronti dei soggetti interessati circa le modalità di trattamento dei dati personali conferiti, nonché il puntuale ed efficace esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia;
- assicurare modalità tracciabili, predefinite e sistematiche per la classificazione delle informazioni, nonché **misure di sicurezza adeguate** e proporzionate rispetto ai rischi concreti di violazione dell’integrità di dati ed informazioni (c.d. privacy incident, data breach);
- sensibilizzare, informare e **formare il personale** ed ogni altro stakeholder in merito alle corrette modalità di gestione delle informazioni e trattamento dei dati personali.



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

La **Corporate Social Responsibility** è per Qintesi la scelta di integrare gli aspetti sociali e ambientali nella vita aziendale.

L'efficacia delle azioni della società e le sue prestazioni complessive sono correlate al benessere del contesto sociale in cui opera ed all'impatto ambientale creato.

Per questi motivi la Corporate Social Responsibility è **integrata nel business e nella Governance di Qintesi**; inoltre è finalizzata a definire la strategia per affrontare le sfide del mercato, per raggiungere nuovi obiettivi di crescita e per creare valore condiviso nel lungo periodo.

Dal 2021 è attivo un progetto per integrare la “sostenibilità” nel quotidiano, ottenendo un'operatività coerente ed in linea con le aziende più virtuose ed avanzate in materia di Corporate Social Responsibility.

Di seguito sono indicati i **7 macro-obiettivi trasversali ESG** che Qintesi ha definito per contribuire attivamente alla generazione di impatti positivi sulle tematiche socio-ambientali:

- la **considerazione dei temi materiali ESG nel proprio modello di business**, garantendone la valutazione di rischi ed impatti, con l'obiettivo di monitorarli anche attraverso l'eventuale adozione di sistemi di gestione certificati;
- **l'analisi del livello di soddisfazione del cliente**, quale leva per intercettarne le esigenze e rafforzarne la relazione, anche promuovendo innovazione e cultura della digitalizzazione;
- la diffusione della **cultura della sostenibilità**, tramite iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni;
- la **disclosure integrata** dei dati economico-finanziari e di sostenibilità, per evidenziare il valore complessivamente generato;
- l'attenzione alle **tendenze evolutive della regolamentazione** connesse alla sostenibilità, sia a livello nazionale che europeo;
- lo **sviluppo di un modello organizzativo evoluto**, in grado di rispondere ai bisogni sociali emergenti e focalizzato sul benessere dei collaboratori;
- **l'adeguamento dei modelli di valutazione** di performance del management, con obiettivi correlati ai temi di sostenibilità.



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.1 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DELL'ONU

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e **17 Obiettivi di sviluppo** (Sustainable Development Goals – SDGs nell'acronimo inglese), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile nascono dalla consapevolezza dell'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo e della necessità di intervenire a livello globale.

Sono **cinque i pilastri** su cui si fonda l'Agenda 2030, ossia le 5 "P" dello sviluppo sostenibile: **Persone, Prosperità, Pianeta, Pace, Partnership** e nel loro insieme gli SDGs intendono coinvolgere tutte le Nazioni verso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando le risorse del pianeta e puntando al benessere dei suoi abitanti, garantendo così un presente ed un futuro migliore per tutti.

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile affrontano **un'ampia gamma di temi relativi allo sviluppo sociale ed economico** come, per esempio, il diritto alla salute ed all'istruzione, il lavoro, la crescita economica inclusiva e sostenibile, l'urbanizzazione, la giustizia, la pace e l'uguaglianza di genere. Qintesi concorre allo sviluppo sostenibile, integrando obiettivi e temi dell'Agenda 2030 all'interno del proprio business e dei propri modelli decisionali oltreché operando con etica e correttezza.

Qintesi ha sviluppato un'analisi per comprendere come i temi di sostenibilità perseguiti, prioritari secondo la matrice di materialità, **si relazionano ai 17 obiettivi di sviluppo**. L'analisi ha evidenziato che sono molti gli SDG che incrociano i temi definiti all'interno della matrice: alcuni SDG sono impattati in maniera diretta dalle attività di business, in maniera indiretta altri. Analizzando le caratteristiche di ciascuno degli obiettivi di sviluppo sostenibile impattati direttamente, è stato deciso di ricomprenderli all'interno di sei che rappresentano al meglio le priorità di Qintesi.



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.2 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DI QINTESI



Qintesi promuove e contribuisce al **benessere dei suoi collaboratori**, rispettando le normative vigenti, diffondendo buone pratiche ed impegnandosi in iniziative specifiche che hanno l'obiettivo di aumentare il benessere fisico e psicologico dei propri collaboratori.



Qintesi si impegna a definire **politiche aziendali che includano e promuovano l'uguaglianza e l'integrazione** come valori fondamentali della cultura aziendale e garantisce politiche salariali che assicurino pari livelli retributivi per uguali mansioni a prescindere dal genere. Ha istituito un sistema di contrattazione e di protezione dei collaboratori per combattere qualsiasi forma di discriminazione nelle assunzioni, promozioni e nomine. Qintesi adotta inoltre politiche di tolleranza-zero verso ogni forma di violenza in ambito lavorativo di qualsiasi natura o forma, verbale o fisica, e si impegna a rispettare la dignità di tutti.



Tramite l'organizzazione del lavoro, Qintesi contribuisce ad **una crescita economica duratura e sostenibile**, garantendo condizioni lavorative e salari adeguati al settore, che tutelano la persona e garantiscono un tenore di vita dignitoso, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali. Promuove politiche di lavoro inclusive e rispettose dei più alti standard qualitativi. Assume annualmente molti giovani professionisti, accompagnandoli nel mondo del lavoro, riconoscendo retribuzioni adeguate e promuovendo la soddisfazione economica tramite diversificazione, competenze e tecnologia.



L'innovazione è il motore che guida Qintesi, che si impegna – anche tramite il supporto fornito ai propri clienti – a sostenere **lo sviluppo e l'industrializzazione delle realtà nelle quali opera**. Grazie alle numerose progettualità con un focus digitale e tecnologico, contribuisce allo sviluppo di comunità, industrie ed infrastrutture innovative e proiettate verso un futuro sempre più sostenibile.



Qintesi ha adottato **procedure interne per la trasparenza** con lo scopo di contrastare le pratiche di corruzione ed evasione fiscale che incidono direttamente sulla disuguaglianza economica e sociale, forma i collaboratori per contribuire al potenziamento delle loro competenze per favorirne la crescita professionale. Attraverso le sue politiche di selezione assicura inoltre pari opportunità di impiego e di carriera a tutti i lavoratori e re-distribuisce i salari in modo equo e adeguato all'interno dell'azienda.



Qintesi opera **conformandosi alla normativa nazionale ed internazionale**, rispetta i diritti umani e ripudia le persecuzioni, gli abusi, le intimidazioni e la violenza. Qintesi ha inoltre predisposto un canale anonimo di segnalazione di eventuali violazioni per consentire, a tutti gli stakeholder, di comunicare violazioni di questi principi o pratiche scorrette. Attraverso l'implementazione del modello organizzativo 231 è stata definita una politica su regali e donazioni utile ad evitare casi di corruzioni e frode.

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.3 GLI OBIETTIVI CONCRETI DA PERSEGUIRE

La **Corporate Social Responsibility** è per Qintesi la scelta di integrare gli aspetti sociali e ambientali nella vita aziendale.

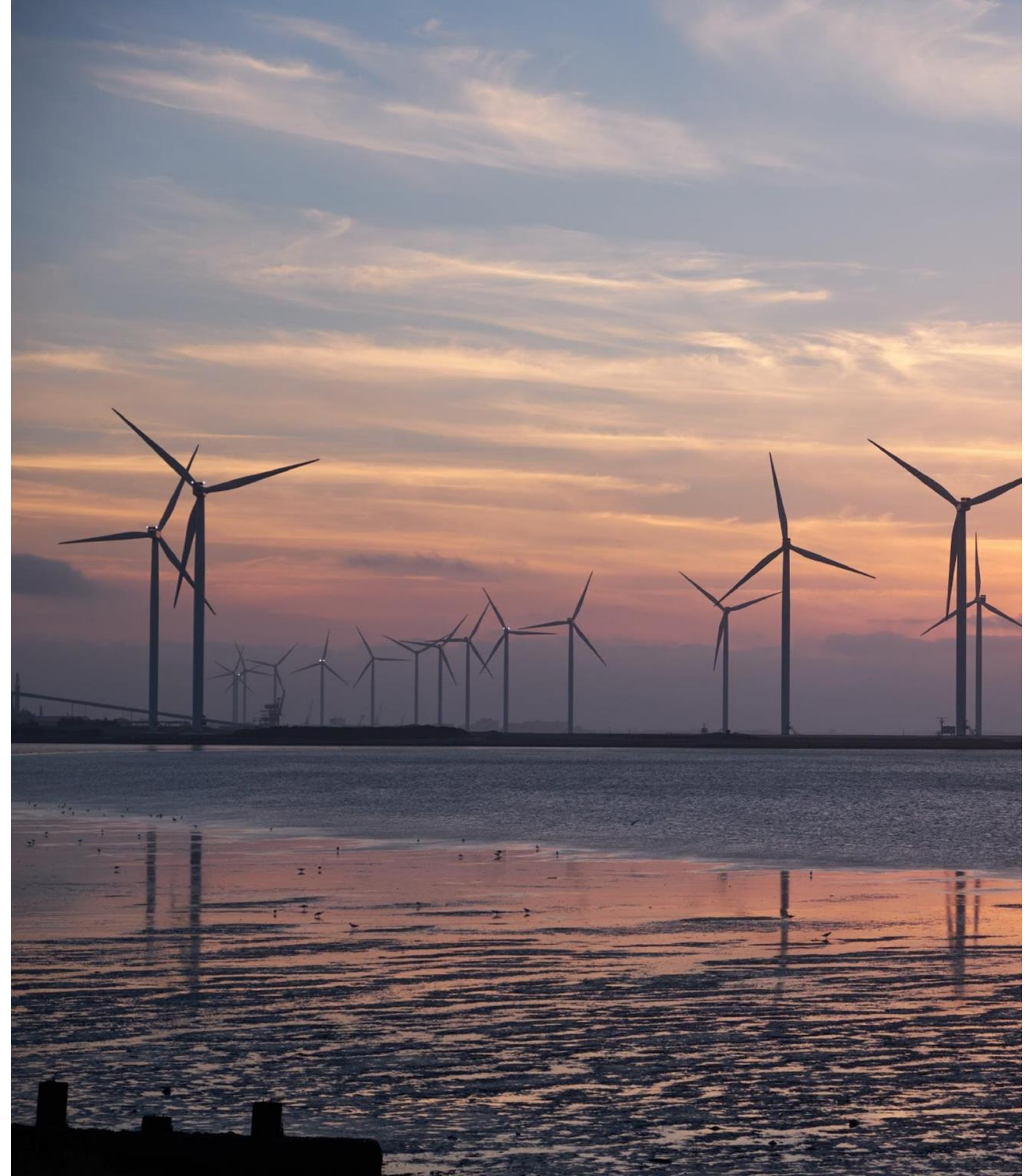
L'efficacia delle azioni della società e le sue prestazioni complessive sono correlate al benessere del contesto sociale in cui opera ed all'impatto ambientale creato.

Per questi motivi la Corporate Social Responsibility è integrata nel business e nella Governance di Qintesi; è finalizzata, inoltre, a definire la strategia per affrontare le sfide del mercato, per raggiungere nuovi obiettivi di crescita e per creare valore condiviso nel lungo periodo.

Dal 2021 è attivo un progetto per integrare la "sostenibilità" nel quotidiano, per ottenere un'operatività coerente ed in linea con le aziende più virtuose ed avanzate in materia di Corporate Social Responsibility.

Di seguito sono indicati i **7 macro-obiettivi trasversali ESG** che Qintesi ha definito per contribuire attivamente alla generazione di impatti positivi sulle tematiche socio-ambientali:

- la **considerazione dei temi materiali ESG** nel proprio modello di business, garantendone la valutazione di rischi ed impatti, con l'obiettivo di monitorarli anche attraverso l'eventuale adozione di sistemi di gestione certificati;
- **l'analisi del livello di soddisfazione del cliente** quale leva per intercettare le esigenze e rafforzarne la relazione anche promuovendo innovazione e cultura della digitalizzazione;
- la **diffusione della cultura della sostenibilità**, tramite iniziative di sensibilizzazione e coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni;
- la **disclosure integrata** dei dati economico-finanziari e di sostenibilità per evidenziare il valore complessivamente generato;
- **l'attenzione alle tendenze evolutive della regolamentazione** connesse alla sostenibilità sia a livello nazionale che europeo;
- lo sviluppo di un **modello organizzativo evoluto**, in grado di rispondere ai bisogni sociali emergenti e focalizzato sul benessere dei collaboratori;
- **l'adeguamento dei modelli di valutazione** di performance del management con obiettivi correlati ai temi di sostenibilità.



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.4 ANALISI DI MATERIALITÀ



Le informazioni e gli indicatori riportati all'interno di questo report di sostenibilità sono stati selezionati secondo il principio della **“materialità”**, individuando gli obiettivi di sostenibilità prioritari per Qintesi. L'individuazione degli obiettivi di sostenibilità ha rappresentato il punto di partenza della definizione della Strategia di sostenibilità che Qintesi ha posto in essere.

La definizione di una strategia di sostenibilità è infatti il risultato di una **fase di analisi del contesto** di partenza e di individuazione degli obiettivi, e di un momento successivo di **engagement degli stakeholder** interni ed esterni, per giungere ad una fase di **formalizzazione dei contenuti** in continua condivisione con il management aziendale.

Nell'elaborazione degli obiettivi di sostenibilità è stato **sviluppato un set di KPI specifici** per il monitoraggio e la comunicazione delle performance di sostenibilità correlate ai target strategici impostati. Lo sviluppo dei KPI è stato studiato in base alla relazione tra obiettivi individuati e GRI di riferimento.

Tutti gli indicatori specifici identificati sono stati studiati in collaborazione con le funzioni che presidiano tali informazioni in Qintesi. In particolare, per una corretta percezione della reale capacità della società di produrre le informazioni richieste, è risultato imprescindibile il confronto con la funzione HR & Marketing, con la quale sono stati condivisi la maggior parte degli indicatori sociali, e con la funzione AFC & Compliance per quanto riguarda tutto il set degli indicatori in ambito economico-ambientale.

Un tema risulta essere “materiale” quando considera e coinvolge aspetti legati alla gestione aziendale che hanno un impatto diretto o indiretto su aspetti ambientali, sociali, economici degli stakeholder o della società. Tali tematiche afferiscono a tre macroaree: governance e responsabilità economica, responsabilità sociale e responsabilità ambientale.

L'analisi di priorità è stata condotta tenendo in considerazione **due driver principali**: la **rilevanza** e **l'applicabilità al business** di ciascun obiettivo di sostenibilità individuato.

Il primo passo del processo, che ha portato alla definizione della matrice di materialità (riportata al punto 3.5), è stato identificare una serie di obiettivi di sostenibilità in linea con il business di Qintesi.

A seguito dell'individuazione degli obiettivi, gli stessi sono stati valutati dal Consiglio di Amministrazione considerando i driver sopracitati; successivamente gli obiettivi sono stati presentati e votati, tramite una survey sottoposta a tutti i dipendenti, anche dagli stakeholder interni. L'insieme delle risultanze delle priorità attribuite a ciascun obiettivo individuato ha consentito di generare la matrice di materialità di Qintesi.

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.5 LA MATRICE DI MATERIALITÀ

Gli obiettivi di sostenibilità individuati sono stati votati con una scala di valori da 0 a 5 punti, dove **0** è “**non rilevante**” e **5** ha “**massima rilevanza**”. L’analisi della matrice di materialità ha dimostrato come, per la maggior parte degli obiettivi di sostenibilità, ci sia una sostanziale **convergenza tra i valori sostenuti dal Consiglio di Amministrazione e quelli degli Stakeholder interni**.

Precisiamo che il Consiglio di Amministrazione si è soffermato non solo sulla rilevanza degli obiettivi di sostenibilità in generale, ma anche e soprattutto sull’applicabilità e quindi sulle effettive opportunità di miglioramento.

Gli **obiettivi sociali primari** che sono stati identificati da entrambe le parti intervistate sono: quelli relativi allo “**sviluppo e valorizzazione del capitale umano**” ed alla “**attrazione e conservazione dei talenti**”, due obiettivi che Qintesi, definendosi per propria natura una “people company”, tende a perseguire nel continuo e con particolare attenzione.

Altrettanto fondamentali sono stati considerati gli obiettivi economici quali la “**innovazione e digital transformation**” e la “**centralità e soddisfazione del cliente**”, due standard a cui Qintesi punta particolarmente per trasmettere una maggior qualità dei propri servizi ed un maggior valore aggiunto, peraltro in linea con i valori espressi nella mission aziendale.

Lievi differenze si registrano solo per pochi obiettivi quali ad esempio “l’uso efficiente dell’energia” e la “riduzione dei consumi”, sentiti come di alta importanza dagli Stakeholder interni e meno fondamentali dal Consiglio di Amministrazione. La discrepanza deriva dalle considerazioni effettuate dalla Società che ha ritenuto Qintesi, per il business che la caratterizza, poco impattante sugli aspetti ambientali e quindi con una limitata possibilità di attivare interventi rilevanti di miglioramento.

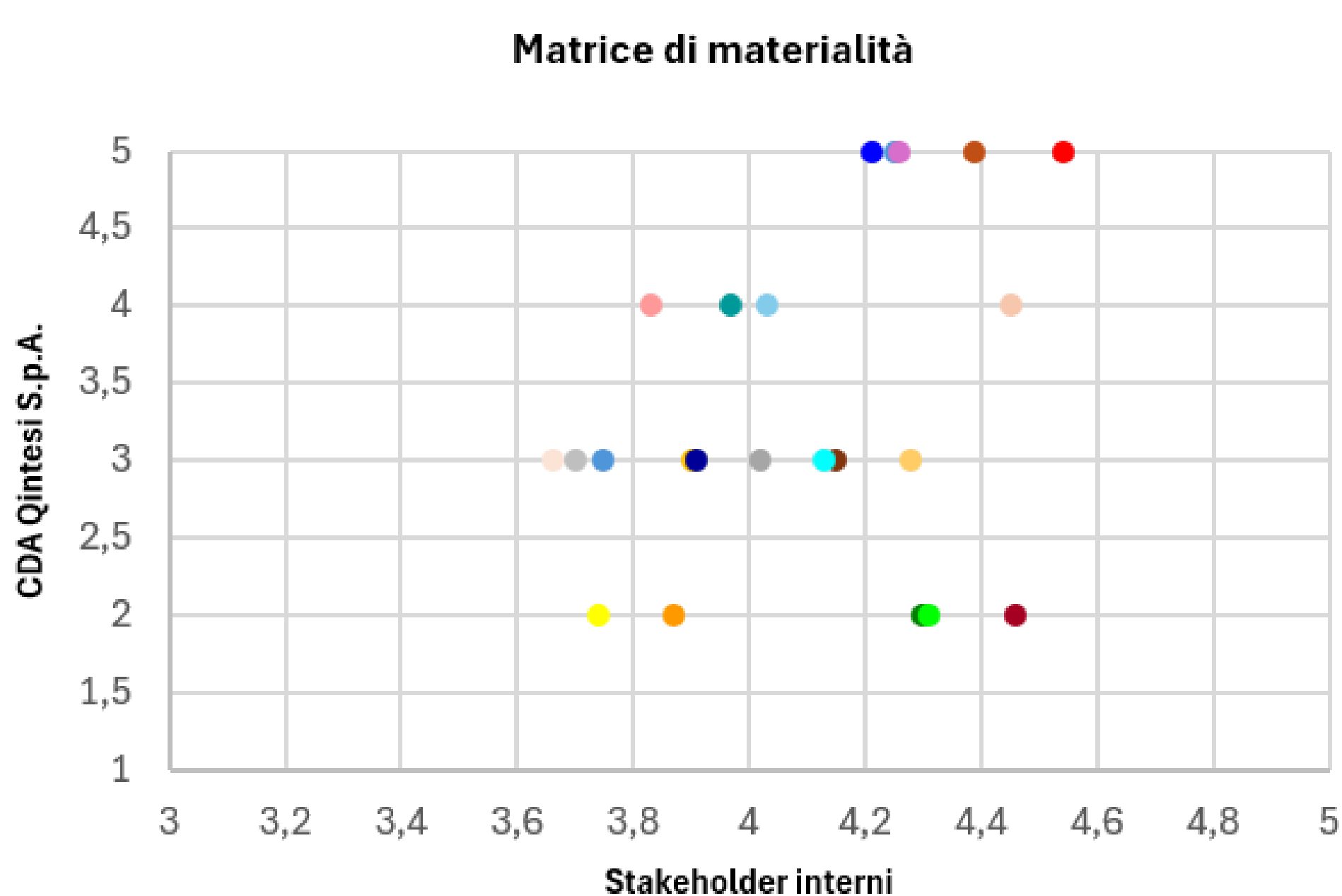


3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.5 LA MATRICE DI MATERIALITÀ



Matrice di materialità



- Sostegno alle comunità locali
- Interventi migliorativi per la lotta alla corruzione
- Impatto sociale e community engagement
- Sviluppo occupazione e tutela del lavoro
- Attrazione e conservazione dei talenti
- Welfare aziendale e pari opportunità
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano
- Gestione sostenibile della supply chain
- Valutazione e valorizzazione degli impatti delle attività di impresa sulla collettività
- Sviluppo di sinergie con soggetti pubblici e partner privati
- Corrette prassi di marketing e comunicazione interna
- Politica di remunerazione e valutazione delle performance del top management
- Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati rispetto alle risorse disponibili
- Promozione di etica e integrità nella condotta aziendale
- Compliance con norme e regolamenti
- Interventi migliorativi dei diritti umani
- Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale
- Centralità e soddisfazione del cliente
- Innovazione e digital transformation
- Uso efficiente dell'energia
- Riduzione dei consumi
- Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale

	Stakeholder interni	CDA Qintesi Spa
Sostegno alle comunità locali	3,7	3,0
Interventi migliorativi per la lotta alla corruzione	3,9	2,0
Impatto sociale e community engagement	3,9	3,0
Sviluppo occupazione e tutela del lavoro	4,3	3,0
Attrazione e conservazione dei talenti	4,4	5,0
Welfare aziendale e pari opportunità	4,5	4,0
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	4,5	2,0
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	4,5	5,0
Gestione sostenibile della supply chain	3,7	3,0
Valutazione e valorizzazione degli impatti delle attività di impresa sulla collettività	3,7	2,0
Sviluppo di sinergie con soggetti pubblici e partner privati	3,8	3,0
Corrette prassi di marketing e comunicazione interna	3,8	4,0
Politica di remunerazione e valutazione delle performance del top management	3,9	3,0
Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati rispetto alle risorse disponibili	4,0	4,0
Promozione di etica e integrità nella condotta aziendale	4,0	3,0
Compliance con norme e regolamenti	4,0	4,0
Interventi migliorativi dei diritti umani	4,2	3,0
Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale	4,2	5,0
Centralità e soddisfazione del cliente	4,3	5,0
Innovazione e digital transformation	4,3	5,0
Uso efficiente dell'energia	4,3	2,0
Riduzione dei consumi	4,3	2,0
Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale	4,1	3,0

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.1 TRAGUARDI 2023 - PIATTAFORME DI RATING

Matrice di materialità ...

- Compliance con norme e regolamenti



I rating ESG (Environmental, Social, Governance) sono **strumenti utilizzati per valutare le performance di un'azienda in termini di sostenibilità e responsabilità sociale**. La valutazione ESG esplicitata attraverso rating ESG offre numerosi vantaggi che vanno oltre la semplice conformità normativa. Migliorano la gestione del rischio, attraggono investitori, migliorano la reputazione, promuovono l'efficienza operativa, stimolano l'innovazione e sostengono la crescita sostenibile a lungo termine. Per queste ragioni, molte aziende stanno investendo sempre più risorse per migliorare le proprie performance ESG e ottenere valutazioni positive in questo ambito.

Questi **rating** prendono in considerazione **tre aree principali**:

1. **Ambientale** (Environmental): questo aspetto valuta l'impatto ambientale di un'azienda, inclusi fattori come l'emissione di gas serra, la gestione dei rifiuti, l'uso delle risorse naturali, e le pratiche di sostenibilità ambientale.
2. **Sociale** (Social): questo criterio si concentra sugli aspetti sociali dell'operato di un'azienda, inclusi il rispetto dei diritti dei lavoratori, la diversità e l'inclusione, le condizioni di lavoro, la sicurezza dei prodotti, e il contributo alla comunità.
3. **Governance**: questo aspetto riguarda la qualità della gestione aziendale e la struttura di governo, inclusi la trasparenza, l'etica negli affari, la gestione del rischio, la composizione del consiglio di amministrazione, e la tutela degli interessi degli azionisti.

I rating ESG sono utilizzati per vari **scopi**:

- I. **Investitori**: gli investitori usano i rating ESG per prendere decisioni informate sugli investimenti. Gli investimenti sostenibili o responsabili (SRI) stanno diventando sempre più popolari; i rating ESG aiutano gli investitori a identificare le aziende che rispettano criteri di sostenibilità e responsabilità sociale.
- II. **Aziende**: le aziende possono utilizzare i rating ESG per migliorare le proprie pratiche di sostenibilità e responsabilità. Un buon rating ESG può migliorare la reputazione aziendale, attrarre investitori, e mitigare rischi legati a pratiche non sostenibili.
- III. **Regolatori e Policy Maker**: i regolatori possono usare i rating ESG per sviluppare politiche che promuovano la sostenibilità e la responsabilità sociale. I policy maker possono valutare l'impatto delle normative e delle iniziative governative sulle pratiche aziendali.
- IV. **Consumatori**: anche i consumatori possono essere influenzati dai rating ESG, poiché sempre più persone scelgono di supportare aziende che adottano pratiche sostenibili e responsabili.

In sintesi, i rating ESG forniscono una valutazione olistica delle performance di un'azienda in aree critiche per la sostenibilità e la responsabilità sociale, influenzando decisioni di investimento, pratiche aziendali, politiche pubbliche e scelte dei consumatori.

Qintesi in questi anni si è qualificata su numerose piattaforme, su alcune per richiesta di Clienti, su altre per propria iniziativa. Ad oggi, possiamo dire che le due piattaforme maggiormente utilizzate sul mercato per le quali continuiamo ad aggiornare le nostre performance sono **Open.Es** ed **Ecovadis**.

Environment



Governance



Social

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.2 TRAGUARDI 2023 - ECOVADIS & OPEN.ES

Matrice di materialità ...

- Compliance con norme e regolamenti
- Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale



EcoVadis è una **piattaforma globale che offre valutazioni di sostenibilità per le aziende**. La sua missione è aiutare le organizzazioni a monitorare e migliorare le loro performance in termini di sostenibilità e responsabilità sociale. In sintesi, EcoVadis serve come **strumento di valutazione e miglioramento della sostenibilità per le aziende**, supportandole nel monitoraggio delle proprie performance ESG, nella gestione della catena di fornitura e nel miglioramento continuo delle loro pratiche di sostenibilità.

Open.Es è una **piattaforma digitale italiana** lanciata da Enel **con l'obiettivo di supportare e promuovere la sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura**. Essa si concentra principalmente sull'adozione e il miglioramento delle pratiche ESG (Environmental, Social, Governance) tra le piccole e medie imprese (PMI). In sintesi, Open.Es è una piattaforma destinata a **favorire la sostenibilità e la responsabilità sociale delle piccole e medie imprese**, aiutandole a migliorare le loro pratiche ESG, a crescere in modo sostenibile e a costruire reti di collaborazione efficaci.



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.3 TRAGUARDI 2023 - PARITA' DI GENERE

Il nostro impegno nel promuovere l'inclusione e l'uguaglianza di genere è stato riconosciuto attraverso il **conseguimento del certificato di parità di genere**, un risultato che rappresenta una tappa fondamentale nel nostro percorso verso la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti i dipendenti.

La certificazione ottenuta è il frutto di un **impegno continuo e mirato**, volto a integrare questi principi in ogni aspetto della nostra operatività aziendale. Il nostro obiettivo è **garantire che ogni collaboratore**, indipendentemente dal genere, **abbia le stesse opportunità di sviluppo e crescita professionale**, contribuendo a un ambiente lavorativo che rispecchi i valori di equità e rispetto reciproco.

Guardando al futuro, **Qintesi proseguirà con determinazione nello sviluppo di queste iniziative**, sostenuta da un piano strategico triennale che mira a rafforzare ulteriormente il nostro impegno per la parità di genere.

In particolare, all'interno dei nostri processi di gestione delle risorse umane, stiamo adottando **politiche e tecnologie innovative per migliorare le pratiche di ricerca e selezione del personale**, il career management, l'equità retributiva e la mobilità interna. Queste misure sono pensate per garantire un approccio inclusivo e per ridurre i pregiudizi che potrebbero influenzare i processi decisionali chiave, assicurando che tutti i dipendenti possano accedere alle stesse opportunità di sviluppo e crescita professionale.

Inoltre, Qintesi sta lanciando una serie di **corsi formativi**, accessibili a tutti i dipendenti su scala globale, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi della diversità e dell'inclusione.

Matrice di materialità ...

● Welfare aziendale e pari opportunità



CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE

Certificato n.:
C624118

Data Prima Emissione:
29 dicembre 2023

Validità:
29 dicembre 2023 – 28 dicembre 2026

Si certifica che il sistema di gestione di

QINTESI S.p.A.

Via Stezzano, 87 - 24124 Bergamo (BG) - Italia

e i siti come elencati nell'Appendice che accompagna questo certificato

È conforme alla Prassi di Riferimento:

UNI/PdR 125:2022

Questa certificazione è valida per il seguente campo applicativo:

Progettazione, sviluppo e messa in opera di soluzioni informatiche in ambito gestionale, amministrativo e finanziario. Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo. (IAF 33)

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.4 TRAGUARDI 2023 - RISK ASSESSMENT

Matrice di materialità ...

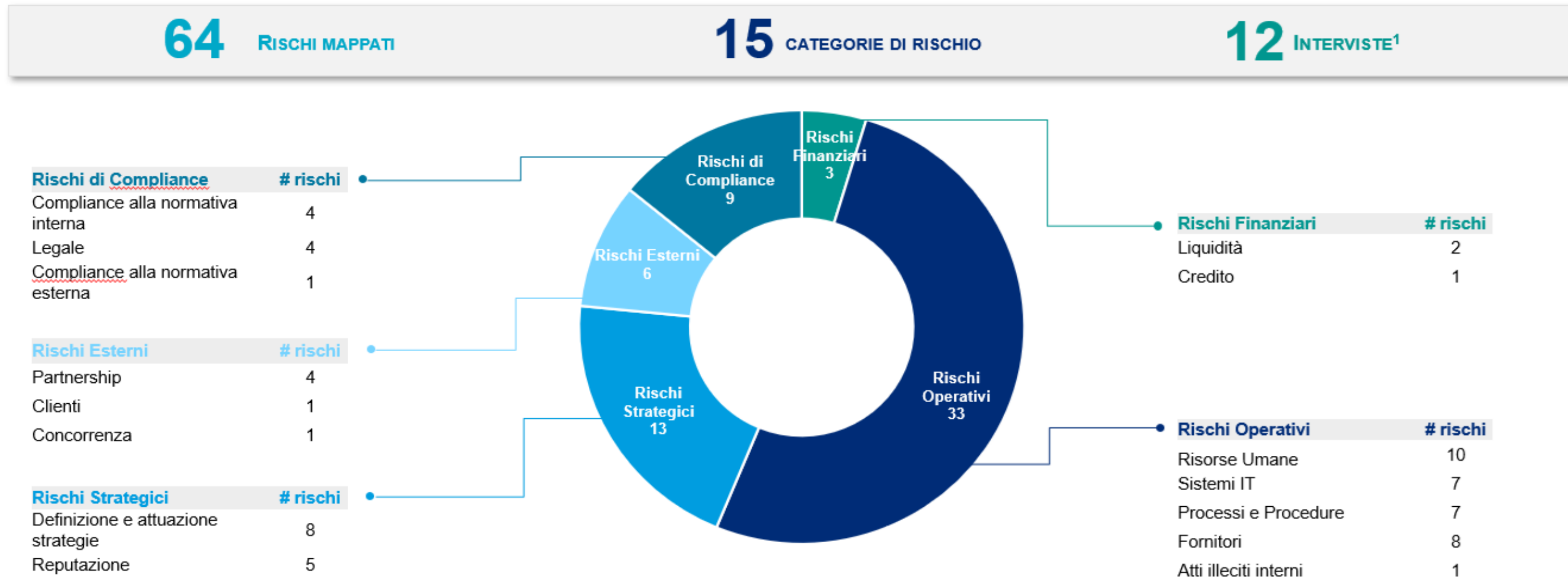
- Compliance con norme e regolamenti
- Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale



Nell'attuale scenario in cui le aziende operano, caratterizzato da una crescente volatilità, incertezza, complessità e ambiguità, un numero sempre crescente di aziende decide di adottare un framework **strutturato** di risk management in quanto fondamentale per l'identificazione, analisi e gestione dei rischi d'impresa, assicurabili e non. In questo contesto, nel 2023 Qintesi ha scelto di svolgere un'attività di Risk Assessment finalizzata a:

- **Analizzare i processi operativi** della Società al fine di rilevarne il livello di rischiosità;
- Tracciare il profilo di rischio complessivo individuando **l'insieme dei rischi critici per i quali è necessario avviare azioni di miglioramento** e attribuendo loro una priorità d'intervento;
- Valutare **elementi migliorativi del portafoglio assicurativo** in considerazione degli scenari di rischio identificati.

Durante l'attività di Risk Assessment sono stati dunque identificati 64 scenari di rischio. Si riporta di seguito la suddivisione dei rischi per le relative 15 categorie e sottocategorie:



3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.4 TRAGUARDI 2023 - RISK ASSESSMENT

Matrice di materialità ...

- Compliance con norme e regolamenti
- Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale



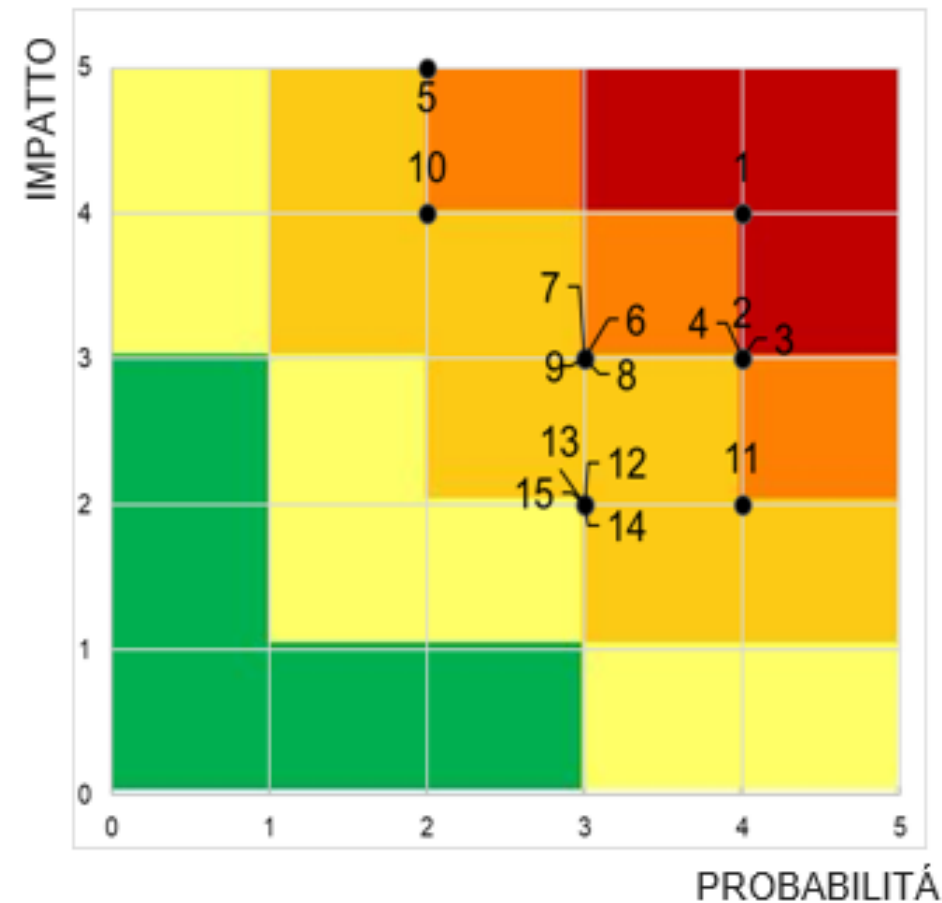
A seguito dell'identificazione e della valutazione dei rischi, sono analizzate e implementate le misure di controllo in essere ed è stata poi predisposta una reportistica dedicata agli stakeholders interni/esterni. Questo report evidenzia l'efficacia delle misure di controllo poste in essere da Qintesi. Si riporta a riguardo la matrice di **rischio inerente** e la matrice di rischio residuo che comparano il **rischio inerente** che ha valore medio **9.2** con il **rischio residuo** con valore medio **3.1**. Grazie a questo si può quindi dedurre che questa buona prassi legata alla valutazione del rischio e di implementazione dei controlli correlati porta ad **abbassare il livello di rischio di 5.9 punti**.

#	RI ¹	CATEGORIA DI RISCHIO LIV.II
1	16	Risorse Umane
2	12	Processi e procedure
3	12	Fornitori
4	12	Concorrenza
5	10	Partnership
6	9	Compliance alla normativa interna
7	9	Reputazione
8	9	Sistemi IT
9	9	Definizione e attuazione strategia
10	8	Clienti
11	8	Legale
12	6	Credito
13	6	Compliance alla normativa esterna
14	6	Atti illeciti interni
15	6	Liquidità

MEDIA RISCHIO INERENTE 9.2

MATRICE DI RISCHIO INERENTE

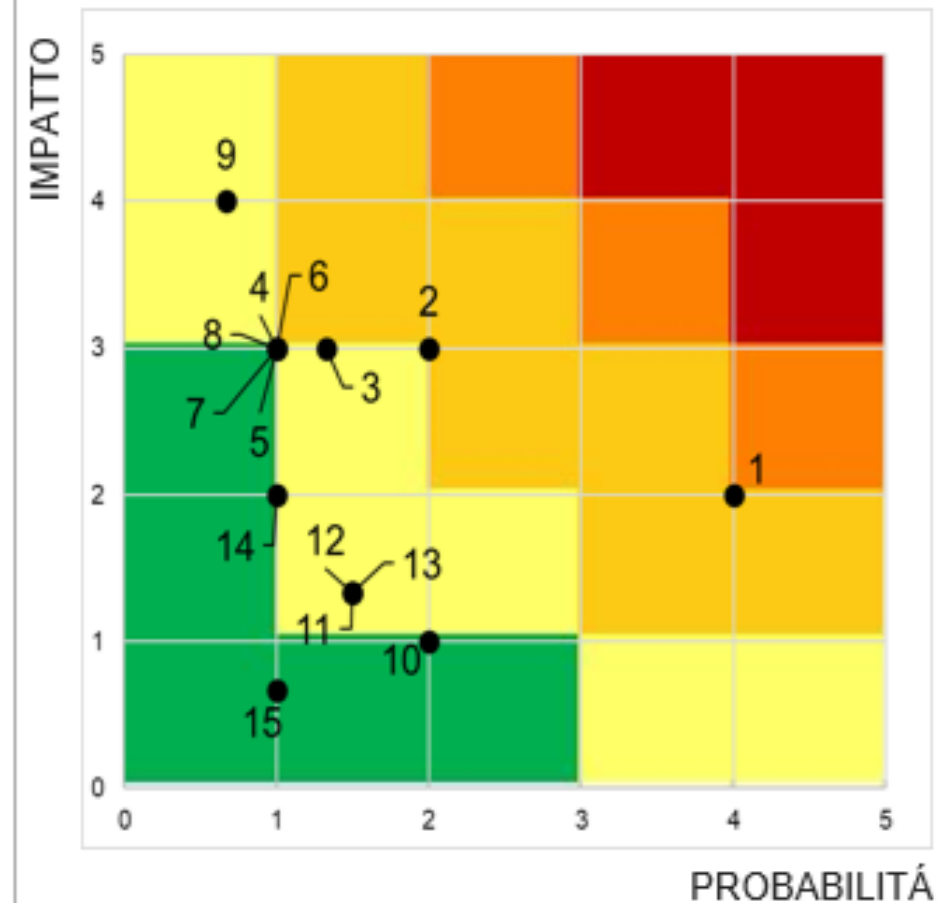
Matrice di rappresentazione del rischio inerente, senza considerare i controlli posti in essere



Il posizionamento delle categorie di rischio sulle Risk Map è stato effettuato considerando, per ognuna, il **valore massimo di rischio inerente e di rischio residuo**.

MATRICE DI RISCHIO RESIDUO

Matrice di rappresentazione del rischio residuo, una volta considerati i controlli posti in essere



#	RR ²	CATEGORIA DI RISCHIO LIV.II
1	8	Risorse Umane
2	6	Concorrenza
3	4	Fornitori
4	3	Definizione e attuazione strategia
5	3	Compliance alla normativa interna
6	3	Sistemi IT
7	3	Partnership
8	3	Reputazione
9	2.67	Clienti
10	2	Processi e procedure
11	2	Credito
12	2	Legale
13	2	Atti illeciti interni
14	2	Liquidità
15	0.67	Compliance alla normativa esterna

MEDIA RISCHIO RESIDUO 3.1

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.5 TRAGUARDI 2023 - MBO STRATEGY

Matrice di materialità ...

- Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati rispetto alle risorse disponibili
- Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale



La gestione per obiettivi, o **Management by Objectives (MbO)**, è un approccio strategico con il fine di incrementare le prestazioni all'interno di un'azienda. È una strategia nella quale gli obiettivi aziendali vengono definiti e delegati ad alcuni collaboratori, con il proposito di raggiungere ogni obiettivo individuato. Definire gli obiettivi è un punto cruciale per il successo di qualsiasi azienda.

Qintesi ha individuato **54 collaboratori** ai quali assegnare obiettivi chiari ed oggettivi da raggiungere, in funzione dei propri ambiti di competenza. Il MBO assicura che gli obiettivi dei dipendenti siano allineati con quelli dell'azienda, garantendo che tutti lavorino nella stessa direzione e che contribuiscano al successo comune. Questo allineamento migliora l'efficienza e la produttività delle attività aziendali, permettendo di raggiungere i risultati desiderati più rapidamente e con meno risorse.

Nella strategia di gestione per obiettivi di Qintesi l'ultimo fondamentale momento è quello dei **feedback** riguardo ai risultati e agli obiettivi raggiunti. L'obiettivo è fornire ai dipendenti indicazioni su quali comportamenti o azioni adottare per migliorare sempre più. I feedback vengono forniti costantemente e vengono accompagnati anche da frequenti riunioni di valutazione, durante le quali i manager e i dipendenti possono discutere dei progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi e così ricevere ancora ulteriori feedback.

Nella struttura del Management by Objectives, la **valutazione finale** delle prestazioni dei collaboratori, in Qintesi, viene svolta con la partecipazione dei dirigenti coinvolti nel processo.

VANTAGGI PRINCIPALI

Coinvolgere i propri collaboratori nella definizione degli obiettivi può aiutare a renderli più motivati e a farli sentire parte integrante di Qintesi. Inoltre, condividere con loro l'esatto ruolo che ricoprono all'interno del processo consente di responsabilizzarli.

Il sistema di valutazione delle prestazioni basato sugli obiettivi favorisce un clima di sana competizione e collaborazione tra i membri del team, stimolando l'apprendimento e la crescita professionale.

Il **MBO promuove una cultura di trasparenza e responsabilizzazione**, in cui i dipendenti sono consapevoli delle aspettative nei loro confronti e dei criteri di valutazione delle proprie prestazioni.

Il MBO è un approccio dinamico e flessibile, che si adatta alle esigenze e ai cambiamenti dell'azienda e del mercato.

Tipologia MBO	Nr colleghi coinvolti
FUNZIONI COMMERCIALI	22
FUNZIONI GESTIONALI	15
FUNZIONI TECNICHE E DI SVILUPPO	17

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.6.6 TRAGUARDI 2023 - QUESTIONARIO FORNITORI



In ambito ESG è ormai chiaro che Qintesi non solo promuove le buone prassi ma vuole anche migliorare la sostenibilità ambientale e sociale in tutta la sua filiera di approvvigionamento.

Per questo motivo, ossia con la finalità di sensibilizzare i fornitori e monitorare le loro performance ESG, Qintesi ha strutturato un **questionario di valutazione ESG**.

Il questionario è suddiviso in 4 macroaree:

- **Parte generale:** presenta domande relative all'individuazione di responsabili ESG aziendali e all'uso di strumenti di monitoraggio ESG;
- **E-Enviroment:** questa sezione è relativa alle politiche ambientali. I quesiti vertono sull'ambiente e sulla produzione di emissioni di gas ad effetto serra;
- **S-Social:** questa area è dedicata alle politiche di gestione della diversità, inclusione, sicurezza sul lavoro, welfare e formazione interna;
- **G-Governance:** in questa sezione vengono trattati temi di governance come la presenza di un organo di organizzazione, gestione e controllo; la presenza di un codice etico e di modelli informatici di raccolta dati aziendali.

Il questionario ESG somministrato diventa dunque per Qintesi un ottimo strumento per una valutazione dei propri fornitori sotto questi diversi profili.

Reperendo le informazioni sopra riportate si potrà capire il grado di attenzione che i propri fornitori pongono riguardo queste tematiche che risultano sempre più attuali e di fondamentale importanza per le strategie di business future.

Il questionario si conferma dunque un ottimo **strumento di analisi** e potrebbe essere la **base per** eventuali **scelte di selezione di fornitori che risultano più in linea** con quelli che sono i valori e le strategie di sostenibilità di Qintesi.



Qintesi S.p.A. © Copyright 2023
 Iscritta al Registro delle Imprese di Bergamo
 CCIAA/R.E.A. BG 284863 - C.F. e Partita IVA: 02384970162 - Cap. Soc. Euro 4.000.000 i.v

Nome azienda	
Compilatore	
Contatto	

	Quesito	SI / NO	Non applicabile	Commenti
Parte Generale	La tua azienda si è posta degli obiettivi in ambito sostenibilità (ambientale, sociale e di governance), formalizzando una strategia?			
	In azienda è presente un responsabile che si occupa dei temi sociali, ambientali e di governance?			
	Viene prodotta una reportistica legata agli ambiti della sostenibilità (ad esempio per le banche finanziatrici)?			
E Environment	Se presente una reportistica, l'azienda ha implementato un sistema informatico utile alla raccolta dei dati e al calcolo degli indicatori?			
	La tua azienda dispone di una politica ambientale formale orientata alla gestione e riduzione degli impatti ambientali?			
	Se sì, indicare nella sezione "Commenti" quali aree vengono trattate dalla politica ambientale: <input type="checkbox"/> Consumo energetico ed emissioni di gas serra <input type="checkbox"/> Qualità e consumo dell'acqua <input type="checkbox"/> Qualità dell'aria <input type="checkbox"/> Gestione delle risorse naturali e riduzione dei rifiuti			
	La tua azienda monitora e misura le emissioni di gas ad effetto serra prodotte dallo svolgimento della propria attività?			
	La tua azienda investe in tecnologie che possano migliorare i propri impatti ambientali? La tua azienda ha avviato un processo di certificazione ambientale?			
S Social	L'azienda si è dotata di politiche e/o regole di gestione delle tematiche della diversità, dell'inclusione e di pari opportunità per le varie categorie di dipendenti?			
	L'azienda è impegnata, anche attraverso l'adozione di politiche e/o regole di gestione, sulla tutela dei diritti umani e la gestione del rischio relativo a lavoro minorile, forzato o obbligatorio?			
	La tua azienda si è dotata di sistema di politiche e regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione? In azienda vengono organizzate sessioni di formazione per i collaboratori (sicurezza, qualità del lavoro, corsi tecnici, soft skills ecc.)?			
G Governance	La tua azienda dispone di una politica di welfare aziendale?			
	L'azienda si è dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D.Lgs 231)?			
	Se presente un modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D.Lgs. 231), l'azienda, in particolare, si è dotata di procedure anticorruzione e/o di un Codice Etico? Temi come l'occupazione, la stabilità finanziaria, la prosperità delle comunità locali sono temi che influiscono sulle scelte dell'azienda? E' stato implementato un sistema informatico utile alla raccolta dei dati e al calcolo degli indicatori?			

Perché sviluppare e seguire una strategia di sostenibilità in azienda?
 La risposta è semplice: perché conviene. Le aziende che s'impegnano a integrare la sostenibilità all'interno del proprio modello di business possono ottenere molteplici vantaggi. Innanzitutto, attraverso lo sviluppo di strategie e pratiche sostenibili aumenta l'efficienza delle attività e dei processi aziendali e ci sono maggiori possibilità di ottenere finanziamenti dal comparto bancario.
Nel caso la vostra azienda sia ancora distante dai temi citati in precedenza, riterreste utile un approfondimento sulla sostenibilità aziendale?

3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

3.7 TRAGUARDI 2023 - CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI

CERTIFICAZIONE ISO/IEC 27001:2013

Qintesi, in data 29 giugno 2022, ha conseguito la Certificazione ISO/IEC 27001:2013 **dall'ente di certificazione internazionale DNV GL** per il campo applicativo "Gestione della sicurezza delle informazioni per la fornitura di servizi di configurazione di soluzioni informatiche pacchettizzate a supporto dei processi operativi, direzionali e strategici". Il riconoscimento attesta l'impegno e la professionalità di Qintesi nella **gestione e protezione delle informazioni secondo le best practice internazionali** e l'assicurazione di riservatezza, accessibilità ed integrità dei dati.

Lo standard ISO/IEC 27001 è l'unica norma internazionale soggetta a verifica e certificabile che definisce i **requisiti per un SGSI** (Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni) ed è progettata per garantire la selezione di controlli di sicurezza adeguati e proporzionati alla dimensione aziendale.

In questo modo è possibile proteggere le informazioni e dare fiducia agli stakeholder, in particolare ai propri clienti.

CERTIFICAZIONE ISO/IEC 9001:2015

Nel corso del 2022 si è svolta la sessione di rinnovo triennale della certificazione della Qualità ISO/IEC 9001:2015 che Qintesi ha superato positivamente, dimostrando di essere dotata di un **sistema qualità in grado di rispondere in maniera tempestiva** alle esigenze dei clienti e alle sfide del mercato.

Anche per il 2023 Qintesi ri-conferma la certificazione ISO 9001:2015 e 27001:2013!

Pubblicato il 13 giugno 2023

Qintesi si impegna costantemente nel valorizzare gli interventi di miglioramento in ambito organizzativo e procedurale, adeguando i nuovi sistemi in azienda ai requisiti necessari per le certificazioni.

Ottenere questi riconoscimenti significa **mantenere un alto grado di qualità e sicurezza dei processi**, migliorando le prestazioni organizzative e gli **standard di riservatezza dei dati, guadagnando competitività nel mercato**. Un ringraziamento speciale va a tutti i colleghi per il lavoro di squadra e l'impegno quotidiano che dimostrano per garantire il rispetto di queste normative.

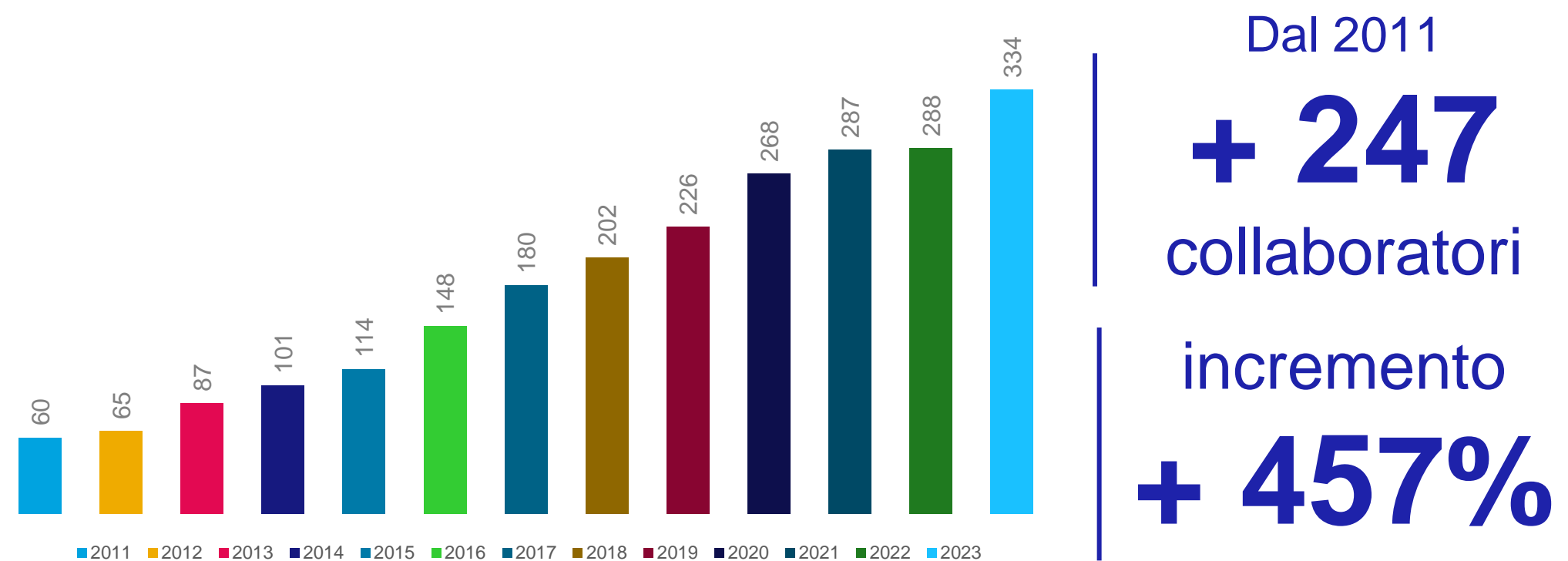


4. LE PERSONE AL CENTRO

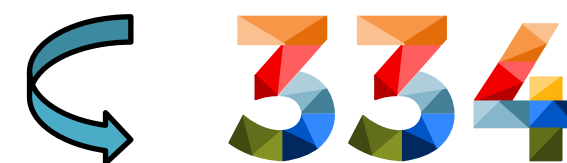
Qintesi è una **People Company**, che ha costruito la propria storia ed i propri successi sulle capacità dei propri collaboratori, principali attori nel raggiungimento dei risultati conseguiti nel corso degli anni.

La capacità di trasmettere ai colleghi più giovani, anno dopo anno, i valori, l'esperienza e l'attaccamento verso la Società, si sono rivelati driver fondamentali di creazione di valore e di successo.

Qintesi **valorizza l'operato ed il talento dei propri collaboratori** e promuove un ambiente di lavoro positivo e stimolante, favorendo la conciliazione delle diverse dimensioni della loro vita e cercando di ascoltare e comprendere le loro diverse esigenze.



Qintesi vanta un **organico professionalmente eterogeneo** per rispondere ai diversi contesti ed alle molteplici esigenze che caratterizzano i propri Clienti. Tale varietà richiede figure professionali con **competenze differenti** tra loro, che condividono i valori sociali e che costituiscono un gruppo di lavoro variegato, con grande potenziale di crescita individuale anche grazie alla collaborazione ed allo scambio di punti di vista da background ed esperienze diverse.



PERSONE

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.1 KPI

Nella realtà di Qintesi, il **Top Management** è individuato nelle figure di **Partner ed Executive**.

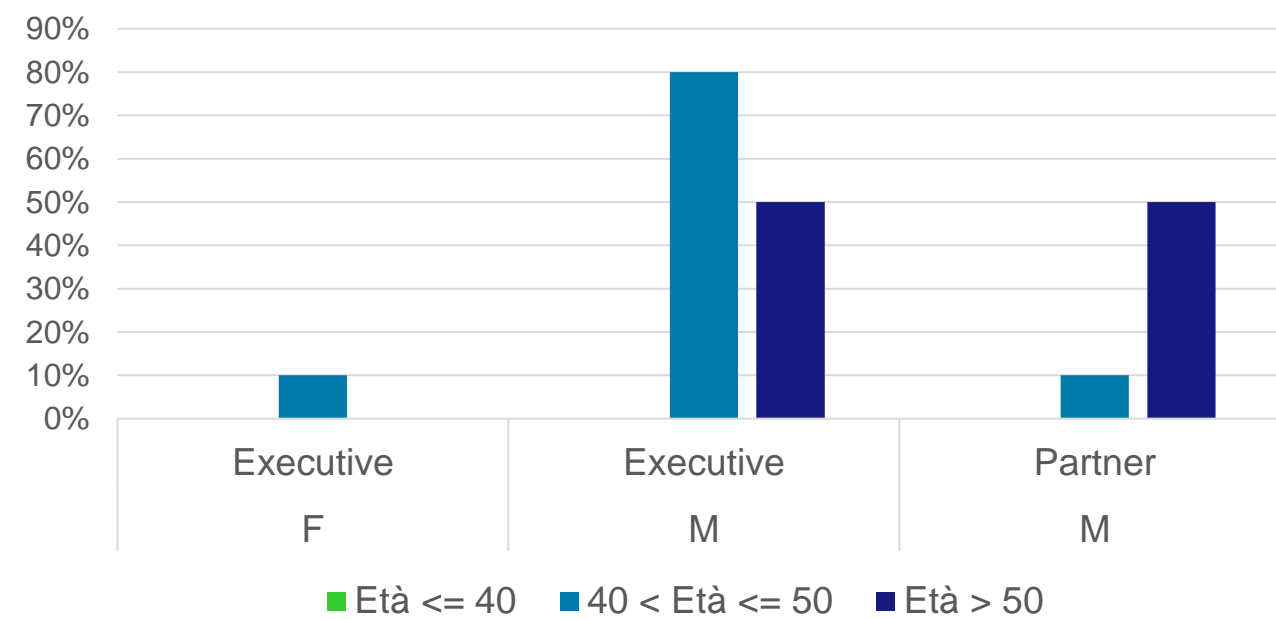
Nel 2022, su un totale di 18 figure apicali, solo 1 era una donna. La maggior parte di queste figure aveva tra i 40 e i 50 anni di età (10), le altre avevano più di 50 anni.

Nel 2023 il totale delle figure apicali è salito a 23, di cui l'83% è rappresentato da uomini ed il 17% è rappresentato da donne. La maggiore parte delle figure resta tra i 40 e i 50 anni di età (12), seguiti dagli over 50 (7). Uno dei nuovi ingressi tra le figure apicali ha meno di 40 anni.

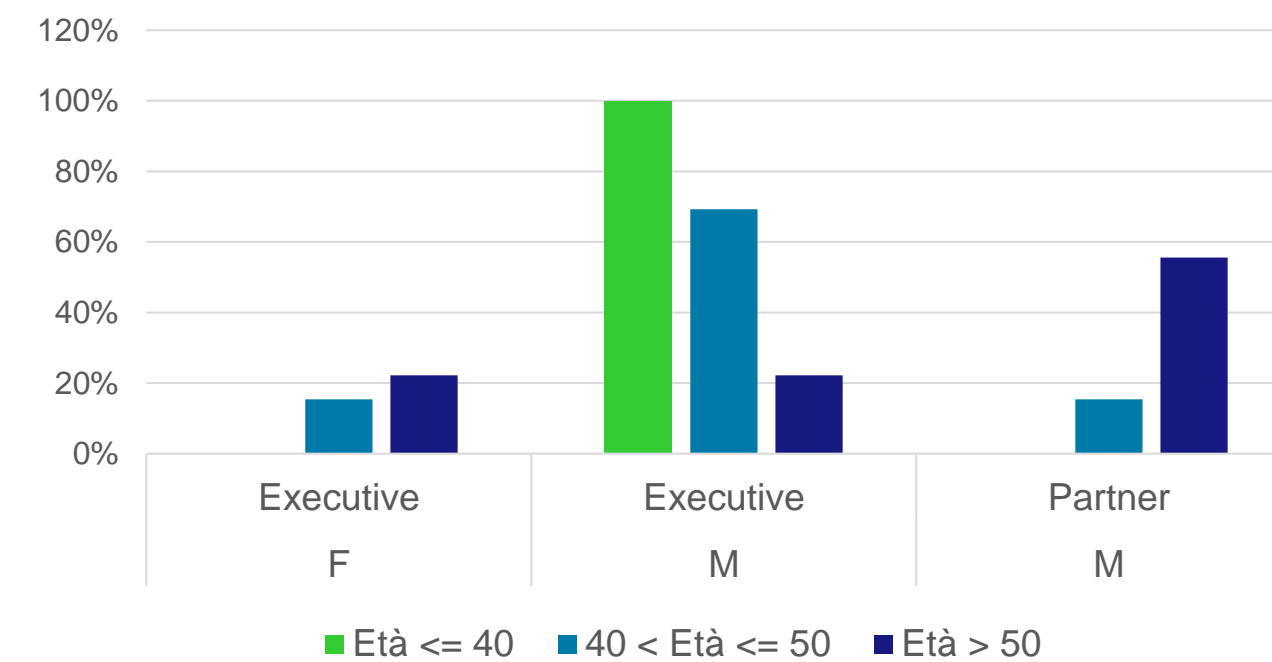
Totale 2022		
Genere	Executive	Partner
M	12	5
F	1	0

Totale 2023		
Genere	Executive	Partner
M	12	7
F	4	0

Età media Top Management 2022
Qintesi



Età media Top Management 2023
Qintesi

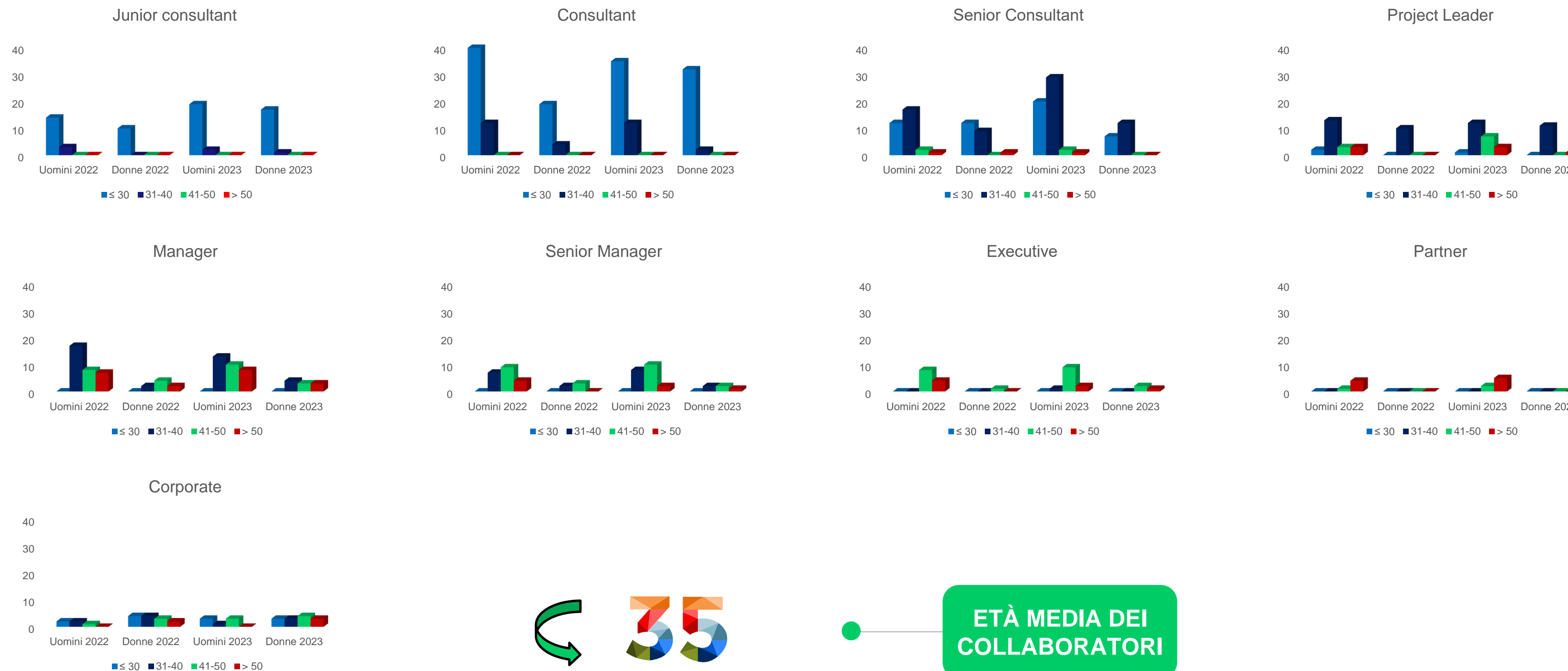


4. LE PERSONE AL CENTRO

4.1 KPI

Nel 2022 la popolazione aziendale era composta da 288 collaboratori con un'età media pari a 37 anni e **nel 2023** comprende **334 collaboratori** con **un'età media pari a 35 anni**.

Mentre nel 2022 la fascia under 30 rappresentava il 40% della popolazione aziendale totale, nel 2023 è aumentata leggermente, arrivando al 41%.



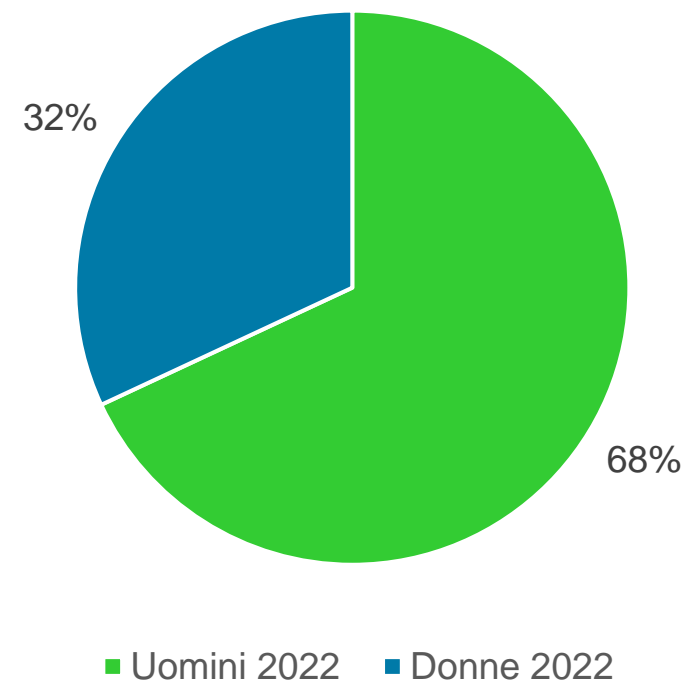
4. LE PERSONE AL CENTRO

4.1 KPI

Il **rapporto per genere**, relativamente alla popolazione aziendale, passa da una percentuale di rappresentanza pari al 68% per gli uomini e al 32% per le donne nel 2022 ad una **pari al 66% per gli uomini e al 34% per le donne nel 2023**.

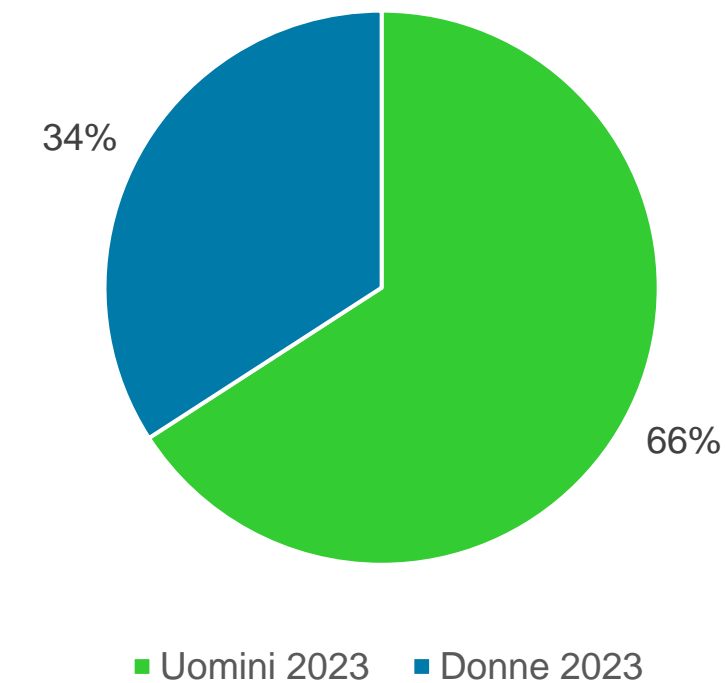
Si nota come, nel corso del 2023, **l'aumento della popolazione aziendale sia stato sostenuto per entrambi i generi**, ma le donne sono cresciute di più aumentando la propria presenza in Qintesi.

Dipendenti per genere 2022



196 uomini
92 donne

Dipendenti per genere 2023



220 uomini	+12%
114 donne	+24%

4. LE PERSONE AL CENTRO

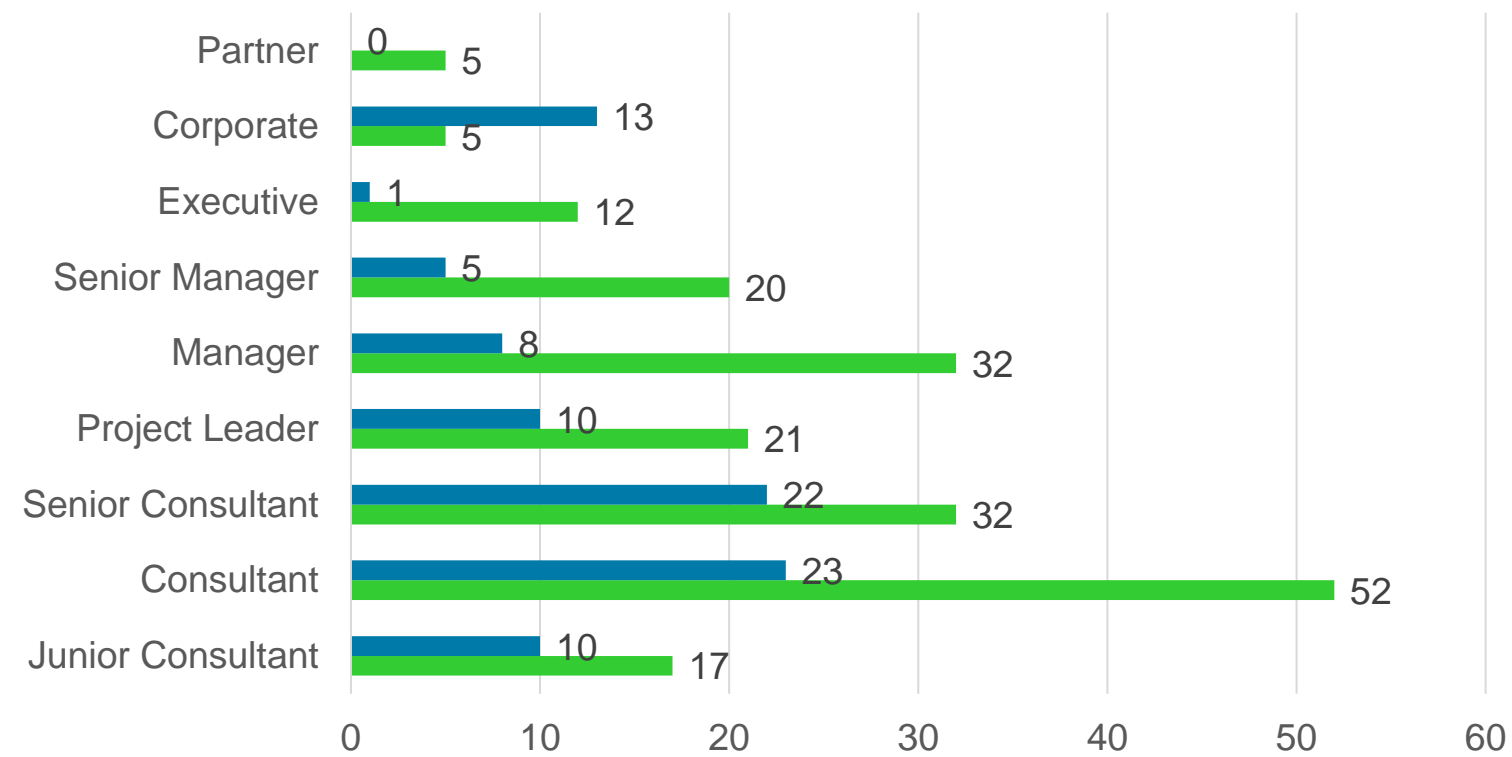
4.1 KPI

Nel 2022 i 196 collaboratori uomini e le 92 collaboratrici donne ricoprivano i ruoli aziendali secondo una logica piramidale, come indicato in tabella a seguire, dove alla base si concentra la maggior parte della popolazione giovane under 30 e con l'avanzamento di ruolo il numero dei collaboratori va a diminuire mentre cresce l'età media. Il modello aziendale presenta quindi peculiarità tipiche dei modelli proposti dalle società del settore della consulenza.

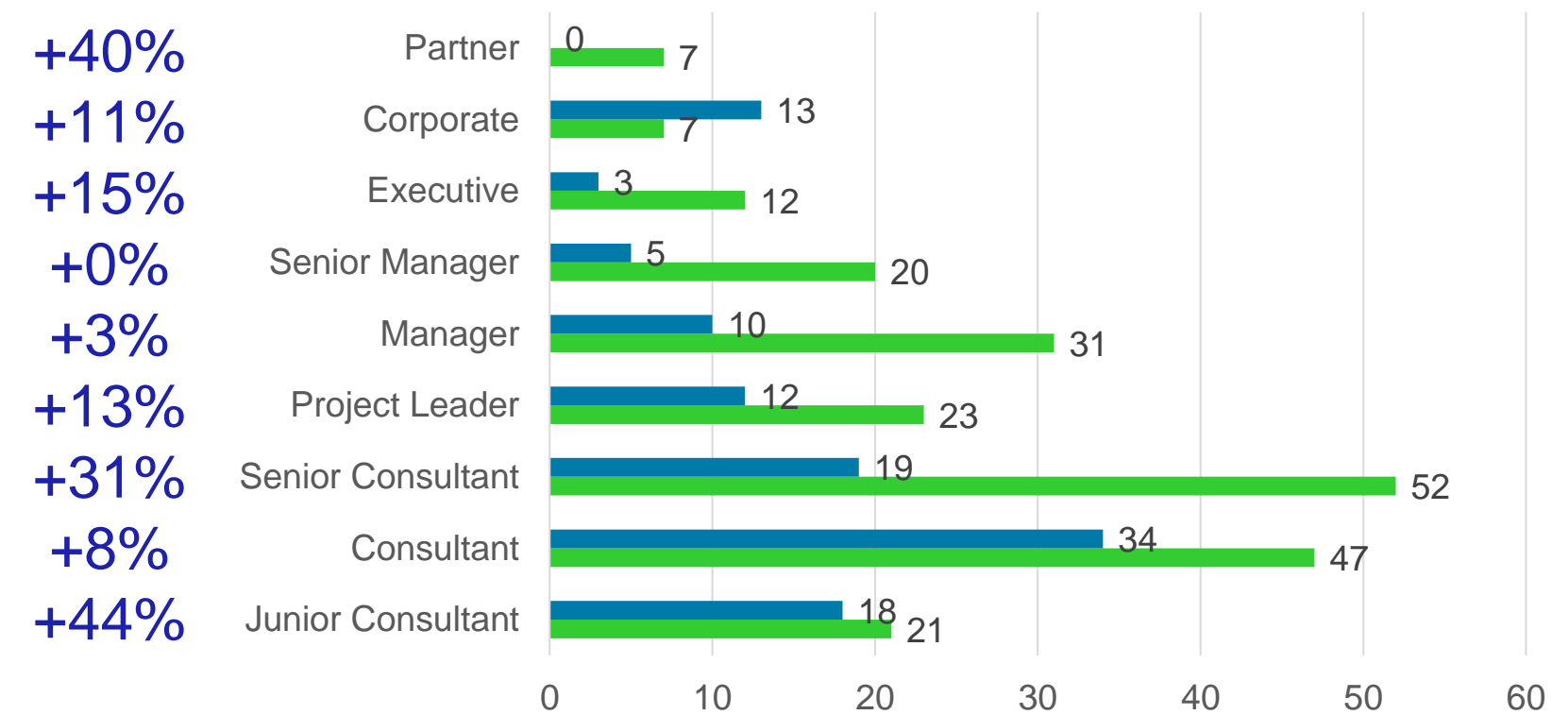
Nel 2023 i collaboratori uomini hanno raggiunto il numero di 220 e le collaboratrici donna di 114, divisi nei **seguenti ruoli**.

Rispetto al 2022, **la popolazione aziendale è aumentata del 16%**, in modo equilibrato tra i vari livelli, a garanzia di una corretta capacità di delivery verso i clienti.

Collaboratori uomini e donne per inquadramento 2022



Collaboratori uomini e donne per inquadramento 2023



Totale: +16%

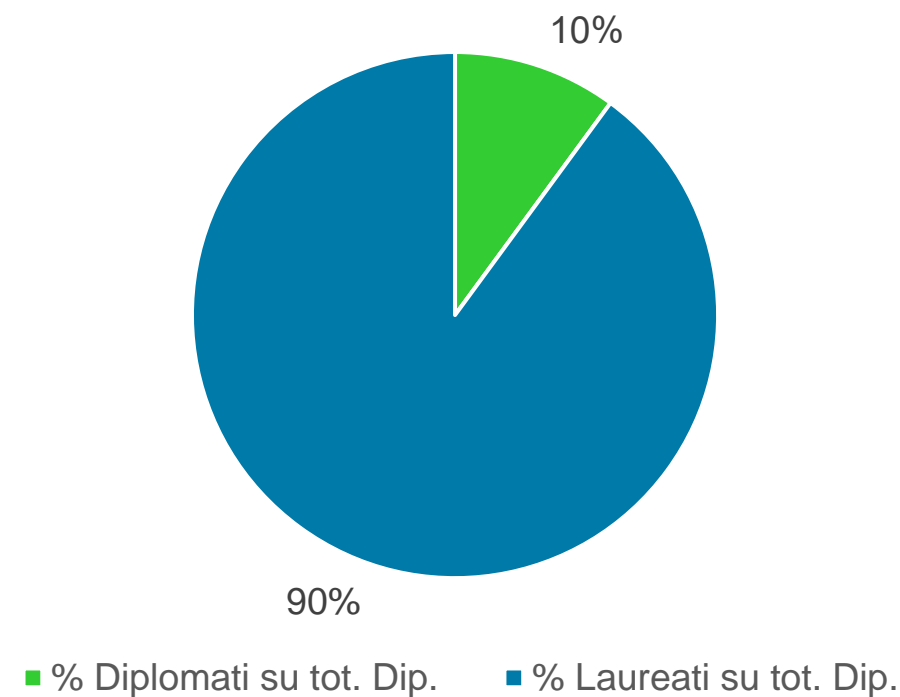
4. LE PERSONE AL CENTRO

4.1 KPIC

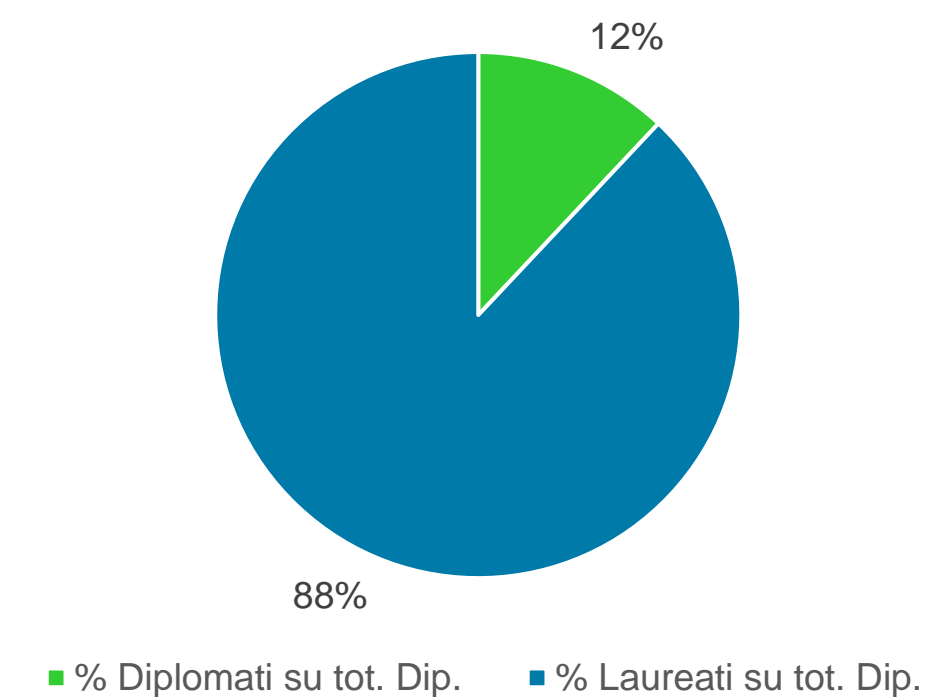
Nel 2022 il 90% della popolazione aziendale era in possesso di una laurea come titolo di studio, il restante 10% di un diploma.

Nel **2023 l'88%** della popolazione aziendale **è in possesso di una laurea** come titolo di studio, **il restante 12% di un diploma.**

Collaboratori per titolo di studio 2022



Collaboratori per titolo di studio 2023



A livello di genere si segnala che nel 2022 **la popolazione femminile ha in media un titolo di studio più elevato** (95% in possesso di una laurea) contro l'88% dei maschi. Nel 2023 il dato è rimasto invariato (94% di laureate tra le donne e 85% di uomini).

Percentuali laureati e diplomati per genere

ANNO	DONNE		UOMINI	
	DIPLOMA	LAUREA	DIPLOMA	LAUREA
2022	5%	95%	12%	88%
2023	6%	94%	15%	85%

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.1 KPIC

Nel **2023** il numero di **dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato** è complessivamente **222**, così suddivisi nei vari ruoli:

Tasso di crescita

+40%

+13%

+15%

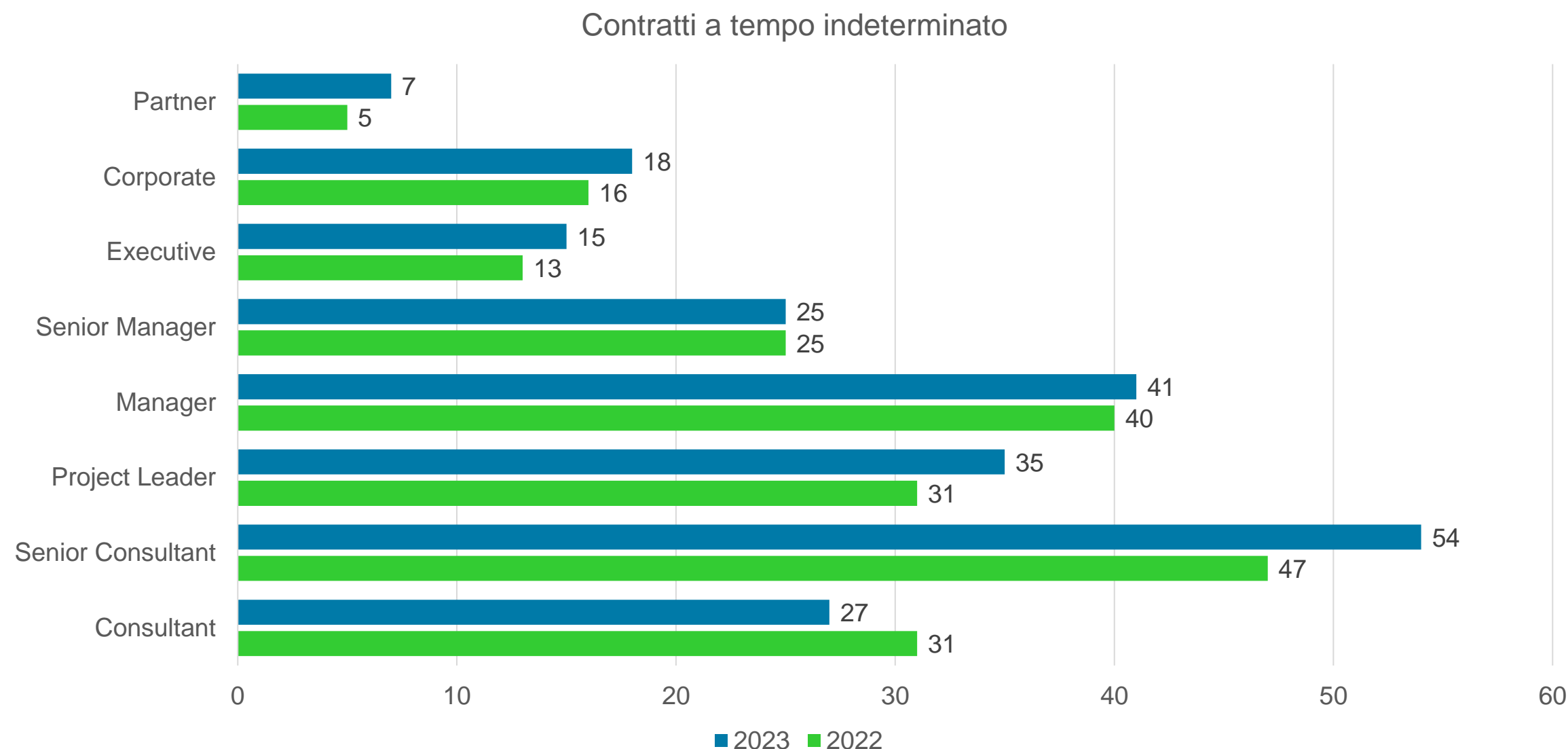
+0%

+3%

+13%

+15%

-13%



Totale: +7%

Nel 2022 il numero di contratti a tempo indeterminato era pari a 208, nell'anno di rendicontazione 2023 si registra dunque un aumento di circa il 7% rispetto al 2022.

I dati sopra riportati accorpano consultant e junior consultant; l'elevato numero di nuovi ingressi di questi ultimi (in genere sono neolaureati) ha fatto sì che la variazione di contratti a tempo indeterminato si sia ridotta.

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.2 TANTE PERSONE, UN SOLO TEAM: PARI OPPORTUNITA'

La competitività delle imprese è costruita anche sulla **valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive** nel mondo del lavoro. Ciò contribuisce al successo dell'impresa, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Attraverso il MOGC e l'adozione del codice etico, si cerca di **sensibilizzare e di formare** adeguatamente tutti **i livelli dell'organizzazione** sul valore della diversità e sulle modalità di gestione della stessa.

Le politiche aziendali sono definite ed attuate, a partire dal vertice, coinvolgendo tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro. La **parità di trattamento** nei processi aziendali è **integrata in tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane**, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera siano assunte unicamente in base alle competenze, all'esperienza ed al potenziale professionale delle persone.

Per Qintesi la **cultura del rispetto dei diritti umani, della diversità di genere e della promozione delle pari opportunità è centrale** in tutte le fasi della vita professionale.

Le **decisioni** relative ad assunzioni, retribuzioni, avanzamenti di carriera e licenziamenti sono **assunte in base al merito**, alle capacità ed alle competenze, con l'intento di offrire a tutti i collaboratori pari occasioni di crescita e di sviluppo. In particolare, la **non discriminazione per qualunque ragione** di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, nazionalità, estrazione sociale, appartenenza sindacale, età, disabilità e quant'altro possa configurare una forma di discriminazione o intolleranza, rappresenta il principio ispiratore delle azioni introdotte.

Tali azioni si focalizzano, infatti, sul merito e sulle caratteristiche individuali dei collaboratori in termini di competenze, esperienze, motivazione e inclinazioni ed è su tali aspetti che fanno leva, al fine di valorizzare e sviluppare la professionalità di ognuno, a vantaggio delle esigenze organizzative e del raggiungimento degli obiettivi.

Dal 2021 Qintesi non ha ricevuto reclami afferenti alla mancata conformità a politiche o procedure dedicate al rispetto dei diritti umani e non ha registrato episodi di discriminazione basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale così come definiti dall'ILO, o altre forme rilevanti di discriminazione che coinvolgono stakeholder interni e/o esterni nelle operazioni avvenute durante il periodo di rendicontazione.

Infine, come anticipato nella sezione traguardi (par 3.6) il nostro impegno nel promuovere l'inclusione e l'uguaglianza di genere è stato riconosciuto attraverso il **conseguimento del certificato di parità di genere**, un risultato che rappresenta una tappa fondamentale nel nostro percorso verso la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti i dipendenti.

0%

Episodi di discriminazione

Violazioni dei diritti umani



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.3 PARI OPPORTUNITÀ – AMBITO RETRIBUTIVO

I vantaggi delle imprese nel mantenere atteggiamenti difensivi di **prevenzione dei rischi legali e d'immagine, derivanti da accuse di discriminazioni** e in risposta alla crescente richiesta da parte delle Pubbliche Amministrazioni e delle grandi imprese di documentare il rispetto dei diritti dei collaboratori da parte dei propri fornitori, **umentano sempre più**, avvicinandosi alle politiche pro-attive di miglioramento dei risultati aziendali, ottimizzando così la gestione delle risorse umane e delle competenze e rafforzando in tal modo le proprie prospettive di successo sul mercato e la competitività a lungo termine.

Qintesi cerca di individuare strumenti concreti per favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, assicurando una **formazione adeguata al rientro dei congedi parentali**.

Un altro importante obiettivo è quello del riconoscimento delle **pari opportunità in ambito retributivo**; infatti, Qintesi si sta impegnando costantemente per ridurre (sino ad azzerare) le differenze retributive tra uomini e donne.

L'attuale **differenza retributiva** tra donne e uomini in Qintesi Spa, a parità di ruolo e di qualifica, è correlata alla presenza di un numero maggiore di uomini nelle funzioni apicali della società. Questo trend è motivato non tanto da un differente processo di selezione e recruitment, ma da un processo storicamente fisiologico che vede la popolazione aziendale con una presenza maggiore di uomini rispetto alle donne, nelle società di consulenza informatica. A tendere tale differenza retributiva diminuirà anche perché la maggior presenza di donne in percorsi universitari tecnici e che approcciano studi STEM sia in campo nazionale che estero, farà in modo che ci sia maggiore equilibrio tra donne e uomini presenti in azienda.



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.4 COLLABORATION

Nonostante Qintesi sia organizzata in Unit specializzate in diversi ambiti applicativi e con caratteristiche tecnico-professionali differenti, incentiva la **collaborazione trasversale delle risorse** in quanto è fermamente convinta che la **diversity**, quale valore aggiunto di ciascuna persona, sia di elevato potenziale a livello aziendale.

La collaborazione e la sinergia tra le Unit è necessaria. La sinergia tra le varie Unit permette di avere **processi rapidi, intuizioni nuove, progetti condivisi**. Creare team di lavoro “misti”, in grado di collaborare in modo snello, genera valore aggiunto per Qintesi in termini di creatività, di efficacia, di specializzazione, di ampiezza di visione, tutti **elementi che aiutano a rafforzare la relazione anche con i nostri Clienti**.

Julio Velasco spiegava già nel 1994 che la *collaboration* è un approccio applicabile in ogni settore, dallo sport alle aziende, con questo pensiero “così come nel volley i compagni fanno copertura al giocatore che schiaccia, anche in azienda bisogna stabilire in cosa consiste concretamente la collaborazione. Questa non può dipendere dalla loro buona volontà o dai rapporti umani che ci sono tra di loro, ma bisogna fare in modo che sia parte del lavoro di ciascuno”.

La collaborazione in Qintesi di più Unit consente una maggiore soddisfazione del cliente finale, perché le risorse del team contribuiscono con conoscenze diversificate alla migliore riuscita del progetto, mettendo a disposizione del Cliente tutti gli strumenti richiesti. Un’integrazione efficace e ben guidata permette inoltre una **crescita personale e professionale** significativa per ogni collaboratore, attraverso uno scambio di opinioni, di visioni, di esperienze e conoscenze differenti.

Di seguito è riportata una tabella in cui sono indicati il numero di progetti che nel 2023 hanno coinvolto più Unit contemporaneamente con il relativo numero.

Numero di Unit coinvolte 2023	Numero progetti
8	9
7	13
6	14
5	32
4	54
3	79
2	107

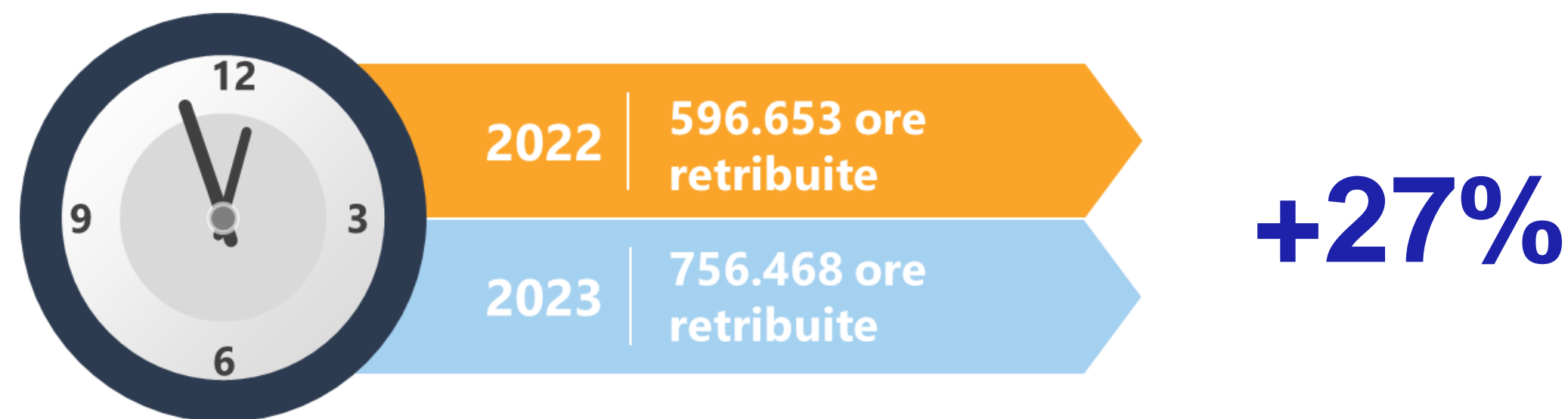


PROGETTI INIZIATI NEL 2023



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO



Nel 2023 le **ore totali di lavoro retribuite sono salite a 756.469** che corrispondono a 94.558,6 giorni lavorativi. Il **3% delle ore lavorate**, ovvero 22.375, **riguardano i collaboratori in part-time**.

Il dato fornito considera tutti i collaboratori che hanno consuntivato negli anni di riferimento, compresi i dimissionari.

I risultati riportati sono il frutto dell'impegno di Qintesi verso il **costante sviluppo occupazionale** e verso **la tutela del lavoro per le proprie risorse**.

Dal 2021 **Qintesi Spa** ha fatto, inoltre, l'esplicita **scelta di somministrare ai nuovi assunti solo contratti con specifiche tutele**, eliminando tutte le forme contrattuali precarie ed applicando a tutti i propri collaboratori il contratto collettivo nazionale (CCNL) del Commercio. Questo fattore è ritenuto molto importante per la tutela del lavoro e dello sviluppo occupazionale e per il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità individuati.

Elemento imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo occupazionale è avere un **processo di recruitment attento e sempre attivo**, per individuare figure professionali coerenti con gli obiettivi aziendali.

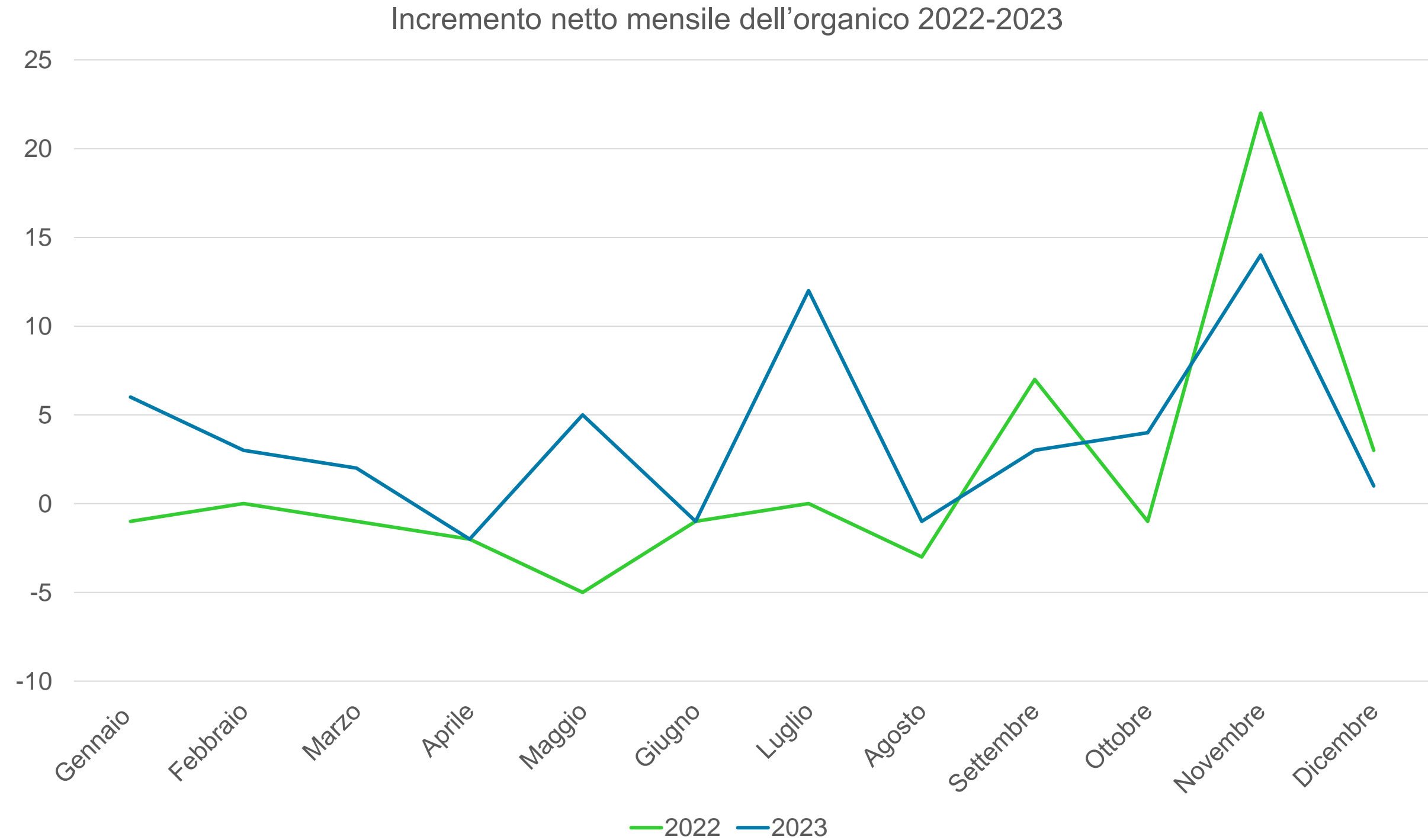
Qintesi mira ad assumere professionisti di eccellenza, con competenze applicabili ai differenti settori di operatività del proprio business. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a specifiche esigenze nate all'interno della Società. La costante attività di talent acquisition consente a **Qintesi** di essere un **punto di riferimento per giovani studenti e neolaureati** in quanto la Società è sempre alla ricerca di talenti con spirito di iniziativa, proattività, precisione ed integrità, che possano diventare ottimi professionisti a supporto delle esigenze di Clienti, di partner commerciali e di altri stakeholder.

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

Il grafico a fianco mostra l'andamento comparato della variazione di personale durante i 12 mesi dell'anno.

Si nota come **nella maggior parte dei mesi la variazione sia positiva** (dato ancora più marcato nel 2023) segno che **la popolazione aziendale va aumentando sempre più.**



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

Qintesi ha inoltre consolidato la propria **partnership con importanti atenei italiani**, insieme ai quali organizza periodicamente **iniziative di recruiting e di employer branding**. Il focus di ogni evento – **Career Day** – è definito in sinergia con l'Università di riferimento e risponde ad esigenze e aspettative individuate dal business aziendale.

Nel corso del 2022 e del 2023 Qintesi ha partecipato, rispettivamente, a 6 e 7 Career Day.

Nel 2022 Qintesi ha, inoltre, partecipato a **due eventi al Politecnico di Milano** dal titolo "**Guess my Job**": i consulenti SAP hanno incontrato gli studenti per un Business Game, il quale ha permesso di far conoscere ai partecipanti il business e le competenze di Qintesi.

Un dato che dimostra quanto Qintesi sia cresciuta, sia attenta ed interessata ai giovani e sia impegnata ad incrementare costantemente lo sviluppo occupazionale è il numero di collaboratori in Qintesi da più di 5 e da più di 10 anni..

Nel 2022 c'erano 59 risorse assunte da più di 5 anni (17% sul totale dipendenti) e 38 assunte da più di 10 anni (11% del totale).

Nel corso del 2023 questi valori sono aumentati a 62 (16% del totale) per le risorse assunte da più di 5 anni e a 49 (13% del totale) per quelle assunte da più di 10 anni.

L'attenzione verso i giovani è dimostrata, anche, dalla **percentuale di nuovi assunti under 30**.

Nel 2022 i giovani under 30 assunti, esclusi i dimissionari, erano pari a circa il 67% del totale dei collaboratori che hanno iniziato, nell'anno di riferimento, la loro esperienza in Qintesi. Nel 2023 il trend è stato confermato con un totale di circa 34 under 30 pari a circa il 76%. I dati sulla repentina crescita della società sono confermati anche dal tasso di crescita occupazionale aziendale riportato nelle seguenti tabelle in cui viene effettuato un confronto tra il 2022 e il 2023.

RUOLO	Totale 2022	Totale 2023	Tasso di crescita
Junior Consultant	27	39	44%
Consultant	75	81	8%
Senior Consultant	54	71	31%
Project Leader	31	35	13%
Manager	40	41	3%
Senior Manager	25	25	0%
Executive	13	15	15%
Corporate	18	20	11%
Partner	5	7	40%
TOTALE	228	334	16%

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

Qintesi valuta annualmente le performance dei propri collaboratori nella prospettiva di gestire adeguatamente gli avanzamenti di carriera in ottica di sviluppo professionale. Sulla base del ruolo assunto sono predisposti **piani di formazione *tailor made***. Tali valutazioni non sono effettuate esclusivamente per i collaboratori neoassunti ed i dimissionari.

Nei periodi di rendicontazione 2022 e 2023 la percentuale di risorse sottoposte alla valutazione delle performance ha raggiunto rispettivamente il 91% e l'88%.

A seguito delle valutazioni effettuate sono state stabilite variazioni contrattuali ed avanzamenti di carriera. Si precisa che **nel 2023 le variazioni e le promozioni sono state pari al 34%**. Il dato non tiene conto delle risorse non più attive alla fine dell'anno di rendicontazione, nonché delle modifiche di ruolo avvenute a seguito dell'adozione del nuovo modello interno di organizzazione dei ruoli e delle responsabilità, approvato dalla Società ed adottato nel corso del 2023.

Qintesi monitora le risorse neoassunte dal loro ingresso in azienda **a distanza di sei mesi e ad un anno dall'assunzione**, e **le risorse con maggiore seniority a distanza di due ed otto mesi dall'assunzione**, attraverso colloqui individuali, al fine di comprendere il "clima" lavorativo ed il coinvolgimento della risorsa nel team di lavoro.

34%
promozioni e
variazioni nel 2023



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.6 SMART WORKING

Nel corso del 2022, **lo smart working è stato interessato da significative evoluzioni**, dettate principalmente dalla complessa situazione emergenziale causate dalla pandemia Covid-19.

In particolare, dal 10 gennaio fino al 30 aprile 2022 è stata sospesa inizialmente la gestione del modello di smart working strutturato in 2 giorni in sede, o da cliente, e 3 in smart working. Vista la situazione pandemica, Qintesi aveva infatti deciso di stimolare ad operare principalmente in smart working, anche da indirizzi diversi da quello del domicilio abituale.

A partire dal giugno 2022 e fino a dicembre 2022 è stato avviato il modello di smart working “a regime” con la possibilità di lavorare fino al 50% dei giorni lavorativi in smart.

Nel 2023 la società è atterrata sulla modalità definitiva di smart working che prevede fino al 60% dei giorni lavorativi su base mensile.

Tale evento ha comportato una riduzione sostenuta dei consumi energetici delle sedi, il cui accesso è stato consentito ai collaboratori solo in determinati periodi e limitatamente a specifiche necessità.

Lo smart working rappresenta dunque uno strumento utilizzabile con logica «win-win».

Per l'azienda i vantaggi derivanti dall'uso dello smartworking sono molteplici tra i quali:

- **Fidelizzazione dei dipendenti;**
- **Riduzione di emissioni di CO2** grazie alla diminuzioni di spostamenti giornalieri casa-lavoro;
- Miglioramento dell'**immagine aziendale**

Per i dipendenti invece i vantaggi risultano i seguenti:

- **Risparmio di tempo** grazie all'eliminazione del tragitto casa-lavoro-casa;
- Minore stress;
- Migliore **conciliazione lavoro-vita privata;**
- **Maggiore efficienza** e produttività.

Un ulteriore vantaggio per i dipendenti è stato **l'aumento da 7 a 8 € del buono pasto** erogato sotto forma di «Ticket Restaurant» sia nei giorni in cui si è in ufficio sia nei giorni in cui si lavora in smart working; un incentivo che rende questa modalità di lavoro più confortevole e vantaggiosa.



60%
smart working
su base mensile



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.7 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

Per Qintesi la **formazione del personale** è uno strumento fondamentale per fornire un servizio di qualità, valorizzando al tempo stesso le capacità professionali e le motivazioni delle risorse coinvolte.

Il progetto di formazione comprende sia la formazione obbligatoria che la formazione professionale per ogni risorsa.

La formazione professionale offerta ai collaboratori **mira sia al miglioramento delle competenze tecniche sia allo sviluppo ed al perfezionamento delle soft skill.**

Qintesi ha sempre cercato, tramite un budget ed un piano personalizzato per ciascuna risorsa, di adeguare la formazione in base alle figure a cui è destinata, partendo dalle nuove risorse per arrivare a manager e futuri manager, così da permettere a ciascuno di sviluppare le proprie doti e capacità sia professionali che manageriali e di leadership.

I corsi di formazione sono **erogati attraverso modalità differenti** (on line ed in presenza). La formazione online garantisce ad ognuno la possibilità di conciliare la propria formazione con impegni professionali e personali e di non preoccuparsi di luoghi e orari. La formazione in aula permette, invece, il confronto e il contatto con i colleghi.

	Ore di formazione totali 2023	Ore medie formazione 2023
Consultant	7.708	62
Senior Consultant	4.674	61
Project Leader	2.383	54
Manager	3.280	78
Senior Manager	1.057	35
Executive	650	38
Corporate	407	13
Partner	57	6

Le ore di formazioni erogate sono state divise per ruolo. Si può notare come **la maggior quantità di ore di formazione per i corsi funzionali e tecnici siano concentrate tra le figure più giovani.**

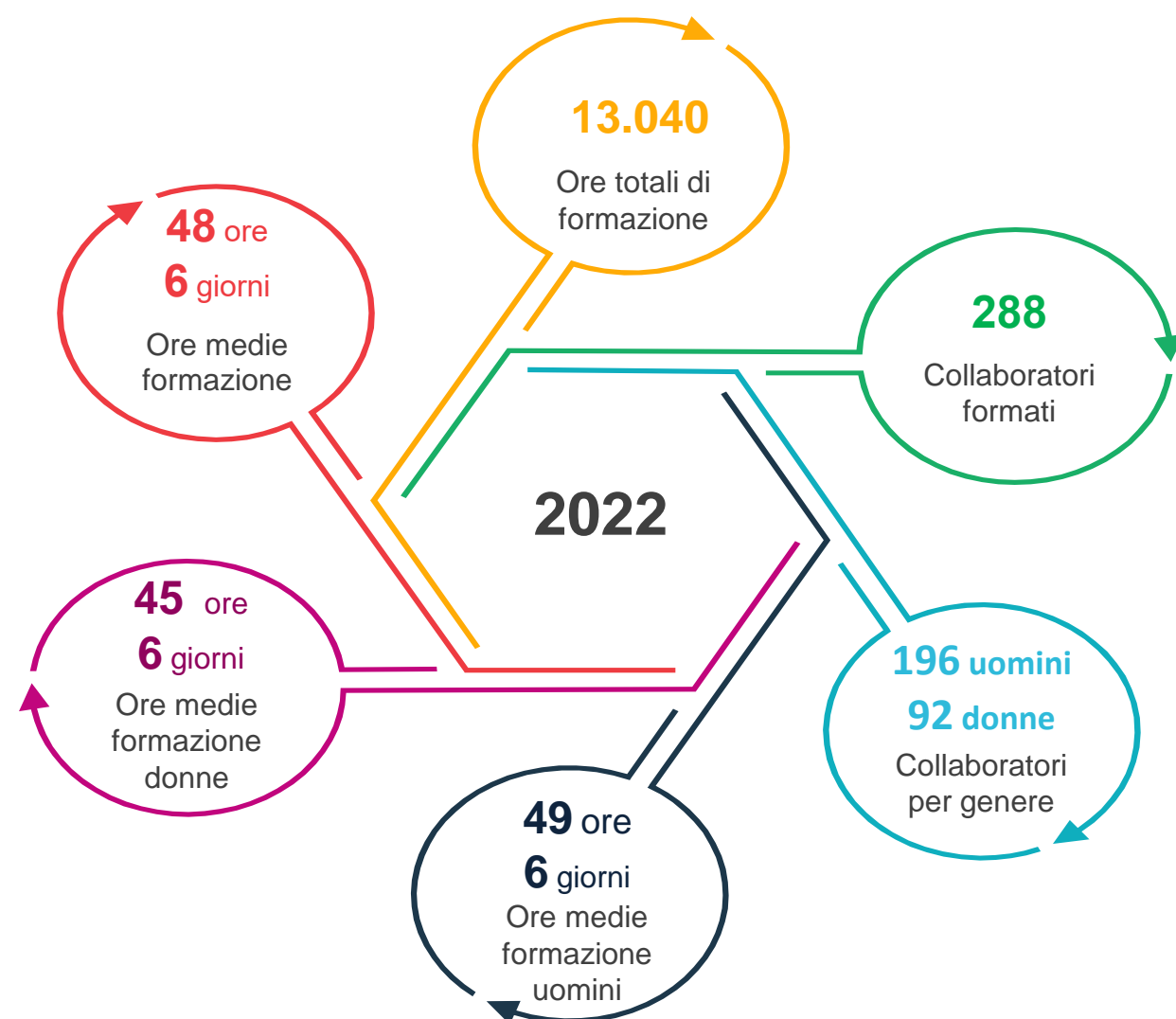
Il dato si giustifica considerando che Qintesi pone particolare attenzione alle figure giovani e neoassunte con l'intento di formare e far crescere gli expert ed i senior del domani che saranno in grado di accrescere le loro skills e soddisfare le esigenze dei clienti.

Nella tabella sono incluse ed accorpate anche le risorse Staff.



4. LE PERSONE AL CENTRO

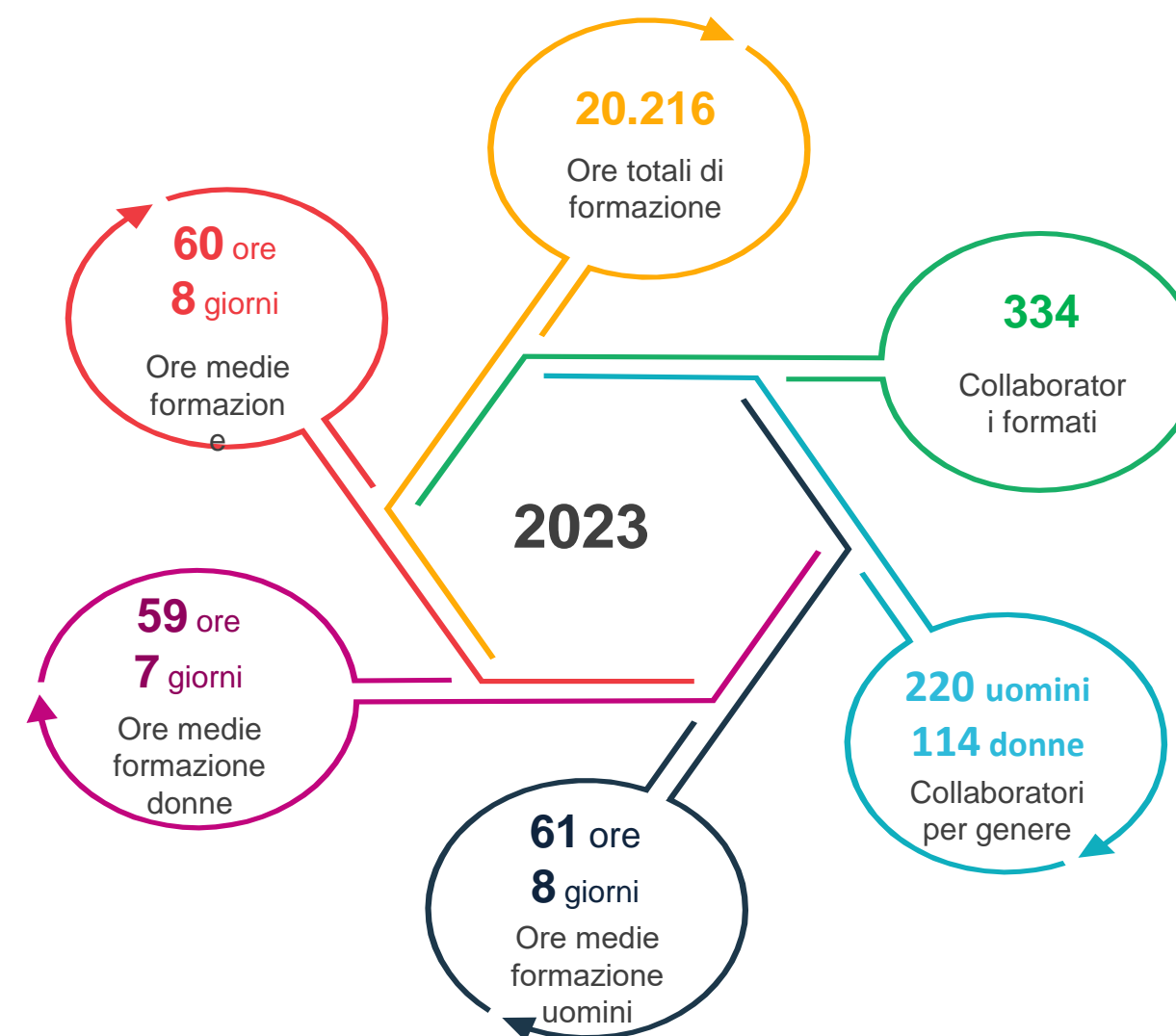
4.7 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO



Nel 2022 Qintesi ha formato, attraverso un piano personalizzato tailor made, 288 collaboratori di cui 196 uomini e 92 donne.

Le ore totali di formazione erogate e consuntivate dalle risorse sono state 13.040.

In media ciascun collaboratore è stato formato per 48 ore, pari a 6 giorni. Gli uomini di media sono stati formati per 49 ore, vale a dire 6 giorni. Le donne sono state formate per 45 ore, cioè 6 giorni. **I corsi hanno riguardato il potenziamento ed il perfezionamento delle competenze funzionali e tecniche.**



Nel 2023 Qintesi ha accresciuto gli sforzi per migliorare ed aumentare la formazione delle proprie persone.

La popolazione aziendale formata ha raggiunto il numero di 334 collaboratori di cui 220 uomini e 114 donne totali. Le ore totali di formazione erogate e consuntivate dalle risorse sono state 20.216. Le ore medie di formazione erogate a ciascuna risorsa ha raggiunto le 52,7 ore ovvero 6 giorni. Le ore medie erogate agli uomini sono state 61 ossia 8 giorni. Le ore medie erogate alle donne sono state 59 pari a 7 giorni.

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.7 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

Di seguito si riporta la tabella per il 2022 ed il 2023 che indica la **percentuale media di ore di formazione** rispetto alle ore lavorate.

	Percentuale media 2022	Percentuale media 2023
Consultant	4%	5%
Senior Consultant	3%	3%
Project Leader	3%	3%
Manager	3%	4%
Senior Manager	3%	2%
Executive	3%	2%
Corporate	3%	1%
Partner	4%	0%

Dai dati si evince l'impegno di Qintesi nella formazione delle risorse più giovani; si può notare infatti come le percentuali medie di ore di formazione rispetto alle ore totali lavorate siano più alte in corrispondenza delle figure più junior della Società. Da sottolineare è anche **l'aumento delle percentuali dal 2022 al 2023**, che conferma gli sforzi di miglioramento ed aumento della formazione considerata da Qintesi come punto fondamentale di crescita professionale e personale.

A prova dell'importanza della formazione e dello sviluppo delle capacità e conoscenze dei propri collaboratori, utile a garantire anche un elevato standard nelle performance presso i Clienti, **Qintesi investe annualmente una parte di budget per far conseguire certificazioni professionalizzanti alle proprie risorse.**

Nel 2023 sono state ottenute 49 nuove certificazioni, in vari ambiti, tra cui SAP, Google, SCRUM Master e PRINCE2® 6th Ed Foundation. Il dato è aumento rispetto al 2022, in cui ne erano state conseguite 39. L'impegno costante di Qintesi nell'investimento in nuove certificazioni ha fatto sì che dal 2011 ne siano state conseguite 272.

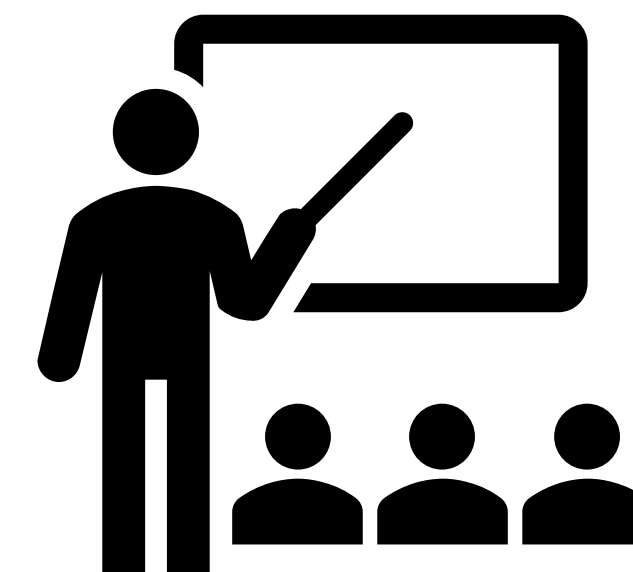
4. LE PERSONE AL CENTRO

4.7 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

Qintesi affianca inoltre le risorse junior neoassunte attraverso un programma di “**Training on the job**” per i primi mesi di lavoro così da poter procedere alla formazione ed all’affiancamento da parte delle risorse dotate di una maggiore seniority.

Tutte le risorse neoassunte partecipano all’**“Academy”**, un corso di presentazione della Società, del Management, dei servizi offerti da Qintesi, degli applicativi utilizzati e dei sistemi SAP e di Google.

Le nuove risorse possono, durante questa esperienza, imparare come è costituita la società, i principali strumenti da utilizzare e apprendere i campi di applicazione anche degli altri gruppi, sempre nell’ottica della migliore collaborazione e conoscenza reciproca, alla base della filosofia Qintesi.



A completamento della panoramica sulla formazione erogata ai dipendenti risulta necessario menzionare il **corso di inglese** che Qintesi, gratuitamente ogni anno, mette a disposizione dei dipendenti desiderosi di migliorare il loro livello nella lingua straniera.

Il corso può essere svolto in modalità remota, con insegnanti di tutto il mondo. Offre, inoltre, diverse modalità di insegnamento: dal solo speaking con il docente, al solo off line con esercizi mirati per migliorare il writing, ad un mix delle due formulazioni per chi voglia migliorare la scrittura ed il parlato.

Si precisa che le ore relative al corso di inglese non sono incluse nel conteggio della formazione riportata nei grafici e nelle tabelle di questo capitolo.

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.7.1 QI – INNOVATION LAB

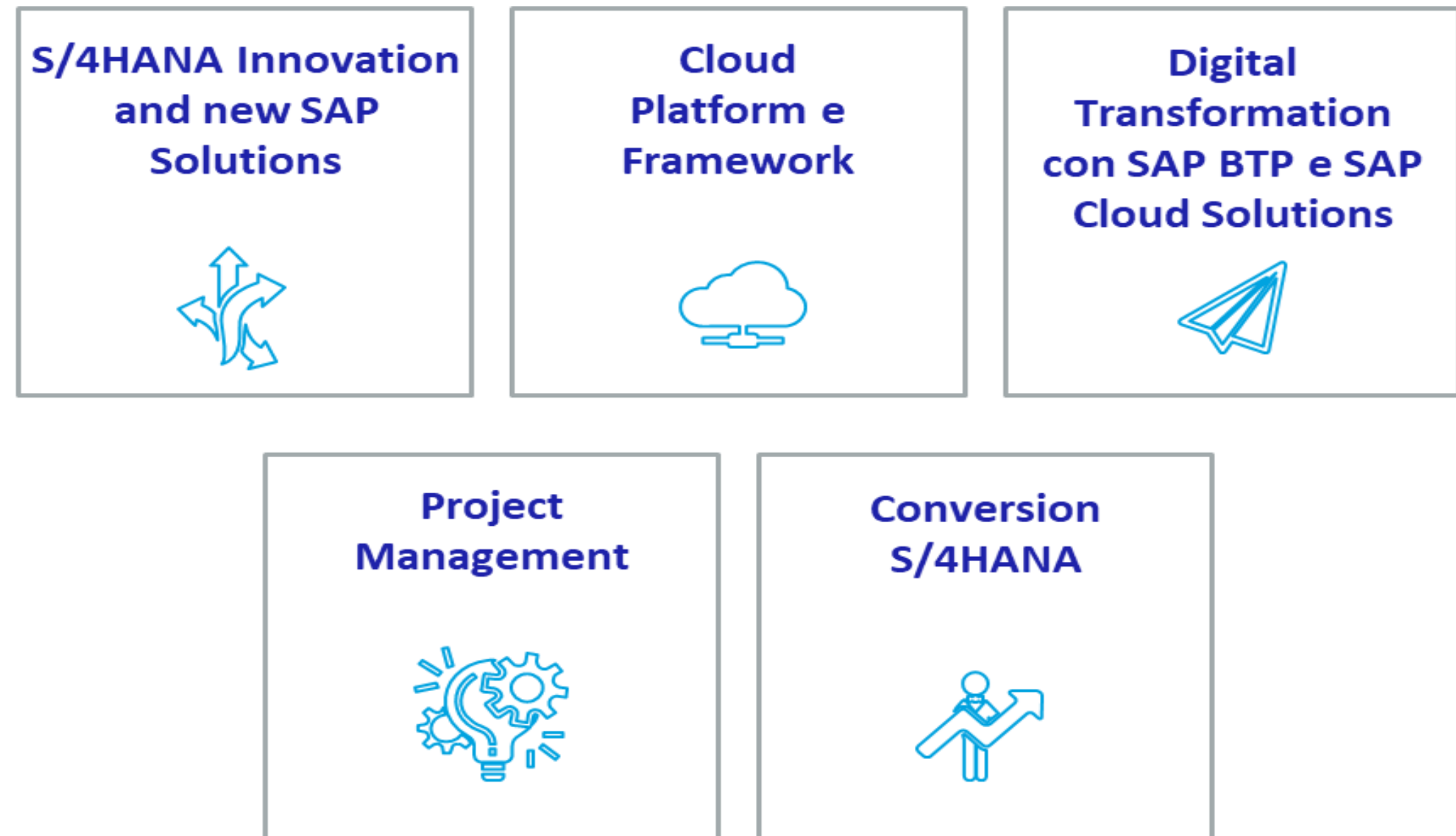
Qintesi da sempre investe nell'innovazione che necessita di una costante **attività di acquisizione di nuove competenze e di valutazione di nuove tecnologie e soluzioni** attraverso la **realizzazione di prototipi**, anche in collaborazione con i Clienti. Qintesi investe infatti circa il 7% della capacità produttiva in progetti di innovazione.

Ogni anno sono definiti i **QI-Innovation Labs**: veri e propri laboratori in cui si progettano, sviluppano e verificano le soluzioni più innovative finalizzate a migliorare i processi dei Clienti.

Il modello di Qintesi è di **“open innovation”** per aggregare risorse con background complementari.

La mission dei QI-Innovation Labs è:

- lo scouting di nuove tecnologie
- lo studio e la sperimentazione
- le valutazioni di fattibilità
- lo sviluppo di prototipi
- la definizione della value proposition e dell'approccio progettuale



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.8 SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza delle proprie persone rappresenta una priorità in quanto ha impatto sulla protezione del benessere psico-fisico delle persone e indirettamente sull'andamento del business nel suo complesso.

Qintesi ha implementato un **sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza** sul lavoro in ottemperanza alla normativa italiana prevista dal D.Lgs. 81/08, al fine di garantire la tutela dei suoi collaboratori in modo efficace.

Alla funzione Human Resources è affidata la gestione operativa della **normativa SSL**, che sottintende lo svolgimento di tutte le attività volte all'adempimento agli obblighi definiti dalla legislazione vigente, ed assicura che ciascun lavoratore riceva adeguata informazione, formazione e addestramento, tenuto conto delle diverse responsabilità, ruoli ed esposizione al rischio.

La descrizione e la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sono contenute nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, redatto al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione ed elaborare il programma per garantire il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza.

Nel DVR per ogni rischio identificato si individua un piano di monitoraggio periodico specifico (valutazioni specifiche) e si pianificano opportune azioni atte a mitigarne l'impatto e volte al monitoraggio.

Nel DVR è descritta anche la **metodologia di valutazione dei rischi, la stima, nonché l'elenco dei provvedimenti da adottare**. Per ogni rischio è tracciata una valutazione specifica con indicazione della periodicità del monitoraggio mentre dalla survey di monitoraggio scaturiscono azioni correttive.

Successivamente all'individuazione dei rischi aziendali, alla loro classificazione nel DVR ed alla definizione nello stesso documento di una pianificazione di interventi ed azioni volti a mitigare gli impatti nel contesto aziendale, le funzioni competenti attuano alcune attività volte a garantire l'applicazione delle suddette indicazioni al contesto aziendale che comprende la sorveglianza sanitaria e la predisposizione di sopralluoghi periodici sulle sedi di lavoro oltre a riunioni semestrali, utili per verificare lo stato avanzamento delle suddette azioni. Le eventuali non conformità rilevate sono riportate su di un apposito modulo consegnato al datore di lavoro, perché quest'ultimo possa provvedere all'attuazione di quanto prescritto.

All'interno dell'organizzazione è svolta **attività di formazione ed informazione periodica**, al fine di sensibilizzare le persone con riferimento alle tematiche di Salute e Sicurezza ed alla mitigazione dei rischi professionali legati alle attività aziendali. I lavoratori sono puntualmente aggiornati circa le informative ed i regolamenti SSL da rispettare nell'esercizio delle proprie attività professionali, attraverso comunicazioni mirate e pubblicazione delle informative in una sezione intranet dedicata, visibile a tutti.

Formazione sulla sicurezza	N° Corsi 2022	N° Corsi 2023
Sicurezza Specifica	156	236
Sicurezza Generale	128	184
Aggiornamento lavoratori	288	210
Aggiornamento addetti sicurezza	66	24

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.9 FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO



Anche grazie alla maggiore consapevolezza acquisita dai lavoratori, **nel 2022 e nel 2023 il numero degli infortuni sul lavoro**, anche di lieve entità, **è pari a 0**.

Di conseguenza, il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze, di decessi e di malattie professionali è stato pari a 0.

Secondo le modalità previste dalla specifica procedura aziendale, gli **infortuni sono segnalati dal collaboratore**, verbalizzati e comunicati all'INAIL **in linea con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento**. Gli infortuni sono poi classificati in un apposito libro infortuni disponibile alla consultazione.

Nel corso del 2022 e del 2023 Qintesi ha erogato numerose **ore di formazione ai collaboratori legate ai temi della salute e della sicurezza** sul lavoro, a dimostrazione di quanto l'argomento risulti essere fondamentale per la Società.

Nel 2022 il totale delle ore di formazione effettuate tramite docenti specializzati ha raggiunto le 738.

Nel corso del 2023 gli sforzi per la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori sono stati mantenuti. Il **totale delle ore di formazione erogate tramite docenti specializzati ha raggiunto le 654 ore**.



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.10 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WELFARE AZIENDALE

In Qintesi, **il benessere dei collaboratori e il welfare aziendale sono aspetti importanti** che si concretizzano attraverso l'offerta di servizi e strumenti di welfare a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, delle situazioni di fragilità individuale, della salute e del benessere individuale. In particolare, sono impiegate:

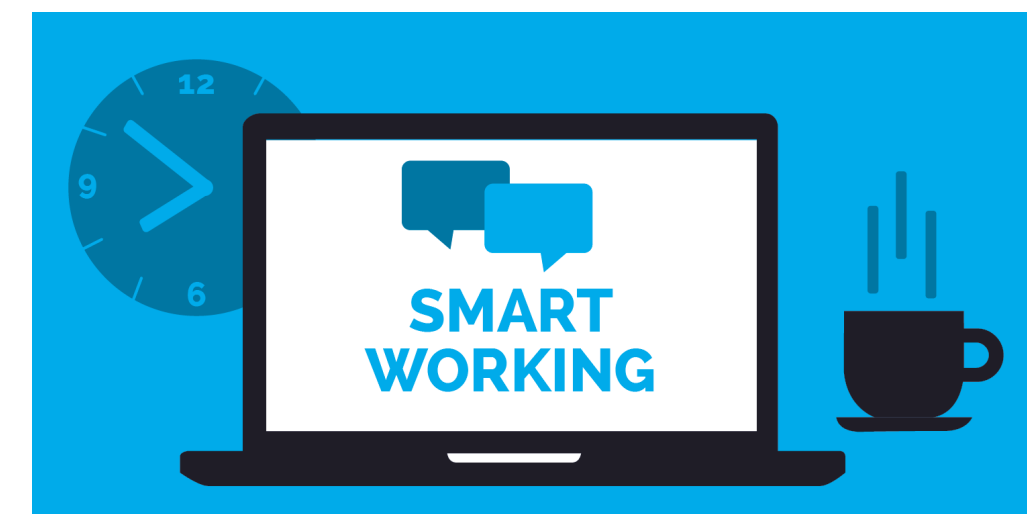
- **forme di flessibilità come il part-time**, nelle sue diverse formulazioni
- **smart working**.

La società, ed in particolare la funzione Human Resources, sono sempre disponibili all'ascolto delle esigenze dei collaboratori ed inclini ad agevolare le esigenze individuali. In applicazione del CCNL, **Qintesi riconosce, in materia di assenze per maternità e congedi parentali, un trattamento conforme a quanto previsto dalla legge**.

Nel 2022 e nel 2023 **tutti i dipendenti che hanno avuto diritto al congedo obbligatorio** ed hanno deciso di utilizzarlo **sono poi rientrati al lavoro e hanno mantenuto la propria posizione**.

Alcune figure di Qintesi, come benefit ulteriore, **hanno diritto all'auto aziendale** concessa al dipendente in modalità Fringe Benefit.

Infine come, già ricordato nella sezione dedicata (par 4.6), dal 2023 la società è atterrata sulla modalità definitiva di smart working che prevede fino al 60% dei giorni lavorativi su base mensile.



60%
giornate in
smartworking

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.11 PROGRAMMA WHP



Il concetto di promozione della salute nei contesti occupazionali (Workplace Health Promotion o WHP) presuppone che **un'azienda** non solo attui tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali, ma **che si impegni anche ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute**, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche.

Qintesi, dal 2015, **aderisce al programma WHP realizzato in collaborazione con ASL Bergamo e ASL Milano** e patrocinato a livello europeo impegnandosi ad informare i collaboratori e sviluppare iniziative concrete riguardanti: corretta alimentazione, contrasto al fumo, promozione dell'attività fisica, mobilità sostenibile e sicurezza stradale, contrasto alle dipendenze ed all'alcol, benessere e conciliazione vita privata-lavoro.

Per ciascuna di queste aree sono **condivisi numerosi materiali**, via intranet e/o via Google Currents tramite la Community dedicata, tra cui: pillole informative inviate dall'ATS, campagne di informazione e segnalazione dei numeri utili, attivazione di convenzioni dedicate a Qintesi, articoli che approfondiscono alcuni punti di vista specifici. Anche verso l'esterno Qintesi dimostra la sua attenzione ai temi di sostenibilità e benessere dei collaboratori tramite la pubblicazione periodica, sui suoi canali social (LinkedIn e Facebook), di comunicazioni relative al Programma WHP.

Ogni anno, inoltre, è effettuata una **rendicontazione puntuale delle attività** avviate sulla base della pianificazione condivisa con le ATS di riferimento ad inizio anno.

Qintesi, grazie alle sue numerose iniziative, ha ricevuto il **Riconoscimento per il programma WHP** per l'impegno profuso nel promuovere la salute dei collaboratori.

Programma
WHP
Luoghi di lavoro che Promuovono Salute

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.12 LA COMUNICAZIONE

La **cura per le persone**, che rappresenta uno dei pilastri della responsabilità sociale di Qintesi, si è migliorata e concretizzata, nel corso del 2023, in una serie di **iniziative e novità interne volte ad agevolare la comunicazione** tra Unit e team, tra Società e collaboratori e ad affiancare il personale nella situazione di emergenza sanitaria ed isolamento personale e familiare provocato dalla chiusura degli uffici e di tutte le altre attività nella vita individuale di ciascuno.

L'impegno e l'attenzione posti nella **correttezza, tempestività e chiarezza della comunicazione interna** risultano essere driver fondamentali per la comunicazione verso l'esterno.

Qintesi comunica e resta in contatto con le proprie persone attraverso **diversi canali**:

- News pubblicate nella intranet aziendale
- Pillole
- Google Currents
- Meeting aziendali

I **canali di comunicazione verso l'esterno** sono:

- News pubblicate sul sito web istituzionale
- Comunicati stampa
- Blog
- Social network
- Webinar
- Newsletter esterne



4. LE PERSONE AL CENTRO

4.12 LA COMUNICAZIONE

Nel corso dell'anno sono state introdotte numerose **azioni comunicative ed iniziative di aggregazione** per aumentare la diffusione e la condivisione dei progetti aziendali e per stimolare il coinvolgimento dei lavoratori, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro sereno e stimolante.

Tutte le attività di comunicazione interna riguardano la popolazione aziendale, compresa la classe manageriale.

Nel corso del 2022 e del 2023 sono state anche **lanciate alcune survey**:

- survey sul lavoro da remoto emergenziale, svolto allo scopo di rilevare gli elementi che hanno caratterizzato il lavoro da remoto e la percezione dei collaboratori
- survey sull'opportunità di erogazione del vaccino per il Covid-19 da parte della Società
- survey di verifica ed analisi del clima aziendale
- mappatura spostamento casa-lavoro (Mobility Manager) allo scopo di verificare la coerenza rispetto alle richieste normative e per poter eventualmente pianificare interventi migliorativi o proposte agli Enti locali
- survey al top management sugli obiettivi di sostenibilità

Comunicazione e Marketing	Dati 2022 Qintesi S.p.A.	Dati 2023 Qintesi S.p.A.
News pubblicate sul sito web	38	41
Comunicati stampa pubblicati sul sito web	3	1
Articoli blog e contenuti gated	28	18
News pubblicate sulla intranet aziendale	124	0
Pillole	28	0
Social Post (Facebook e LinkedIn)	534	653
Newsletter esterne per eventi e webinar	60	50
Meeting aziendali	4	4

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.13 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ



L'impegno di Qintesi verso le comunità locali si manifesta attraverso la **vicinanza al mondo universitario locale**, sia in termini di disponibilità all'insegnamento, sia come serbatoio da cui attingere per ricercare nuovi collaboratori.

Qintesi, infatti, ha **erogato circa 200 ore di formazione alle università del territorio Lombardo** ed ha effettuato diversi career day, nello specifico 7 nel 2022 e 6 nel 2023 partecipando in maniera attiva agli eventi.

Nel 2022 Qintesi ha, inoltre, partecipato a due eventi al Politecnico di Milano dal titolo "Guess my Job" in cui, attraverso lo svolgimento di un Business Game, i consulenti SAP hanno potuto illustrare ai partecipanti il proprio business e le proprie competenze.

La vicinanza ed il rispetto per le comunità locali guidano anche le **sponsorizzazioni e le liberalità**, che rappresentano un'altra modalità di collaborazione con il territorio e sono **orientate**, fino ad oggi, **verso l'area tematica culturale**. Il finanziamento è rivolto a iniziative, eventi o manifestazioni all'interno dei quali veicolare il marchio Qintesi appare funzionale al consolidamento dell'immagine e reputazione aziendale.

Qintesi ha poi deciso di introdurre una nuova figura professionale, il **Mobility Manager**, ossia **colui che si occupa di promuovere interventi volti a ridurre l'utilizzo del mezzo di trasporto individuale** negli spostamenti casa lavoro, programmando soluzioni ottimali di mobilità ecosostenibile; il fine è di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane.

4. LE PERSONE AL CENTRO

4.13 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ

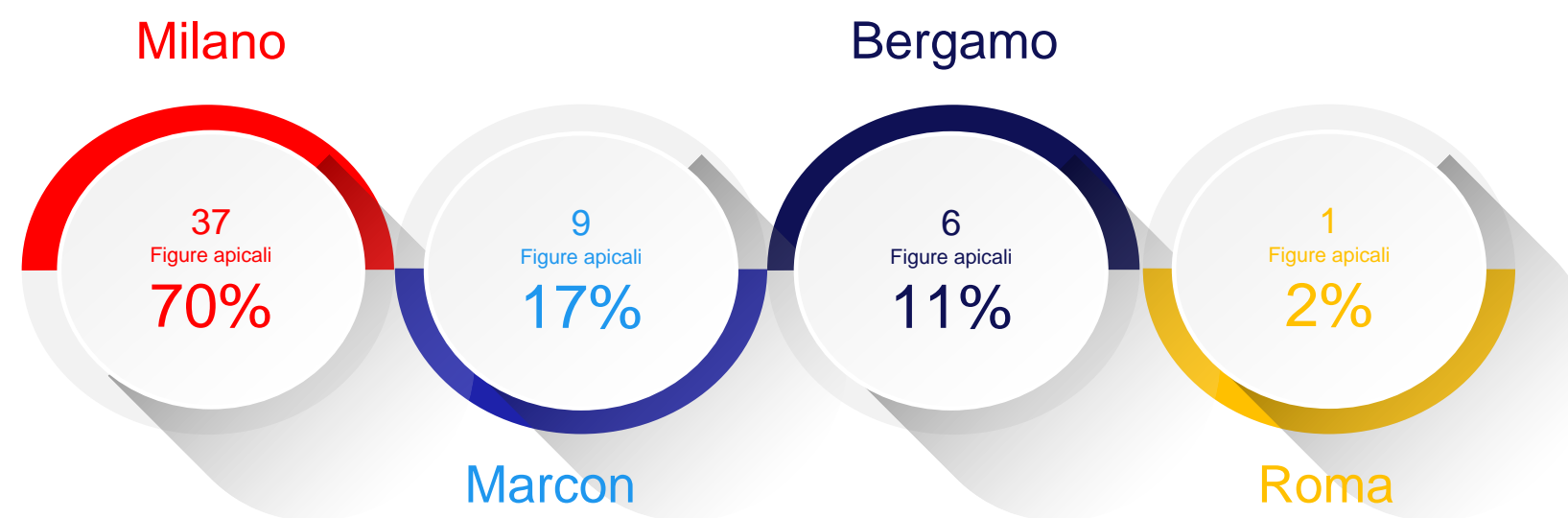
Nel corso del 2023 Qintesi ha aderito a numerose **iniziative dedicate alle aziende che abbinano sport, salute, benessere e attività di team building con scopi di charity e solidarietà**. Ha, infatti, contribuito con diverse donazioni a varie enti e associazioni.

In particolare, **la società ha sostenuto attraverso una donazione la Fondazione AIRC** (Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro) in occasione della Milano e Roma Marathon **e la Cooperativa Iside** - Centro Antiviolenza con la partecipazione alla Venice Marathon. Qintesi ha effettuato una **donazione per supportare l'Associazione per il progetto RunnHer - Orphan of femicide, Invisible Victim** che sostiene i bambini e le bambine orfane di femminicidio e le loro famiglie affidatarie.

Qintesi, inoltre, in qualità di **Ambasciatori di Donizetti**, ha effettuato nel corso del 2022 e 2023 alcune importanti donazioni **alla Fondazione Teatro Donizetti**.

La vicinanza alle comunità locali è testimoniata anche dal supporto che dimostra Qintesi alle **organizzazioni di volontariato**. In particolare, nel 2023 la società **ha erogato una donazione all'associazione «City Angels»** la quale aiuta le persone bisognose e porta sicurezza e tranquillità sulle strade delle città italiane.

Infine, a dimostrazione dell'impegno per la comunità locale continuiamo a credere nel concetto di **“territorialità diffusa”** e la presenza di figure apicali nelle varie aree territoriali in cui la società opera ne è prova concreta. L'inclusione di queste figure apicali contribuisce ad aumentare i benefici economici per la comunità locale e può migliorare le capacità di comprensione ed ascolto delle necessità locali da parte di Qintesi.



Qintesi, inoltre, credendo nel territorio in cui opera e fornisce i propri servizi, **si impegna a sostenere la comunità locale aiutando a garantire un'economia stabile**.

In particolare, viene destinata la quasi totalità del budget di approvvigionamento, utilizzato per le sedi operative significative per l'acquisto di beni, prodotti e servizi utili all'operatività aziendale, per fornitori con sede in Italia e soprattutto verso aziende del territorio lombardo e veneto.

5. NUMERI E VALORI

5.1 VALORE ECONOMICO GENERATO

Nel corso del 2023 gli **sforzi commerciali** si sono concentrati nel mantenere i **rapporti con i Clienti esistenti** e nel **rafforzare la presenza ed il market-share** nei settori di mercato in cui Qintesi è storicamente presente (mercato assicurativo su tutti) anche, in alcuni casi, conseguendo redditività inferiori all'anno precedente.

Attraverso la valutazione di iniziative congiunte con altri operatori di mercato con caratteristiche complementari, **Qintesi ha anche attivato iniziative per avvicinare nuovi segmenti di mercato**, acquisendo nuovi clienti, anche in questo caso privilegiando l'ampliamento della propria quota di mercato rispetto a massimizzare la redditività.

Per affrontare meglio le sfide del mercato di riferimento in cui l'aggiornamento tecnologico è fattore di successo, **Qintesi ha investito significativamente nell'ambito formativo delle proprie risorse**.

L'obiettivo per il 2024 è di dare continuità a queste iniziative cercando di migliorare la redditività anche su alcuni clienti "storici", pur a fronte di spinte concorrenziali molto aggressive ed in uno scenario caratterizzato da una grande incertezza che caratterizza tutti i settori a fronte della situazione geo politica molto instabile e della spinta inflazionistica molto marcata.

Nel 2023 il valore totale della produzione generato da Qintesi ha raggiunto i 30.555.490 €, in crescita rispetto ai dati del 2022 che segnavano un totale di 26.951.181 €.

Il valore economico distribuito nell'anno di rendicontazione è stato pari a 30.007.694 € che rappresenta circa il 98% del valore economico totale generato.



Valore economico generato e distribuito (Euro)	QINTESI SPA	
	2023	2022
Valore economico generato dall'azienda (A)*	30.555.490	26.951.181
Costi della produzione (B)*	30.007.694	26.336.177
di cui Costi del personale (B.9)*	20.342.653	17.448.227
Dividendi	-	-
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate (20)*	257.262	268.820
Utile	292.348	327.853
Valore economico trattenuto (utile-dividendi)*	292.348	327.853

(*) Tra parentesi, nella tabella sopra allegata, i riferimenti alle voci della Nota Integrativa degli schemi di bilancio approvato e depositato al 31.12.2023.

Si segnala inoltre la consistenza del Patrimonio Netto della Società, pari a Euro 6.132.949 nel 2022 ed incrementato a Euro 6.425.298 nel 2023, a conferma della forte patrimonializzazione da parte dei Soci.



5. NUMERI E VALORI

5.2 INVESTIMENTI

Nel corso del 2021 Qintesi ha spostato la propria sede legale presso il “Kilometro Rosso – Innovation District”, un polo privato di innovazione leader in Europa punto di incontro tra ricerca e impresa, ed appartiene al cluster “Information and Communication Technology”.

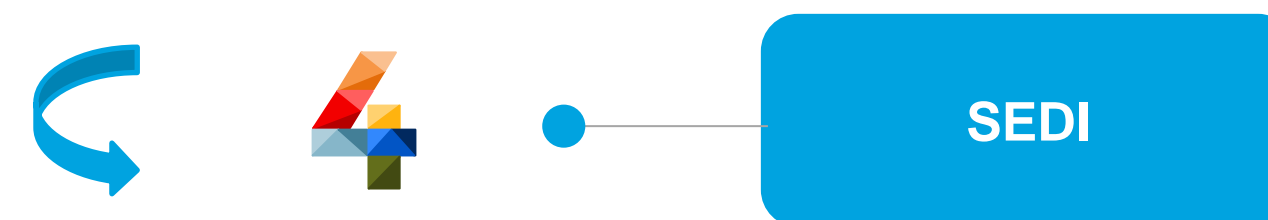
Kilometro Rosso è un Parco Scientifico Tecnologico che sorge lungo l’autostrada A4 alle porte di Bergamo: un luogo che ospita aziende, centri di ricerca, laboratori, attività di produzione high-tech e servizi all’innovazione. Ispirato alla multisettorialità ed alla interdisciplinarietà, è un campus che valorizza il dialogo tra cultura accademica, imprenditoriale e scientifica, la complementarità e la specializzazione. **La sua Mission è incentivare la crescita di un distretto della conoscenza**, dell’innovazione e delle alte tecnologie, creando un punto di aggregazione di imprese dalla forte propensione innovativa e di istituzioni scientifiche e centri di R&S delle aree più evolute.

L’investimento ha una durata complessiva stimata di 12 anni per un totale di circa 1.269.105 euro in cui sono ricompresi: l’acquisto dell’immobile, degli arredi e dell’allestimento degli uffici e degli accessori.

La struttura del Kilometro Rosso è funzionale a generare sinergie tra attività imprenditoriali, centri di ricerca, laboratori, servizi professionali e alta formazione.

Bergamo ha una provincia con uno dei più alti tassi in Europa di concentrazione di grandi industrie manifatturiere su larga scala e in diversi settori. La sola Valle Seriana è ancora oggi considerata la valle più industrializzata del Vecchio Continente. Detto questo, si spiega anche perché Kilometro Rosso è a Bergamo: il core business di un Parco Scientifico è quello di erogare servizi di consulenza e assistenza alle imprese fortemente orientate all’innovazione e che quindi investono molto in Ricerca&Sviluppo. E tipicamente la domanda di questo tipo di supporto proviene proprio dalle grandi aziende.

Nel 2024 anche la sede di Roma è stata potenziata, con lo spostamento in via Montagne Rocciose 60, nel prestigioso quartiere EUR.



5. NUMERI E VALORI

5.3 INNOVAZIONE DI SERVIZIO E QUALITÀ - CRESCITA E NUOVE TECNOLOGIE

L'innovazione è un fattore fondamentale del progresso economico che porta beneficio ai consumatori, alle imprese e all'economia nel suo insieme.

Qintesi è da sempre molto attenta alla crescita ed all'innovazione tecnologica, intesa come la tendenza a introdurre nuovi servizi, nuovi prodotti e nuovi metodi di produzione, distribuzione ed uso.

Per procedere allo sviluppo di nuove tecnologie **vengono creati annualmente dei "Laboratori"** con il proposito di:

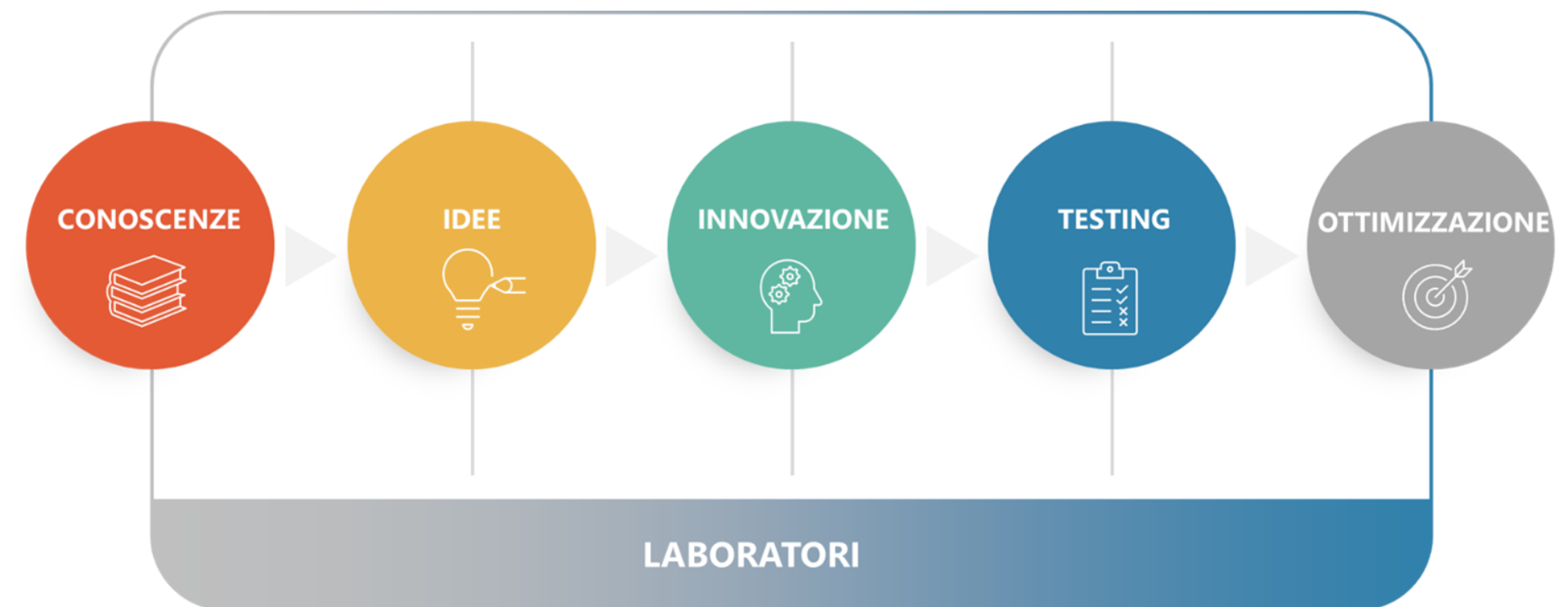
- acquisire conoscenze;
- sviluppare idee e spunti;
- innovare i prodotti ed i servizi;
- testare le soluzioni proposte;
- perfezionare i prodotti ed i servizi.

Nel corso del 2023 erano attivi 8 progetti di innovazione e 2 laboratori relativi a progetti di sviluppo organizzativo e compliance.

Nell'anno di rendicontazione il totale dei laboratori attivi era di 5 con l'ulteriore aggiunta di 3 progetti d'investimento per innovazione.

L'investimento nelle risorse di Qintesi e in nuovi laboratori è stato pari a 418.215 euro.

Nell'anno 2023 il dato dell'investimento in progetti a tema esclusivamente di innovazione e crescita si attesta intorno al 2% rispetto al totale della produzione, il dato relativo all'anno di rendicontazione corrisponde a circa il 1,38% del fatturato.



5. NUMERI E VALORI

5.4 BRAND REPUTATION

Il “**brand**” (o “marchio” o “marca”) è la combinazione di elementi (quali nome, slogan, logo, comunicazione, storia e reputazione) che funzionano come **segno distintivo e identificativo di una impresa**.

Il brand racchiude in sé immagine, valori, significato, ecc. che lo differenziano dai competitor, determinando il rapporto con gli stakeholder di riferimento.

Essendo legato ai sentimenti ed alle emozioni che è in grado di suscitare nel pubblico, è un concetto, soggettivo e relativo, un insieme astratto e dinamico di valori, che non può essere immediatamente imposto, ma può essere costruito lentamente dall’azienda attraverso la comunicazione, la pubblicità e la fidelizzazione della clientela.

Ci sono quindi molteplici fattori che influenzano la percezione del “brand”, tra cui la componente identificativa, quella valutativa e quella fiduciaria.

La componente identificativa ha il suo fulcro in quella che è oggi definita **brand identity** o identità aziendale, ovvero quell’insieme di aspetti ed elementi grafico/comunicativi che determinano la percezione e la reputazione di un brand da parte del pubblico.

«la reputazione aziendale viene definita come una rappresentazione socialmente elaborata e condivisa della storia e dei risultati passati dell’azienda che ne descrive l’abilità di generare valore (economico e sociale) per i suoi molteplici stakeholder» (Masini, Pasquini e Segreto in “Marketing e comunicazione: strategie, strumenti e casi pratici”).

Si esplicita attraverso tutto ciò che aiuta il consumatore ad identificare il marchio (ruolo informativo).

La percezione che ne consegue è caratterizzata da **aspetti emotivi ed istintivi**, dai quali dipende il gradimento ed il successo o meno di un brand, che possono essere misurati attraverso la brand awareness, ovvero la consapevolezza e conoscenza del marchio stesso, il modo in cui i clienti sono in grado di riconoscerlo.

Si tratta di un aspetto determinante per influenzare il comportamento dei consumatori/clienti, basato su una relazione capace di collegare il nome alla soddisfazione di determinati valori, soddisfazione che chiarisce in modo inequivocabile quanto non si possa fare riferimento unicamente ad una diffusione quantitativa.

La componente valutativa si esplicita quando il prodotto/servizio che crea scalpore nel mercato, reca in sé una immagine, ovvero un’impressione, un’impronta del brand determinata nel corso del tempo nella mente del consumatore, oggi più che mai impressionabile e teso a migliorare la propria personalità o a soddisfare determinati standard sociali.

Tale componente si riassume pertanto nella **brand image**, ovvero in ciò che attiene ai significati, alle associazioni mentali, alle utilità (funzionali e simbolico emozionali) che il consumatore annette al marchio.

La componente fiduciaria è la cosiddetta brand reputation e riguarda la relazione, la fiducia e la reputazione che si generano nel lungo periodo.

5. NUMERI E VALORI

5.4 BRAND REPUTATION

Essa indica **in che modo un brand è percepito sul mercato nel suo complesso**, rappresentando il culmine delle idee ed emozioni che il cliente associa allo stesso dopo averlo sperimentato, sia in fase di acquisto, che di utilizzo e nei servizi post-vendita resi disponibili dall'azienda.

Si fa riferimento al “meta-significato” del brand che, garantendo la soddisfazione delle attese nel tempo, consolida nella mente del consumatore/cliente un positivo giudizio in termini di credibilità e affidabilità.

Oggi la misurazione della brand reputation è relativa a **numerosi parametri** quali:

- la **reputazione** di diverse aziende sulla base dei seguenti criteri;
- **l'abilità di attrarre e trattenere persone di talento** e la qualità del management;
- la **responsabilità sociale** nei confronti delle comunità e dell'ambiente;
- il grado di **innovazione**;
- la **qualità** dei prodotti e dei servizi;
- **l'uso intelligente delle risorse** aziendali;
- la **solidità finanziaria**;
- il **valore di investimento** a lungo termine.



Risulta di tutta evidenza che la reputazione svolga un importante ruolo relazionale e di garanzia circa un dato livello di performance e di qualità, riducendo il rischio percepito.

Il “Marchio” Qintesi gode di un notevole grado di notorietà nel settore di riferimento; è in grado di garantire l’alta qualità del prodotto e la capacità della Società di rispondere in tempi adeguati alle richieste dei clienti. Il Marchio ad oggi esprime alcune caratteristiche importanti che delineano la reputazione aziendale e che il mercato riconosce.

In sintesi, le più importanti caratteristiche che emergono sono la leadership, esprimendo una posizione importante di mercato, e la stabilità esprimendo la capacità di mantenere il cliente fedele al servizio. Inoltre, il Marchio permette una maggiore riconoscenza dal mercato, meno incline ad essere suscettibile di fattori esogeni.

5. NUMERI E VALORI

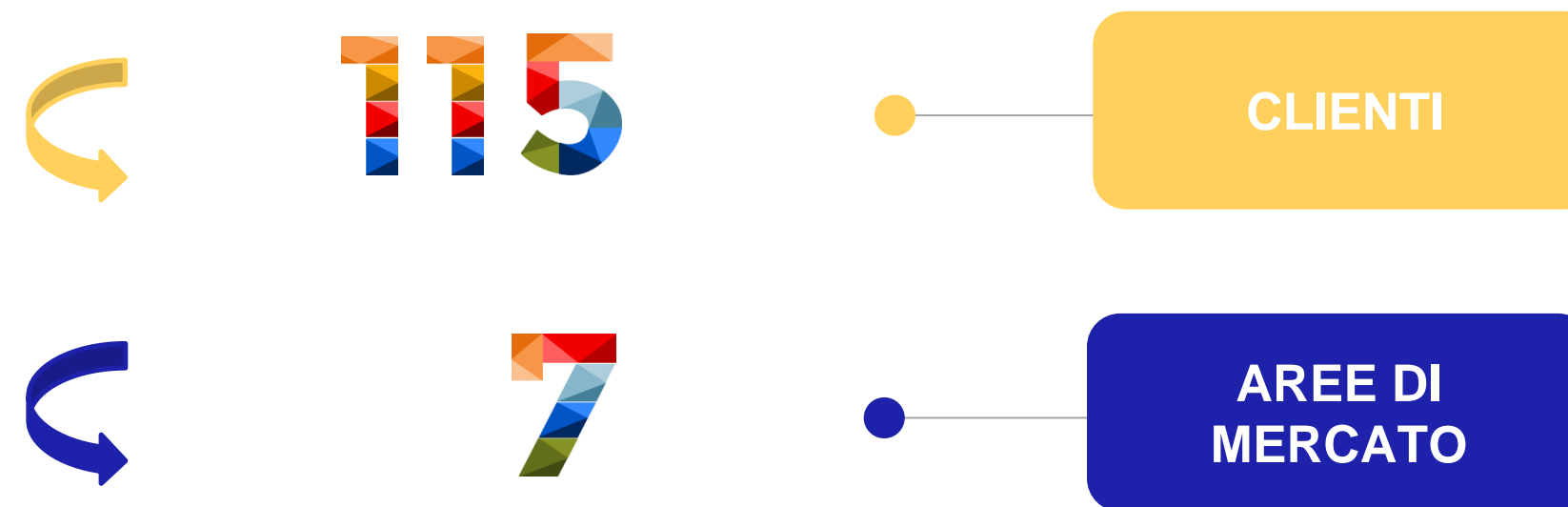
5.5.1 SOLIDITÀ DI BUSINESS E REDDITIVITÀ

Nel corso del 2023 gli sforzi commerciali si sono concentrati nel mantenere i rapporti con i Clienti esistenti e nel rafforzare la presenza ed il market-share nei settori di mercato in cui Qintesi è storicamente presente (mercato assicurativo su tutti) anche, in alcuni casi, conseguendo redditività inferiori all'anno precedente.

Attraverso la **valutazione di iniziative congiunte / accordi con altri operatori di mercato** con caratteristiche complementari alle proprie, Qintesi ha anche attivato iniziative per approcciare nuovi segmenti di mercato, acquisendo nuovi clienti, anche in questo caso privilegiando l'ampliamento della propria quota di mercato rispetto a massimizzare la redditività.

La **cura della relazione è una scelta strategica imprescindibile** per aziende lungimiranti e ambiziose, pronte a evolvere insieme ai clienti. Costruire, coltivare e far crescere relazioni fruttuose e durature è stato un fattore chiave nello sviluppo della nostra realtà aziendale. Per ottenere risultati importanti è necessario concentrarsi sulle percezioni dei clienti e le loro emozioni, mantenendo un rapporto sincero e attento nel corso del tempo. La redditività misura questi risultati, dove per redditività intendiamo la capacità di un'azienda di generare ricchezza tramite la sua gestione in un determinato periodo temporale. L'analisi della redditività è condotta mediante la riclassificazione del conto economico, la quale permette di articolare/suddividere la gestione aziendale e più nel dettaglio attraverso l'analisi delle performance per singolo cliente o singolo progetto.

I primi 10 clienti in lista per fatturato, presentano un totale valore assoluto pari ad € 17.152.831, rappresentando il 58% del totale ricavi 2023. Nel 2022 invece i primi 10 clienti per fatturato generavano un valore pari ad € 17.018.858, rappresentando il 63% del totale ricavi 2022.



5. NUMERI E VALORI

5.5.2 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La **soddisfazione del cliente** (in inglese “customer satisfaction”) è «una sensazione di piacere derivante dal confronto tra le prestazioni percepite di un servizio e le aspettative nei suoi confronti».

Il cliente è soddisfatto quando le sue esigenze, reali o ritenute tali, **sono recepite o addirittura superate**. È necessario interrogare il cliente per dargli più di ciò che si aspetta. **La soddisfazione è intesa come lo stato psicologico derivante da un gap tra la valutazione dell'avvenuta esperienza di consumo e le attese del consumatore in merito a tale esperienza**.

La **Customer Satisfaction** è uno dei principali parametri attraverso cui Qintesi programma e controlla la propria attività. La programmazione consente di individuare le azioni più opportune per assicurare la piena soddisfazione del cliente; il controllo invece, quale valutazione e verifica, permette l'accurata preparazione della fase progettuale, con conseguenze positive sull'erogazione dei servizi. Qintesi considera la soddisfazione dei clienti nel lungo periodo un elemento chiave della propria strategia di crescita, anche nell'ottica della fidelizzazione. Per questo l'organizzazione ha attuato e mantiene un processo di miglioramento continuo attraverso sforzi sistematici che coinvolgono tutte le funzioni aziendali. A tal proposito, Qintesi ha definito **ruoli organizzativi specifici (Area Manager e Account)** a presidio stabile e strutturato della soddisfazione del cliente

I buoni risultati di questa pratica si evincono anche dal fatto che Qintesi ha saputo fidelizzare clienti di lunga data. Pur in contesto di forte crescita, con contratti sottoscritti con numerose nuove società, il 15% dei clienti è tale da più di 10 anni e il 29% da almeno 5.

29%

Clienti da più di 5
anni

15%

Clienti da più di 10
anni

23,6mln

Fatturato su clienti
da più di 5 anni

13,2mln

Fatturato su clienti
da più di 10 anni



6. PIANETA

Qintesi pur non generando un impatto ambientale significativo, in considerazione della natura del suo business, considera comunque imprescindibile un **approccio socialmente responsabile alla progettazione e gestione delle attività**. Per tale motivo, grande attenzione è posta all'utilizzo sostenibile delle risorse e alla minimizzazione degli sprechi nelle sedi e tra i collaboratori.

APPARECCHIATURE INFORMATICHE

Seguendo il **principio dell'economia circolare** product-as-a-service, da tempo Qintesi non acquista materiale informatico (laptop e cellulari) ma **ha deciso di noleggiare tutti i prodotti necessari alle attività di business**. Al termine del noleggio la società produttrice esegue interventi di recupero e ripristino delle condizioni ottimali di funzionamento dei prodotti e li rende nuovamente disponibili sul mercato, limitando il consumo di materie prime e la produzione di scarti e rifiuti.

AUTOVETTURE AZIENDALI

Seguendo lo stesso principio adottato per le apparecchiature informatiche, ed anche in questo caso in attuazione del principio dell'economia circolare product-as-a-service, Qintesi ha deciso di non acquistare direttamente autovetture aziendali ma di ricorrere a **sistemi di noleggio a lungo termine** con aziende leader nel settore attente ai temi del risparmio energetico e della riduzione degli impatti ambientali.

GESTIONE SOSTENIBILE DEGLI SPAZI LAVORATIVI

Seguendo il principio di riduzione dei consumi ed efficienza degli input, **gli spazi nelle sedi Qintesi sono costantemente revisionati per ottimizzarne l'utilizzo**.

Gli spazi lavorativi sono stati organizzati e modulati in diversi **open space e sale riunioni** per permettere la condivisione ed evitare gli sprechi. Sono state inoltre attuate politiche di smart working.

DIGITALIZZAZIONE

Qintesi si è impegnata a **digitalizzare i processi interni**, ponendo grande attenzione alla sensibilizzazione ed alla promozione di buone pratiche rivolte alla **riduzione degli sprechi**. In particolare, è stata **abbattuta quasi totalmente la produzione di documenti cartacei**. Inoltre, i rifiuti vengono differenziati e smaltiti dai comuni in cui opera Qintesi.

Informazioni e processi interni (es. buste paga, assegnazione risorse, etc.) vengono gestiti esclusivamente in formato elettronico tramite appositi tool. Le attività di progetto trovano piena esplicitazione attraverso piattaforme di condivisione (es. Google Drive) e si privilegia la consegna di deliverables in formato digitale.

ASSENZA DI NON CONFORMITÀ

Qintesi tiene a specificare che **non ha mai ricevuto segnalazioni di non conformità con leggi o normative in materia ambientale** e che, di conseguenza, non è mai stata soggetta ad alcuna pena o sanzione per il mancato rispetto delle stesse.



6. PIANETA

6.1 ENERGIA CONSUMATA

Le **emissioni di gas a effetto serra** (GHG) sono costituite da anidride carbonica (CO₂) generata dal consumo di energia elettrica, per l'illuminazione e il riscaldamento delle sedi aziendali, e vengono distinte in emissioni dirette (Scope 1), indirette (Scope 2) e altre emissioni indirette (Scope 3).

Nel corso del 2023 le sedi di Qintesi S.p.A. di Milano, Marcon e Bergamo hanno registrato un consumo totale di energia elettrica pari a 61.996 kWh che corrispondono all'emissione di circa 21,85 tonnellate di CO₂.

L'impatto in termini di consumi (energia, acqua e gas), produzione di rifiuti e di emissioni **non è significativo in termini di doppia materialità** così come previsto dalla nuova CSRD. Nonostante non venga formalizzata una politica ambientale, **i consumi vengono rendicontati**.

L'intensità energetica definisce il consumo di energia nel contesto specifico di un parametro e permette di contestualizzare l'efficienza di Qintesi.

Il parametro scelto è la metratura totale di ciascuno degli uffici di Qintesi.

L'intensità energetica è quindi il risultato del rapporto del consumo di kWh per ciascuna sede e della metratura totale in mq₂:

- Milano 18,56 kWh/ mq₂
- Marcon 39,03 kWh/ mq₂
- Bergamo 27,04 kWh/ mq₂

Dal 2021 sono stati registrate importanti diminuzioni delle emissioni di CO₂ rispetto al 2018 e 2019, tale dato risente del massimo ricorso allo smartworking in linea con le disposizioni governative per la gestione della situazione pandemica dovuta al COVID-19 ed al mantenimento di tale formula lavorativa.

Con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile dei consumi energetici e la riduzione degli impatti connessi, sono stati avviati interventi di efficientamento energetico in tutte le sedi. Tra questi la **sostituzione di impianti esistenti con sistemi a maggiore efficienza energetica** a parità di servizio offerto, quali ad esempio l'installazione di corpi illuminanti a LED. Inoltre, sono stati previsti sensori di presenza in apposite zone per garantire l'illuminazione artificiale, solo se correlata alla presenza di individui.



6. PIANETA

6.2 EMISSIONI INDIRETTE

Qintesi ha deciso di rendicontare le **emissioni di Scope 3 ossia le emissioni indirette provenienti dalla catena del valore dell'azienda** ed in particolare tutte quelle risorse non controllate o possedute direttamente dall'organizzazione.

Il calcolo dei valori delle emissioni indirette è avvenuto considerando, per il presente report, **i dati relativi ai viaggi di lavoro ed alle trasferte dei collaboratori.**

Per la natura delle attività e dei servizi del Network Qintesi, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra.

Le relative emissioni indirette sono state di conseguenza contratte per tutte le modalità di viaggio previste.

Nel corso del 2023, per il calcolo delle emissioni di CO₂, sono state considerate le trasferte in auto, treno e aereo.

18,54

Tonnellate di CO₂



11,71

Tonnellate di CO₂



5,07

Tonnellate di CO₂



Per meglio specificare il dato relativo alle tonnellate di CO₂ emesse dalle auto si fa presente che nel corso 2023 il totale della flotta aziendale con noleggio a lungo termine in concessione ai collaboratori di Qintesi era di 126 auto con un'emissione media di 113,58 g/Km di CO₂.

Il parco macchine aziendale è composto per circa la metà da modelli Diesel, la successiva percentuale più alta registrata è relativa alle auto ibride e segue l'ultima percentuale significativa dei modelli a benzina.

Il presente documento costituisce la prima edizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche “Bilancio di Sostenibilità”) di Qintesi relativamente all’esercizio 2022 ed ai KPI Sociali.

Obiettivo del documento è rispondere alle attese degli stakeholder dando evidenza, in modo trasparente e secondo linee guida riconosciute a livello internazionale, del lavoro svolto per migliorare la performance di sostenibilità della società.

La dichiarazione è stata redatta nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività di Qintesi, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dallo stesso prodotto e copre i temi ritenuti rilevanti come previsto dall’art. 3 del D.Lgs. 254/2016 con riferimento all’esercizio 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). La definizione degli aspetti rilevanti (detti anche materiali) per Qintesi e per i suoi stakeholder è avvenuta in base a un processo strutturato conforme agli standard di riferimento. Tale processo ha tenuto in considerazione anche le richieste del sopracitato D.Lgs. 254/2016.

Nello specifico, con riferimento alle informazioni previste dall’art. 3 comma 2, si segnala che i consumi idrici e le altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra, in considerazione del settore di business, non sono stati ritenuti significativi ai fini di assicurare la comprensione dell’attività d’impresa. Il presente Report di Sostenibilità 2023 è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”, definiti dal GRI – Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “In accordance – Core”.

Si precisa inoltre che Qintesi, per dare una maggiore informativa ESG ai propri Stakeholder, ha elaborato un ulteriore set di indicatori e KPI a completamento di quanto richiesto dai GRI.

La funzione CSR si è occupata della raccolta dei dati e della redazione del Bilancio, coinvolgendo in ogni fase le strutture aziendali competenti di Qintesi. Il processo di reporting in Qintesi è stato così organizzato:

- pianificazione del processo;
- selezione del team incaricato dell’attività di reporting della sostenibilità;
- individuazione dei principali portatori di interesse dell’Azienda (stakeholder), analizzandone le relazioni e raccogliendone i contributi;
- determinazione delle tematiche importanti per conseguimento degli obiettivi di sostenibilità dell’Azienda e definizione dei contenuti del report;
- sviluppo del report di sostenibilità raccogliendo ed analizzando le informazioni necessarie per la sua redazione e per la gestione delle performance;
- comunicazione attraverso la pubblicazione del report degli impegni di Qintesi nei confronti della sostenibilità e dei risultati ottenuti, condividendoli con gli stakeholder.

Per “sedi operative significative” Qintesi identifica tre sedi, la prima costituita dall’unità di Milano e Bergamo, la seconda costituita da Marcon e la terza sita a Roma.

8. KPI CONTENT INDEX

I GRI sono i **principali standard internazionali di riferimento per la redazione del Bilancio di Sostenibilità** creati dal Global Reporting Initiative, da cui deriva l'acronimo.

Obiettivi di Sostenibilità	KPI Aggiuntivi
Attrazione e conservazione dei talenti	Numero di open-day e/o percorsi di assunzione organizzati dall'azienda per attrarre nuovi talenti
Attrazione e conservazione dei talenti	Numero di collaboratori suddivisi per titoli di studio ed inquadramento
Attrazione e conservazione dei talenti	Tasso di crescita occupazionale aziendale
Attrazione e conservazione dei talenti	Numero collaboratori che ricevono benefit particolari (es: coperture assicurative malattia, spese sanitarie, sulla vita, altri fringe benefit, partecipazione azionaria)
Attrazione e conservazione dei talenti	Percentuale di variazioni contrattuali avvenute durante l'anno a seguito dello svolgimento di percorsi di valutazione
Impatto sociale e community engagement	Numero di azioni sociali avviate e completate all'interno delle comunità locali che hanno un impatto sociale
Impatto sociale e community engagement	Numero di ore di formazione impartite da collaboratori Qintesi verso l'esterno (Es: Università) sulla base delle competenze sviluppate internamente
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Numero di progettualità che hanno coinvolto più Unit contemporaneamente (lavoro di squadra)
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Numero collaboratori che ricevono benefit particolari (es: coperture assicurative malattia, spese sanitarie, sulla vita, altri fringe benefit, partecipazione azionaria)

8. GRI CONTENT INDEX

Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Numero news pubblicate sulla intranet / newsletter inviate
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Numero meeting interni svolti durante l'anno
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano	Numero di certificazioni professionali conseguite durante il periodo di rendicontazione
Sviluppo e valorizzazione del capitale umano / Attrazione e conservazione dei talenti / Sviluppo occupazione e tutela del lavoro	Incremento netto dell'organico per mese (giovani/expert)
Sviluppo occupazione e tutela del lavoro	Collaboratori suddivisi per titoli di studio ed inquadramento
Sviluppo occupazione e tutela del lavoro	Tasso di crescita occupazionale aziendale
Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale	Calcolo della marginalità media
Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati rispetto alle risorse disponibili	Micro e macro obiettivi
Studio e applicazione di nuove tecnologie (Innovazione e digital transformation)	Numero Laboratori e Progetti Innovativi
Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale (Brand reputation)	Rivalutazione del Marchio Qintesi Popolarità di Qintesi su LinkedIn
Sviluppo di sinergie con soggetti pubblici e con partner privati	Numero partnership da bilancio (partecipazioni in imprese collegate) + numero partnership con altri per sviluppo relazioni commerciali (es: google + SAP) Eventi organizzati (in presenza e online - webinar)
Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale	Incidenza Costi ricerca e sviluppo (LAB) su fatturato (percentuale%)
Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale	N°progetti a sostegno dell'innovazione e della crescita

NEXT STEP

Il passaggio dall'utilizzo delle linee guida GRI (Global Reporting Initiative) ai principi ESRS (European Sustainability Reporting Standards) rappresenta un'evoluzione significativa nel campo della rendicontazione di sostenibilità e sarà l'obiettivo del report 2024.

Ecco alcuni aspetti chiave da considerare per gestire questo passaggio:

Comprensione dei Principi ESRS

- **Obiettivi e Normative:** gli ESRS sono stati sviluppati in conformità con il Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'Unione Europea, mirano a standardizzare la rendicontazione di sostenibilità per garantire trasparenza e comparabilità.
- **Struttura e contenuti:** familiarizzare con la nuova struttura dei report, che include requisiti specifici su temi ambientali, sociali e di governance.

Analisi delle Differenze

- **Focus e profondità:** gli ESRS possono avere requisiti più dettagliati rispetto alle GRI, richiedendo informazioni più specifiche su determinati aspetti della sostenibilità.
- **Materialità:** la definizione di ciò che è material è diversa; mentre le GRI si concentrano sulla materialità economica, sociale e ambientale, gli ESRS adottano un approccio più orientato alla doppia materialità.

Pianificazione del Passaggio

- **Audit dei dati:** eseguire un audit dei dati attuali per identificare eventuali lacune rispetto ai requisiti ESRS.
- **Formazione del personale:** approfondimenti normativi per la funzione ESG coinvolta nella preparazione del report di sostenibilità, affinché comprendano a fondo le nuove normative e gli standard ESRS.

Implementazione e Reportistica

- **Allineamento dei processi:** perseguire l'obiettivo aziendale di Integrare i requisiti ESRS nei processi esistenti, adattando le pratiche di raccolta e analisi dei dati.
- **Preparazione del report:** sviluppare il report di sostenibilità in modo che soddisfi i requisiti degli ESRS, assicurandosi di coprire tutti i temi richiesti, rispetto all'attuale report costruito sui principi GRI.

Questi passaggi possono aiutare a transitare in modo efficace dall'utilizzo delle GRI agli ESRS, garantendo una rendicontazione di sostenibilità più robusta e conforme alle normative europee.