



RELAZIONE D'IMPATTO 2023

Foxwin s.r.l. società benefit





RELAZIONE D'IMPATTO FOXWIN S.R.L. S.B.

ANNO 2023

Lettera dell'Amministratore Delegato	4
1.0 La Società	7
2.0 Relazione d'Impatto	15
3.0 Valutazione d'Impatto	37
Conclusioni	40

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

L'anno 2023 ha segnato un importante periodo di consolidamento per Foxwin, caratterizzato dalla transizione strategica che avevamo avviato l'anno precedente. Abbiamo dismesso il nostro software Foxwin e, concentrando l'utilizzo del software Fennec esclusivamente per le attività di consulenza, abbiamo rafforzato e ampliato i nostri servizi consulenziali e di formazione.

Oggi, Foxwin è ufficialmente una società di consulenza specializzata nello sviluppo organizzativo. Questo passaggio, da una startup innovativa sostenuta dagli aumenti di capitale a un'azienda che opera e cresce grazie al proprio fatturato, ha avuto un impatto estremamente positivo sul morale della nostra squadra.

Trascorrendo la maggior parte del nostro tempo direttamente presso i clienti, abbiamo acquisito un know-how specifico che ci consente di identificare e risolvere i principali problemi che le aziende incontrano nel loro percorso di crescita e sviluppo. Questo ci permette di offrire servizi mirati che supportano le organizzazioni nella strutturazione, nell'organizzazione e nell'aumento del benessere dei loro collaboratori.

Da anni, ci impegniamo ad aumentare il coinvolgimento dei dipendenti delle aziende nostre clienti attraverso vari approcci. Nel 2023, abbiamo iniziato a misurare formalmente questo coinvolgimento, instaurando accordi generativi con alcuni clienti. In questi accordi, forniamo gratuitamente un software per la misurazione del coinvolgimento dei loro collaboratori, e il cliente si impegna a utilizzarlo periodicamente. Insieme, Foxwin e i nostri clienti generano un impatto positivo per un terzo stakeholder: i dipendenti delle aziende clienti.

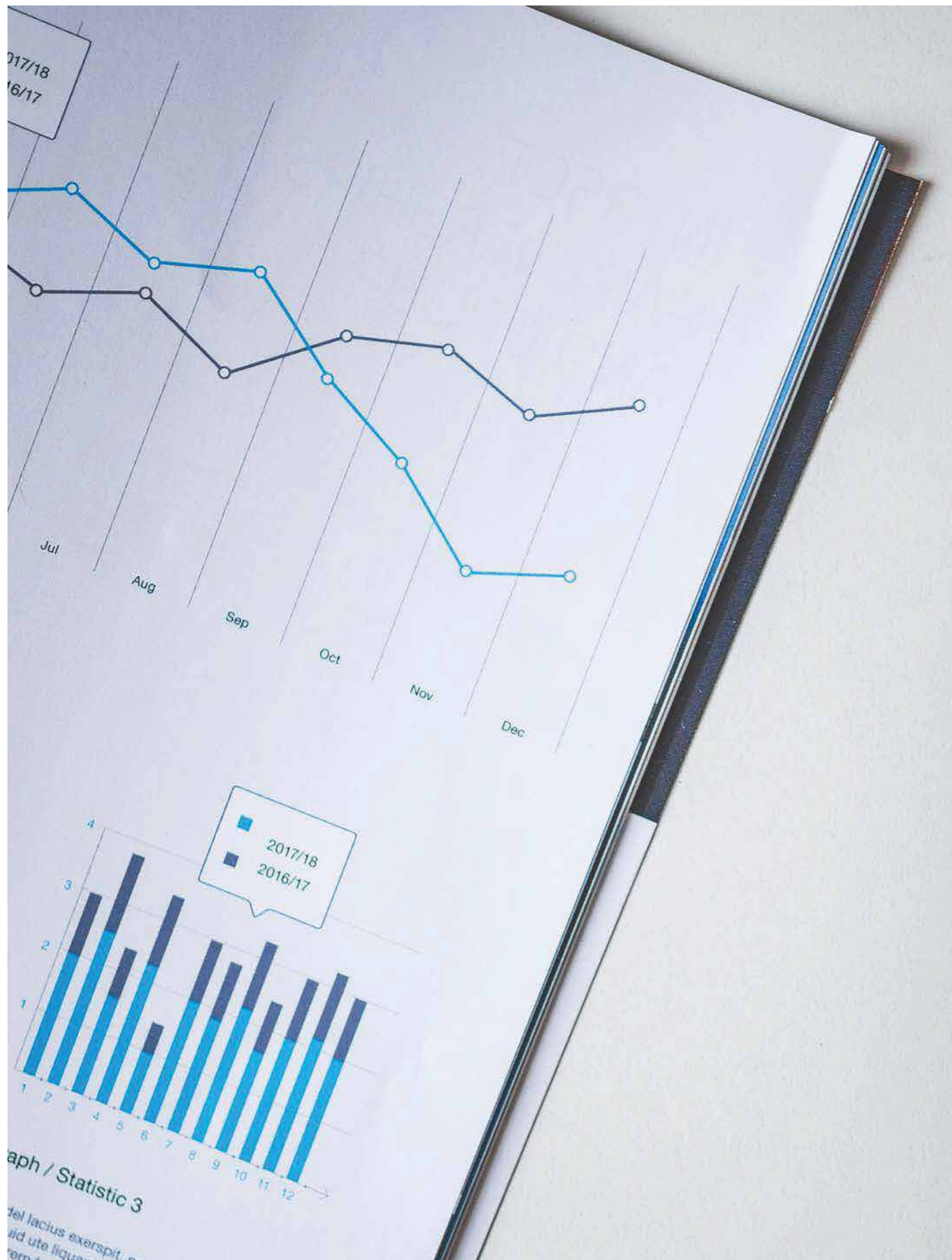
Questo tipo di accordi rappresenta un passo significativo verso un futuro più sostenibile, in cui le imprese non si concentrano unicamente sulla massimizzazione del profitto per gli azionisti, ma si impegnano a creare valore per tutti i loro stakeholder.

Per accelerare questo cambiamento sociale, abbiamo sviluppato e reso disponibile online un software gratuito per la creazione di accordi generativi, convinti che questo strumento possa contribuire a una trasformazione positiva e duratura.

Ringraziamo tutti voi per il vostro continuo supporto e la vostra fiducia nel nostro percorso. Siamo entusiasti di affrontare insieme le opportunità future, mantenendo fermo il nostro impegno a generare valore per tutti.

Filippo Causero
Amministratore Delegato di Foxwin





1.0 LA SOCIETÀ

CHI SIAMO

Il nostro scopo è di Aiutare le persone a realizzarsi.

Le persone che lavorano in Foxwin ogni giorno rappresentano il nostro vero valore, non solo per il loro prezioso contributo operativo, ma perché assieme hanno contribuito a creare una cultura aziendale basata su principi, valori e pratiche condivisi. Come l'abbiamo fatto? Attraverso il nostro Employee Handbook, una guida per ogni collaboratore per vivere il lavoro al meglio.

Valorizziamo il più grande patrimonio di ogni organizzazione: le persone

La nostra non è una struttura gerarchica, ma un incontro di persone che attraverso la propria esperienza e la propria voglia di lavorare insieme, creano innovazione nei metodi e nei modi di pensare.

Con Foxwin, oltre a fornire software di raccolta di inefficienze e idee di miglioramento, aiutiamo i nostri clienti a sviluppare un'organizzazione più libera, fluida e con una missione collettiva, in sintonia con i principi teal.

Aiutiamo a migliorare la governance attraverso servizi di consulenza guidati dai dati e software che coinvolgono tutti i tuoi collaboratori

L'OGGETTO SOCIALE

In qualità di società benefit la società intende perseguire una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse. La società ha per oggetto lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico, e più specificatamente:

- Nell'ambito dei software e sistemi informatici innovativi, sviluppo di sistemi informatici con piattaforma web di gestione di idee e iniziative sia in ambito imprenditoriale che organizzativo.
- Ricerca analisi e studio delle organizzazioni e dei modelli organizzativi mediante la tecnica dell'antropologia del business.
- L'attività di ricerca sperimentale e applicata e lo studio di soluzioni innovative applicabili ai citati settori, finalizzata all'eventuale conseguimento di titoli di proprietà industriale.
- La prestazione di servizi e consulenza nell'ambito della comunicazione aziendale e dell'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati in tale settore.
- Realizzazione di studi di fattibilità con riferimento ai progetti innovativi ad alto contenuto tecnologico.
- Organizzazione di eventi di tipo formativo e/o divulgativo inerenti all'utilizzo degli strumenti tecnologici nei settori sopra citati.

L'AGGIUNTA DELLE FINALITÀ DI BENEFICIO NELLO STATUTO

La società mediante lo svolgimento delle sopra indicate attività, intende inoltre perseguire le seguenti finalità di beneficio comune:

1. **Diffusione di una cultura organizzativa volta al benessere lavorativo e alla sostenibilità ambientale.**
2. **L'offerta di opportunità di crescita personale e di qualificazione professionale al personale dipendente anche attraverso l'organizzazione di corsi formativi a partecipazione gratuita ulteriori rispetto ai percorsi formativi che risultano già obbligatori per espressa previsione normativa.**

UNA NATURALE EVOLUZIONE

All'inizio del 2020 abbiamo deciso di trasformarci in una società benefit per perseguire non solo obiettivi di profitto, ma anche porci obiettivi di beneficio verso la Società. Per questo siamo costantemente impegnati nel diffondere una nuova cultura organizzativa e curiosi di trovare nuovi modi per valorizzare le persone nelle organizzazioni. Abbiamo inoltre identificato il responsabile del beneficio comune nella figura di Lorenzo D'Andrea.

LE NOSTRE FASI PER OTTENERE RISULTATI EFFICACI



SCOPRIAMO LE CRITICITÀ

Tramite un processo anonimo e partecipato, coinvolgiamo tutte le persone che possono contribuire nel definire le inefficienze percepite.



DEFINIAMO LE PRIORITÀ

Ti affianchiamo nell'identificare i punti critici del sistema interno, mettendo in luce le esperienze specifiche principali e i pattern ricorrenti.



SVILUPPIAMO IDEE

Cominciamo a ideare adottando un approccio integrato, che ci consente di produrre soluzioni differenti per i tuoi bisogni.



TROVIAMO LE SOLUZIONI

Definiamo insieme a te le soluzioni che meglio possono soddisfare i bisogni espressi dal sistema organizzativo nella sua interezza.

COME LO FACCIAMO

Ciò che conta non è fare molto, ma mettere molto amore in ciò che si fa.

Ogni nostra azione è guidata dai valori in cui crediamo, con fiducia nella tecnologia e nell'innovazione gestita dalle persone.

AMORE

È il nostro valore più importante. Amiamo tutti i nostri stakeholder, il nostro pianeta e il lavoro che facciamo.

I NOSTRI TRE PRINCIPI PER OPERARE CON I CLIENTI

Crediamo nell'innovazione

"In un mondo in continuo cambiamento coloro che non sono stanchi di imparare ereditano il mondo, mentre coloro che si ritengono già istruiti si ritroveranno perfettamente formati per un mondo che non esiste più."
ERIC HOFFER

Ci fidiamo della tecnologia

Crea sfide per risolvere problemi specifici della tua azienda. Oppure dai a tutti la possibilità di pubblicare le proprie idee liberamente e vederle crescere e trasformarsi in progetti di innovazione. Attraverso voti, commenti, promozioni e interazioni con gli altri utenti, le tue idee miglioreranno in maniera semplice e veloce. Non ti resta che metterti in gioco, dai valore alle tue idee!

Coinvolgiamo le persone

Le ricerche dimostrano che un ambiente professionale coinvolgente non solo rende il lavoro più soddisfacente e positivo per le persone, ma rende le organizzazioni molto più produttive. Il personale di Foxwin, supporta le organizzazioni nel coinvolgimento di tutto il personale, prendendo in considerazione le diverse tipologie di ruoli e motivazioni personali.

Tutti le nostre azioni seguono la nostra Vision:

Rendere le persone e le organizzazioni attente al benessere lavorativo e alla sostenibilità ambientale

LE NOSTRE MISSION

Cosa vogliamo ottenere entro la conclusione del prossimo triennio?

ENTRARE NEL MERCATO DELLA SOSTENIBILITÀ

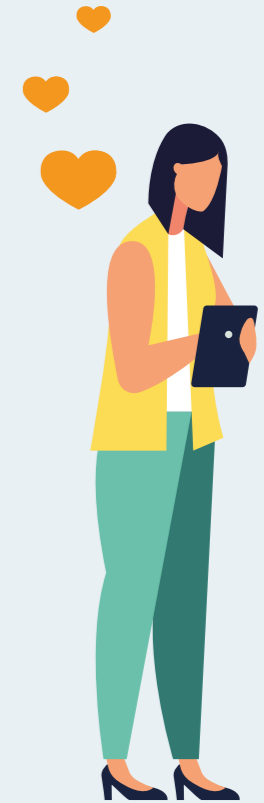
Vogliamo far sapere alle imprese che Foxwin offre servizi in ambito sostenibilità: da ora in avanti saremo attenti a tutti gli aspetti ESG (Environment, Social e Governance). Il nostro core business rimarrà incentrato sulla Governance, ma vogliamo sviluppare nuovi prodotti o servizi che aiutino le aziende ad avere maggiore consapevolezza sugli aspetti della sostenibilità. Creeremo nuove tipologie di assessment ESG, servizi di parità di genere, bilanci di sostenibilità e molto altro.



MIGLIORARE E MANTENERE LE PRATICHE DELLE ORGANIZZAZIONI EVOLUTE IN FOXWIN

"L'unico vero fallimento nella vita è non agire in coerenza con i propri valori."
Buddha

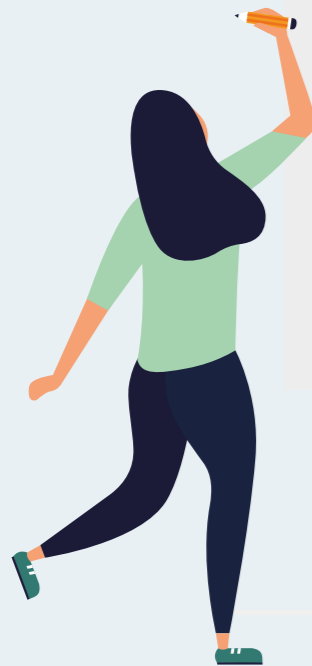
Professiamo modelli organizzativi evoluti e abbiamo strutturato la nostra organizzazione per permetterci di agire con coerenza nel tempo. La volontà condivisa fra tutte le persone che fanno parte di Foxwin è di mantenere le pratiche delle Organizzazioni Teal e sperimentare nuovi approcci al mondo del lavoro.



FORNIRE CONSULENZE E FORMAZIONE NELL'AMBITO DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO, ANCHE TRAMITE LA RETE D'IMPRESA

Vogliamo dare vita a una Società sostenibile che unisca relazioni, tecnologie e valori. Crediamo che per farlo bisogna cambiare le organizzazioni dall'interno.

Per questo aiutiamo le organizzazioni a evolversi e a diventare comunità creative, innovative, piacevoli e sostenibili. Lo facciamo unendo facilitazione tecnologica e facilitazione esperienziale e accompagnando le organizzazioni nella valorizzazione delle loro persone. Per noi formazione non significa solamente condivisione di nozioni, ma anche dare strumenti e metodi alle persone per coinvolgerle nella trasformazione del lavoro.



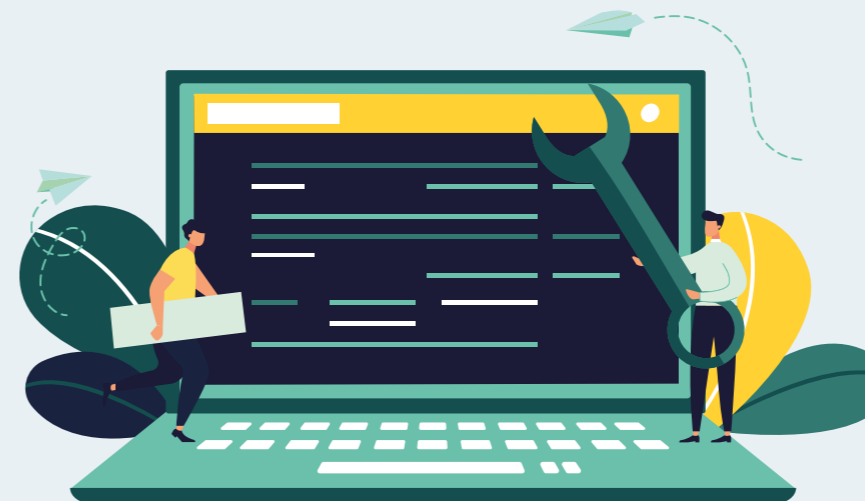
SVILUPPARE NUOVE SOLUZIONI DIGITALI

Sappiamo che ogni organizzazione è come un organismo vivente. In quanto tale non potrà mai essere perfetta e, proprio per questo motivo, c'è sempre la possibilità di migliorare.

La tecnologia per nostra fortuna ci può aiutare, se utilizzata in maniera consapevole e finalizzata ad uno scopo preciso.

Crediamo che sempre più ci sia bisogno nelle organizzazioni di agire guidati non solo dalle percezioni ma anche dai dati ed è per questo che sviluppiamo soluzioni digitali per mappare tutti i diversi input e output che ogni azienda genera.

Per questo vogliamo continuare a sviluppare soluzioni digitali facili da utilizzare, veloci da modificare e adattabili alle esigenze di ogni cliente. Pur diventando un'azienda di consulenza, non vogliamo dimenticare la nostra anima digitale che ci contraddistingue.





2.0

RELAZIONE D'IMPATTO

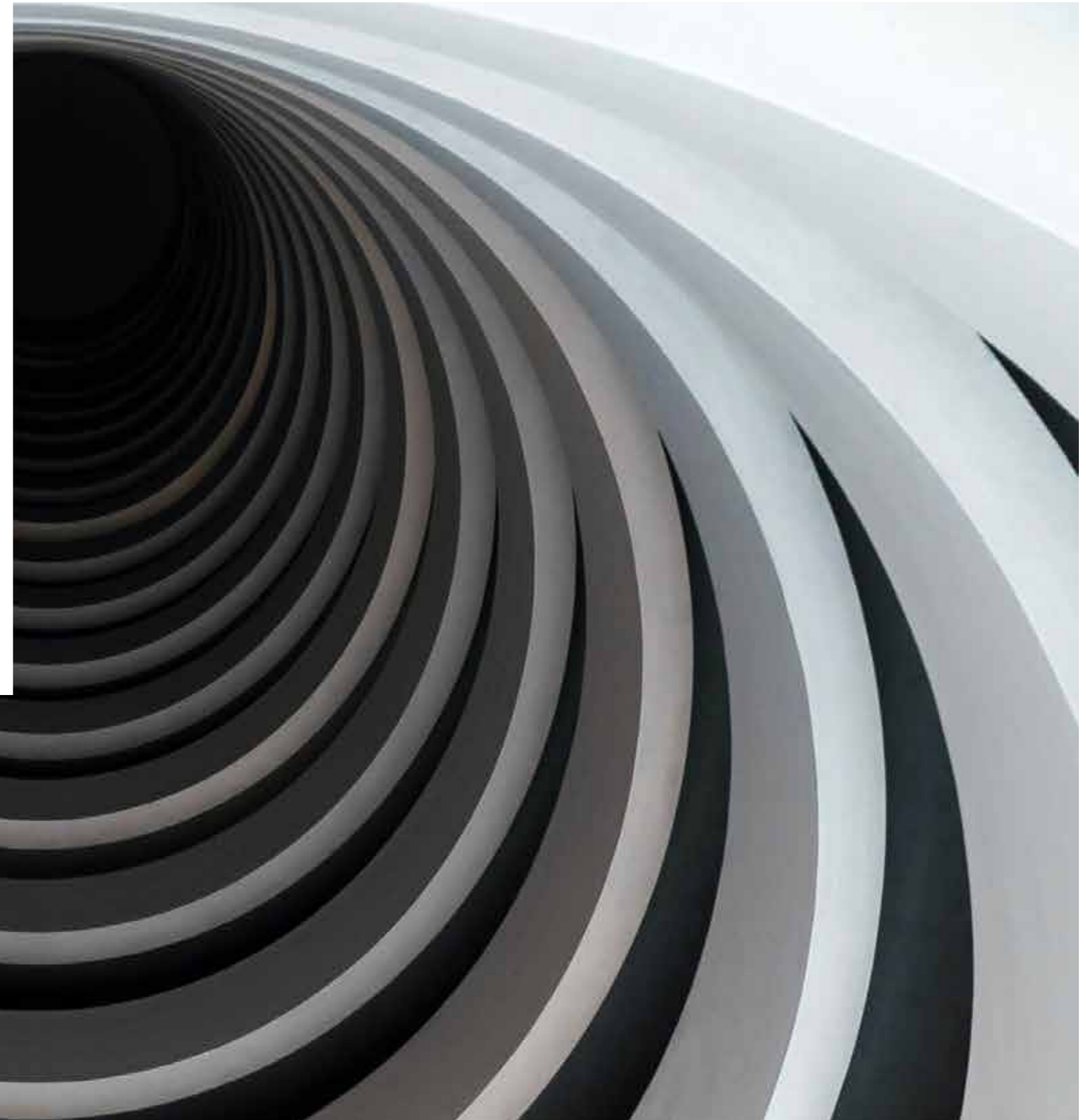
2.1 GLI OBIETTIVI DI BENEFICIO COMUNE

MACRO OBIETTIVO

Diffusione di nuovi modelli organizzativi volti al benessere lavorativo e alla sostenibilità ambientale

OBIETTIVO SPECIFICO RIFERITO ALL'ANNO 2023

Misurare gli impatti generati e divulgare modelli di innovazione organizzativa.



PRIMO OBIETTIVO

Diffusione di nuovi modelli organizzativi volti al benessere lavorativo e alla sostenibilità ambientale

Consideriamo l'innovazione nei termini espressi da Schumpeter (1934): Schumpeter fu probabilmente il primo teorico moderno dell'innovazione. Egli definisce l'innovazione come l'introduzione di nuovi prodotti, l'introduzione di nuovi metodi di produzione, l'apertura di un nuovo mercato, la conquista di una nuova fonte di approvvigionamento di materie prime e la realizzazione della nuova organizzazione di qualsiasi industria. Questa definizione è particolarmente interessante perché definisce l'innovazione come un processo e non solo come un oggetto, utilizzando il termine "introduzione". Questa definizione mostra anche una comprensione avanzata dell'innovazione perché non è limitata solo all'innovazione del prodotto ma apre la porta alle innovazioni organizzative o ancora alle innovazioni di processo.

Consideriamo la creatività come una capacità chiave, e il suo prodotto, le "idee", come una fonte primaria del processo di innovazione: "Tutta l'innovazione inizia con idee creative". Definiamo l'innovazione come l'implementazione di successo di idee creative all'interno di un'organizzazione. In questa visione, la creatività degli individui e dei team è un punto di partenza per l'innovazione; la prima è una condizione necessaria ma non sufficiente per la seconda"

LE ORGANIZZAZIONI TEAL

"Nel 2012 Tower Watson, una società di consulenza sulle risorse umane, ha condotto un sondaggio. Ha intervistato 32.000 lavoratori del settore aziendale in 29 paesi per misurare l'impegno dei dipendenti. La conclusione generale è stata:

- Il 35% è impegnato nel proprio lavoro.
- Il 43% è "distaccato" o attivamente "disimpegnato".
- Il 22% si sente "non supportato".

Questo sondaggio non è un caso isolato. Lo stesso sondaggio è stato somministrato per anni, e in alcuni anni, i risultati sono stati ancora peggiori. Gary Hamel, uno studioso e scrittore di organizzazioni, chiama giustamente i risultati del sondaggio come questi la vergogna del management".

Questi dati, riportati da Laloux nel suo libro, che indicano scarsa motivazione e poco impegno sul luogo di lavoro a livello mondiale, hanno spinto Filippo a implementare in Foxwin uno stile innovativo di gestione chiamato management 2.0, per guidare la startup verso il successo futuro. Siamo stati la seconda azienda in Italia a creare questo tipo di organizzazione teal (la prima è Mondora, con sede a Ivrea). Alcune aziende in tutto il mondo hanno adottato questo approccio gestionale rivoluzionando l'azienda e portando risultati eccezionali. Queste organizzazioni appartengono a settori molto diversi e hanno dimensioni diverse.



Gary Hamel
Professore alla London Business School
Libro: "Il futuro del management"



Isaac Getz
Professore all'ESCP Europe
Libro: "Free dom Inc"



Fred eric Laloux
Sta sperimentando una vita senza titolo di lavoro
Libro: "Reinventare le organizzazioni"

Le scoperte delle Organizzazioni Teal (da Frederic Laloux)

Pienezza:

Le organizzazioni sono sempre state luoghi che incoraggiano le persone a presentarsi con uno stretto sé "professionale" e a controllare le altre parti del sé alla porta. Spesso viene richiesto di mostrare controllo, determinazione e forza, le persone sono portate a nascondere dubbi e vulnerabilità. La razionalità regna sovrana, mentre emotività, intuito e spiritualità sono messi al bando. Le organizzazioni Teal hanno sviluppato un insieme coerente di pratiche che ci invitano a reclamare la propria interiorità e a portare al lavoro tutto ciò che siamo.

Scopo evolutivo:

Le organizzazioni Teal sono viste come aventi una vita e un senso di direzione propri. Invece di cercare di prevedere e controllare il futuro, i membri dell'organizzazione sono invitati ad ascoltare e capire cosa l'organizzazione vuole diventare, quale scopo vuole servire.

Auto-organizzazione:

Le organizzazioni Teal hanno trovato la chiave per operare efficacemente, anche su larga scala, con un sistema basato su relazioni tra pari, senza bisogno né di gerarchia né di consenso.

Misurare gli impatti generati e continuare a diffondere modelli di innovazione organizzativa

COSA ABBIAMO FATTO NEL 2023

DIVULGAZIONE DI MODELLI DI GOVERNANCE INNOVATIVI

Presentazione dei nuovi modelli organizzativi ad associazioni d'impresa e ad organizzazioni del territorio.

Alcuni eventi a cui abbiamo partecipato:

Relazioni trasformatrici di valore: come generare accordi ad alto impatto?

Rigeneriamo il futuro #2

Fabbricare società

Diventare manager della sostenibilità



RISULTATI



COINVOLGIMENTO

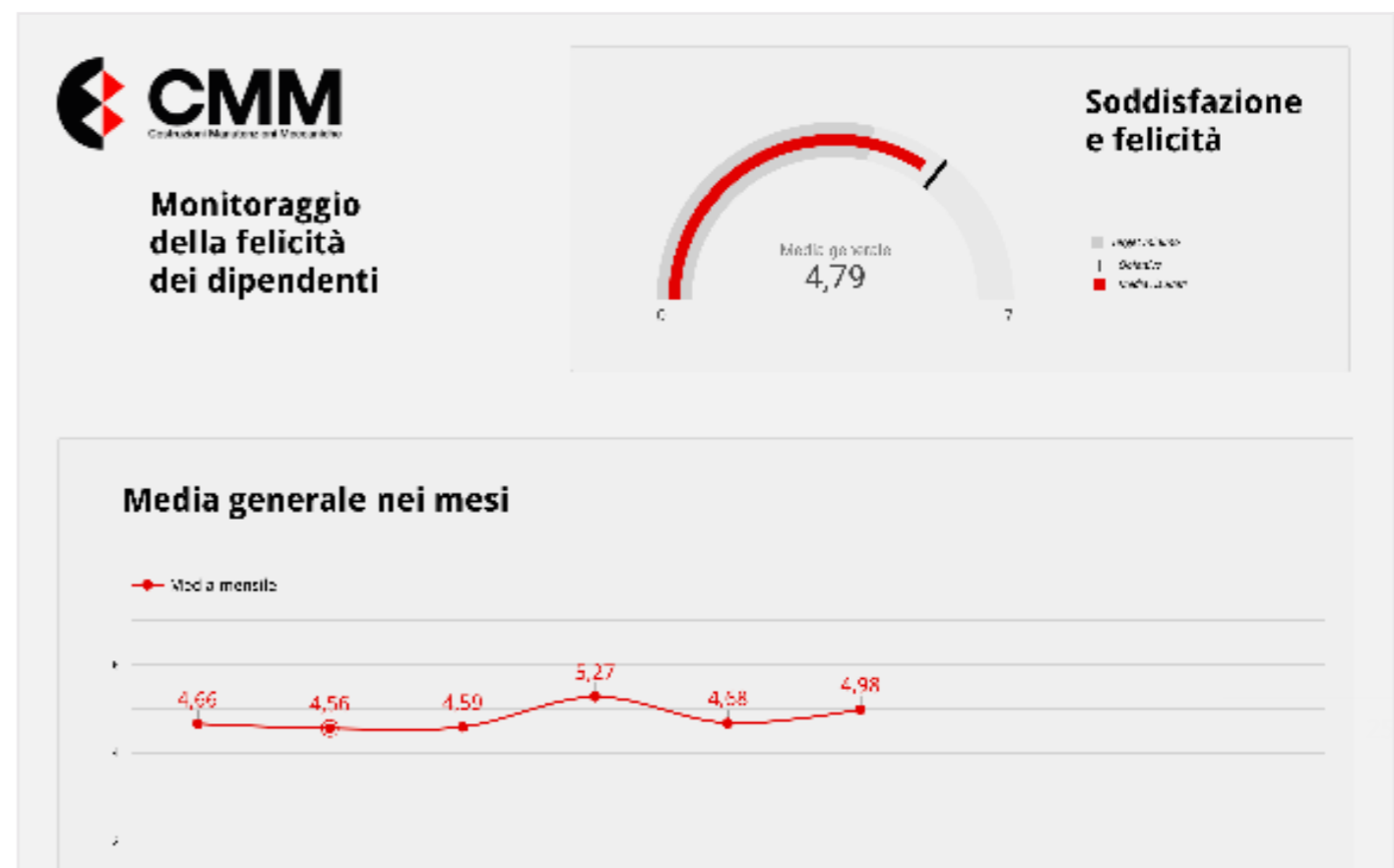
2 eventi digitali
2 eventi in presenza
+100 aziende coinvolte
+2.000 partecipanti

APPLICAZIONE DI ACCORDI GENERATIVI

Abbiamo introdotto i Generative Agreements (GeA) con successo in collaborazione con diverse aziende, accompagnandoli con un monitoraggio regolare della soddisfazione tramite sondaggi periodici. I GeA rappresentano un accordo formale tra due o più parti per co-creare valore tangibile e intangibile, con l'obiettivo di generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Questo

strumento può essere adottato in aggiunta ai contratti esistenti per formalizzare, specificare o aggiornare gli intenti già espressi dalle parti coinvolte, rendendo esplicito e misurabile il capitale intangibile e favorendo la sua diffusione attraverso un esempio contagioso. I GeA diventano rilevanti quando le forme convenzionali di formalizzazione delle relazioni reciproche

sono considerate insufficienti o inadeguate nel mostrare chiaramente la volontà e l'impegno delle parti nella creazione di valore intangibile per la comunità.



COSA FAREMO NEL 2024

OBIETTIVO SPECIFICO

Misurare gli impatti generati e continuare a diffondere modelli di innovazione organizzativa.



Misurazione del beneficio che portiamo alle persone attraverso i servizi e prodotti dell'organizzazione

KPI

SVILUPPO

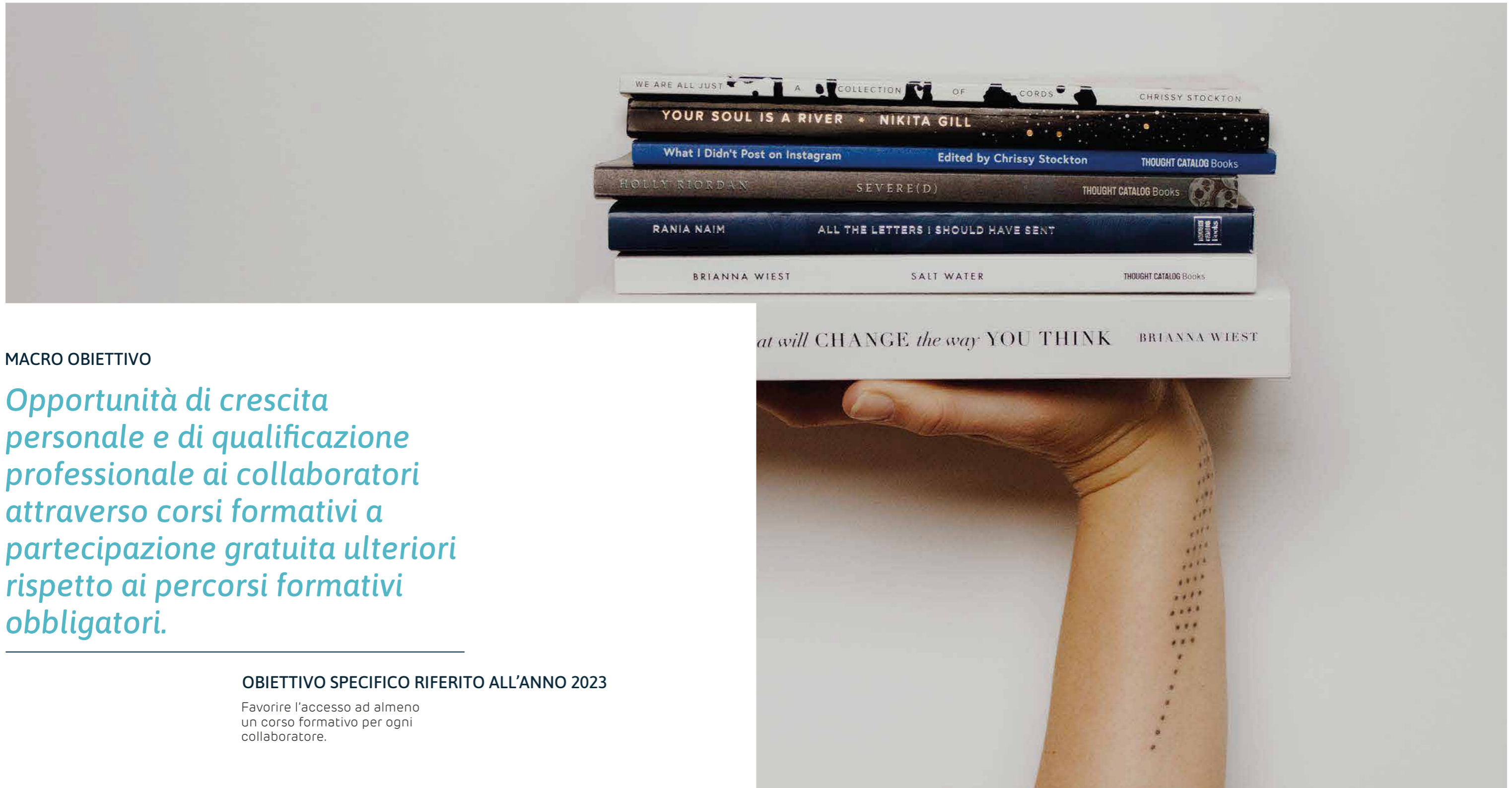
Diffusione e applicazione dei Generative Agreements (GeA)



EVENTI

Creazione di webinar, interviste, eventi a partecipazione gratuita su temi legati a sostenibilità ambientale, innovazione dei sè e nuovi modelli organizzativi.





MACRO OBIETTIVO

Opportunità di crescita personale e di qualificazione professionale ai collaboratori attraverso corsi formativi a partecipazione gratuita ulteriori rispetto ai percorsi formativi obbligatori.

OBIETTIVO SPECIFICO RIFERITO ALL'ANNO 2023

Favorire l'accesso ad almeno un corso formativo per ogni collaboratore.

SECONDO OBIETTIVO

Opportunità di crescita personale e di qualificazione professionale ai collaboratori attraverso corsi formativi a partecipazione gratuita ulteriori rispetto ai percorsi formativi obbligatori.

Consideriamo la formazione il cardine del processo di evoluzione personale:

Un proverbio cinese sostiene che **imparare è come remare controcorrente: se smetti, torni indietro.**

Nel mondo del lavoro odierno in rapida trasformazione sempre più sovente un lavoratore è costretto a metter mano alla propria formazione professionale, perché si è trovato escluso dal mondo del lavoro oppure perché desidera riqualificarsi in vista di un nuovo o di un migliore inserimento.

In Foxwin riteniamo giusto garantire una formazione costante a tutti i nostri collaboratori, che riteniamo la risorsa principale della nostra organizzazione. In quest'ottica, vogliamo garantire ai nostri collaboratori la possibilità di potersi formare gratuitamente su temi legati al mondo del lavoro, che non corrispondano strettamente alle competenze professionali che vengono date sempre più per scontate



PERCHÉ È IMPORTANTE LA FORMAZIONE CONTINUA?

Per i professionisti e i lavoratori che sono tenuti a rimanere aggiornati sulle loro conoscenze e competenze, la necessità di una formazione continua è abbastanza chiara. Questo tipo di formazione consente di rispettare le norme, gli standard e le certificazioni che permettono a professionisti e lavoratori di rimanere al passo con il proprio lavoro.

Per chi altro è importante la formazione continua?

Sicuramente lo è per chi sta cercando nuove opportunità per iniziare oppure dare un boost alla propria carriera nel suo settore di interesse. La formazione continua permette a chi vuole incrementare la propria carriera di diventare più qualificati in modo da poter progredire a livelli più alti all'interno della loro professione o dell'organizzazione di cui fanno parte.

Tuttavia, per altri individui, la formazione continua ha un'altra

importanza. La formazione continua permette alle persone di imparare di più sulle cose che le appassionano. Questo impatto può avere effetti in diversi modi. La formazione continua può dare la spinta alla fiducia di cui si ha bisogno e servire come base per il prossimo passo che si vuole fare in una determinata area di conoscenza. A volte le persone non sono ancora pienamente consapevoli delle loro passioni nella vita.

Favorire l'accesso ad almeno un corso formativo per ogni collaboratore.



COSA ABBIAMO FATTO NEL 2023

CORSI DI FORMAZIONE

Ai Design Studio

L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Trinity of management

Parità di genere


FORMAZIONE INTERNA

Formazione sulla sicurezza informatica, utilizzo degli account aziendali, creazione di password sicure.

Prompt engineering per Midjourney e ChatGPT

RISULTATI

 **ORE INVESTITE**
30 ore impiegate
in formazione

 **PERSONE**
3 persone coinvolte



COSA FAREMO NEL 2024

OBIETTIVO SPECIFICO

Creare delle nuove pratiche organizzative per promuovere la formazione personale.

FORMAZIONE INTERNA

Formazione all'utilizzo dei nuovi software aziendali.

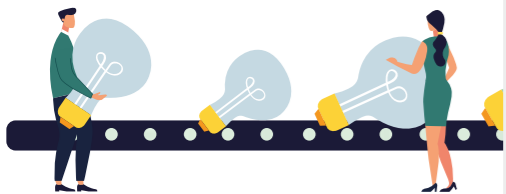
Promuovere degli incontri per esercitare le proprie soft skills.



PRATICHE

Migliorare e mantenere le pratiche delle organizzazioni evolute in Foxwin.

Definire un piano di sviluppo formativo per ogni collaboratore interno basato sulle proprie esigenze e quelle aziendali



FORMAZIONE ESTERNA

Fornire a tutti i collaboratori risorse economiche per partecipare a formazioni professionalizzanti. Permettere a tutti di potersi formare anche negli orari lavorativi.





3.0 VALUTAZIONE D'IMPATTO

AREE DELL'ASSESSMENT



GOVERNANCE
20,6 punti



WORKERS
23,8 punti



COMMUNITY
18,9 punti



ENVIROMENT
8,6 punti



CUSTOMERS
21,5 punti

TOTALE
93,4 punti



B IMPACT ASSESSMENT

Foxwin assume la forma di società benefit, il cui scopo generale è quello di perseguire – oltre agli obiettivi economici propri dell'attività imprenditoriale – finalità di beneficio comune e di operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse.

Per ottemperare agli obblighi di legge e rendicontare l'impatto generato dall'azienda, Foxwin utilizza lo standard **B Impact Assessment (BIA)**. La certificazione dell'impatto generato non è richiesta dalla legge, tuttavia, nel momento in cui questa relazione viene scritta, Foxwin ha ottenuto la certificazione B Corp.

Lo strumento si adatta all'azienda durante il percorso di analisi, in quanto utilizza un questionario composto da diverse centinaia di domande cui si accede a seconda delle risposte fornite. Proprio per questa adattabilità, ciascuna delle cinque aree di cui il BIA si compone (Governance, Ambiente, Comunità,

Persone, Clienti) presenta un punteggio massimo differente dalle altre e che varia a seconda del settore di appartenenza dell'azienda.

I quesiti restituiscono un punteggio complessivo su una scala che va da 0 a 200.

Una volta completata l'analisi, le aziende che abbiano superato gli 80 punti possono scegliere di ottenere la certificazione B Corp. Questa soglia rappresenta il punto di pareggio tra quanto l'azienda prende dalla società e dall'ambiente rispetto a quanto restituisce, passando da un modello puramente estrattivo a uno rigenerativo. Al momento in Italia si contano circa 300 B Corp certificate, mentre in tutto il mondo sono oltre 3.200.

Di seguito la sintesi dell'impatto del report complessivo, che è attualmente di **93,4 punti**.

Nota informativa

Valutazione di sintesi del profilo di impatto di Foxwin ottenuta utilizzando lo standard internazionale B Impact Assessment.

Dal 15/12/2021 Foxwin ha ottenuto la certificazione di B Corp, della durata di 3 anni. I dati del seguente assessment fanno riferimento alla pre valutazione fatta per il mantenimento della certificazione.

AREE DELL'ASSESSMENT



GOVERNANCE
43,5 %



SOCIALE
42,3 %



RENDICONTAZIONE
33,3 %



AMBIENTE
13,3 %



ECONOMIA
14,3 %

SDGs
13 su 17

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

ASSESSMENT ANIMAIMPRESA

L'ESG Assessment di Animaimpresa è uno strumento per valutare la sostenibilità delle PMI italiane; è il risultato dell'attività di ricerca svolta con logica non profit dall'Associazione. È un tool valido per analizzare la sostenibilità delle PMI, adattabile a diversi settori e comparti. Si ispira ad altri strumenti e linee guida esistenti, quali lo standard per la rendicontazione di sostenibilità GRI (Global Reporting Initiative), il Questionario del Ministero dello Sviluppo Economico sulla Responsabilità Sociale d'Impresa e molteplici studi realizzati negli anni da Animaimpresa.

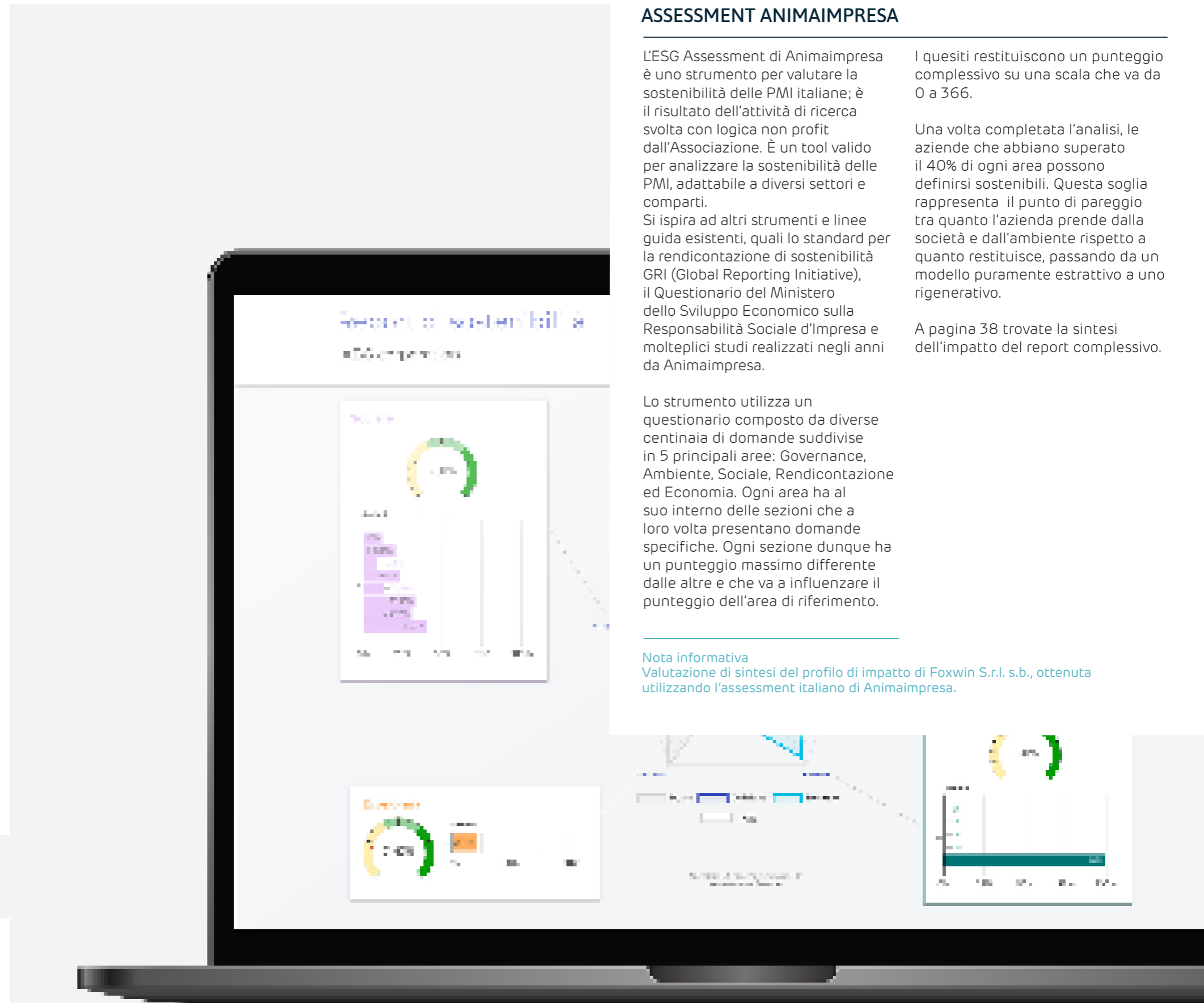
I quesiti restituiscono un punteggio complessivo su una scala che va da 0 a 366.

Una volta completata l'analisi, le aziende che abbiano superato il 40% di ogni area possono definirsi sostenibili. Questa soglia rappresenta il punto di pareggio tra quanto l'azienda prende dalla società e dall'ambiente rispetto a quanto restituisce, passando da un modello puramente estrattivo a uno rigenerativo.

A pagina 38 trovate la sintesi dell'impatto del report complessivo.

Lo strumento utilizza un questionario composto da diverse centinaia di domande suddivise in 5 principali aree: Governance, Ambiente, Sociale, Rendicontazione ed Economia. Ogni area ha al suo interno delle sezioni che a loro volta presentano domande specifiche. Ogni sezione dunque ha un punteggio massimo differente dalle altre e che va a influenzare il punteggio dell'area di riferimento.

Nota informativa
Valutazione di sintesi del profilo di impatto di Foxwin S.r.l. s.b., ottenuta utilizzando l'assessment italiano di Animaimpresa.



CONCLUSIONI

La relazione d'impatto presentata quest'anno illustra chiaramente il percorso di evoluzione e adattamento che l'azienda ha intrapreso per rispondere efficacemente alle esigenze del mercato e all'importanza crescente della sostenibilità. Inizialmente focalizzata sullo sviluppo di software, abbiamo trasformato il nostro modello di business orientandoci verso la consulenza specializzata nello sviluppo

organizzativo. Questa mossa strategica ha espanso e rafforzato i servizi offerti dall'azienda.

Importante è il lavoro svolto dall'azienda nel coinvolgimento dei dipendenti. Foxwin ha implementato software gratuiti e accordi generativi con i clienti per misurare e potenziare l'engagement dei dipendenti, creando ambienti lavorativi più coinvolti e produttivi. Questo ha

portato a un impatto tangibile sulla produttività e sulla soddisfazione dei lavoratori.

L'attenzione verso la sostenibilità e la responsabilità sociale emerge chiaramente attraverso l'integrazione degli obiettivi ESG nei suoi prodotti e servizi.

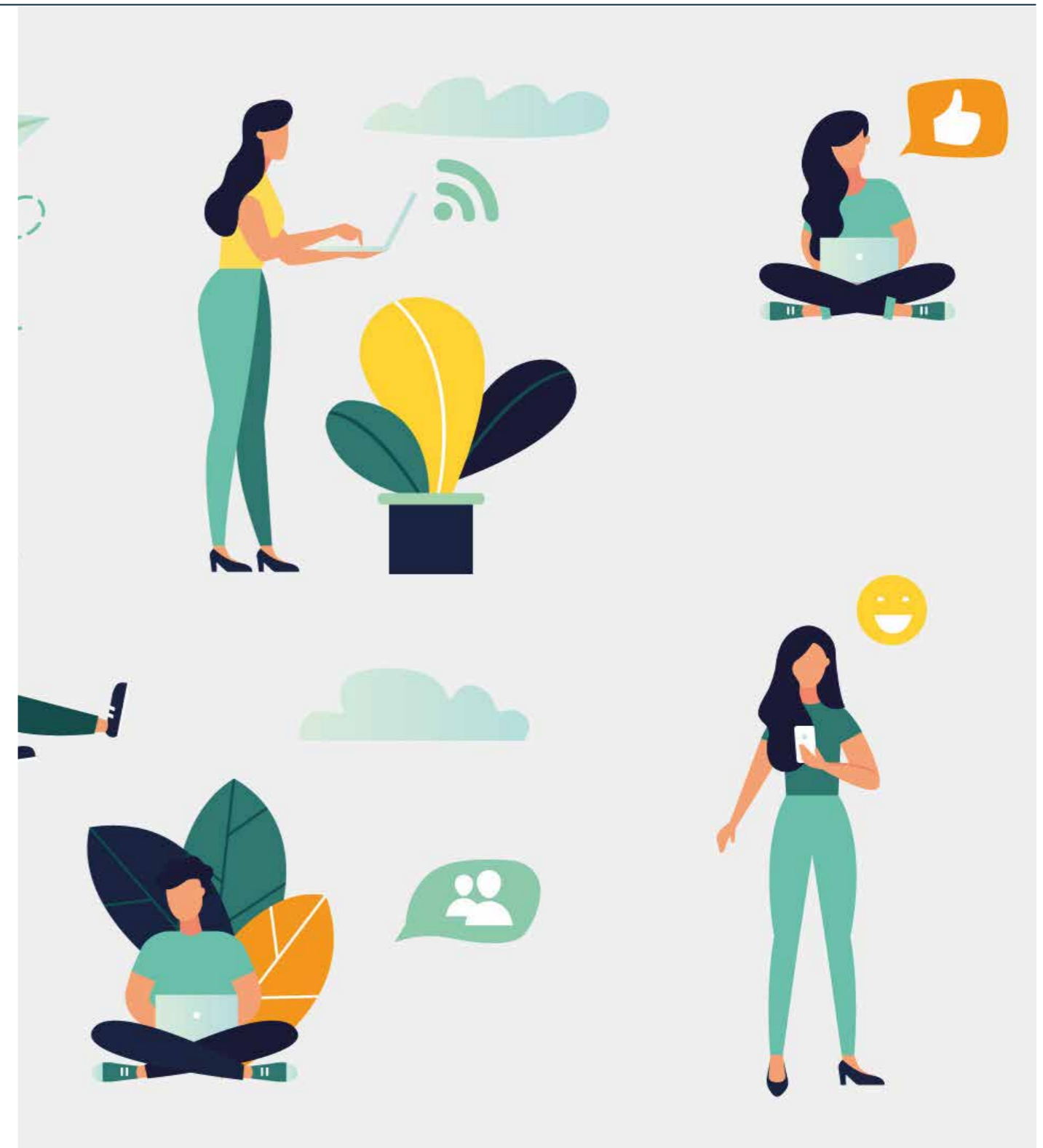
L'innovazione rimane al centro delle attività di Foxwin, con lo sviluppo di soluzioni digitali che supportano le organizzazioni clienti nella loro evoluzione e gestione organizzativa. Questi strumenti non solo migliorano la gestione interna, ma contribuiscono anche a un impatto sociale positivo.

Infine, la forte enfasi sulla formazione continua riflette l'importanza che attribuiamo alla crescita personale e professionale dei collaboratori. Offrendo formazione gratuita che supera gli obblighi normativi, continuiamo a promuovere un ambiente di apprendimento continuo, facilitando lo sviluppo di competenze che sono cruciali in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

In sintesi, ci stiamo impegnando attivamente a creare un impatto positivo esteso non solo ai nostri clienti e dipendenti, ma anche alla società più ampia, dimostrando così un modello di business orientato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale che genera valore duraturo per tutti gli stakeholder coinvolti.

**FOXWIN DARÀ
SEMPRE VALORE
AL BENE PIÙ
IMPORTANTE
DI QUALSIASI
ORGANIZZAZIONE:
LE PERSONE.**

Dai valore alle tue idee!





Foxwin s.r.l. s.b.

Via Luigi Moretti, 15
33100 - Udine
Email: info@foxwin.eu
www.foxwin.eu

