

REPORT D'IMPATTO 2024

NON C'È
PROVARE

AMAPOLA

INIZIATIVE

Testi

Micol Burighel
Elisa De Bonis
Giulia Devani
Irene La Porta
Luca Valpreda

Visual

Daniele Cavallero

Fotografie

Jana Sebestova

Stampa

Berrino Printer srl Società Benefit

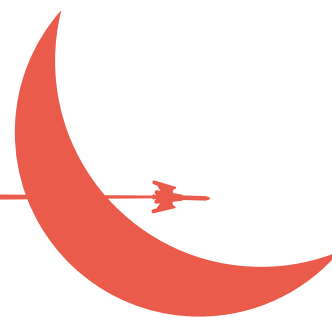


**Azienda
Certificata FSC®**

Il marchio della gestione
forestale responsabile

REPORT D'IMPATTO 2024

NON C'È
PROVARE





VOLCK710



Buon viaggio, commodoro Stek	6
Trasmissioni dalla base: lettera dal Consiglio d'impatto	8
Nota metodologica	9

Capitolo I

LE ORIGINI DELLA RIBELLIONE

Tanto tempo fa, in una galassia non così lontana...	11
Archivi della Ribellione: la nostra storia	12
L'equipaggiamento di bordo: i nostri servizi	14
Coordinate di missione: numeri chiave 2024	15

Capitolo II

CHE LA SOSTENIBILITÀ SIA CON TE

Il lato luminoso del benefit	17
Il nostro approccio alla sostenibilità	17
Mappa stellare: stakeholder e materialità	18
Chi coinvolgiamo	18
Temi materiali al centro della strategia	19
A proposito di SDGs	21



Capitolo III
**LA ROTTA DELLA
REPUBBLICA SOSTENIBILE**

#governance La Repubblica Galattica	22
#ambiente Equilibrio degli ecosistemi	25
#persone L'alleanza vivente	27
#Comunità Galassie in rete	31

Capitolo IV
**NUOVE MISSIONI,
NUOVI ORIZZONTI**

Missioni benefit 2024 e obiettivi interstellari 2025	33
1. Cultura della sostenibilità	34
2. Sensibilizzazione	35
3. Cittadinanza attiva	36
4. Collaborazione e sinergia con il mondo benefit	37
5. Formazione sulla sostenibilità	38
6. Progetti per le nuove generazioni	39
7. Un'Amapola in cui sia bello lavorare	40
8. Digitalizzazione	42
9. Attenzione a fornitori e fornitrici	43
10. Impatto ambientale	44
11. Misurare e aggiustare il tiro	45
Il mondo possibile, secondo noi	46

Appendice I: La valutazione d'impatto complessiva	48
Appendice II: Tabella di interoperabilità VSME-GRI	50





BUON VIAGGIO, *Commodoro Stek*

Nelle galassie più remote del Quadrante italo-cileno, si racconta ancora del Rover Stek. Navigatore solitario dei sistemi periferici, ma amante della compagnia, raccoglieva onde sonore e frammenti di luce come altri raccolgono minerali.

Alcuni giurano che bastasse ascoltare la sua voce per orientarsi nel buio cosmico.

Altri sostengono che abbia salvato intere flotte, riscrivendo le rotte con frequenze segrete, codificate nel ritmo di dischi mixati.

Stek ha lasciato il Pianeta Terra alla data astrale 210924. Nessuno sa dove sia ora, ma dicono che ogni tanto, nelle frequenze perdute, il suo suono ritorna.

TRASMISSIONI DALLA BASE: LETTERA DAL CONSIGLIO D'IMPATTO

Abbiamo scelto la fantascienza come filo conduttore del Report di quest'anno non solo per rendere omaggio a Stefano, ma perché ci sembra che oggi, più che mai, faccia sentire la sua potenza. Viviamo tempi di grande confusione e violenza, in cui le promesse della sostenibilità sembrano svanire o svuotarsi, senza riuscire a radicarsi davvero nella realtà.

Siamo forse a un bivio, da cui si diramano mondi diversi e paralleli. Potremmo finire in una realtà alla Philip K. Dick, dove universi alternativi si sovrappongono e collidono, e possiamo scorgere cosa accade se vincono i Cattivi. O ritrovarci nel futuro politico e mistico di Dune, dove intrighi politici e profezie governano il destino dei popoli.

O ancora, potremmo scivolare verso la Repubblica di Gilead, dove le donne vivono solo in funzione della loro capacità riproduttiva. E se invece emergesse un mondo matriarcale, come in Ragazze elettriche di Naomi Alderman, in cui un nuovo potere sovverte le gerarchie tra i generi?

Sia come sia, il nostro ruolo non è mai neutro né passivo. Siamo noi, collettivamente e in maniera dinamica, a dare forma alla cultura che ci permea; noi a determinare il successo o la rovina di scelte politiche; noi a indicare le priorità sociali e ambientali. Troppo facile declinare la responsabilità.

Quel mondo possibile, qualunque esso sia, non è del tutto al di fuori del nostro controllo. E a chi crede che siamo entrati in tempi bui, proviamo a ricordare che dopo ogni rivoluzione le forze della restaurazione cercano sempre di riportare indietro l'orologio — non per correggere gli errori, ma per rimettere al proprio posto vecchi equilibri di potere. È un fenomeno che accompagna ogni reale trasformazione. E proprio lì, nel cuore della resistenza, dobbiamo tenere il nostro terreno.

Con lucidità. Con coraggio. Con immaginazione.

Elisa, Irene, Micol

Consiglio d'impatto Amapola



NOTA METODOLOGICA

Il Report d'impatto e sostenibilità 2024 rappresenta la quarta edizione del percorso di rendicontazione avviato da Amapola in qualità di Società Benefit. L'obiettivo è dare evidenza al contributo generato nei diversi ambiti ESG – ambientale, sociale e di governance – raccontando l'identità dell'organizzazione, le attività realizzate e i principali risultati raggiunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Dove utile, sono stati inclusi anche dati relativi agli anni 2022 e 2023, così da offrire un confronto temporale e facilitare la lettura delle tendenze in corso.

Il documento nasce su base volontaria e si colloca all'interno di un percorso di progressivo allineamento alle normative europee in materia di trasparenza e sostenibilità. In particolare, Amapola ha scelto di adottare in questa edizione i Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs (VSME), promossi da EFRAG, applicando i moduli Basic e Comprehensive. L'utilizzo di questi standard è stato integrato con una selezione di indicatori tratti dalla metodologia GRI – Global Reporting

Initiative – e con riferimenti agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs), già presenti nelle edizioni precedenti.

Nel corso del 2024 è stata aggiornata l'analisi di materialità, rinnovando anche le modalità di coinvolgimento delle e degli stakeholder. Accanto alla consueta survey annuale, sono stati organizzati per la prima volta focus group qualitativi, che hanno permesso di raccogliere osservazioni, priorità e spunti progettuali in modo più profondo e partecipato. Le persone coinvolte hanno lavorato in gruppo per identificare le aree su cui concentrare l'impegno futuro.

Le informazioni contenute nel Report si basano per quanto possibile su dati oggettivi, misurabili e verificabili. Laddove siano presenti stime o valutazioni qualitative, è sempre indicata la fonte. Per ogni sezione, è stato indicato il livello di raggiungimento degli obiettivi 2024 e sono stati fissati i nuovi obiettivi per l'anno successivo, in un'ottica di miglioramento continuo.

Per qualsiasi informazione o approfondimento è possibile scrivere a: benefit@amapola.it



Capitolo I

LE ORIGINI DELLA RIBELLIONE

«Ogni ribellione comincia con una domanda semplice: e se facessimo la cosa giusta?»
Cronache della Prima Scintilla, Archivio Amapolaverse

Tanto tempo fa, in una galassia non così lontana...

Non c'erano spade laser, né astronavi iperspaziali o androidi (non ancora...).

Ma tanto tempo fa, in una galassia non così lontana – tra crisi ambientali, transizioni sociali e urgenze culturali – un piccolo gruppo di persone decise che era il momento di fare la propria parte per un mondo più giusto, consapevole e sostenibile.

Così è iniziata la nostra avventura.

Amapola è una realtà indipendente nel mondo della consulenza, focalizzata sulla **sostenibilità**.

Siamo presenti a Milano, Torino e Alessandria. Il nostro gruppo è composto da 22 persone – 17 professionisti e 5 professionisti – con esperienze e sensibilità diverse, unite da una visione comune: accompagnare aziende, enti e territori nella costruzione di percorsi di responsabilità solidi, trasparenti e condivisi.

Operiamo su più fronti: sviluppiamo strategie ambientali e

sociali, realizziamo bilanci di sostenibilità, attiviamo processi di ascolto e coinvolgimento con gli stakeholder, gestiamo relazioni pubbliche e progetti di comunicazione interna ed esterna, curiamo storytelling e contenuti per eventi, media e piattaforme digitali.

Dal 2021 siamo una **Società Benefit**: nel nostro statuto è scritto nero su bianco l'impegno a generare valore non solo economico, ma anche ambientale e sociale. Una trasformazione formale che ha confermato una responsabilità già radicata nel nostro modo di lavorare.

Nel 2025 abbiamo compiuto un ulteriore passo avanti fondando **A3i – Energia alla sostenibilità**, una rete di imprese creata insieme al nostro partner **3i Efficientamento Energetico**.

Un hub di competenze e un acceleratore di valore, che unisce due realtà complementari, una visione condivisa e l'obiettivo comune di offrire soluzioni integrate per la transizione ecologica e sostenibile.

Condividiamo anche i valori: entrambe società benefit, entrambe convinte che **il cambiamento si costruisca insieme**.

1998

Luca ed Emilio avviano l'area "comunicazione ambientale" nell'agenzia PDC.

1999

Sergio cura la comunicazione del termovalorizzatore di Trezzo sull'Adda, primo caso italiano di modello partecipativo in ambito infrastrutture.

2001

Luca ed Emilio realizzano il primo bilancio ambientale per Impregilo.

2008

Emilio cura la comunicazione del Ministero dell'Ambiente per il G8 di Siracusa.

2009

Nasce Amapola a Milano.

2011

Sergio entra nel team come partner e Amapola si focalizza sulla sostenibilità.

2012

Aprire l'ufficio di Torino.

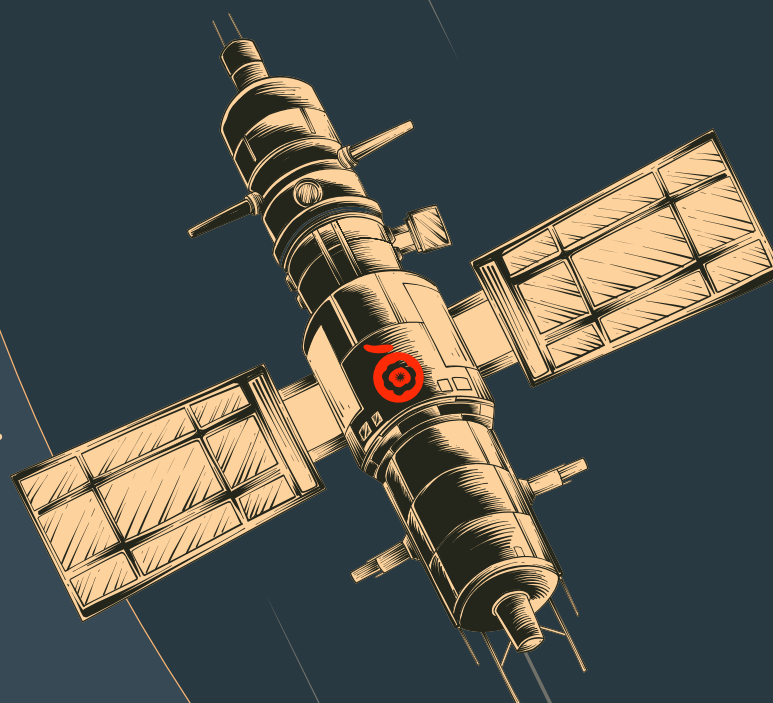
2014

Cambiamo la tagline in "Talking Sustainability" e lanciamo il blog dedicato.

Archivi della Ribellione: la nostra storia

Ogni ribellione ha le sue origini. Le nostre affondano in un tempo in cui la sostenibilità era ancora una parola di poche persone e la sua comunicazione un territorio da esplorare. L'idea di costruire un progetto capace di unire visione strategica e cultura del dialogo prende forma a fine anni Novanta, quando alcune delle persone che oggi guidano e animano Amapola iniziano a lavorare insieme su bilanci ambientali, responsabilità sociale d'impresa, processi partecipativi, stakeholder engagement.

La storia ufficiale comincia nel 2009 a Milano, con una tagline che dice già molto del nostro modo di fare consulenza: "communication: care is the core". Da lì inizia un percorso fatto di tappe che danno forma a quello che siamo oggi.



2015

Firmiamo la partnership strategica con Dotwords.

2016

Alberto entra come partner.

2017

Nasce l'ufficio di Alessandria.

2021

Entrano 4 nuove colleghe, Elena entra nel Consiglio direttivo.

—
Diventiamo Società Benefit.

—
Costituiamo il Consiglio d'impatto under 36.

—
Aumentiamo il capitale sociale.

2022

Raggiungiamo la 50^a commessa nel reporting.

—
Pubblichiamo il nostro primo Report d'impatto.

2023

Il Report d'impatto diventa anche Report di sostenibilità.

—
Pubblichiamo il nostro Codice etico.

—
6 nuovi ingressi, tutti al femminile.

—
Elena diventa partner.

—
Conseguiamo la certificazione ISO 9001 sul sistema di gestione qualità.

2024

Conseguiamo la certificazione per la parità di genere.

—
Otteniamo la medaglia di bronzo EcoVadis.

—
Nascono ufficialmente i team Reporting e Stakeholder engagement e progetti territoriali.

—
Avviamo la divisione Diversity, Equity and Inclusion.

2025

Entrano in squadra 4 nuove persone.

—
Nasce la rete d'impresa Azi con 3i Efficientamento Energetico.

—
Rafforziamo la presenza nel Centro-Sud.

—
Sigliamo una partnership con EVE AI per il reporting.

—
Pubblichiamo il nostro Manifesto per un linguaggio ampio e rispettoso.

—
Otteniamo la medaglia silver di EcoVadis.

L'equipaggiamento di bordo: i nostri servizi

Accompagnare aziende, enti e territori nella costruzione di percorsi di sostenibilità richiede metodo, competenze e visione. Nel tempo abbiamo affinato un approccio che si fonda su quattro fasi operative, flessibili e integrabili tra loro.

PROGETTA CONDIVIDI MISURA COMUNICA

COSA FACCIAMO

Costruiamo percorsi solidi e credibili, partendo dall'analisi del contesto, dall'ascolto delle esigenze e dalla definizione di obiettivi chiari e misurabili.

Facilitiamo il dialogo con stakeholder interni ed esterni, promuovendo processi partecipativi che rendono la sostenibilità un'esperienza condivisa e generativa.

Affianchiamo le organizzazioni nella misurazione degli impatti e nella rendicontazione secondo i principali standard nazionali e internazionali.

Diamo forma ai contenuti e li traduciamo in linguaggi efficaci per eventi, media, canali digitali e percorsi di comunicazione interna ed esterna, in ogni fase del percorso.

**ASSESSMENT, STRATEGIA
E ANALISI ESG**

REPORTING DI SOSTENIBILITÀ

STAKEHOLDER MANAGEMENT

**CONSULENZA SOCIOAMBIENTALE
TERRITORIALE**

SUPPORTO PER I RATING DI SOSTENIBILITÀ

FORMAZIONE AZIENDALE

**CONSULENZA SU DIVERSITY,
EQUITY AND INCLUSION**

COMUNICAZIONE E ORGANIZZAZIONE EVENTI



Coordinate di missione: numeri chiave 2024

WJZV71 LE1KYM

3

SEDI OPERATIVE:
MILANO, TORINO, ALESSANDRIA

19

AMAPOLERS

10

PARTNERSHIP ATTIVE

+100

CLIENTI NEL 2024

+180

REPORT DI SOSTENIBILITÀ
REALIZZATI

+1.000

ORE BENEFIT

17

PROGETTI
PER LA COMUNITÀ



Capitolo II

CHE LA SOSTENIBILITÀ SIA CON TE

«Ogni galassia conosce il momento in cui la Forza cambia polarità. Non fa rumore, ma altera ogni orbita. È allora che si decide se restare in stallo o tracciare una nuova rotta.»
Elios Ka'Ren, cronista della Ribellione Verde

C'è stato un momento in cui qualcosa si è mosso. Potremmo chiamarla una perturbazione nella Forza.

Un segnale sottile, quasi impercettibile, che ha attraversato progetti, conversazioni, scelte quotidiane, da cui ha preso forma un'idea ben precisa di come fare business: con consapevolezza, cura, responsabilità.

Da quel momento, Amapola ha scelto da che parte stare.

Il lato luminoso del benefit

Nasciamo come Srl e nel 2021 cambiamo il nostro oggetto sociale. Diventare Società Benefit è stato un passaggio naturale: se l'impatto positivo è già al centro del nostro lavoro, perché non renderlo ufficiale, misurabile, condiviso?

Abbiamo voluto che fosse una scelta costruita insieme, e quindi abbiamo coinvolto tutto il team in un percorso di confronto e consapevolezza. Così è nato anche il **Consiglio d'impatto**, riservato per statuto a chi ha meno di 36 anni e aperto anche a figure esterne. Ci piace mettere le generazioni a confronto, pensiamo ne nasca ricchezza di prospettive e idee. Oggi ne fanno parte **Micol Burighel, Elisa De Bonis e Irene La Porta**.

Essere Società Benefit, per noi, significa integrare l'obiettivo economico con quello sociale e ambientale, ogni giorno, in ogni progetto. Non come atto straordinario, ma come parte del nostro modo di lavorare e stare nel mondo.

Il nostro approccio alla sostenibilità

Per Amapola la sostenibilità è un principio guida che orienta ogni scelta, progetto e relazione.

È il nostro campo d'azione quotidiano, ma anche la sostanza del nostro lavoro: ci occupiamo di sostenibilità per mestiere, ed è per questo che dobbiamo conoscerla a fondo, continuare ad approfondirla. Ma perché sia possibile dobbiamo – prima ancora – viverla e interiorizzarla.

Solo così possiamo accompagnare altre organizzazioni nel loro percorso con coerenza, credibilità e competenza.

Le **Società Benefit** sono state introdotte in Italia nel 2016. Si tratta di un nuovo ordinamento giuridico che identifica quelle imprese che nel proprio statuto si impegnano a generare profitti e – allo stesso tempo – impatti sociali e ambientali positivi.

Mappa stellare: stakeholder e materialità

Per noi la sostenibilità parte sempre dall'ascolto.

Anche per il Report 2024 abbiamo aggiornato la nostra analisi di materialità attraverso il coinvolgimento diretto delle nostre stakeholder e dei nostri stakeholder. Oltre alla survey annuale, sottoposta a chi lavora con noi e a chi ci segue da vicino, quest'anno abbiamo attivato anche **focus group qualitativi**, che ci hanno permesso di raccogliere osservazioni, proposte e priorità in modo più approfondito. Dopo aver individuato i temi materiali per loro più rilevanti, le persone partecipanti hanno lavorato in gruppi per fare emergere aree da rafforzare e iniziative da sviluppare in Amapola: molto presenti la diffusione della cultura della diversità, la presenza sul territorio, il rapporto con scuole e università, l'attenzione verso il benessere e la formazione delle e degli Amapolars.

Il risultato di questi momenti di ascolto è una fotografia che conferma la direzione intrapresa e ci invita a mantenerla viva nel tempo.

Chi coinvolgiamo

La mappa dei nostri stakeholder include:

- ▼ **Persone del team (dipendenti e collaboratori/trici)**
- ▼ **Consiglio direttivo**
- ▼ **Consiglio d'impatto**
- ▼ **Nuove generazioni (studentesse/i di scuole e università, giovani professionisti/e)**
- ▼ **Clienti**
- ▼ **Fornitori/Fornitrici**
- ▼ **Comunità locali (scuole, università, cooperative, associazioni non profit)**
- ▼ **Associazioni di categoria, reti professionali, hub territoriali**
- ▼ **Partner commerciali**
- ▼ **Altre Società Benefit**
- ▼ **Media**

Cosa è emerso

Le priorità emerse raccontano l'identità che vogliamo custodire: **una governance etica e trasparente, la qualità e l'affidabilità dei servizi, la cura delle relazioni**. Sono queste le basi che rendono il nostro lavoro più resiliente e generativo di fiducia, trasformando ogni progetto in un'occasione di crescita condivisa.

Accanto a questi pilastri restano centrali lo sviluppo delle competenze, la felicità sul lavoro, l'attenzione all'inclusione e alla diversità, l'innovazione e la diffusione della cultura della sostenibilità. Valori che guidano il nostro quotidiano e il nostro contributo al cambiamento.

Temi materiali prioritari	Finalità di beneficio comune Amapola	SDGs collegati
Governance etica e trasparente per un business resiliente	7. Un'Amapola in cui sia bello lavorare	
Qualità, affidabilità e onestà nella consulenza e nei servizi	7. Un'Amapola in cui sia bello lavorare	
Cura delle relazioni	3. Cittadinanza attiva	
Sviluppo di competenze e felicità sul posto di lavoro	7. Un'Amapola in cui sia bello lavorare	   
Comunicazione responsabile	1. Cultura della sostenibilità	 
Innovazione di servizi e strumenti	8. Digitalizzazione	
Diffusione della cultura della sostenibilità	1. Cultura della sostenibilità	 
Gestione inclusiva di supplier e partner	9. Attenzione verso fornitori e fornitrici	 
Networking per moltiplicare condivisioni e impatti nella comunità	2. Sensibilizzazione	



TEMI MATERIALI AL CENTRO DELLA STRATEGIA

La nostra strategia di sostenibilità si fonda sui temi che emergono con più forza dal confronto con i nostri stakeholder:

- **GOVERNANCE ETICA E TRASPARENTE**
- **CREAZIONE DI OCCUPAZIONE E ATTRAZIONE DI TALENTI**
- **SVILUPPO DI COMPETENZE E BENESSERE SUL LAVORO**
- **RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E INCLUSIONE**
- **QUALITÀ E AFFIDABILITÀ NEI SERVIZI**
- **CURA DELLE RELAZIONI**
- **COMUNICAZIONE RESPONSABILE**
- **INNOVAZIONE DI SERVIZI E STRUMENTI**
- **DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ**
- **GESTIONE INCLUSIVA DEI PARTNER**
- **NETWORKING PER AMPLIFICARE IMPATTI E CONNESSIONI**

I temi che contano davvero

Dall'ascolto dei nostri stakeholder emergono le dimensioni che più caratterizzano Amapola e che guidano il nostro impegno quotidiano. Non sono solo temi da rendicontare, ma scelte che definiscono chi siamo e come vogliamo contribuire al cambiamento, dentro e fuori l'impresa.

Governance etica e trasparente

Il tema della governance etica emerge come fondamento della nostra identità e come elemento che costruisce fiducia. Per noi rappresenta un approccio che guida ogni decisione e azione, contribuendo a creare un ambiente di lavoro sano e produttivo.

“Lo stile di governance, oltre a consentire di lavorare meglio nel gruppo, struttura la nostra reputazione presso ogni stakeholder.

Questo riscontro rafforza l'impegno a mantenere trasparenza e integrità in ogni processo decisionale e gestionale, consapevoli che la governance è ciò che permette di agire con coerenza, soprattutto nei momenti di cambiamento.

Qualità, affidabilità e onestà nei servizi

Per Amapola la qualità è un principio che guida ogni attività. Ogni consulenza, ogni servizio è pensato per rispondere con trasparenza e competenza, creando valore e fiducia duraturi.

“La ricerca della qualità e la cura di quanto facciamo sono elementi che caratterizzano ogni nostro lavoro e sono una delle prime caratteristiche, se non la prima, che i nostri clienti sottolineano. Sono tratti distintivi dell'essere Amapola e Amapoler.

Questo impegno costante si traduce in una relazione solida e duratura con chi ci sceglie, dove la qualità è vista come la base di ogni interazione e come il principale motore di crescita, sia interna che esterna.

Cura delle relazioni

Costruire relazioni solide è considerato un elemento imprescindibile per chi lavora in Amapola. La cura delle relazioni, oltre a essere una buona pratica, viene vissuta come un investimento che genera reputazione, crescita culturale e sviluppo di nuove idee.

“Curare le relazioni mi ha sempre aiutato a ottenere ottima reputazione e riconoscimento sociale che si è trasmesso alla società. Non solo: curare le relazioni ti arricchisce e impatta positivamente sullo sviluppo culturale, delle idee e dei progetti.

Tale approccio mette i rapporti umani al centro della nostra identità, rendendo ogni progetto un'occasione per costruire legami di fiducia che generano impatti positivi anche sul territorio.

Uno sguardo al futuro

L'analisi di materialità di quest'anno ha confermato che Amapola è riconosciuta come una realtà che mette al centro etica, qualità e cura delle relazioni, in un percorso di sostenibilità che valorizza le persone e alimenta la fiducia.

Ma i commenti raccolti ci invitano a fare un passo in più.

C'è chi ha chiesto di presidiare in modo più concreto anche le dimensioni ambientali, perché anche se le nostre attività hanno un impatto limitato, ogni contributo conta in uno scenario globale sempre più complesso.

Un commento in particolare ci sfida chiedendoci di mettere ancora più al centro la crescita personale, oltre a quella professionale, immaginando Amapola come un precursore in Italia di un paradigma più umano, consapevole e trasformativo. Un modello in cui le competenze tecniche si accompagnano alle soft skills, al benessere organizzativo e alla capacità di gestire le relazioni, rendendo la consulenza un processo di crescita personale condivisa.

Questi stimoli rappresentano per noi navicelle che ci proiettano nel futuro, che nutrono il nostro impegno a rendere Amapola un luogo in cui sia bello lavorare e crescere insieme, continuando a diffondere la cultura della sostenibilità e della responsabilità, dentro e fuori l'impresa.

A PROPOSITO DI **SDGs**

A inizio 2024 abbiamo aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, sottoscrivendo i 10 principi di sostenibilità che porta avanti. Un network di società e persone in cui scambiare esperienze, competenze e punti di vista per crescere insieme sui temi di sostenibilità. Tra 2024 e 2025 abbiamo partecipato all'acceleratore Target Gender Equality, all'interno del gruppo italiano del Global Compact.

WE SUPPORT



I dieci principi dello UN Global Compact

DIRITTI UMANI

- I.** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- II.** E di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

LAVORO

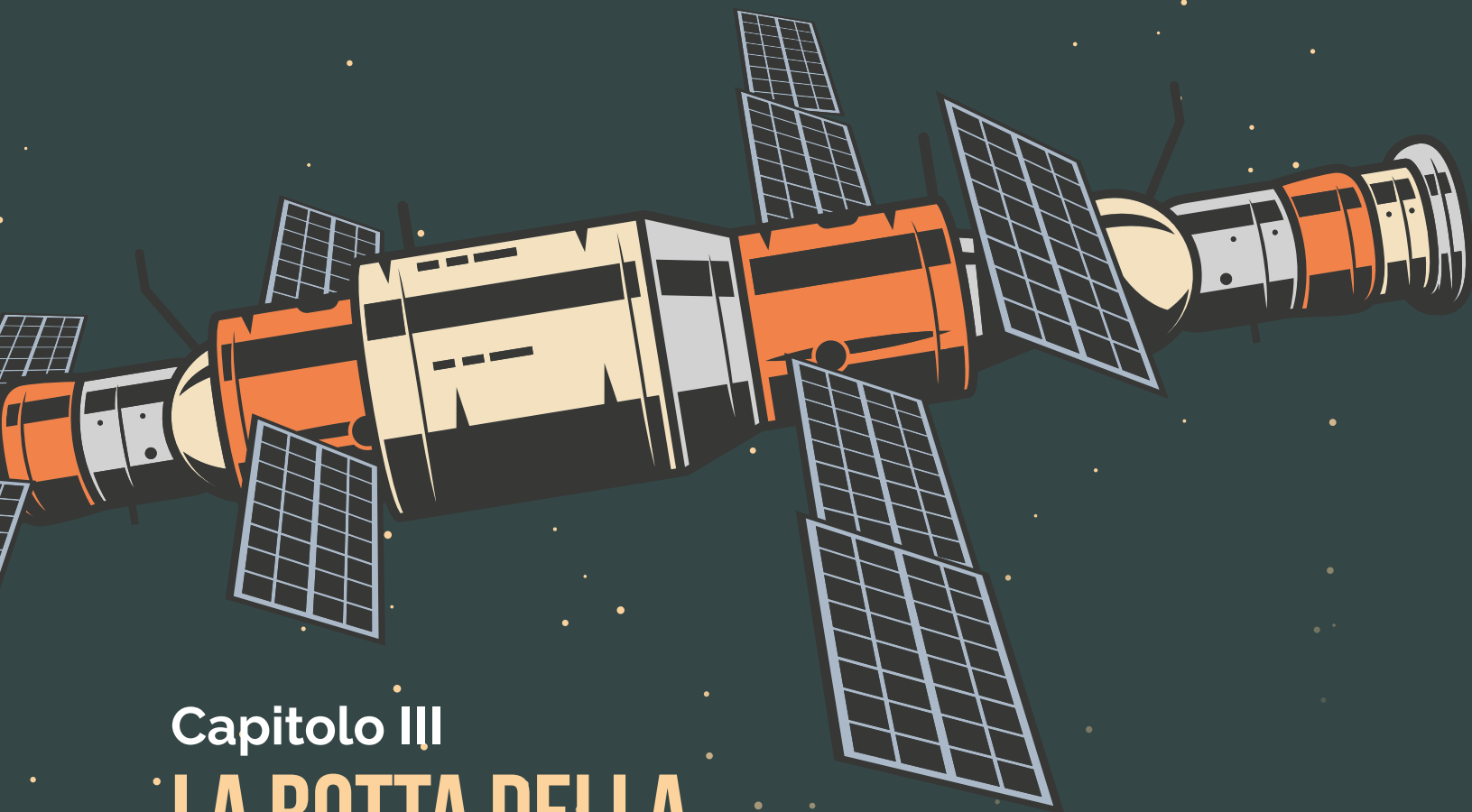
- I.** Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- II.** L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- III.** L'effettiva eliminazione del lavoro minorile;
- IV.** L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

- I.** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- II.** di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- III.** di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

- I.** Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.



Capitolo III

LA ROTTA DELLA REPUBBLICA SOSTENIBILE

#governance La Repubblica Galattica

«Nel caos delle orbite, ciò che tiene insieme i sistemi è sempre la responsabilità.»

Dagli archivi Federazione di Yllon 7

Governare con visione condivisa, in modo trasparente e aperto, è da sempre uno degli elementi identitari di Amapola. La forma giuridica scelta – quella di **Società Benefit** – rafforza ulteriormente questo approccio, integrando finalità economiche, ambientali e sociali.

Siamo una società di consulenza indipendente, con sede principale a **Milano** e due sedi operative a **Torino** e **Alessandria**. Nel 2025 abbiamo attivato un presidio a Roma per rafforzare le nostre relazioni istituzionali. La relazione con i territori in cui lavoriamo è per noi un valore, perché ci radica in contesti vivi, connessi, relazionali.

Una struttura aperta e condivisa

Il nostro modello organizzativo è ispirato a criteri di equilibrio e confronto. Al vertice della società ci sono **Consiglio di amministrazione**, composto da Presidente e Consigliere, e **Consiglio direttivo**, composto da **Elena Mancino** (Direttrice commerciale e Partner), **Luca Valpreda** (Founder e Managing partner), **Sergio Vazzoler** (Co-founder, Direttore relazioni istituzionali e Partner) e **Alberto Marzetta** (Direttore clienti e Partner) – da cui nasce l'acronimo interno affettuosamente usato: **ELSA**.

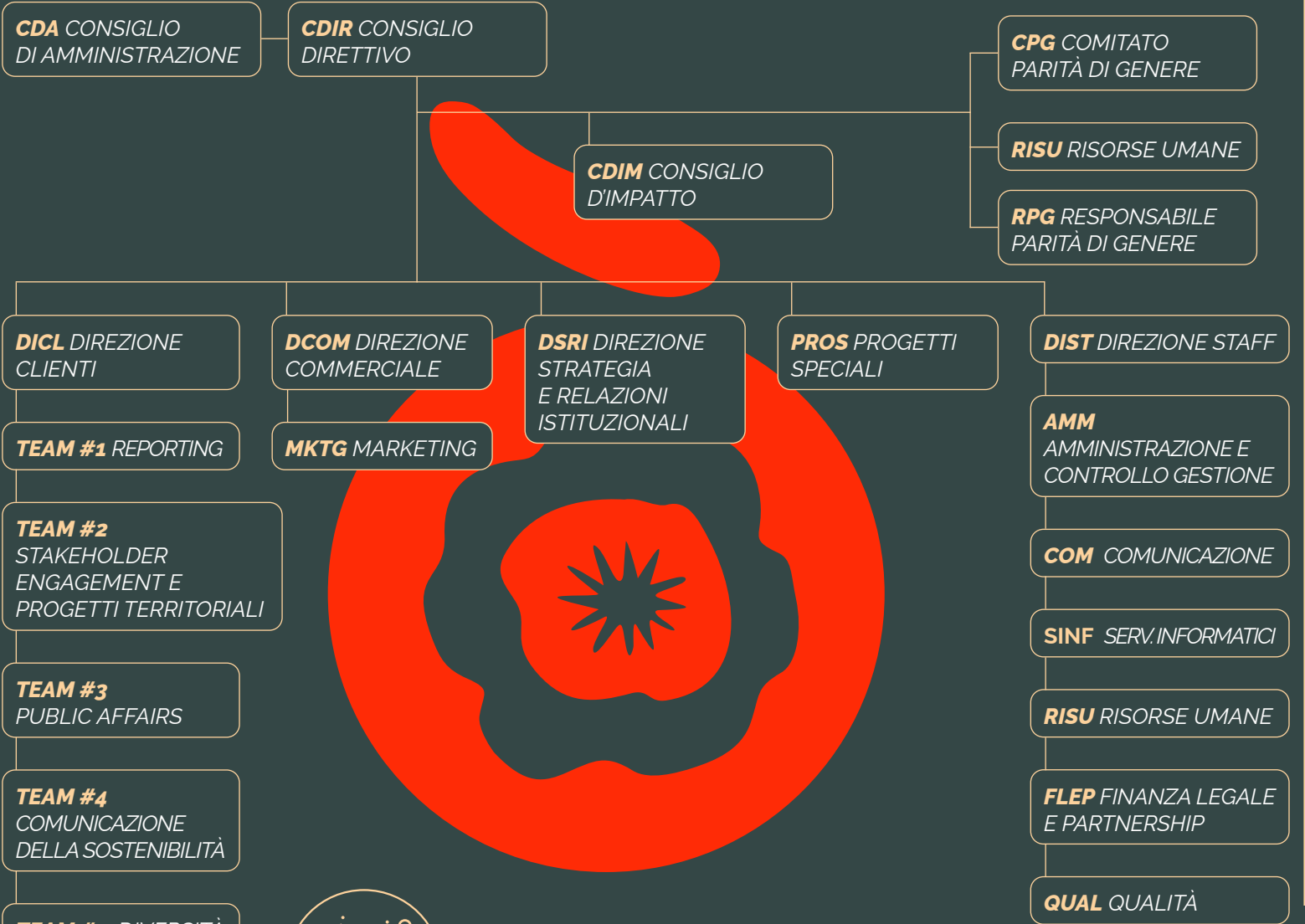
In parallelo, opera il **Consiglio d'Impatto**, composto da un minimo di 3 a un massimo di 7 Amapolers under 36, secondo statuto. È un organo autonomo, con funzioni di proposta e presidio rispetto alle attività di beneficio comune (e al loro budget), e rappresenta una voce generazionale preziosa.

A inizio 2025, le Consigliere in carica sono **Micol Burighel**, **Elisa De Bonis** e **Irene La Porta**.

Un'organizzazione interconnessa

Solo così possiamo accompagnare altre organizzazioni nel loro percorso con coerenza, credibilità e competenza.

organigramma Amapola



Lavoriamo in **team intersede**, una scelta che ci permette di collaborare a distanza, mischiarci tra noi e mantenere una cultura condivisa.

Da maggio 2024, l'organizzazione è strutturata in cinque **aree operative**:

- 1. **Reporting**
- 2. **Stakeholder engagement e progetti territoriali**
- 3. **Public Affairs**
- 4. **Comunicazione della sostenibilità**
- 5. **Diversity, Equity & Inclusion**

Per le attività legate al beneficio comune, il lavoro si articola in piccoli **gruppi inter-team**, ciascuno coordinato da una Consigliera d'impatto. Questo sistema ci garantisce flessibilità, rapidità nel confronto e una distribuzione coerente delle responsabilità.

Un modello di governance benefit

La governance benefit è parte del nostro DNA. Il confronto tra Consiglio direttivo e Consiglio d'impatto è continuo, sia nella definizione degli obiettivi che nella loro attuazione.

Anche le decisioni strategiche vengono discusse in incontri plenari con tutto il team, momenti partecipati che chiamiamo – nel nostro gergo interno – **"Alle Zusammen"** (Benefit e non) proprio per sottolineare il fatto che discutiamo e cerchiamo di prendere decisioni condivise.

Condivisione e coinvolgimento sono alla base delle nostre scelte.

I nostri valori

Tre parole guidano il nostro modo di essere impresa. Non sono state decise a tavolino, ma sono emerse in un processo partecipativo interno, e oggi costituiscono la nostra Carta dei Valori:

ECCELLENZA

perseguita con competenza, rigore e passione

CURA

verso le persone, le relazioni, i dettagli

CONDIVISIONE

di idee, saperi, obiettivi e significati



La **Carta dei valori completa** è disponibile sul nostro sito

Le policy pubbliche sono disponibili a questa pagina



Le nostre certificazioni

Negli ultimi anni abbiamo intrapreso un percorso di rafforzamento attraverso il riconoscimento formale dei nostri impegni:

- ▼ **ISO 9001** certificazione per il sistema di gestione della qualità (2023)
- ▼ **UNI/PdR 125:2022** certificazione per la parità di genere (febbraio 2024)
- ▼ **EcoVadis** medaglia d'argento per la performance ESG (giugno 2025)
- ▼ **B Impact Assessment** concluso l'iter di autovalutazione (per la prima volta nel 2024)

Per noi ogni certificazione è uno strumento di miglioramento, non un punto di arrivo.

Privacy, digitalizzazione e sicurezza

Siamo conformi al **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR)** e adottiamo misure tecniche e organizzative per garantire la sicurezza delle informazioni.

Solo il personale autorizzato ha accesso ai dati personali, e il sistema di protezione è sottoposto a verifiche periodiche.

Sul fronte della digitalizzazione, nel 2024 è entrato a pieno regime il **nuovo gestionale aziendale**, che supporta le funzioni di amministrazione, pianificazione, controllo e gestione. Ogni persona e ogni commessa è collegata e il controllo è centralizzato.

Policy interne e strumenti di responsabilità

Formalizzare toglie estemporaneità a iniziative e azioni, trasformandole in elementi di un sistema solido e coerente. Negli anni abbiamo costruito una serie di policy e strumenti che mettono nero su bianco il nostro impegno per una condotta etica e responsabile. Tra questi:

- ▼ Codice etico
- ▼ Politica della qualità
- ▼ Policy su salute e sicurezza
- ▼ Politica per la parità di genere
- ▼ Policy anticorruzione
- ▼ Policy sulla privacy
- ▼ Policy sulle pratiche sostenibili
- ▼ Politiche su maternità, congedi e conciliazione vita-lavoro

#ambiente **Equilibrio degli ecosistemi**

«Il futuro si biforca sempre: un sentiero porta alla rigenerazione, l'altro alla cenere.»

Antico proverbio del pianeta desertico Lyrion IX

Nel piccolo universo amapolesco, l'impatto ambientale non è il principale punto di pressione. Non gestiamo impianti, non produciamo beni materiali, non movimentiamo merci. Eppure, **l'attenzione all'ambiente resta una nostra scelta strategica e valoriale**. Anche chi, come noi, si muove nel mondo dei servizi può – e deve – fare la propria parte.

Il nostro impatto ambientale

Le nostre emissioni derivano soprattutto da **attività d'ufficio e spostamenti**: il riscaldamento, l'elettricità, la mobilità per raggiungere le sedi o incontrare clienti.

Nonostante l'impatto limitato, abbiamo scelto di monitorare queste voci con attenzione per capire dove possiamo intervenire in modo efficace.

Il nostro impegno si concretizza in **piccoli gesti quotidiani** – dalla riduzione degli sprechi alla scelta di mezzi di trasporto a minore impatto – e in scelte più strutturali, come la **definizione di una policy interna sulle pratiche sostenibili**, attiva da inizio 2024.

Consumi ed emissioni di CO₂

Ecco le emissioni in relazione ai nostri consumi, con il confronto con gli anni precedenti.

Emissioni dirette

(scope 1)	2022	2023	2024
Consumi (mc)	626,4	802	690,7
Fattore emissione (t CO ₂ /1000 mc)	1,98	1,98	1,98
CO ₂ emessa (t/anno)	1,24	1,59	1,37

Fonte: Ministero Ambiente

Emissioni indirette

(scope 2)	2022	2023	2024
Consumi (kWh)	2549	4242	4987
Fattore emissione (g CO ₂ /kWh)	483	308,9	257,2
CO ₂ emessa (t/anno)	1,23	1,31	1,28

Fonte: ISPRA 2021, 2022, 2023

Monitoriamo i nostri consumi di gas ed energia elettrica dal 2022, anno in cui abbiamo calcolato per la prima volta le relative emissioni di CO₂.

Nel calcolo sono stati inclusi gli uffici di **Alessandria** (gas ed elettricità) e **Torino** (solo elettricità), utilizzando le bollette effettivamente disponibili.

La sede di Milano è attualmente esclusa, in quanto condivisa con un'altra realtà (Dotwords), che è anche intestataria del contratto di affitto.

1 ton di CO₂

corrisponde, più o meno, a:

5.000 km

in auto a benzina (cioè un viaggio andata e ritorno da Milano a Mosca)

oppure al **carico di ossigeno di due settimane** per di una colonia marziana con **10 astronauti**



Acqua quotidiana

Da tempo, ogni nuova persona che entra in Amapola riceve in dono una borraccia rosso papavero, prodotta da un'azienda certificata B Corp. È un gesto simbolico, ma anche pratico: un invito a ridurre l'uso di bottiglie in plastica e promuovere un'abitudine sostenibile.

32 = 600
BOCCIONI consumati
BOTTIGLIE risparmiate

A Torino e Alessandria utilizziamo ormai da qualche anno i boccioni d'acqua da 18,9 litri. Nel 2024 ne abbiamo utilizzati 32 in totale (20 a Torino e 12 ad Alessandria). Un sistema semplice che ci ha permesso di evitare oltre **600 bottiglie di plastica da un litro in un anno**.

Routine sostenibili

Dal 2023 abbiamo adottato una **policy interna sulle pratiche sostenibili** che guida le nostre azioni quotidiane: dal risparmio energetico alla riduzione dei rifiuti, fino a un uso più consapevole della tecnologia.

- ▼ Prediligiamo device elettronici ricondizionati.
- ▼ Raccogliamo in modo differenziato carta, plastica, vetro e umido (questi ultimi due solo ad Alessandria e Torino). Toner, lampadine e rifiuti speciali vengono portati all'isola ecologica.
- ▼ Stampiamo poco, e solo se necessario: nel 2024 abbiamo acquistato 20 risme di carta riciclata e ne abbiamo effettivamente utilizzate 4. Il resto è stato sostituito da fogli riutilizzati o archiviazione digitale. La carta – quando necessaria – è sempre riciclata o certificata FSC®, anche e soprattutto per i lavori di clienti.

Spostamenti casa-lavoro: come ci muoviamo

Anche quest'anno abbiamo monitorato gli spostamenti casa-lavoro. In totale abbiamo percorso 60.412 km, con una netta prevalenza di mezzi privati ma anche una presenza significativa di mobilità dolce e trasporto pubblico.



4.004,79 km percorsi

6,6% sul totale

4 Amapolers lo preferiscono

2.841,30 km percorsi

4,7% sul totale

3 Amapolers lo preferiscono



16.293,25 km percorsi

27,0% sul totale

6 Amapolers lo preferiscono

38%

spostamenti
casa-ufficio con
MEZZI GREEN

Siamo consapevoli che non tutte le sedi e le tratte permettono alternative sostenibili, ma continuiamo a promuovere scelte più ecologiche ogni volta che è possibile. In ogni caso, rispetto al 2023, è aumentata la quota di chilometri percorsi con mezzi sostenibili (a piedi, in bici o con i mezzi pubblici): dal 31,5% al 38,3%. Un segnale incoraggiante verso una mobilità più consapevole.

37.272,93 km percorsi

61,7% sul totale

8 Amapolers lo preferiscono





#persone **L'alleanza vivente**

«In ogni civiltà interstellare, la vera forza non è nella tecnologia, ma nella cura reciproca.»
Appunto ritrovato nei diari di bordo dell'astronave Aegis

In ogni sistema sostenibile, le relazioni sono il centro di gravità permanente. In Amapola crediamo che quando parliamo di sostenibilità non bisogna mai perdere di vista il vero punto della questione: le persone, con i loro vissuti, desideri, esigenze, talenti diversi.

Umanità in evoluzione

Al 31 dicembre 2024, il team Amapola è composto da **19 persone**, di cui **14 donne** e **5 uomini**. La maggioranza delle persone è assunta con **contratto a tempo indeterminato**, regolato dal **CCNL Commercio**.

Nel corso dell'anno è stato attivato un tirocinio che ha portato a un inserimento strutturale in organico, formalizzato a inizio 2025 (benvenuta, Giulia A.). A maggio 2025, sono entrate nella squadra Amapola a vario titolo altre tre nuove persone (Daniela B., Anna S., Ilaria G. – benvenute bis!).

La distribuzione per età resta bilanciata. La **presenza femminile è oggi pari al 74%**, in crescita rispetto agli anni precedenti. Un dato che riflette un trend costante nell'evoluzione della nostra squadra e che ci impone non solo riflessioni ma vere e proprie prese di posizione sulle questioni di genere.

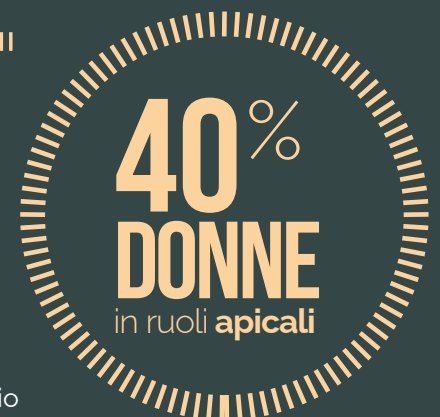
anno	team amapola	donne	uomini	tirocini	età media
2021	14	50%	50%	2	42 anni
2022	15	47%	53%	1	41 anni
2023	19	70%	30%	1	43 anni
2024	19	74%	26%	1	42 anni

Leadership e ruoli chiave

Anche nei ruoli apicali Amapola presenta una presenza femminile significativa. All'interno del Consiglio direttivo e del CdA, su 5 componenti totali, 2 sono donne (40%).

Il Consiglio d'impatto, per statuto under 36, è attualmente composto da tre donne. Un dato che, pur casuale, conferma una tendenza: non ci sono ostacoli strutturali basati sul genere.

Un'organizzazione che cresce, si rinnova e cerca di farlo con equilibrio e attenzione alle **diversità generazionali, di genere e di competenze**.



Tirocini: un inizio che conta

Per chi inizia un percorso in Amapola, il tirocinio non è solo un'esperienza formativa, ma un'occasione reale di crescita. Ogni persona è seguita da una figura di mentor dedicata, che la affianca passo dopo passo, offrendo supporto, ascolto e orientamento.

Ci impegniamo a garantire **condizioni eque, inclusive e trasparenti**, valorizzando il contributo individuale fin dal primo giorno. Negli ultimi anni, i tirocini attivati si sono spesso trasformati in collaborazioni stabili: un segno concreto della volontà di costruire percorsi professionali duraturi.

Welfare e riconoscimento

La cura delle persone è uno dei nostri valori fondanti, oltre che parte integrante delle nostre **finalità di beneficio comune**. Per noi il benessere si traduce anche in strumenti concreti: tra questi, i **buoni pasto**, che nel 2024 abbiamo distribuito per un totale di 7.403 euro.

A inizio 2024 abbiamo anche attivato un nuovo servizio di **assistenza sanitaria integrativa**, destinato alle colleghe e ai colleghi con contratto a tempo indeterminato. Un passo in più per prenderci cura della salute e della qualità della vita lavorativa, in maniera continuativa.

Inoltre, a fine esercizio 2024, sono stati distribuiti premi di risultato (importi uguali per ogni Amapoler) per un valore complessivo raffrontabile al 32% dell'utile lordo della società. Questa distribuzione testimonia con concretezza la volontà di socie e soci di condividere i risultati economici con tutte le persone che contribuiscono al successo aziendale.

Retribuzioni: equità, trasparenza e monitoraggio

In Amapola, la questione salariale è parte integrante della nostra visione di sostenibilità sociale. Non si tratta solo di numeri, ma di giustizia, riconoscimento e valorizzazione del lavoro. Per questo **monitoriamo ogni anno i principali indicatori retributivi**, con particolare attenzione all'**equità di genere**.

Nel 2024, il costo totale delle retribuzioni di dipendenti e collaboratori stabili, compresi i premi, ha raggiunto la soglia degli 840.000 euro, con un incremento quasi del 20% rispetto all'esercizio precedente. Anche il **Gender Pay Gap** è sotto controllo. Nel 2024, la differenza tra le retribuzioni medie annue di donne e uomini è risultata **positiva per le donne**, con un **+1,5%** a favore della retribuzione media femminile.

Un risultato che nasce da scelte consapevoli (che diventano processi, obiettivi e azioni). Continuiamo a presidiare questo tema con attenzione, perché **l'equità non è solo un obiettivo, ma un impegno quotidiano**.

32%
UTILE LORDO
premio di
fine anno

ZERO
GENDER
PAY GAP

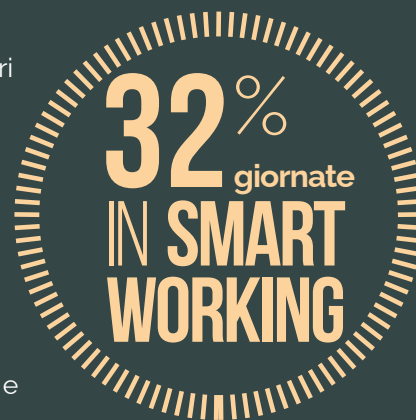
Lavoro agile: flessibilità come scelta strategica

In Amapola, **lo smart working non è un'eccezione, ma una modalità strutturale**. Una scelta organizzativa che rispetta i diversi bisogni personali, migliora l'equilibrio tra vita e lavoro, contribuisce a un ambiente più sereno e produttivo (e abbatte anche qualche emissione).

Nel 2024 abbiamo totalizzato **4.610 giornate in lavoro agile**, pari al 32% delle giornate complessive lavorate.

Ben **8 persone del team** hanno superato il 40% di giornate da remoto: un dato che non solo alleggerisce gli spostamenti, ma racconta anche un'organizzazione che punta sull'autonomia e ricerca un sano equilibrio vita-lavoro.

La flessibilità riguarda anche gli orari, modulati sulle esigenze individuali. Il principio è semplice: **fiducia, responsabilità, trasparenza**. Ogni attività viene concordata con la propria divisione e condivisa tramite il calendario di lavoro comune.



4.610
giornate
lavoro agile



Crescita continua: formazione come leva culturale

La formazione è uno degli ambiti su cui investiamo con più convinzione, perché la crescita delle competenze è la condizione per affrontare la complessità. Nel 2024 abbiamo totalizzato 710 ore di formazione, in media 37 ore per persona.

Le aree su cui ci formiamo sono coerenti con le nostre attività core:



REPORTING
SOSTENIBILITÀ
COMUNICAZIONE
DIVERSITÀ EQUITÀ
E INCLUSIONE

formazione

Temi che richiedono aggiornamento continuo, consapevolezza e capacità di lettura critica.

Accanto ai percorsi strutturati, abbiamo attivato anche un programma interno di **formazione orizzontale**, che permette a ogni persona di proporre contenuti formativi al resto del team, valorizzando conoscenze trasversali e scambiando saperi in modo libero. Ne parliamo più avanti.



Genere e parità: missione continua

Il nostro impegno per l'equità di genere non si è fermato con l'ottenimento della certificazione nel 2024. Al contrario, il percorso è entrato nel vivo e oggi prosegue con nuove azioni, strumenti di monitoraggio e momenti di confronto interni.

Due persone del team hanno partecipato all'acceleratore **Target Gender Equality** promosso da UN Global Compact, un programma intensivo di nove mesi che aiuta le aziende a trasformare impegni in azioni concrete e a fissare obiettivi misurabili. Contemporaneamente, abbiamo sottoscritto i **Women's Empowerment Principles (WEPs)** delle Nazioni Unite, consolidando il nostro approccio alla parità di genere come valore strutturale.

Abbiamo utilizzato il **WEPs Gender Gap Analysis Tool**, strumento diagnostico online che permette di capire i punti di forza e le criticità in azienda su più dimensioni, dalla leadership alla rendicontazione. Il nostro punteggio del **58% ci qualifica come "Achiever"** e da qui abbiamo elaborato un **Action Plan**, finalizzato nel 2024 e presentato al team nel 2025.

Tra le azioni già attivate:

- ▼ introduzione del **blind CV** nella selezione del personale (a partire dal 2025)
- ▼ formazione interna su stereotipi e ingiustizie di genere
- ▼ sviluppo di una guida di benvenuto e mentoring strutturato per chi entra
- ▼ attivazione di **nuovi permessi per caregiver**, dal 2025

Queste new entry si affiancano a interventi già operativi:

- ▼ estensione dei **congedi parentali** (maternità e paternità, inclusi affido e adozione) di due mesi oltre i limiti di legge
- ▼ ampliamento del **congedo di nascita** da 10 a 30 giorni
- ▼ **analisi mensile delle paghe** per garantire piena parità retributiva
- ▼ indagini interne sul **clima aziendale**
- ▼ politica di **zero tolleranza sulle molestie**

Sostenere l'empowerment femminile significa per noi portare avanti una trasformazione profonda: ascoltare, agire, misurare e responsabilizzare. Un'evoluzione che investe tutta Amapola e di cui ci facciamo ambasciatori intorno a noi.



#comunità **Galassia in rete**

«Una singola stella può brillare, ma solo una costellazione orienta il cammino.»
Annotazione incisa su un modulo di navigazione della stazione orbitale Luma

Nello spazio profondo, una sola astronave non basta. Le missioni più ambiziose richiedono alleanze, scambi, connessioni tra mondi diversi. È così anche nella nostra galassia: nessuna organizzazione può generare impatto da sola. Il futuro sostenibile si costruisce insieme, con reti di soggetti che condividono visioni, risorse, responsabilità.

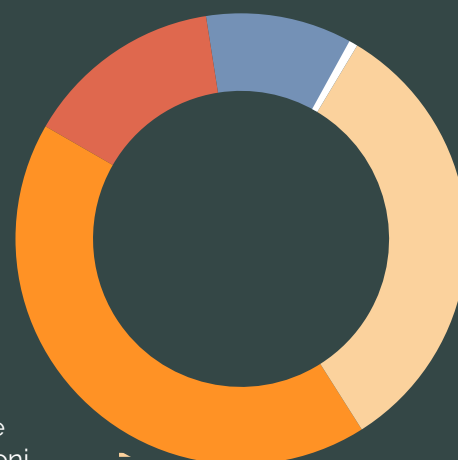
Per Amapola, costruire e nutrire relazioni con le comunità di riferimento è parte essenziale della rotta: significa restare in ascolto dei territori, contribuire all'evoluzione culturale e sociale, generare valore condiviso.

La scelta di fornitori e fornitrici: un'impronta locale e valoriale

Chi condivide i nostri valori entra naturalmente nella nostra rete: nella scelta dei partner privilegiamo l'eccellenza qualitativa, un buon rapporto qualità-prezzo e un allineamento con i principi che guidano il nostro lavoro.

Con ogni nuova realtà condividiamo il nostro Codice etico fin dal primo contatto, per costruire rapporti improntati alla trasparenza. Nel 2024 abbiamo collaborato con 211 fornitori e fornitrici, di cui **122 situati nei territori in cui operiamo, 68 nel resto d'Italia e 21 all'estero**. Una scelta che riflette il nostro impegno nel rafforzare le economie locali e generare un impatto positivo attraverso le relazioni professionali.

Dal 2023 è attivo un progetto di monitoraggio della soddisfazione dei partner, i cui risultati verranno raccontati nelle pagine successive.



spesa
per area
supplier

42,3%

Piemonte

32,4%

Lombardia

14,2%

Italia

10,9%

UE

0,2%

Extra UE

75%

**DELLA SPESA
AVVIENE A LIVELLO
LOCALE**

Reti benefit e collaborazione

La sostenibilità è fatta di relazioni: per questo partecipare attivamente alle nostre reti è parte integrante del nostro approccio.

Nel 2024 abbiamo confermato la nostra presenza in alcune comunità, dando il nostro contributo a percorsi condivisi:

- ▼ Con **Torino Social Impact** abbiamo animato, insieme ad altre tre realtà, Fit4Benefit, un percorso formativo partecipato dedicato alle **Società Benefit** che co-progettiamo dal 2023. Nel 2024 abbiamo preso parte anche alla comunità di pratica dedicata alla **Parità di Genere**.
- ▼ In **Assobenefit** – l'associazione nazionale delle Società Benefit – è continuato il lavoro nel Comitato di Gestione del Networking, di cui vi diamo notizie più avanti.

Essere parte di queste reti non è per noi solo un gesto di appartenenza, ma un modo concreto per creare sinergie, sviluppare progetti comuni e costruire partnership professionali durature.

Oltre il territorio (ma dentro la comunità)

Anche nel 2024 abbiamo partecipato a numerosi incontri, eventi e tavoli di lavoro sulla sostenibilità, offrendo il nostro contributo a titolo gratuito: alle occasioni di formazione, divulgazione e confronto professionale abbiamo dedicato circa

120
ORE PRO BONO
PER EVENTI SULLA
SOSTENIBILITÀ

Tra le esperienze più significative ci sono:

- ▼ La partecipazione, come moderatrici e moderatori, di quattro persone del nostro team al **Salone della CSR e dell'innovazione sociale**, appuntamento fisso ogni anno (anche alla tappa torinese del rispettivo "Giro d'Italia").
- ▼ L'ideazione, l'organizzazione e la presenza come partner tecnico al **Forum della buona comunicazione**, punto di riferimento a Ecomondo, evento promosso da Ecomondo & Ferpi in partnership con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica e Assoambiente, interamente dedicato a un tema che ci sta a cuore: raccontare la transizione ecologica in modo credibile e responsabile.

Regali d'impatto

Fine anno è il momento dei doni! Nel 2024 per i regali a clienti e collaboratori abbiamo scelto Magazzini Oz, luogo di ristoro e vendita di prodotti eccellenti (online e offline) in cui si promuovono la **formazione e l'inserimento professionale** per giovani e adulti disabili, rifugiati o svantaggiati.



Capitolo IV

NUOVE MISSIONI, NUOVI ORIZZONTI

«Ogni missione inizia con una rotta tracciata. Ma sono le coordinate etiche, e non solo quelle spaziali, a determinare la direzione giusta. Il bene comune è la nostra vera stella polare.»

Diario di bordo, Comando Strategico delle Missioni Benefit, anno terrestre 2025

Missioni benefit 2024 / Obiettivi interstellari 2025

In questa sezione troverete il racconto delle attività che Amapola ha intrapreso per perseguire le sue finalità di beneficio comune. I progetti sono organizzati secondo la finalità cui fanno riferimento, con un'indicazione chiara delle aree di impatto che toccano (#governance, #persone, #ambiente, #comunità). Per ciascuna finalità sono riportati i dati e i risultati relativi al 2024, la percentuale di raggiungimento dei target e gli obiettivi fissati per l'anno successivo.

Prima di iniziare. Nel 2025 abbiamo formalizzato una revisione dei nostri obiettivi di beneficio comune e di fronte al notaio abbiamo modificato il nostro statuto. La natura degli impegni non è cambiata, ma abbiamo scelto di semplificarli: da undici a cinque, eliminando alcune ripetizioni e accorpando obiettivi simili. Questa razionalizzazione ha influenzato anche la definizione degli obiettivi benefit per l'anno in corso.

Ecco i nuovi obiettivi di beneficio comune, così come riportati nello statuto aggiornato.

CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Promuovere una cultura diffusa della sostenibilità, attraverso attività di divulgazione, formazione e sensibilizzazione.

PROGETTI PER LE NUOVE GENERAZIONI

Supportare ragazze, ragazzi e giovani professionisti/e nel percorso di formazione e orientamento verso le professioni della sostenibilità.

UN'AMAPOLA RESPONSABILE VERSO PERSONE E AMBIENTE

Valorizzare il benessere delle persone, la qualità dell'ambiente di lavoro, la relazione con stakeholder e partner, promuovendo comportamenti e scelte sostenibili anche sul piano ambientale.

CITTADINANZA ATTIVA

Contribuire al benessere delle comunità locali attraverso progetti pro bono, consulenze alla microimprenditorialità e iniziative con enti e attori del territorio.

VALORE CON LE PARTNERSHIP

Attivare sinergie con organizzazioni a impatto sociale per amplificare la portata e il valore delle nostre azioni.

#comunità

Cultura della sostenibilità

Contribuire in maniera costante alla diffusione e alla divulgazione della cultura della sostenibilità.

Talking Sustainability: il nostro magazine

43
ARTICOLI

Nel 2024 abbiamo pubblicato **43 articoli a firma delle persone del team**, con aggiornamenti, commenti e riflessioni su trend ed evoluzioni di sostenibilità. Un'attività preziosa che ha richiesto tempo e dedizione, che si è attestata sugli stessi numeri del 2023.

Il decalogo della comunicazione ambientale: il nostro primo podcast

6.749
PERSONE RAGGIUNTE

Nato nel 2021, il nostro decalogo per una comunicazione ambientale responsabile si è trasformato in un podcast nel 2023. Nel 2024 abbiamo chiuso questa prima esperienza di podcasting, pubblicando le ultime 7 puntate. E ora stiamo pensando su cosa lanciai di nuovo....

Relatrici e relatori pro bono

13
INCONTRI
120 ore

Durante l'anno abbiamo partecipato a **13 incontri pubblici**, tra eventi culturali e occasioni formative sulla sostenibilità. In totale, abbiamo dedicato circa **120 ore** tra interventi e preparazione.



RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Continuare a pubblicare su Talking Sustainability (almeno 60 articoli/anno).		Non abbiamo raggiunto il numero previsto per motivi organizzativi e di tempo.
Pubblicare le rimanenti 7 puntate del podcast sulla comunicazione ambientale.		Fatto!
Partecipare pro bono come relatrici e relatori ad almeno 10 incontri culturali sulla sostenibilità.		Fatto e superato!

OBIETTIVI 2025

- Pubblicare almeno **60 articoli originali** su canali proprietari e non, dando spazio alle tematiche emergenti in ambito ESG, reporting, DEI e comunicazione responsabile.
- Inaugurare un nuovo podcast (o una season 2 del precedente).
- Partecipare pro bono ad almeno 12 incontri sui temi di sostenibilità, su scala nazionale.



#comunità

Sensibilizzazione*

Avviare e sostenere campagne di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità.

Voci | Parole senza barriere

2.900
PERSONE RAGGIUNTE

La rubrica di Amapola, nata nel 2022 all'indomani della morte di Mahsa Amini, continua a raccogliere storie che mettono al centro diritti, equità e giustizia sociale. Nel 2024 abbiamo pubblicato 3 nuove interviste:

- ▼ **La violenza di genere**
con Lella Palladino
- ▼ **Linguaggio e convivenza delle differenze**
con Vera Gheno
- ▼ **L'impegno di Pane Quotidiano Onlus**
con Luigi Rossi

Parità di genere: un confronto pubblico

+70
PARTECIPANTI

Abbiamo organizzato il talk **Centotrentaquattro: corsa contro il tempo per la parità di genere**, all'interno del cartellone off del Festival "L'eredità delle donne". Un confronto ricco e aperto tra Chiara Baccilieri (all'epoca Lifeed), Flavia Brevi (all'epoca Fondazione Libellula) e Flaminia de Romanis (Valore D), moderate dalla collega Emilia Blanchetti, che ha offerto strumenti concreti per leggere le sfide dell'uguaglianza di genere con uno sguardo trasformativo.



RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Portare avanti la rubrica Voci Parole senza barriere per trattare temi sociali di rilievo (5 puntate).	 60%	Abbiamo pubblicato 3 puntate su 5. La rubrica è attiva e continuerà nel 2025.
NEW	 100%	Abbiamo organizzato un talk sulla parità di genere durante <i>L'eredità delle donne</i> .

OBIETTIVI 2025

- Pubblicare **almeno 4 nuove puntate** della rubrica Voci | Parole senza barriere.
- Realizzare **un evento pubblico o un'iniziativa di sensibilizzazione** su parità di genere e violenza di genere.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Cultura della sostenibilità**.



#comunità

Cittadinanza attiva

Generare impatto nei territori in cui operiamo, mettendo competenze e tempo al servizio della comunità.

Supporto alle micro realtà imprenditoriali

73
ORE
PRO BONO

Crediamo che sostenere piccole imprese locali sia un modo concreto per rafforzare il tessuto sociale ed economico dei territori in cui viviamo. Anche nel 2024 abbiamo dedicato tempo e competenze a progetti pro bono per realtà imprenditoriali a forte impatto sociale e ambientale:

- ▼ **L'ApeCittina:** stiamo aggiornando il sito web, costruito nel 2023.
- ▼ **Orto di Momi:** supporto alla comunicazione e affiancamento.
- ▼ **Fuga di Sapori:** pianificazione per il 2025.
- ▼ **La Filosa:** pianificazione per il 2025, supporto alla crescita sul mercato.

Volontariato aziendale

Nel 2024, ogni persona di Amapola ha partecipato a una giornata di volontariato.

1 GIORNATA DI VOLONTARIATO A PERSONA

Abbiamo affiancato **Pane Quotidiano Onlus**. In cinque giornate distribuite, piccoli team di Amapola hanno supportato l'organizzazione nella preparazione e distribuzione dei pasti, contribuendo a un'attività fondamentale per la comunità milanese.

Da questa esperienza portiamo a casa un grandissimo senso di accoglienza e solidarietà, svincolato dal giudizio.

Sostegno al terzo settore

Abbiamo avviato collaborazioni puntuali con due realtà del terzo settore, fondate sull'accompagnamento pro bono di alcune attività:

- ▼ Per **Microlab** abbiamo curato la grafica e impaginato interamente il bilancio sociale 2023.
- ▼ Il 20 settembre abbiamo partecipato con il team di Alessandria alla **Pigiama Run** organizzata da LILT, una corsa non competitiva nei paesaggi di Borgoratto Alessandrino. È stata un'occasione speciale per sostenere bambine e bambini malati di tumore e le loro famiglie, unendo il gesto simbolico della corsa a una donazione di 600 euro.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
60 ore di consulenza gratuita per micro realtà imprenditoriali locali.	100%	73 ore completate. Diverse attività sono in corso e si chiuderanno nel 2025.
1 giornata di volontariato aziendale per ciascuna persona.	100%	Obiettivo raggiunto grazie alla collaborazione con Pane Quotidiano Onlus.
Attivare almeno una collaborazione con realtà del terzo settore.	100%	Due collaborazioni avviate: una consulenza pro bono e una donazione.

OBIETTIVI 2025

Dedicare almeno 60 ore di lavoro all'affiancamento di microimprese e cooperative sociali.

Replicare almeno **una giornata di volontariato aziendale** per persona.

Sostenere **due realtà del terzo settore** con progetti a impatto sociale.

#comunità

Collaborazione e sinergia con il mondo benefit*

Stimolare la collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, Società Benefit e B-Corp per potenziare l'impatto positivo del loro operato.

Torino Social Impact

All'interno del network torinese dedicato all'innovazione sociale, abbiamo proseguito il nostro impegno nella **comunità di pratica delle Società Benefit**, promuovendo momenti di confronto e co-progettazione.

Nel 2024 abbiamo organizzato un webinar online sul tema dello stakeholder engagement, partecipato agli incontri in presenza e aderito anche alla comunità dedicata alla parità di genere, portando la nostra esperienza in tema di certificazione UNI/PdR 125:2022. Un percorso che continuerà nel 2025 con una nuova progettualità.

Assobenefit

Nell'associazione nazionale delle Società Benefit, continuiamo a partecipare attivamente nel Comitato di gestione del networking.

Nel 2024 il Comitato ha ideato e lanciato il nuovo format **Passione per l'impatto**, due incontri dedicati allo scambio di esperienze e buone pratiche tra Società Benefit, a partire dalla lettura delle rispettive Relazioni d'Impatto. Un'iniziativa che ha coinvolto circa 60 partecipanti e che prosegue con nuovi appuntamenti nel 2025.

Global Compact

Nel 2024 abbiamo partecipato all'**acceleratore Target Gender Equality** promosso dal Global Compact, un percorso di formazione e networking durato nove mesi, che ci ha permesso di rafforzare il nostro impegno sulla parità di genere, come raccontato nella sezione dedicata.



RISULTATI 2024

obiettivo	note
Contribuire alle attività del Comitato Networking di Assobenefit con 1 progetto.	Ok, obiettivo collettivo con altri partner in AB.
Assobenefit: coinvolgere almeno altre 10 associate nel progetto.	Coinvolte 60, obiettivo collettivo con altri partner in AB.
Assobenefit, dedicare almeno 20 ore.	Superate.
Torino Social Impact: organizzare 1 nuovo incontro per le Società Benefit.	Fatto!
Torino Social Impact: dedicare almeno 20 ore.	Superate.
Aderire a Global Compact Italia.	Fatto! E partecipato attivamente.



OBIETTIVI 2025

- Partecipare attivamente ad almeno **3 reti** orientate al beneficio comune e alla sostenibilità.
- Co-progettare e **realizzare almeno 2 iniziative** (formazione, scambio buone pratiche, eventi) con altri attori della rete benefit.
- Dedicare almeno 50 ore** di tempo pro bono a questo tipo di iniziative.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Valore con le partnership**.

#comunità

Formazione sulla sostenibilità*

Creare, gestire e promuovere momenti di formazione gratuiti sul tema della sostenibilità.



Far crescere la cultura della sostenibilità significa anche contribuire alla formazione di chi, oggi e domani, prenderà decisioni nei propri ambiti di vita, studio e lavoro. Per questo dedichiamo tempo e competenze a momenti di formazione gratuita rivolti a scuole, università, insegnanti e comunità locali.

Nel 2024 abbiamo portato i nostri contenuti e strumenti in 6 contesti diversi, raggiungendo 510 persone tra studentesse, studenti, docenti e pubblico universitario. In totale, abbiamo dedicato alla formazione **45 ore pro bono**, contribuendo alla diffusione di conoscenze e alla condivisione di buone pratiche sui temi della sostenibilità e della comunicazione responsabile.

Le attività realizzate nel 2024

- ▼ **Seminario "Energia in Energia:** abbiamo formato insegnanti delle scuole primarie e secondarie di I grado della Provincia di Alessandria, nell'ambito del progetto "Energia in Energia". Si tratta di una gara scientifica che sollecita le nuove generazioni a immaginare un futuro più sostenibile. Grazie alla formazione, i contenuti sono arrivati a un totale di 350 studentesse e studenti coinvolti in un laboratorio di peer learning.
- ▼ **ITS Agroalimentare – Torino:** un momento formativo rivolto a studenti e studentesse, per raccontare il nostro approccio alla sostenibilità e le competenze necessarie nel mondo del lavoro green.
- ▼ **Liceo Sobrero – Casale Monferrato:** abbiamo portato il nostro "Decalogo della comunicazione ambientale" nell'ambito dell'evento "Vite a impatto zero", per ragionare insieme su crisi climatica, narrazioni e comunicazione responsabile.
- ▼ **Università di Bologna – Corso di Comunicazione d'Impresa:** con il professor Biagio Oppi, abbiamo portato i nodi della comunicazione ambientale a universitarie e universitari dell'Ateneo bolognese.
- ▼ **Ecomedia Academy:** intervento all'interno dell'appuntamento dedicato a "Comunità energetiche e fonti rinnovabili: un ponte verso la decarbonizzazione".
- ▼ **Winter School di Gruppo CAP:** incontro dedicato agli amministratori lombardi dedicato a "Comunicazione e coinvolgimento di cittadini e stakeholder".

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Realizzare almeno 6 momenti di formazione gratuiti sul tema della sostenibilità.	100%	Completati 6 interventi formativi rivolti a scuole, università e insegnanti.
Coinvolgere almeno 450 partecipanti.	100%	Superato, tenendo in considerazione tutte le persone coinvolte.
Attivare almeno una collaborazione con realtà del terzo settore.	15%	Abbiamo fatto uno scouting per individuare l'associazione ma non abbiamo finalizzato.

OBIETTIVI 2025

- Realizzare almeno 6 momenti di formazione gratuiti sul tema della sostenibilità, rivolti a scuole, università o enti pubblici.
- Coinvolgere almeno 450 persone complessivamente nelle attività formative.
- Organizzare una formazione per le scuole dedicata alla parità di genere.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Cultura della sostenibilità**.

#comunità

Progetti per le nuove generazioni

Favorire l'ingresso di giovani interessati alla sostenibilità e all'economia circolare nel mondo del lavoro.

Meet the CSR Leaders

Nato nel 2022, Meet the CSR Leaders è oggi un appuntamento fisso per chi si affaccia al mondo della sostenibilità. Organizzato in collaborazione con il **Salone della CSR e dell'innovazione sociale**, il progetto mette in dialogo le nuove generazioni con le professioniste e i professionisti della sostenibilità.

Come si costruisce un percorso in questo settore? Quali competenze sono richieste? Quali le sfide quotidiane delle figure che operano nella responsabilità sociale d'impresa?

Nel 2024 abbiamo rinnovato il format: 4 giorni di incontri, in presenza e da remoto, con 45 giovani partecipanti di 16 diverse università e 22 leader coinvolti. Abbiamo anche organizzato un panel tematico insieme al Salone e al network CSRnatives, per approfondire le

professioni emergenti e i nuovi scenari legati alla sostenibilità. L'incontro, dal titolo **Professione sostenibilità: nuove generazioni e aziende in dialogo**, ha esplorato sfide e opportunità delle nuove leve di fronte al mondo del lavoro. Con interventi delle e dei giovani che hanno partecipato al progetto e manager della sostenibilità.

Una vera palestra di orientamento e confronto, che evolve di anno in anno per restare sintonizzata con i bisogni di chi sta costruendo il proprio futuro.



Guarda la video-intervista

45
GIOVANI

4 giorni di
INCONTRI

22
LEADERS

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Organizzare Meet the CSR Leaders con almeno 3 giorni di incontri e coinvolgimento di giovani.	100%	4 giorni di incontri in presenza e da remoto.
Coinvolgere 60 giovani e 25 leader.	80%	Non abbiamo raggiunto pienamente l'obiettivo.
Organizzare almeno 15 incontri da remoto.	80%	Ne abbiamo fatti 11.

OBIETTIVI 2025

- Confermare Meet the CSR Leaders con **3 giorni** in presenza.
- Coinvolgere almeno **50 giovani** nel percorso.
- Aumentare a **30 il numero di professionisti** e professioniste coinvolti.
- Organizzare **1 panel** al Salone a tema MTCSRL.

#persone #governance

Un'Amapola in cui sia bello lavorare*

Mantenere un ambiente di lavoro positivo, volto alla valorizzazione e al benessere delle persone in tutte le sue dimensioni.

Formazione "Di Amapoler in Amapoler"

5 incontri FORMAZIONE ORIZZONTALE

Nel 2024 abbiamo organizzato 5 incontri della nostra formazione orizzontale, il format "Di Amapoler in Amapoler", in cui ogni persona può condividere con il resto del gruppo le sue conoscenze ed esperienze, in un'ottica di crescita collettiva. Dall'assessment socioambientale al sistema di parità di genere, da PPT ed Excel alla comunicazione ambientale, una formazione varia e su più ambiti.

Formazione esterna su violenza di genere

Con la guida delle professioniste di **Associazione Human Art**, **Francesca Natascia Brancato** e **Camilla Lasagna**, abbiamo partecipato a un'esperienza formativa intensa e trasformativa, dedicata alla comprensione delle dinamiche di potere, della relazione tra generi e della violenza di genere. Un momento prezioso di confronto, ascolto e riconoscimento reciproco.

3 ore FORMAZIONE SU VIOLENZA DI GENERE

La felicità in Amapola

Anche nel 2024 abbiamo chiesto a tutte le nostre persone (escluso il Consiglio direttivo) di rispondere a un breve sondaggio interno, completamente anonimo, per valutare il livello di **benessere organizzativo**, ascoltare i bisogni emergenti e individuare possibili miglioramenti.

Il risultato complessivo è positivo. Tutte le persone coinvolte consiglierebbero Amapola come posto di lavoro e l'ambiente di lavoro è percepito positivamente per quanto riguarda il clima relazionale (91% tra molto bene e bene), l'equilibrio vita-lavoro (70% molto bene e bene) e la qualità dello smart working, che ha ottenuto il 100% di risposte "molto bene".

La comunicazione interna e la chiarezza nei feedback sono migliorate rispetto al passato, anche se restano ambiti da

monitorare con attenzione: il 23% ritiene ancora che ci siano margini di miglioramento nella trasparenza dei processi comunicativi. Anche su strutture e processi formali abbiamo ancora spazi di avanzamento: per il 30% delle persone c'è bisogno di maggiore chiarezza.

Parità di genere: un clima positivo e consapevole

L'indagine 2024 si è arricchita anche di una sezione dedicata alla parità di genere (a cui ha risposto anche il Consiglio direttivo). I risultati ci dicono che siamo sulla strada giusta: tutte le persone dichiarano di conoscere le politiche aziendali in materia, e il 94% ha partecipato ad almeno una sessione formativa sul tema. La percezione di equità nella selezione, nell'accesso alla formazione e nelle misure di flessibilità è molto elevata, con percentuali sempre superiori al 90%. Particolarmente rassicurante è il dato relativo alle molestie: nessuna persona del team ha mai subito o assistito a episodi di questo tipo all'interno di Amapola.

Tra i suggerimenti che ci sono arrivati: più ore di formazione sul tema, linee guida sul linguaggio inclusivo (fatto nel 2025!), momenti di confronto più frequenti, anche one-to-one con il Comitato Parità di Genere, attività di ascolto e team building sul tema.

Un nuovo manuale di benvenuto

A fine 2024 abbiamo anche redatto il nostro **Welcome Kit**, un piccolo manuale pratico pensato per accogliere nel modo migliore le nuove persone che entrano in Amapola. Uno strumento utile per orientarsi nei primi approcci al nostro universo, ma anche per trasmettere lo spirito con cui lavoriamo ogni giorno.

Team building: un puzzle di relazioni

Il team building 2024 si è trasformato in un gioco a squadre. Abbiamo lavorato insieme per completare un grande puzzle divisi in team, chiacchierato davanti a un tè marocchino e condiviso un momento conviviale semplice ma significativo. Perché il lavoro è anche stare bene insieme, con leggerezza.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Organizzare almeno 5 momenti per la "Formazione di Amapoler in Amapoler".	100%	Bene!
Almeno 20 ore di formazione a testa in totale nel 2024.	100%	Ne abbiamo fatte 37, ottimo! (vedi sezione report #persone).
Nella survey sulla felicità, migliorare i risultati relativi a formazione, chiarezza processi e comunicazione interna.	80%	In generale miglioramento ma ancora spazi su chiarezza e comunicazione.
Preparare un manuale per le nuove persone in ingresso in Amapola.	100%	Fatto!
Fare almeno due incontri plenari di raccordo benefit.	100%	Fatti 2 alle zusammen a tema benefit.
Fare una giornata di team building per le e gli Amapolers.	70%	Mezza giornata.
Coinvolgere tutto il team in una formazione sul tema della violenza di genere.	100%	Fatto e presenza completa.

OBIETTIVI 2025

Proseguire la formazione orizzontale con almeno 5 momenti "Di Amapoler in Amapoler".

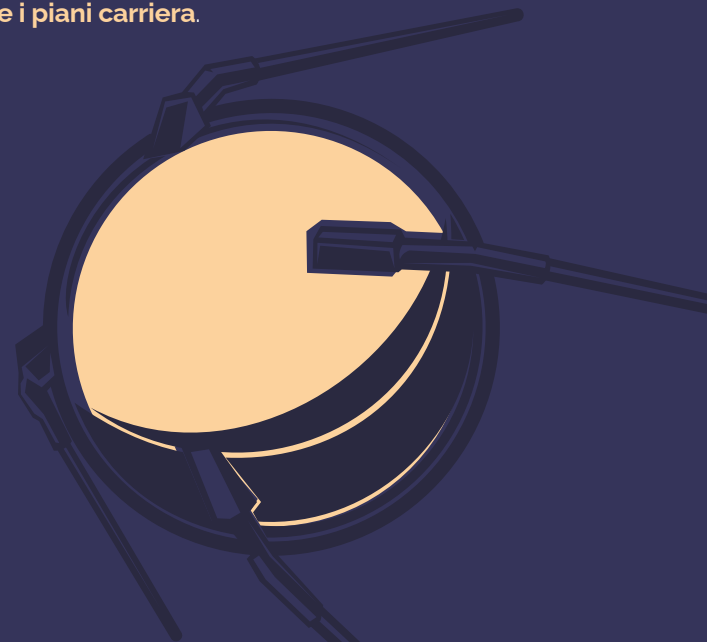
Fare almeno **30 ore di formazione a testa**.

Rendere strutturale la formazione su DEI e benessere con almeno un ciclo annuale.

Organizzare un **team building esperienziale**.

Riproporre la survey di soddisfazione interna. Monitorare l'equilibrio vita-lavoro, i processi e la comunicazione.

Formalizzare i piani carriera.



* Questa finalità il prossimo anno anno rientrerà in **Un'Amapola responsabile verso persone e ambiente**.

#governance #ambiente

Digitalizzazione*

Massimizzare la digitalizzazione dei processi aziendali per ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza.

Meno carta, più consapevolezza

Nel 2024 abbiamo dato ulteriore concretezza al nostro impegno sulla digitalizzazione – e sull'uso responsabile del digitale – formalizzando alcune regole condivise nella policy sulle pratiche sostenibili. Stampiamo solo quando è davvero necessario, utilizziamo sempre le modalità di risparmio energetico e dedichiamo attenzione alla cura dei dispositivi elettronici, per prolungarne la durata e ridurre gli sprechi.

Rispetto alla stampa, quando serve, scegliamo carta certificata e stampiamo fronte/retro. Un piccolo gesto, ma parte di una visione più ampia. Sempre sull'uso della carta, non disponiamo ancora di una metrica interna che misuri esattamente la quantità di documenti stampati. Per questo motivo l'obiettivo non è stato pienamente raggiunto.

Più efficienza nei processi amministrativi

Sul fronte dell'innovazione gestionale il nostro sistema di controllo di gestione è evoluto per monitorare con precisione l'andamento delle attività e facilitare la reportistica.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Diminuire il numero di documenti stampati.	40%	Abbiamo adottato e diffuso una policy interna sulla stampa, ma non abbiamo ancora indicatori per monitorare i volumi effettivi.

OBIETTIVI 2025

- Integrare nel gestionale ulteriori strumenti di reportistica.
- Ridurre l'impatto ambientale del nuovo sito Amapola.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Un'Amapola responsabile verso persone e ambiente.**

#governance #persone

Attenzione a fornitori e fornitrici*

Operare per essere il migliore cliente per fornitori e fornitrici, mettendo a fattor comune valori, idee e competenze.

Relazioni di valore: la voce dei nostri partner

Accanto al nostro impegno interno per costruire un ambiente di lavoro positivo, ogni anno apriamo la riflessione anche all'esterno, coinvolgendo in un'indagine di soddisfazione le persone che collaborano con noi in qualità di fornitrici e fornitori. Nel 2024 abbiamo compiuto un passo avanti importante: grazie all'esperienza maturata con l'**Acceleratore del Global Compact sulla parità di genere**, abbiamo integrato nella survey una lettura di genere, raccogliendo dati disaggregati e valutando il grado di conoscenza del nostro impegno sostenibile e benefit.

Abbiamo inviato la survey a **33 professionisti e professionisti con cui collaboriamo abitualmente**, di cui **14 donne e 19 uomini**. Hanno risposto **20 persone**, per un tasso di risposta del **60,6%**, in miglioramento rispetto al passato.

I risultati confermano una relazione di fiducia e collaborazione reciproca:

- ▼ Il **100%** delle persone intervistate ci consiglierebbe a colleghe e colleghi come partner affidabili
- ▼ L'**80%** conosce il nostro impegno in ambito sostenibilità
- ▼ Il **65%** ha espresso interesse a collaborare con noi su **progetti benefit**

Anche le valutazioni sui nostri processi sono molto positive:

- ▼ La **chiarezza della comunicazione** riceve giudizi positivi (80% tra "molto bene" e "bene")
- ▼ **Tempi di risposta rapidi** (80%)
- ▼ **Relazione e comunicazione efficace** con i referenti Amapola (95%)
- ▼ **Feedback ricevuti sui lavori svolti** (90%)
- ▼ **Chiarezza amministrativa** (85%)
- ▼ **Tempi di pagamento** soddisfacenti (80%)

Tutti questi dati ci indicano che siamo sulla strada giusta, ma ci danno anche uno stimolo per consolidare i processi che possono essere ulteriormente migliorati. In particolare, proprio su **chiarezza amministrativa** e **tempistiche**, continueremo a lavorare nel 2025.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Fare la survey annuale di soddisfazione dei fornitori e delle fornitrici.	100%	Survey inviata a 33 persone.
Avere un tasso di compilazione della survey almeno del 50%.	100%	Obiettivo superato, con il 60%.
Migliorare metriche relative a chiarezza delle procedure di acquisto e feedback.	80%	Tutti gli indicatori in crescita, ma rimangono margini di miglioramento.
Coinvolgere almeno un fornitore/ fornitrice in un progetto benefit.	100%	Collaborazione attivata con MicroLab e con la grafica di Enzo Carena.

OBIETTIVI 2025

- Mantenere buoni standard nelle risposte alla survey e migliorare dove possibile.
- Avere un tasso di risposta di almeno il 60%.
- Mantenere equilibrio nella rappresentanza di genere.
- Sensibilizzare le nostre fornitrici e i nostri fornitori sui temi della parità di genere e del Codice etico.
- Coinvolgere 1 fornitore o 1 fornitrice in un progetto benefit.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Un'Amapola responsabile verso persone e ambiente**.

#ambiente

Impatto ambientale*

Ridurre il nostro impatto, evitando sprechi e consumi superflui, resta una delle priorità quotidiane.

Ne abbiamo parlato nel dettaglio nel capitolo dedicato all'#ambiente, dove sono riportati i dati relativi al consumo energetico, ai trasporti e all'utilizzo delle risorse. Dal 2023 ci avvaliamo della piattaforma RE2N per il monitoraggio automatico dei dati ambientali: un passo importante verso un controllo più continuo e puntuale delle nostre performance.

Nel 2024 abbiamo ottenuto la nostra prima valutazione **EcoVadis**, ricevendo la medaglia di bronzo. Ma siamo andati già avanti: nel 2025 abbiamo raggiunto il livello **SILVER**, posizionandoci nel miglior 15% delle aziende valutate. Un risultato che premia il nostro impegno su ambiente, etica, diritti umani e acquisti sostenibili.



Nel lavoro di tutti i giorni, seguiamo le linee guida contenute nella nostra policy interna sulle pratiche sostenibili: riduciamo i consumi di energia e acqua, limitiamo l'uso dell'aria condizionata, utilizziamo stoviglie riutilizzabili e dispositivi a basso consumo, scegliamo materiali riciclabili o compostabili (persino per il caffè!) e prediligiamo acquisti responsabili.

Ogni scelta, anche la più piccola, può contribuire a costruire un impatto positivo e misurabile.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Continuare con il monitoraggio degli spostamenti casa-ufficio e inserirli su RE2N.	50%	Non li abbiamo inseriti in piattaforma, a livello organizzativo risulta troppo complesso.
Continuare con il monitoraggio e la raccolta dei dati ambientali.	100%	I dati sono monitorati e utilizzati per la reportistica ambientale e per il miglioramento continuo.
Se necessario, acquistare dispositivi elettronici ricondizionati.	-	Nessun acquisto effettuato nel 2024. I dispositivi in uso erano ancora pienamente funzionanti.

OBIETTIVI 2025

Mantenere aggiornato il monitoraggio dei dati ambientali e degli spostamenti casa-ufficio.
Promuovere la cultura della sostenibilità ambientale interna, con almeno un momento di formazione o sensibilizzazione collettiva.
Mantenere o migliorare la valutazione EcoVadis (attuale livello: Silver).
Calcolare l'impatto ambientale del nostro sito web.

* Questa finalità il prossimo anno rientrerà in **Un'Amapola responsabile verso persone e ambiente.**

#impattoglobale

Misurare e aggiustare il tiro

Rendicontare in modo trasparente i risultati conseguiti, utilizzando standard riconosciuti a livello internazionale.

Nel 2024 abbiamo proseguito sulla strada della rendicontazione solida e verificabile, ampliando ulteriormente le basi metodologiche del nostro report.

Agli standard GRI, che rappresentano da tempo il nostro principale riferimento, abbiamo affiancato gli ESRS-VSME – i nuovi standard europei per le PMI che rendicontano volontariamente – per testarne la coerenza e contribuire all'adozione progressiva dei nuovi linguaggi richiesti dalla normativa europea.

Abbiamo inoltre aggiornato la nostra autovalutazione BIA (B-Impact Assessment), il questionario utilizzato da tutte le Società Benefit per misurare le proprie performance di impatto. Non manca uno sguardo internazionale con il riferimento ai 17 SDGs (Obiettivi di sviluppo sostenibile) dell'ONU.

RISULTATI 2024

obiettivo	raggiungimento	note
Usare il BIA come ulteriore metodo di rendicontazione.	100%	Abbiamo aggiornato l'autovalutazione BIA e integrato il framework nel nostro report.
Rendicontare usando anche gli ESRS – European Sustainability Reporting Standards.	100%	Abbiamo utilizzato gli ESRS-VSME come standard integrativo per la redazione del report.

OBIETTIVI 2025

Continuare a integrare gli ESRS-VSME nella struttura del report, aggiornandoci sulle evoluzioni normative.

Adottare il metodo della "Teoria del cambiamento" su alcuni progetti benefit.

IL MONDO POSSIBILE, *SECONDO NOI*

Ogni anno chiudiamo il nostro report con una voce plurale, quella di tutte le persone che fanno Amapola. Questa volta abbiamo provato a immaginare un altro mondo. Anzi, tanti altri mondi. Possibili, impossibili, utopici o imperfetti. Un futuro da costruire o da evitare. Un presente da seguire o guidare. Ogni persona ha scelto una direzione, e ha provato a raccontarla in poche parole.



ALDEBARAN
Brilla e unisce
nella sua
arancione
regalità
Alberto M.



ZEPHIRA
Vedere
oltre le
apparenze
Cristina F.



**LE DUE
LUNE**
Là dove i
sogni sono
realizzabili
Emilio C.



PHOTONIA
Vivere di
luce, crescere
nel verde
Giulia A.



ANAWA
Dove
la cura
incontra
la forza
Anna F.



MITANOVA
L'umanità
ha imparato
dai propri
errori
Elena M.



**ARRAKIS
NUOVO**
Quando
la scarsità
genera
abbondanza
Daniela B.



IDRASYL
Un mondo
anfibia
dove regna
l'equilibrio
Lina F.

Sistema Amapolers



PAXAMAMA

Dove ogni foglia ascolta. E ogni radice giudica
Anna S.



LUXELIA

Qui la luce ha coscienza. E decide chi illuminare
Elisa D.



PANDORA

C'è connessione con la natura e gli animali
Paola C.



BABYLON 9

Punto d'incontro neutrale tra razze aliene
Rossana S.



INNERBEAUTIPER

Cercatori della bellezza che salverà il mondo
Elisa G.



MULTIPERSO

Lost in multitasking
Luca V.



ORK

Testa all'ingiù e fuori dagli schemi. Come Mork
Giulia D.



SPORALIA

Sottosuolo vivente, coscienza condivisa
Ilaria G.



VEGA

Tutto torna, ma non subito
Emilia B.



LAGASH_2050 i.

Dove gli scienziati stentano, riscopriamo le relazioni
Sergio V.



LOST LOON

Qui, un filo di coscienza unisce tutto ciò che vive
Micol B.



ALTERA

Un mondo alternativo che sceglie strade più giuste
Gabriella S.



ONIRION

Tanto friabile quanto compatta
Sara R.



NEO LEONIA

Rinnovamento continuo, senza scarti
Anna P.



ARRAKIS

Silenzio, essenzialità, fratellanza
Guido R.



SERELIA

Il mare custodisce le cose essenziali
Irene L.



PANTONIA

Ogni emozione ha il suo colore esatto
Meri C.

Sistema Amapolers



ENDOR

Le più piccole creature possono salvare la galassia
Francesca S.



THALEN

Un luogo dove ogni tramonto è un invito a essere
Francesco P.



ELARA

Dove il cuore plasma la luce delle stelle
Elena F.



SIRIO

Perché bisogna tornare alle origini
Elsa P.



ARRIVAL

Ideogrammi che trasformano la realtà
Enzo C.



KERKHOV

L'ultradimensione dell'uomo che trascende la terra
Davide I.



MORPHEAS

Un limbo onirico dove la realtà sublima in illusione
Daniele C.



TRISOLARIS

In un cielo instabile, scegliamo ancora di fiorire
Wanda G.



SOYLENT

Nel silenzio, una modesta sicurezza
Stefano M.



SUSTOPIA

Utopia della sostenibilità
Jana S.

Orlo Esterno

Appendice I

LA VALUTAZIONE D'IMPATTO COMPLESSIVA

Il nostro B Impact Assessment

Per il secondo anno consecutivo, abbiamo completato l'autovalutazione con il B Impact Assessment, il questionario sviluppato da B Lab per misurare l'impatto delle organizzazioni in cinque ambiti chiave: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti.

Il nostro punteggio complessivo è stato 98,0, con quasi 30 punti di differenza rispetto alla media dell'Italia e 18 alla media di settore. Nel dettaglio, i punteggi ottenuti nelle diverse aree mostrano una forte coerenza con le nostre priorità d'impatto: 36,8 punti nella sezione Lavoratori, dove emerge il nostro impegno per la qualità del lavoro e il benessere delle persone; 26,3 punti nella sezione Comunità, grazie alle attività benefit, pro bono e di formazione; 19,4 punti nella Governance, supportati dal nostro status di Società Benefit e dalla strategia legata agli obiettivi comuni.

Confermiamo che il margine di miglioramento rimane nella sezione Ambiente, dove abbiamo ottenuto 9,4 punti, e nella sezione Clienti, con 6,0 punti. Entrambe le aree saranno oggetto di attenzione nei prossimi mesi.

Questo risultato rappresenta per noi un punto di riferimento importante, che conferma la solidità del nostro modello e ci spinge a continuare a migliorarlo, con rigore, creatività e senso di responsabilità. E chissà... ad approcciare la certificazione.

Amapola Società Benefit

Data di fine dell'anno fiscale:
31 dicembre 2024

98.0

Azienda



Punteggio minimo B Corp



Paese



Settore



Dimensioni



0

200

governance

In che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la reponsabilità e la trasparenza

PUNTEGGIO GENERALE **19.4**

Azienda



Paese



Settore



Dimensioni



0

25

lavoratori

In che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori

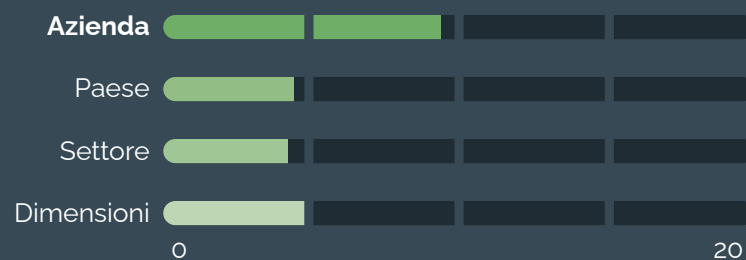
PUNTEGGIO GENERALE **36.8**



ambiente

In che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale

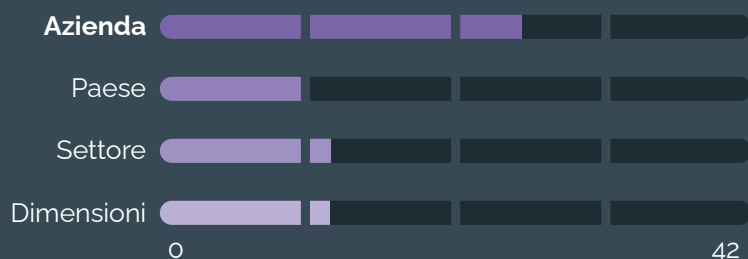
PUNTEGGIO GENERALE **9.4**



comunità

In che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale della comunità in cui opera

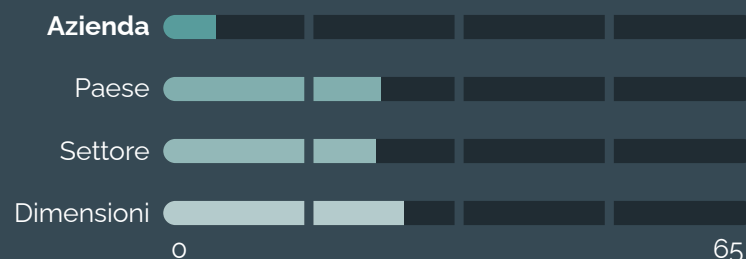
PUNTEGGIO GENERALE **26.3**



clienti

In che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e i consumatori diretti dei propri prodotti e servizi

PUNTEGGIO GENERALE **6.0**



Appendice II

TABELLA DI INTEROPERABILITÀ VSME - GRI

Disclosure (VSME)	Disclosure (GRI)	Descrizione	Ubicazione nel testo
B1 (a)		Opzione utilizzata per la rendicontazione: Modulo Base e Comprehensive	Nota Metodologica
B1 (c)	2-2	Entità incluse nella rendicontazione	Cap. I - Chi siamo
B1 (e)	2-1	Dettagli organizzativi	Cap. I - Chi siamo
B2 (a)	2-22	Pratiche per la transizione sostenibile	Cap. II - Il nostro approccio alla sostenibilità
B2 (b)	2-23	Politiche di sostenibilità	Cap. II - Il lato luminoso del benefit
B3	302-1 / 305-1 / 305-2	Energia consumata / Emissioni GHG Scope 1 e 2	Cap. III - Equilibrio degli ecosistemi
B6	303-3 / 303-4 / 303-5	Prelievo, consumo e scarico acque	Cap. III - Equilibrio degli ecosistemi
B7	306-2 / 306-4 / 306-5	Gestione rifiuti	Cap. III - Equilibrio degli ecosistemi
B8	2-7 / 401-1	Numero dipendenti per tipologia, genere e nazione	Cap. III - L'alleanza dei viventi
B10 (b)	405-2	Gender pay gap	Cap. III - L'alleanza dei viventi
B11 (a)	419-1	Condanne per corruzione	Cap. III - La Repubblica Galattica
C1 (a)	2-6	Prodotti e servizi	Cap. I - Equipaggiamento di bordo
C1 (d)	2-23	Strategia sostenibilità	Cap. II - Il nostro approccio alla sostenibilità
C3	302-4 / 305-5	Riduzione emissioni e consumo energia	Cap. III - Equilibrio degli ecosistemi
C5 (a)	405-1	Diversità di genere a livello manageriale	Cap. III - La Repubblica Galattica
C9	2-9	Diversità nell'organo di governo	Cap. III - La Repubblica Galattica





LOVE!







Milano | Torino | Alessandria

info@amapola.it | www.amapola.it