

Lettera della Direzione agli stakeholder

A tutti gli stakeholder,

in Certform Srl Società Benefit proseguiamo con determinazione il percorso intrapreso verso un modello di impresa capace di generare valore durevole per le persone, il territorio e l'ambiente. La scelta di diventare Società Benefit non rappresenta per noi un traguardo, ma un impegno continuo che orienta le decisioni strategiche e operative.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo consolidato questo percorso, introducendo strumenti e modalità di rendicontazione sempre più strutturate. In questa prospettiva, accanto alla Relazione di Impatto, abbiamo sviluppato il nostro Bilancio di Sostenibilità, con l'obiettivo di offrire una rappresentazione chiara, misurabile e verificabile delle nostre performance ESG. Riteniamo infatti che la trasparenza e la tracciabilità dei risultati siano elementi imprescindibili per rafforzare la fiducia e rendere tangibile il valore generato.

La nostra identità di impresa di servizi ci porta a riconoscere nelle persone il principale fattore di successo. Per questo abbiamo ulteriormente rafforzato gli investimenti sul capitale umano, sulla formazione e sui modelli di governance, promuovendo una cultura organizzativa sempre più orientata alla responsabilità e alla partecipazione. Parallelamente, abbiamo proseguito nel percorso di attenzione agli impatti ambientali, definendo obiettivi specifici e misurabili che guideranno le nostre azioni nel prossimo periodo.

Il coinvolgimento attivo di tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, è stato un elemento chiave di questo processo: crediamo infatti che solo attraverso un approccio collaborativo sia possibile generare un cambiamento concreto e duraturo. La sostenibilità, per Certform, è un percorso condiviso che richiede visione, coerenza e capacità di evolversi nel tempo.

Siamo consapevoli dei risultati raggiunti, ma altrettanto consapevoli delle sfide che ci attendono. Il contesto in cui operiamo richiede un costante adattamento e una crescente capacità di integrare innovazione, responsabilità e creazione di valore.

Desideriamo esprimere il nostro sincero ringraziamento per il contributo, la fiducia e il dialogo continuo che ciascuno di voi ci riserva. È grazie a questa rete di relazioni che possiamo continuare a crescere in modo sostenibile.

Vi invitiamo a consultare il nostro Bilancio di Sostenibilità per approfondire le azioni intraprese, i risultati conseguiti e gli obiettivi futuri. Restiamo a disposizione per ogni ulteriore confronto o approfondimento.

Eliodoro Mascolo

A tutti i miei collaboratori

Anche quest'anno sento l'importanza di condividere, in questo documento, il mantra che dedico a tutti i miei collaboratori in fase di on boarding, ossia una citazione attribuita al Mahatma Gandhi: "Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo".

Troppo spesso incontro persone tristi, demotivate specialmente nel mondo del business, che proseguono con le loro attività senza un perché se non quello di "guadagnare uno stipendio e andare avanti" oppure di "fare soldi". Il mio perché è sempre stato differente. Il motivo per cui faccio impresa, da oltre dieci anni, è a favore delle persone e delle organizzazioni alle quali mi rivolgo, mira a creare valore. La visione è rivolta sempre al miglioramento, a fare quel passo in più o diversamente per poter realizzare la mia idea imprenditoriale: un luogo in cui sia possibile appassionare le persone ed i professionisti che lo vivono; una rete sulla quale poter contare per realizzarsi e realizzare un'idea; un tempo da vivere con serenità e che permetta a tutti di fare ciò per cui si ha una propensione, un talento, un'innata predisposizione e, al tempo stesso, di affrontare il nuovo, il diverso, con il giusto supporto; una fonte di libero confronto ed ispirazione dalla quale le persone possano trovare piena soddisfazione per la vita professionale ed il miglioramento personale.

Per tale visione, mi impegno ogni giorno affinché le risorse coinvolte nel sistema siano stimulate, formate, ascoltate, direzionate e pronte a mettersi in gioco in tutte le situazioni che la vita ci propone, per evolvere, insieme.

Eliodoro Mascolo

Sommario

1. Chi siamo	4
2. Il nostro andamento Economico.....	6
3. Dove siamo	6
4. Le Nostre aree di Business	6
5. La sostenibilità al centro del nostro modello di Business.....	7
6. Risultati del B Impact Assesmmment	9
7. Coinvolgimento degli stakeholder	10
8. Governance	12
8.1 Modello Organizzativo	12
9. Social.....	13
9.1 Certform SRL Società Benefit persone al centro	13
9.2 Il nostro Organico.....	14
9. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	16
10. Environment.....	16
11. Obiettivi 2025	17
12. Nota Metodologica	18
13. Indice dei contenuti	19
Conclusioni	22

1. Chi siamo

Certform SRL Società Benefit è una Società di servizi, con codice Ateco 78.1, guidata dall'Amministratore Unico Eliodoro Mascolo

È un ente di formazione Accreditato dalla Regione Campania e Agenzia per il Lavoro Autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Certform SRL Società Benefit Srl Società Benefit fa parte del Gruppo C360, Business Project C-360 è l'innovativa consulenza Certform SRL Società Benefit che ha l'obiettivo di offrire ad imprenditori e aziende una gestione integrata nell'ambito di HR management, formazione e compliance aziendale.

L'attenzione verso gli altri, la caparbietà, il valore della crescita personale ed imprenditoriale. Un equilibrio perfetto permette la convivenza di un'anima relazionale e una tecnica:

- orientamento al risultato e metodo;
- attenzione per il territorio;
- ascolto;
- ricerca costante di soluzioni.

Certform SRL Società Benefit è la somma di tutti questi valori condivisi da un team che è cresciuto nel tempo. Una squadra di professionisti specializzati in

- Ricerca & Selezione
- Formazione
- Politiche attive
- Consulenza

Oltre Certform SRL Società Benefit Fanno parte del gruppo le seguenti aziende:

- **CERTFORM SRL SOCIETÀ BENEFIT** specializzata in Consulenza per la Compliance Aziendale (Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Privacy, certificazioni ISO)
- **MAGNETICA, brand di Certform SRL Società Benefit** specializzata in consulenza in materia di sostenibilità.
- **PROSPERO SRL** che ha l'obiettivo di fornire alle persone che gestiscono e compongono un'Azienda, un valido supporto per evolvere come persone e come organizzazioni, attraverso percorsi Su Misura rispetto agli obiettivi aziendali



L'amministratore Unico si avvale del Responsabile di impatto per la pianificazione e il monitoraggio degli obiettivi prefissati

La mission di Certform SRL Società Benefit mette al centro la qualità dei propri servizi, nel corso degli anni abbiamo implementato diversi sistemi di gestione al fine di ottenere le seguenti certificazioni:

UNI EN ISO 9001: 2015 "Sistema di Gestione per la Qualità"

UNI EN ISO 14001:2015 "Sistema di Gestione Ambientale"

ISO/IEC 27001:2013 "Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni"

UNI EN ISO 45001/2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro"

Tutti i sistemi implementati sono improntati sulla prevenzione e gestione del rischio, aspetto imprescindibile per una conduzione del business responsabile e sostenibile. Tuttavia, oggi non è più possibile limitarsi alla gestione del rischio, ma è necessario fare un ulteriore passo verso la reale comprensione degli impatti economici, ambientali e sociali generati e subiti dall'organizzazione.

Anche le recenti evoluzioni normative hanno l'obiettivo di stimolare le aziende a una gestione integrata degli aspetti finanziari con la dimensione ESG.

La nuova versione dei GRI Standard entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2023 va in questa direzione: considerare la sostenibilità come un elemento da gestire e non più una materia di pura rendicontazione. La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), approvata a fine 2022, fornisce un ulteriore stimolo concreto per riflettere sulla correlazione rischi-opportunità-impatti dei vari temi di sostenibilità.

L'intento di Certform SRL Società Benefit è quello di cogliere le opportunità offerte dal contesto normativo e integrare le nostre analisi di rischio con l'identificazione degli impatti, per una gestione sempre più integrata della sostenibilità.

2. Il nostro andamento Economico

Certform SRL Società Benefit ha chiuso il 2025 con un ricavo di € 2639.610

3. Dove siamo

La nostra sede legale e operativa è ubicata nella città di **Sant'Antonio Abate (NA)** in via Roma 612-80057

Disponiamo inoltre delle seguenti sedi operative:

- **Centro Direzionale di Napoli (NA)** Via G. Porzio,4 Isola G1 - 80143
- **Angri (SA)** Via Raiola,33 - 84012
- **Telesse Terme (BN)** Via Vomero,3 - 82037

Le nostre attività vengono erogate su tutto il territorio nazionale.

4. Le Nostre aree di Business

Certform SRL Società Benefit è così suddivisa

- Area di ricerca e Selezione
- Area Politiche attive specializzata in Attivazione Tirocini e apprendistato
- Area Formazione, relativa a Soft Skills, Fondi interprofessionali e Formazione 4.0

Ci prefiggiamo attraverso le nostre aree di business di infondere valore, non solo cercando di diffondere la nostra linea imprenditoriale, che riteniamo sempre più competitiva grazie alla strada perseguita, ma facendo conoscere agli imprenditori i benefici che si ottengono grazie a questo percorso, cercando di creare il più possibile valore nei nostri stakeholder grazie ad un attenta ricerca cerchiamo di approfittare il più possibile di bandi a supporto delle aziende e degli stakeholder a favore dell'inclusività, abbiamo ritenuto nel 2023 perseguire le seguenti iniziative, non solo in ottica di crescita economica, ma anche in ottica di percorsi inclusivi per gli stakeholder e innalzamento delle competenze all'interno delle aziende clienti.

Programma GOL

Il **programma GOL** si inserisce nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed è stato introdotto per rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione, in particolare Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il lavoro", Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione", finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU

Gol ridisegna i servizi per il lavoro prevedendo l'applicazione di una serie di strumenti e misure gratuite per il reinserimento lavorativo dei beneficiari.

Servizi **pubblici** e **privati** sono più vicini ai cittadini, per offrire percorsi personalizzati di ingresso o reingresso al lavoro.

Le attività previste dai percorsi ai quali i beneficiari possono accedere sono quelle del programma GOL:

1. **Reinserimento lavorativo:** per i soggetti più vicini al mercato del lavoro, servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro;
2. **Aggiornamento (upskilling):** per lavoratori più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili, interventi formativi richiesti prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante;

3. **Riqualificazione:** per lavoratori lontani dal mercato e con competenze non adeguate ai fabbisogni richiesti, formazione professionalizzante più approfondita, generalmente caratterizzata da un innalzamento del livello di qualificazione/EQF rispetto al livello di istruzione;
4. **Lavoro e inclusione:** nei casi di bisogni complessi, cioè in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa, oltre ai servizi precedenti si prevede l'attivazione della rete dei servizi territoriali (a seconda dei casi, educativi, sociali, socio-sanitari, di conciliazione) come già avviene per il Reddito di cittadinanza;
5. **Ricollocazione collettiva:** valutazione delle chances occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento per individuare soluzioni idonee all'insieme dei lavoratori stessi.

Garanzia Giovani

Garanzia Giovani è il programma europeo che favorisce l'avvicinamento dei giovani tra i 15 e i 34 anni al mercato del lavoro offrendo, entro un periodo di 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale, opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro.

5. La sostenibilità al centro del nostro modello di Business

Ci prefiggiamo con le nostre attività e con il nostro modello di Business di raggiungere i seguenti Goals dell'agenda 2030



Governance		
Etica e responsabilità sociale di impresa	Proseguire la diffusione di valore al fine di trasmettere l'importanza di percorrere percorsi volti alla responsabilità sociale di impresa attraverso la diffusione di webinar informativi e formativi e attraverso l'erogazione delle nostre attività di consulenza	   
Trasparenza	Attuare e applicare strumenti di tutela per l'azienda, al fine di dimostrare il proprio impegno nella salvaguardia dei	

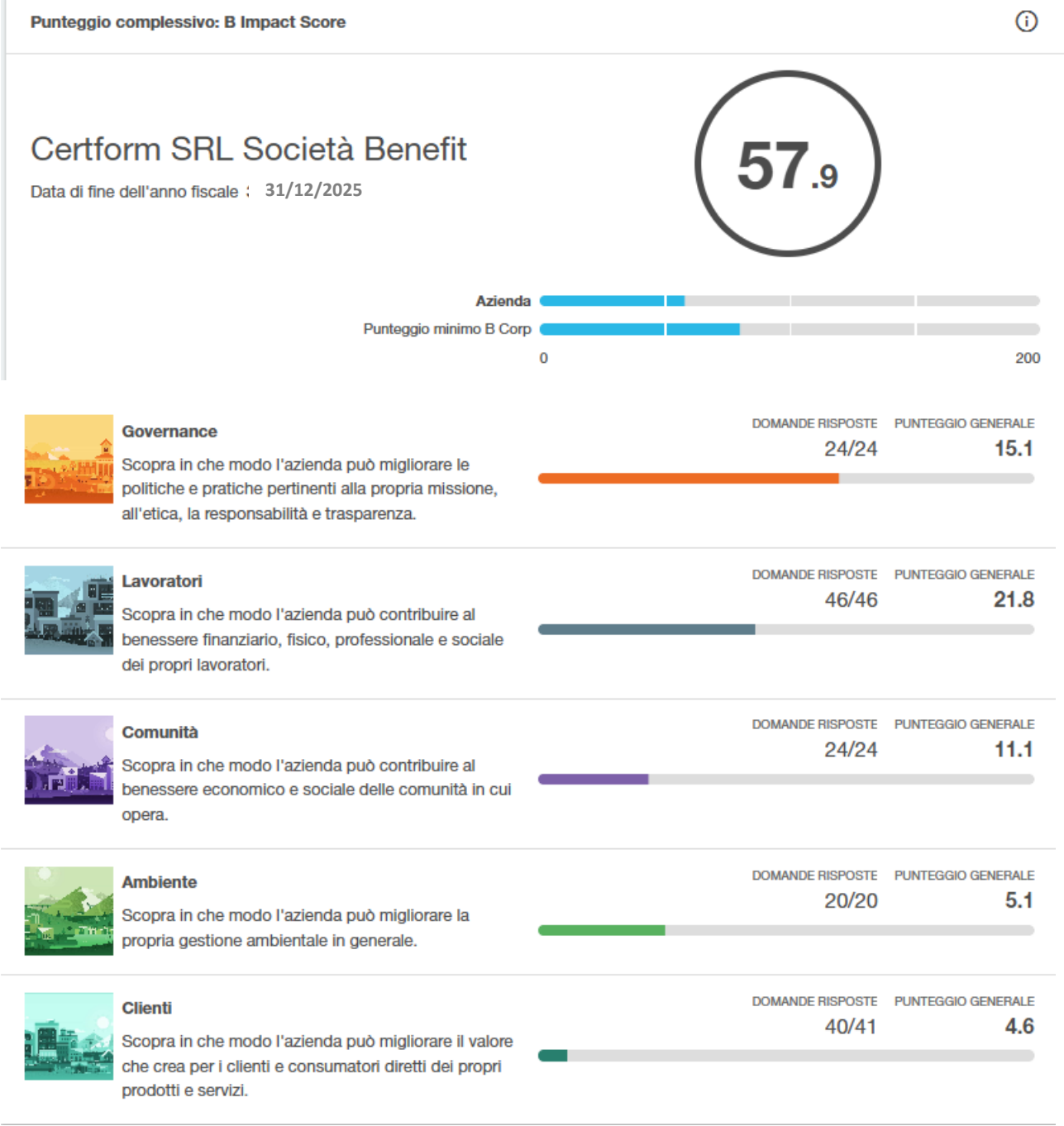
	dipendenti e ad evitare eventuali ripercussioni in caso di contenzioso Attraverso la continua applicazione del modello Organizzativo 231	
Innovazione tecnologica	Sperimentare e rendere applicative soluzioni tecnologiche che possano fungere da beneficio per l'impresa e per i nostri clienti	   
Crescita economica	Rafforzare e consolidare la leadership al fine di creare crescita economica, investire in servizi, territori e creare partnership al fine di generare occupazione sul territorio e crescita economica per i propri collaboratori	 

Responsabilità Sociale		
Coinvolgimento della comunità	Promuovere la crescita e la valorizzazione del territorio creando opportunità di coesione, collaborazione e innovazione sociale	    
Benessere delle persone	La nostra attenzione primaria sono le persone, sia i collaboratori interni sia i nostri clienti, per cui intendiamo perseguire il percorso di cura e benessere delle persone che sono al centro del nostro core business Attraverso formazione, piani di welfare piani di innovazione a favore della conciliazione vita-lavoro	    

Responsabilità Ambientale		
Produzione e consumo responsabili	Operare al fine di ridurre l'utilizzo di risorse promuovendo una cultura della sostenibilità ambientale e implementando sistemi innovativi che permettano l'uso di energie rinnovabili	   

6. Risultati del B Impact Assessment

Di seguito si possono vedere i risultati del BIA relativo all'anno 2024, siamo ancora lontani dal raggiungere un punteggio soddisfacente, ma siamo convinti che lavorando con continuità sul perseguimento degli obiettivi prefissati saremo capaci di raggiungere grandi risultati rispetto agli impatti generati



7. Coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder sono individui o gruppi che influenzano o sono influenzati da un'organizzazione e dalle sue attività, le variabili da considerare, nella prima fase di mappatura sono le seguenti:

1. Responsabilità: soggetti verso i quali avete, o in futuro potreste avere, responsabilità legali, finanziarie e operative formalizzate in regolamentazioni, contratti, politiche aziendali o codici di condotta.
2. Influenza: soggetti che sono, o in futuro potrebbero essere, in grado di influenzare la capacità della vostra organizzazione di raggiungere gli obiettivi – se le loro azioni sono probabilmente in grado di guidare o impedire la vostra performance. Possono includere sia coloro che hanno un'influenza informale sia coloro che hanno un formale potere decisionale.
3. Prossimità/Vicinanza: soggetti con cui la vostra organizzazione interagisce maggiormente, inclusi gli stakeholder interni, quelli con cui instaurare relazioni durevoli, coloro da cui dipendete per l'operatività quotidiana e coloro che vivono vicino alla sede operativa.
4. Dipendenza: soggetti che maggiormente dipendono dalla vostra organizzazione, per esempio i dipendenti e le loro famiglie, i clienti che dipendono dai vostri prodotti per la loro sicurezza, sussistenza, salute o benessere o i fornitori per i quali siete un cliente principale.
5. Rappresentanza: soggetti a cui per ragioni di legge o di cultura/tradizioni è affidato il compito di rappresentare altri individui; ad esempio capi di comunità locali, rappresentanze sindacali, consiglieri, rappresentanti delle associazioni, etc.

In Certform SRL Società Benefit abbiamo eseguito una mappatura degli stakeholder passando per 5 fasi principali:



La tabella seguente mostra i risultati dello stakeholder engagement, vengono mostrati gli stakeholder maggiormente rilevanti e le modalità di coinvolgimento

Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
<i>Dipendenti</i>	Condividere con dipendenti e collaboratori il modello di business basato sulla sostenibilità nella fase di on boarding L'obiettivo è anche quello di coinvolgere tutti i collaboratori nelle decisioni prese per la sostenibilità attraverso survey dedicate Inoltre nel corso del 2025 sono state erogate 3 survey la prima per un'indagine sulla percezione del clima aziendale, la seconda per un'indagine sui flussi formativi e la terza per un'indagine approfondita sulla percezione della gestione del tema parità di genere in azienda
<i>Clienti</i>	Assicurarsi che siano ben informati sul nostro approccio e convincerli a percorrere una strada dedita al bene comune, attraverso processi informativi e diffusione di Webinar mirati a cui sono costantemente invitati.
<i>Media</i>	Assicurare che le nostre azioni vengano divulgate al fine di aumentare la Reputation Il Gruppo C360 di cui Certform SRL Società Benefit fa parte dispone di un ufficio marketing che periodicamente e all'occorrenza, con il supporto dell'area tecnica diffonde informazioni tramite media col fine di divulgare in maniera attiva il nostro percorso ma anche con il fine di trasmettere valore sui temi della sostenibilità
<i>Comunità Locali</i>	Contribuire allo sviluppo delle comunità locali favorendo l'inclusione lavorativa e supportando il territorio attraverso attività benefiche
<i>Associazioni</i>	Siamo Associati ad ASSO BENEFIT, è la prima associazione rappresentativa delle Società Benefit in Italia e grazie ad essa riusciamo ad essere sempre aggiornati e attivi sul tema delle società Benefit e sulla normativa vigente, partecipando anche attivamente ad una serie di eventi organizzati dall'associazione
<i>Partner</i>	Creare sinergie per accrescere la rete dei clienti Pack A fine 2022 Certform SRL Società Benefit srl SB è business Angel nella start up, Pack, è una società di Mentoring che persegue l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle grandi dimissioni, rivoluzionando il processo di gestione HR Happily Welfare Certform SRL Società Benefit SRL SB è partner ufficiale di Happily srl Società Benefit che ha lo scopo lo scopo

	principale di sviluppare piani di Welfare Aziendale e progetti di benessere organizzativo .
<i>Banche /Istituti di credito</i>	Assicurarsi che abbiano presente la nostra strategia per mantenere alta la reputazione

Abbiamo erogato anche una survey a tutti i clienti, sulla base delle risposte e anche sulla base dei risultati del B Impact Assesment è stato possibile definire la **lista dei temi materiali** che hanno priorità di intervento.

- **Formazione e informazione continua delle risorse**
- **Definizione di piani di carriera**
- **Pianificazione e Implementazione strategie a favore dell'inclusività e della parità di genere**
- **Diffusione di valore**
- **Diffusione del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico**
- **Partnership per il raggiungimento degli obiettivi**
- **Pianificazione di strumenti innovativi per l'utilizzo di energia rinnovabile**
- **Valorizzazione del territorio**
- **Supporto alle associazioni che creano impatto positivo**
- **Trasparenza economica**

8. Governance

8.1 Modello Organizzativo

Nel corso del 2024, l'attività di attuazione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ha avuto concreta continuità attraverso l'esecuzione di diversi audit condotti dall'Organismo di Vigilanza. Questi controlli hanno consentito di monitorare costantemente le aree a rischio, verificare l'effettiva applicazione delle misure previste e proporre eventuali azioni correttive. A completamento delle misure previste dal Modello, è stato inoltre attivato un canale di segnalazione (whistleblowing), accessibile anche in forma anonima, per permettere la comunicazione di comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello o da norme di legge. Queste attività rappresentano un chiaro segnale dell'impegno dell'organizzazione nel dare concreta attuazione al Modello 231 e nel rafforzarne progressivamente l'efficacia nel tempo.

Nell'ambito del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs 231/2001 resta invariato anche il codice Etico che

- Enuncia diritti, doveri e responsabilità della società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni);

- fissa “standard” etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della società;
- richiede comportamenti coerenti ai principi etici aziendali, anche rispetto alla gestione del conflitto di interesse

Tutti coloro che operano in Certform srl SB o che hanno relazioni contrattuali con la società sono tenuti a rispettarlo.

9. Social

9.1 Certform SRL Società Benefit persone al centro

Ogni risorsa per Certform SRL Società Benefit srl SB è importante e se la Direzione ha deciso di intraprendere un percorso volto alla sostenibilità è stato soprattutto per permettere a queste di vivere un ambiente lavorativo sereno che possa essere da aiuto al bilanciamento vita lavoro e possa permettere di dare il meglio

In particolare, nel 2023 è partito un progetto rivolto a tutti i lavoratori chiamato Potenza-Menti

Il progetto Potenza-Menti può essere sintetizzato nei seguenti punti chiave o fasi, di cui si compone:

- Onboarding, una cerimonia di accoglienza delle nuove risorse;
- Analisi dei fabbisogni, per offrire possibilità di evoluzione delle skill personali e professionali;
- Definizione del ruolo in azienda: è fondamentale che ogni risorsa ricopra il ruolo che meglio la valorizzi;
- Feedback: è un momento di confronto che va’ visto come un’ulteriore opportunità di crescita;
- Coaching: ogni risorsa ha a disposizione un coach che lo supporta nel raggiungimento dei propri obiettivi;
- Cura del team: è importante non solo accogliere al meglio le risorse giovani, facendo trovare loro un ambiente di lavoro adatto alle esigenze di flessibilità, innovazione e digitalizzazione. In Certform SRL Società Benefit SRL SB è altresì essenziale il benessere e la valorizzazione di tutto il team di lavoro.

Partendo dalla consapevolezza che investire sulle nuove generazioni equivale ad investire sul futuro delle imprese e del benessere del tessuto aziendale, Certform SRL Società Benefit ha pensato ad un percorso di crescita personale e professionale cucito sulle esigenze dei propri dipendenti, valore aggiunto dell’impresa.

Nel corso del 2025, il Gruppo C360 — attraverso l’ufficio Potenza-Menti e in collaborazione con Prospero S.r.l. — ha promosso un’analisi interna del fabbisogno formativo rivolta alle aziende Certform e Metis, con l’obiettivo di identificare le competenze su cui investire per sostenere lo sviluppo professionale delle persone e il rafforzamento organizzativo, definendo così una road-map degli investimenti formativi per il biennio 2025-2026.

Il questionario ha raccolto 36 risposte, distribuite trasversalmente tra le diverse aree aziendali (Formazione, Consulenza, Commerciale, Amministrazione e Contabilità, Gestione Fondi Interprofessionali, HR, Marketing, tra le altre).

Il piano formativo che ne è scaturito si sviluppa lungo tre direttrici principali — **Soft Skills, Hard Skills e Digital Skills** — con l'obiettivo di colmare i gap formativi sui temi strategici e in rapida evoluzione, promuovere percorsi di crescita individuali e collettivi in linea con gli obiettivi del Gruppo, e favorire una cultura dell'apprendimento continuo.

Tra i temi risultati più richiesti (i "best seller formativi") figurano, in ordine di preferenza:

- Gestione dello Stress e Prevenzione del Burnout (Work-Life Balance)
- Project Management
- Gestione dei Conflitti
- Excel
- Diversity, Equity & Inclusion
- Engagement dei Lavoratori
- Intelligenza Artificiale (IA)

Sul fronte delle soft skills, è emersa una significativa convergenza su Comunicazione Efficace, Gestione delle Emozioni e Pensiero Strategico, a testimonianza di una consapevolezza interna rispetto al bisogno di migliorare la qualità delle relazioni professionali e la capacità di affrontare situazioni complesse. Per le digital skills, gli strumenti maggiormente segnalati sono stati CRM, Monday e Google Workspace/Office, mentre per le hard skills sono emerse esigenze di aggiornamento tecnico-normativo specifiche per ciascuna area funzionale (amministrazione, formazione finanziata, ricerca e selezione, marketing, HR).

In particolare, nel corso del 2025 sono state erogate **208 ore di formazione sul tema Intelligenza Artificiale (IA)** e **192 ore sul tema Project Management**, a conferma dell'impegno concreto dell'azienda nel dare seguito alle priorità emerse dall'analisi del fabbisogno formativo.

9.2 Il nostro Organico

Distribuzione del personale per genere e inquadramento previsto dal CCNL ENTI DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

- Ingressi/uscite uomini e donne per da Gennaio a Dicembre 2025.

INGRESSI DONNE	
TOTALE	7

USCITE DONNE	
TOTALE	1

INGRESSI UOMINI	
TOTALE	2

USCITE UOMINI	
---------------	--

TOTALE	3
---------------	----------

INGRESSI TOTALI	
TOTALE	9

USCITE TOTALI	
TOTALE	4

Genere e tipologia contrattuale uomini e donne

Dipendenti al 31/12/2025

DIPENDENTI	
Donne	25
Uomini	3
TOTALE	28

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	
Uomini	1 Contratto Apprendistato 1 contratto tempo indeterminato 1 contratto a tempo determinato
Donne	4 Contratto Apprendistato 17 Contratto Tempo Indeterminato 3 Contratto Tempo Determinato 1 Tirocinio

Distribuzione del personale per genere e inquadramento previsto dal CCNL ENTI DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Livelli	M	F	TOT
TIROCINIO	0	1	1
1	0	4	4
2	0	5	5

3	0	5	5
4	1	4	5
5	2	6	8
6	0	2	2
7	0	2	2

A partire dal 1 Gennaio 2024 è stato introdotto l'orario flessibile in ingresso e in uscita e un *software di gestione del Personale* che ha consentito di automatizzare e digitalizzare tutti i processi HR, e ha consentito di fornire ai dipendenti informazioni sempre aggiornate rispetto a

- Rilevazione delle presenze
- Monitoraggio ingresso e uscita dei dipendenti
- Gestione dei turni
- Pianificazione dei turni di lavoro
- Gestione dei documenti e firma elettronica
- Gestione di ferie e assenze
- Gestisci le richieste di assenza dei dipendenti
- Valutazione delle prestazioni
- Controllo e gestione delle spese
- Comunicazione interna

Inoltre con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali, aumentare la sostenibilità ambientale e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è deciso di rendere strutturale a partire dal primo gennaio 2024, la possibilità di usufruire del lavoro agile per tutti i collaboratori, per un giorno a settimana, compatibilmente con le caratteristiche del ruolo e della funzione organizzativa.

Questo strumento consente di conciliare al meglio il bilanciamento lavoro-vita privata, prevedendo di norma quattro giornate al mese di smart working pianificabili con il proprio responsabile.

Queste misure sono state mantenute anche per l'anno 2025

9. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Certform SRL Società Benefit è in compliance con il Decreto Lgs. 81/08 relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro, in particolare il DL ha analizzato tutti i rischi e redatto il Documento di valutazione dei rischi, tutti i collaboratori risultano formati e sottoposti a sorveglianza sanitaria. Non si sono verificati infortuni, per l'anno di riferimento e nessuna denuncia di malattia professionale

10.Environment

Nell'anno 2024 sono stati installati i pannelli fotovoltaici *sul palazzo che ospita la sede operativa di Sant'Antonio abate (NA) al fine di utilizzare il sole, che qui al Sud non manca, per la produzione di energia e ciò ha permesso di abbattere il consumo di energia proveniente da fonti non rinnovabili del 80/90%*

Siamo in attesa di una colonnina di ricarica per le auto elettriche proprio all'esterno della sede e un monitor che indicherà i consumi di CO2 risparmiati e il quantitativo di energia prodotta da fonti rinnovabili

11. Obiettivi 2026

1. Governance e trasparenza

- Completare la diffusione interna ed esterna del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 entro il 2026, anche attraverso momenti formativi obbligatori.
- Pianificare almeno due audit interni aggiuntivi da parte dell'OdV, al fine di verificare l'effettiva applicazione delle misure previste.
- Formalizzare un piano annuale di miglioramento etico e aggiornamento del Codice Etico, in risposta alle segnalazioni e alle evidenze degli audit.

2. Etica e legalità

- Promuovere la cultura del whistleblowing attraverso una campagna di comunicazione interna e un corso e-learning dedicato, da completare entro dicembre 2026.
- Verificare il canale di segnalazione, garantendone accessibilità, facilità d'uso e tutela dell'anonimato in conformità al D. Lgs. 24/2023 (whistleblowing).

3. Formazione e cultura aziendale

- Realizzare un programma formativo strutturato su temi ESG, etica d'impresa e responsabilità sociale, con almeno il 90% dei dipendenti coinvolti entro fine 2026.
- Continuare con il questionario annuale di clima aziendale, focalizzato anche sulla percezione dell'etica e della trasparenza in azienda.
- Avviare un percorso di formazione interna sulla parità di genere entro il 31/12/2026, rivolto a tutto il personale, al fine di divulgare i contenuti e i principi alla base della certificazione conseguita (UNI/PdR 125:2022).
- Comunicare formalmente a tutte le risorse la certificazione ottenuta, illustrando impegni, benefici e responsabilità condivise, attraverso una comunicazione aziendale e un evento informativo dedicato.

4. Impatto sociale

- Avviare una collaborazione con un ente del terzo settore entro fine 2026 per attività a impatto sociale coerenti con la mission di Metis srl SB.
- Destinare almeno una percentuale dell'utile netto ad attività con finalità di beneficio comune (es. progetti formativi, iniziative ambientali o comunitarie).

5. Misurazione e miglioramento dell'impatto

- Definire indicatori chiave di impatto (KPI) legati agli obiettivi benefit della società e integrarli nel sistema di reporting.

12. Nota Metodologica

12.1 SCOPO E PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

La rendicontazione di quest'edizione riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 ed è il riferimento per monitorare lo sviluppo degli obiettivi pianificati e rendicontare le performance nei principali ambiti della sostenibilità.

12.2 STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Certform SRL Società Benefit ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

Il GRI è il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità; si tratta di un'associazione indipendente internazionale che promuove lo sviluppo di una rendicontazione volontaria delle performance economiche, ambientali e sociali (www.globalreporting.org).

I contenuti del presente Bilancio sono stati individuati attraverso un processo di analisi di materialità, che ha permesso di identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti per Meis SRL Società Benefit e i suoi stakeholder, in base ai temi materiali si è potuto fare una disamina rispetto a quale standard applicare per la stesura del presente Bilancio.

Il perimetro di rendicontazione di questa edizione è l'intera attività della società Certform SRL Società Benefit

In appendice al documento è presente l'Indice dei contenuti GRI", con il dettaglio delle informazioni qualitative e quantitative rendicontate in conformità alle linee guida sopra menzionate.

12.3 DIFFUSIONE

Il bilancio verrà pubblicato sul nostro sito istituzionale www.certtform.it

Per informazioni e comunicazioni sul Bilancio di Sostenibilità, potete inviare una mail a info@certform.it

13.Indice dei contenuti

Dichiarazione d'uso	Certform SRL Società Benefit srl SB ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025
Utilizzata GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
Standard di settore pertinenti	Non presenti

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
Gri 2 informativa Generale 2021	2.1 Dettagli organizzativi		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 4	
	2-4 Revisione delle informazioni		Omessa l'informativa sulla revisione essendo il primo Bilancio
	2-5 Assurance esterna		Omessa per questo bilancio in quanto non siamo soggetti ad obbligo
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 6-8	
	2-7 Dipendenti	Pag. 16	
	2-8 Lavoratori non dipendenti		Omesso non Applicabile
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 6-14	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 4	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 4	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 4	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pag. 4	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 4	
	2-15 Conflitti d'interesse	Pag. 14	
	2-16 Comunicazione delle criticità		Omesso
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Omesso
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		Omesso in quanto non si possiede una valutazione della performance del massimo organi di governo
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Pag. 16	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Pag. 16	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale		Omesso

	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 8	
	2-23 Impegno in termini di policy		Omesso
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		Omesso
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 13-14-16-17-18-19-20-21-22	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	23	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 3	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pag. 12-13	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 11-12-13	
	2-30 Contratti collettivi	Pag. 16	

Temi Materiali			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
Gri 3 Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 11-12-13	
	2 Elenco dei temi materiali	Pag. 13	

Governance			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	Pag. 14	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag. 14	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Omesso non si sono verificati episodi di corruzione accertati nell'ultimo triennio
GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016	06-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche		Omesso non si sono verificate azioni legali nell'ultimo triennio

Social			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Pag 16	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time		Omesso perché non è applicabile
	401-3 Congedo parentale	Pag 16	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag 5-10	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag 10	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Pag 10	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag 10	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag 10	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pag 10	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag 10	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag 10	
	403-10 Malattie professionali	Pag 10	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag 15	

Enviroment			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 302: Energia 2016	02-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag 22	
	02-3 Intensità energetica		Omesso
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag 22	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag 22	

Conclusioni

Siamo orgogliosi di constatare che, nell'ultimo anno, abbiamo conseguito risultati significativi in molte delle aree chiave legate alla sostenibilità. Il raggiungimento di numerosi obiettivi che ci eravamo posti testimonia l'efficacia del nostro impegno. Al tempo stesso, siamo pienamente consapevoli delle sfide ancora da affrontare e degli obiettivi futuri che ci attendono, con l'ambizione di migliorare costantemente le nostre performance ambientali, sociali e di governance.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi un pilastro fondamentale nella comunicazione con i nostri stakeholder: uno strumento attraverso cui condividere con trasparenza i risultati ottenuti, le azioni intraprese e le difficoltà incontrate lungo il percorso, in un'ottica di piena accountability.

Per i prossimi anni intendiamo rafforzare ulteriormente la qualità e l'affidabilità del nostro reporting, strutturando con maggiore precisione la raccolta dei dati e garantendo un allineamento sempre più puntuale con gli standard e i framework di rendicontazione, al fine di offrire informazioni chiare, coerenti e verificabili.

Il dialogo con i nostri stakeholder continuerà a rappresentare un elemento centrale del nostro approccio: vogliamo ascoltare i loro bisogni, raccogliere stimoli, confrontarci apertamente e collaborare attivamente per affrontare insieme le complesse sfide ambientali e sociali del nostro tempo.

Ci impegniamo a portare avanti un percorso di innovazione e miglioramento continuo, integrando progressivamente i principi della sostenibilità in tutte le nostre attività, prodotti e servizi. Vogliamo contribuire concretamente alla costruzione di un impatto positivo e duraturo per la collettività e per l'ambiente.

Questo Bilancio di Sostenibilità risponde al comma 382 della Legge del 28/12/2015 n.208 che impone a tutte le società Benefit di redigere annualmente una Relazione di impatto.