



Report di sostenibilità

ANNO 2025

REPORT DI SOSTENIBILITÀ ANNO 2025

STATO:	Approvato
VERSIONE:	02
PREPARATO DA:	B&P
APPROVATO DA:	Direzione B&P
APPROVATO IN DATA:	12/06/2026

CRONOLOGIA DEL DOCUMENTO

VERSIONE	DATA EMISSIONE	SINTESI DELLA MODIFICA
01	30/04/2025	Prima emissione
02	12/06/2026	Aggiornamento anno 2025

Sommario

1 Lettera agli stakeholder	5
2 Chi siamo	7
I risultati 2025	9
3 Il nostro approccio alla sostenibilità	13
4 Temi materiali e stakeholder	16
Dentro B&P: B&P Ambassador Network	21
5 Le nostre performance ESG	27
Responsabilità ambientale	28
Responsabilità sociale	36
Dentro B&P: l'impegno nella formazione del 2025	44
Responsabilità di governance	47
Dentro B&P: connessione con il territorio	50
6 Metodologia	54
7 Indice VSME	56

1 | Lettera agli stakeholder (P1)

Cari Stakeholder,

nel nostro secondo Report di Sostenibilità, ci teniamo a condividere con voi il nostro continuo impegno verso una crescita responsabile e sostenibile.

La nostra società affianca le imprese nel loro processo di crescita e trasformazione, proponendo servizi di consulenza e percorsi formativi ad alto valore aggiunto. Ci rendiamo conto che il nostro obiettivo è altrettanto semplice quanto ambizioso: rendere più semplice l'accesso agli strumenti di finanza agevolata, sostenendo lo sviluppo e l'innovazione aziendale e diffondendo una cultura imprenditoriale orientata alle migliori pratiche e alla sostenibilità.

Integrare la sostenibilità nelle nostre operazioni quotidiane e nei servizi che offriamo, ha iniziato a diventare per noi un'attitudine, un modo di essere. Attraverso questo report, ci piace continuare il percorso volto a misurare, rendicontare e migliorare continuamente il nostro impatto economico, sociale e ambientale.

Riconosciamo che il conseguimento di traguardi ambiziosi in ambito di sostenibilità passa attraverso il contributo attivo di tutti gli stakeholder: clienti, collaboratori, partner e comunità locali. Per questo, accogliamo sempre con grande interesse gli spunti che ci arrivano, per costruire insieme un futuro più sostenibile.

Ringraziamo tutti coloro che hanno contribuito al nostro percorso fino ad oggi e confidiamo nel vostro continuo supporto mentre ci impegniamo a fare la nostra parte per un mondo migliore.

Con stima,

Paola Montabone e Bianca Pergola - B&P Consulting S.r.l.



2 | Chi siamo (C1)

2 Chi siamo

C1

B&P Consulting nasce a Torino nel 2003 dall'iniziativa di due professioniste che scelgono di integrare competenze nei settori dell'informatica, dell'amministrazione e della finanza, dando vita a una realtà orientata al supporto delle imprese nei percorsi di crescita e sviluppo. Fin dalle origini, l'azienda si è caratterizzata per un approccio concreto e multidisciplinare, basato sulla capacità di adattarsi ai cambiamenti e di rispondere in modo efficace alle esigenze delle organizzazioni.

Nel corso degli anni, B&P ha progressivamente ampliato il proprio ambito di attività, costruendo un'offerta integrata che unisce **consulenza, formazione e finanza agevolata**. Questo percorso ha portato alla strutturazione di competenze in diversi ambiti strategici per la competitività delle imprese, tra cui l'organizzazione aziendale, la gestione delle risorse umane, la digitalizzazione e l'ottimizzazione dei processi.

A partire dal 2008, l'azienda ha sviluppato nuovi ambiti di intervento legati alla **sicurezza sul lavoro** e, successivamente, alla **sicurezza alimentare**, rafforzando il proprio ruolo nel supporto alle imprese anche in materia di compliance normativa e gestione dei rischi. Parallelamente, le attività di finanza agevolata si sono consolidate, includendo strumenti come i fondi interprofessionali e altre opportunità di finanziamento, fino a diventare una leva fondamentale per sostenere progetti di crescita, innovazione e sostenibilità.

B&P è certificata **ISO 9001:2015** per i settori EA35 (consulenza) ed EA37 (formazione) ed è accreditata presso la **Regione Piemonte per la formazione professionale**. Inoltre, i professionisti dell'azienda sono inclusi nell'elenco dei Manager dell'Innovazione del MIMIT, a conferma del livello di competenza e qualificazione raggiunto.





L'azienda si rivolge principalmente a **piccole e medie imprese italiane**, operanti in diversi settori – tra cui manifatturiero, logistica e trasporti, tecnologia e innovazione, commercio e agroalimentare – supportandole nel miglioramento dell'organizzazione interna, nell'adeguamento ai requisiti normativi e nello sviluppo di modelli di business più efficienti e competitivi.

Le attività di B&P si articolano in tre principali aree. La prima riguarda l'**organizzazione aziendale**, con interventi finalizzati a migliorare l'efficienza e la capacità competitiva delle imprese, attraverso servizi di digitalizzazione, ottimizzazione dei processi, gestione delle risorse umane e supporto alla finanza aziendale. La seconda area è quella della **compliance**, che include tematiche legate alla sicurezza sul lavoro e ambientale (HSE), alla sicurezza alimentare, alla protezione dei dati (GDPR e NIS2), alla sostenibilità (ESG) e alla gestione della crisi d'impresa. La terza area riguarda i **sistemi di gestione ISO**, con attività di implementazione, monitoraggio e miglioramento continuo dei processi aziendali.

A supporto di queste attività, B&P integra due leve strategiche: la **finanza agevolata**, che facilita l'accesso delle imprese a bandi, contributi e opportunità di finanziamento – inclusi strumenti legati al PNRR – e la **formazione finanziata**, che consente di sviluppare percorsi formativi personalizzati, erogati in presenza, online o presso le sedi aziendali, con l'obiettivo di rafforzare le competenze e accompagnare i processi di upskilling e reskilling.

Il modello operativo dell'azienda si basa su un'attenta progettazione e pianificazione degli interventi, che include l'individuazione delle risorse coinvolte e il coordinamento delle attività. B&P si avvale sia di un team interno stabile, sia di una rete consolidata di circa quaranta professionisti qualificati, oltre che di partner tecnologici attivi nei diversi ambiti di intervento, tra cui digitalizzazione, impiantistica e sicurezza.

La catena del valore è completata da una rete di partner commerciali e Ambassador, che contribuiscono alla diffusione dei servizi e dei valori dell'azienda sul territorio.

Attualmente, B&P conta quattro dipendenti e una rete estesa di collaboratori, che consente di mantenere una struttura flessibile e altamente specializzata. L'azienda dedica particolare attenzione alla crescita e alla motivazione delle proprie risorse, promuovendo attività di formazione e aggiornamento continuo, con focus sul lavoro in team, sul team building e sulla gestione dei conflitti.

I risultati 2025

L'anno 2025 si è chiuso con un fatturato di 595.533. L'utile d'esercizio è stato di circa **€ 83.000,00** e non è stato distribuito tra i soci. Apparentemente il fatturato 2025 rispetto al 2024 registra una leggera flessione, per effetto di una cospicua commessa di circa € 100.000 ma con una marginalità pari al 10%. La marginalità media dell'azienda è del 48,76% nel 2025, per cui l'utile è più alto rispetto al 2024, nonostante la leggera flessione del fatturato.

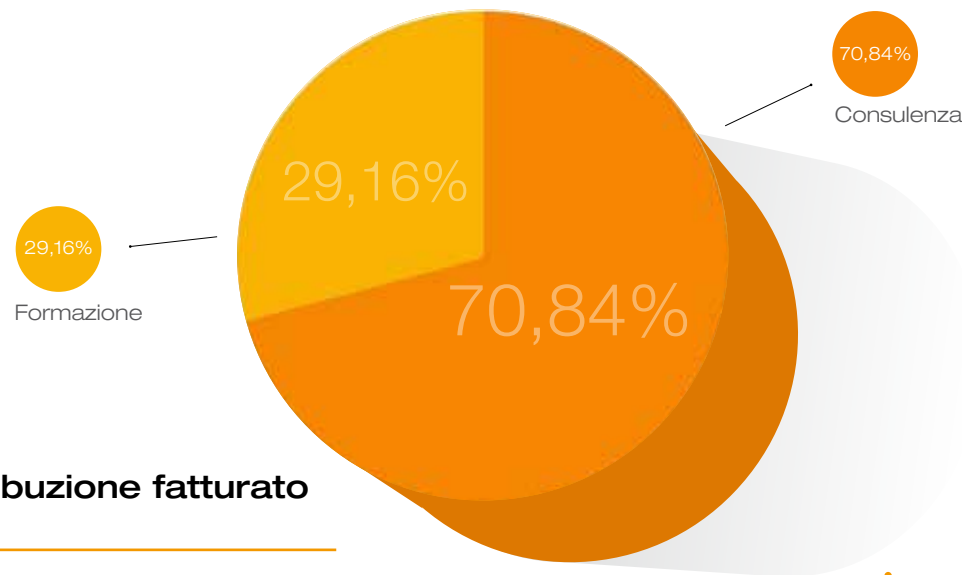
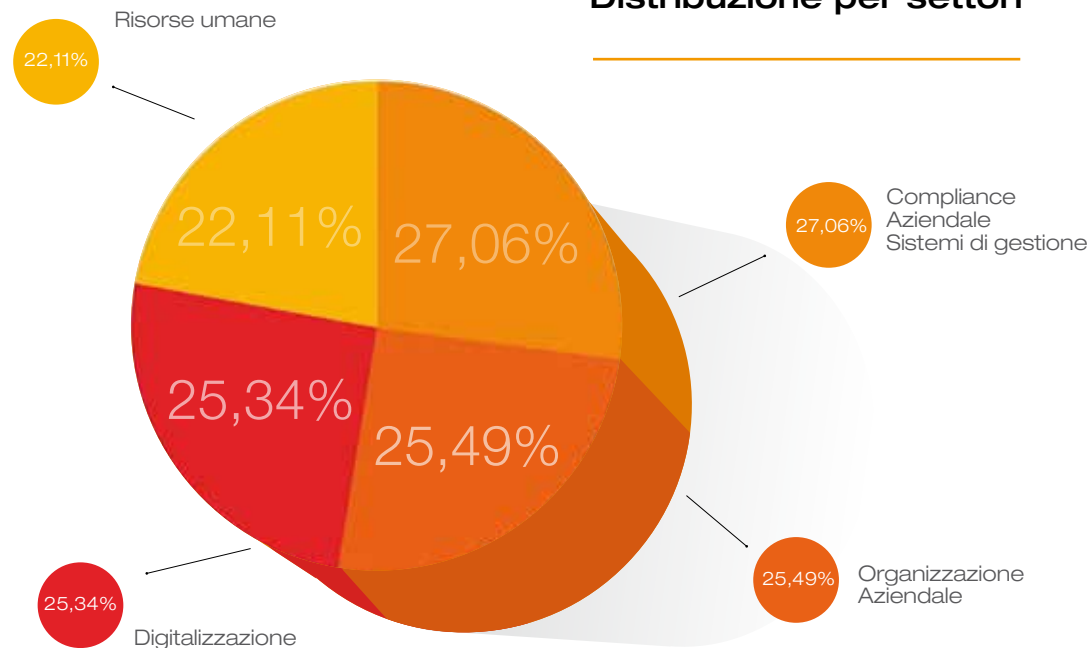
I crediti sono tutti entro i 12 mesi e la società non ha quindi nessun credito in sofferenza, così come i fornitori sono tutti regolarmente pagati tra i 30 e 60 gg d.f.

La società registra i debiti correnti per le imposte e tributi correnti. La società registra costantemente una buona liquidità ed è per questo che ha distribuito utili degli anni precedenti e pagato buona parte del Tfr pregresso ai dipendenti, nell'anno 2025 con il saldo definitivo a inizio 2026 con il versamento alla Previdenza complementare.

Il MOL (Margine Operativo Lordo) del 2025 è positivo ed è pari a **€ 101.000 circa**

Il MOL è in aumento rispetto al 2024 che era pari a **€ 34.000 circa**

Distribuzione per settori



Distribuzione fatturato



La soddisfazione dei nostri clienti

Per B&P Consulting, **la qualità dei servizi rappresenta un elemento distintivo e una leva strategica per la costruzione di relazioni durature con i clienti**. L'azienda adotta un approccio orientato all'ascolto, alla personalizzazione degli interventi e al miglioramento continuo, con l'obiettivo di garantire soluzioni efficaci e coerenti con le esigenze specifiche di ciascun progetto.

La gestione della soddisfazione del cliente è supportata da un sistema strutturato che integra:

- metodologie consolidate per la progettazione e l'erogazione dei servizi di consulenza e formazione;
- un sistema di gestione della qualità, ispirato agli standard ISO e basato su procedure interne formalizzate;
- strumenti digitali per il monitoraggio e la tracciabilità delle attività;
- la raccolta sistematica di feedback attraverso questionari di customer satisfaction;
- la gestione delle non conformità e dei reclami in un'ottica di miglioramento;
- il coinvolgimento diretto dei clienti nei processi di co-progettazione.



I principali risultati nel 2025

Le performance dei processi aziendali sono monitorate attraverso un sistema integrato di analisi e controllo, che combina l'utilizzo dell'ERP aziendale **SAM** con strumenti di elaborazione dati (Pivot) e cruscotti di business intelligence sviluppati in Power BI. Questo approccio consente una lettura puntuale delle informazioni e supporta il miglioramento continuo delle attività.

Per quanto riguarda la formazione, il monitoraggio della soddisfazione viene effettuato tramite questionari digitali (con scala da 1 a 5) somministrati a docenti, discenti e clienti. I risultati evidenziano livelli elevati di gradimento, come riportato nella tabella seguente:

Media soddisfazione	Docenti	Discenti	Cliente
2024	5,65	5,70	N.D.
2025	5,45	5,62	5,81

I dati mostrano un livello di soddisfazione complessivamente elevato e stabile nel tempo. Si registra una lieve riduzione nei punteggi relativi a docenti e discenti, comunque mantenuti su valori molto positivi, mentre per il 2025 è disponibile per la prima volta il dato relativo ai clienti, che evidenzia un livello di soddisfazione particolarmente elevato. Questo risultato conferma la capacità dell'organizzazione di rispondere in modo efficace alle esigenze della committenza.

Accanto ai dati quantitativi, i feedback qualitativi raccolti attraverso i questionari evidenziano un apprezzamento diffuso per la qualità dei contenuti formativi e per la competenza dei docenti, elementi che rappresentano un punto di forza consolidato dell'offerta di B&P.

Per i servizi di consulenza, la valutazione della soddisfazione si basa su un modello più relazionale, fondato sul contatto diretto con i clienti, sul monitoraggio delle non conformità e dei reclami e sull'analisi continua da parte della direzione.

Questo approccio ha consentito di raggiungere gli obiettivi pianificati e di mantenere un elevato livello di fidelizzazione.

Obiettivi di miglioramento

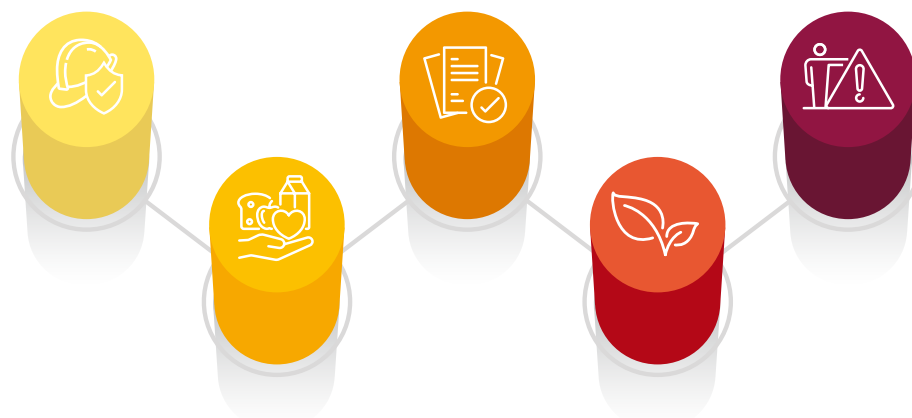
Nel prossimo periodo, B&P intende consolidare i risultati raggiunti e proseguire nel miglioramento del livello di soddisfazione dei clienti. In particolare, è previsto lo sviluppo di strumenti più strutturati per il monitoraggio dei servizi di consulenza, attraverso l'introduzione di questionari digitali dedicati, al fine di rendere il processo di raccolta e analisi dei feedback più sistematico e comparabile nel tempo.

B1 - La base per la preparazione del Report

Campo	2024	2025
Forma giuridica	Srl	Srl
Codice NACE	62.10	62.10
Fatturato (€)	601.438 €	595.533 €
Totale attivo	26.552 €	83.000 €
Numero dipendenti	4	4
Paese principale	Italia	Italia
Sedi operative	1	1
Certificazioni ESG	Rinnovato codice Etico (riscritto) + ISO9001 + 231	
Base della Preparazione	Basic + Comprehensive	
Comunicazioni Omesse		



3 | Il nostro approccio alla sostenibilità (B1)



3 Il nostro approccio alla sostenibilità

B1

L'identità di B&P Consulting si fonda su un sistema di valori che orienta concretamente le attività quotidiane, le scelte strategiche e le relazioni con clienti, partner e stakeholder. **Integrità, trasparenza, competenza, innovazione e responsabilità rappresentano i principi su cui si basa il modo di fare impresa dell'azienda**, insieme a una forte cultura della collaborazione e a un approccio orientato al miglioramento continuo. Questi elementi, nel tempo, hanno contribuito a costruire relazioni solide e durature, fondate sulla fiducia e sulla condivisione di obiettivi comuni. In questo contesto, la sostenibilità per B&P non si configura come un mero esercizio di rendicontazione, ma come una componente integrante del modello organizzativo e della visione aziendale. Essa si traduce sia nell'adozione di pratiche interne responsabili, sia nella capacità di accompagnare le imprese clienti in percorsi di crescita più consapevoli, attraverso attività di consulenza, formazione e accesso a strumenti di sviluppo. L'approccio dell'azienda si basa sulla valorizzazione delle persone, considerate il primo stakeholder, sul supporto allo sviluppo delle imprese clienti attraverso competenze e soluzioni orientate all'innovazione, su una relazione attiva con il territorio e sulla progressiva riduzione degli impatti ambientali indiretti, anche grazie all'adozione di modelli organizzativi e digitali più efficienti. A questi aspetti si affianca un impegno costante nel garantire trasparenza, conformità e affidabilità, elementi fondamentali per costruire un modello di impresa solido nel tempo.

Questo approccio si inserisce all'interno di un quadro di riferimento più ampio, rappresentato dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), che costituiscono una guida condivisa per affrontare le principali sfide globali. Pur non essendo soggetta a specifici obblighi di rendicontazione rispetto a tali obiettivi, B&P ne riconosce il valore strategico e ha individuato gli ambiti maggiormente coerenti con la propria attività, orientando le proprie azioni verso la generazione di impatti positivi per le persone, le imprese e il territorio. In questo senso, la sostenibilità rappresenta un percorso trasversale che coinvolge l'intera organizzazione e che trova una sua declinazione operativa nei temi materiali analizzati e rendicontati nel presente Bilancio.

SDG	Obiettivo	Contributo di B&P Consulting
	Istruzione di qualità	Offerta di percorsi formativi professionali, aggiornamento continuo, empowerment delle competenze
	Parità di genere	Politiche di parità, inclusione e valorizzazione del talento femminile
	Lavoro dignitoso e crescita economica	Qualità del lavoro, occupazione stabile, formazione interna, supporto alla crescita delle PMI
	Innovazione e infrastrutture	Servizi per la digitalizzazione delle imprese, innovazione nei processi consulenziali e formativi
	Ridurre le disuguaglianze	Impegno per l'inclusione sociale, la non discriminazione e le pari opportunità
	Città e comunità sostenibili	Coinvolgimento nella vita civica locale, progetti con scuole e territori, sostegno a iniziative di sviluppo comunitario
	Consumo e produzione responsabili	Digitalizzazione, efficienza operativa, riduzione degli sprechi
	Lotta contro il cambiamento climatico	Azioni indirette per ridurre le emissioni (smart working, mobilità sostenibile) e sensibilizzazione ambientale

4 | Temi materiali e stakeholder (4T)

La mappatura degli stakeholder

4T

Il percorso di coinvolgimento degli stakeholder è stato preceduto da una fase strutturata di identificazione e analisi dei soggetti rilevanti per B&P Consulting. Questa attività ha rappresentato un passaggio fondamentale per comprendere il sistema di relazioni in cui l'azienda opera e per orientare in modo efficace le successive attività di coinvolgimento.

La mappatura è stata sviluppata a partire dall'analisi delle relazioni consolidate, individuando i principali interlocutori con cui l'azienda interagisce nell'ambito delle attività di consulenza, formazione e sviluppo progettuale. A questa prima fase è seguita una valutazione del livello di rilevanza degli stakeholder, condotta considerando sia la loro capacità di influenzare le attività aziendali, sia gli impatti che B&P genera nei loro confronti.

Gli stakeholder così individuati sono stati successivamente organizzati in categorie omogenee, sulla base della tipologia di relazione, delle aspettative e delle modalità di interazione più efficaci. Questo processo ha consentito di definire le priorità di coinvolgimento e di costruire una base solida per l'analisi di materialità sviluppata nel presente Bilancio.



Stakeholder	Importanza per B&P (*)	Obiettivo del coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento continuo
Dipendenti e collaboratori	Alta	Garantire motivazione, benessere e allineamento ai valori aziendali	Riunioni mensili di team, survey clima, canale interno per proposte e feedback
Clienti	Alta	Monitorare la soddisfazione e migliorare l'efficacia dei servizi	Questionari post-progetto, call di follow-up, incontri di co-progettazione
Partner	Media	Rafforzare trasparenza, qualità e coerenza con gli standard etici	Colloqui diretti, clausole contrattuali, scambio di documentazione ESG
Fornitori	Media	Rafforzare trasparenza, qualità e coerenza con gli standard etici	Colloqui diretti, clausole contrattuali, scambio di documentazione ESG
Associazioni, organizzazioni locali e altri stakeholder territoriali	Media	Generare impatto sociale e culturale sul territorio contribuendo alla diffusione della cultura d'impresa sostenibile Valorizzare il radicamento territoriale e ascoltare bisogni emergenti	Progetti congiunti, attività di orientamento e formazione, incontri annuali; partecipazione a eventi, tavoli tematici, gruppi di lavoro intersettoriali, supporto a iniziative locali, comunicazione trasparente, contatto diretto

(*) - Il grado di importanza è stato definito sulla base della frequenza di interazione, dell'impatto potenziale generato e del contributo strategico al modello di business di B&P Consulting.

Il coinvolgimento sarà progressivamente rafforzato anche nella fase di definizione degli obiettivi ESG, con una **rendicontazione più interattiva** e una maggiore **integrazione del punto di vista degli stakeholder** nella governance della sostenibilità.



Il dialogo con gli stakeholder

Per B&P Consulting, il dialogo con gli stakeholder rappresenta un elemento centrale per comprendere aspettative, esigenze e percezioni rispetto alle attività aziendali. Il coinvolgimento è stato impostato come un processo strutturato e continuo, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza, consolidare relazioni di fiducia e integrare progressivamente il punto di vista degli stakeholder nella definizione delle strategie ESG.

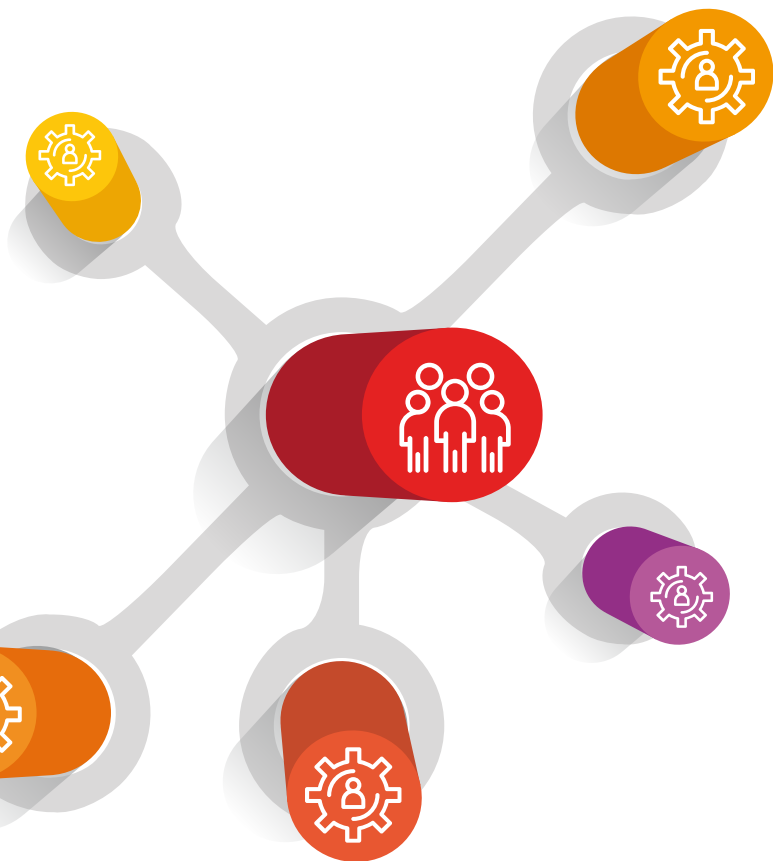
In particolare, il confronto con gli stakeholder consente di individuare i temi più rilevanti per l'organizzazione e per il contesto in cui opera, nonché di anticipare rischi e opportunità legati alla sostenibilità. Questo approccio si affianca al processo di analisi di materialità, di cui rappresenta un elemento costitutivo.

Accanto alle attività di coinvolgimento specifiche legate alla materialità, B&P ha definito modalità di dialogo continuativo differenziate in base al ruolo e alla rilevanza dei diversi gruppi di stakeholder.

I dipendenti e collaboratori, considerati stakeholder ad alta rilevanza, sono coinvolti attraverso riunioni periodiche di team, strumenti di ascolto interno come survey sul clima organizzativo e canali dedicati alla raccolta di proposte e feedback, con l'obiettivo di favorire motivazione, benessere e allineamento ai valori aziendali.

I clienti, anch'essi stakeholder ad alta priorità, sono coinvolti tramite questionari di valutazione al termine dei progetti, momenti di confronto successivi alle attività svolte e incontri di co-progettazione, finalizzati a monitorare la soddisfazione e migliorare l'efficacia dei servizi offerti.

I partner e i fornitori, classificati come stakeholder di rilevanza media, sono coinvolti attraverso colloqui diretti, strumenti contrattuali e scambi informativi, con l'obiettivo di garantire qualità, trasparenza e coerenza rispetto agli standard etici e operativi adottati dall'azienda.



Un ruolo significativo è svolto anche dalle **associazioni, dalle organizzazioni locali e dagli altri stakeholder del territorio**, con cui B&P interagisce attraverso progetti congiunti, attività formative, partecipazione a eventi e tavoli di lavoro. Queste relazioni contribuiscono a rafforzare il legame con il territorio, a promuovere la cultura della sostenibilità e a intercettare bisogni emergenti.

Il livello di rilevanza attribuito ai diversi stakeholder è stato definito sulla base della frequenza delle interazioni, dell'impatto potenziale generato e del contributo strategico al modello di business dell'azienda.

Il processo di coinvolgimento non si esaurisce quindi in un'attività di ascolto, ma rappresenta un elemento strutturale del percorso di sostenibilità di B&P. Le evidenze raccolte attraverso il dialogo con gli stakeholder hanno infatti costituito la base per l'individuazione e la valutazione dei temi rilevanti, contribuendo in modo diretto alla costruzione dell'analisi di materialità.

In particolare, nel corso del 2025, questo percorso si è evoluto ulteriormente: alle valutazioni già sviluppate negli anni precedenti in termini di impatti generati dall'organizzazione, si è affiancata un'analisi più strutturata dei rischi e delle opportunità connessi ai temi ESG. Il confronto con gli stakeholder ha quindi assunto un ruolo centrale nel passaggio verso una **valutazione di doppia materialità più completa**, in grado di integrare la prospettiva degli impatti con quella dei rischi per il business.

La doppia materialità non rappresenta dunque un esercizio tecnico, ma il risultato di un processo di ascolto, analisi e interpretazione del contesto, che consente a B&P di orientare le proprie scelte strategiche in modo più consapevole e coerente con le aspettative degli stakeholder e con le dinamiche di sostenibilità.

Dentro B&P: B&P Ambassador Network

La B&P Consulting srl, da metà 2025 ha formalizzato in maniera più strutturata, un network formato da alcuni dei propri esperti professionisti maggiormente fidelizzati.

Il network funzionava già da moltissimi anni, sin dal 2008 e a seguire negli anni, con alcuni professionisti che spontaneamente hanno dimostrato appartenenza alla società, portando la stessa presso i propri clienti per i servizi in cui la B&P era specializzata.

La visione di questi professionisti era di poter colmare i bisogni dei propri clienti, concedendo loro l'opportunità di conoscere la B&P nel suo complessivo valore e competenze qualificate.

Nasce così spontaneamente una squadra di professionisti fidelizzati alla B&P la quale ha sempre avuto l'obiettivo e l'ambizione di creare una grande squadra al servizio della propria clientela.

Successivamente la società ha ritenuto opportuno formalizzare il team creando un logo, offrendo delle riunioni informative trimestrali e mantenendo le cosiddette "fila" per far crescere il gruppo con degli obiettivi comuni, cioè creare un "collante" tra la B&P, i professionisti e la clientela.

È stata creata la "B&P Ambassador Network" composta da circa 20 esperti professionisti, che hanno il ruolo di raccontare presso i clienti e i pro-

spect del territorio, i valori della B&P e captare ogni potenziale segnale di business nelle aree di competenza della B&P.

I compiti degli "Ambassador" sono di:

- **ascoltare i bisogni** delle realtà in cui operano, **intercettare opportunità** di sviluppo in linea con le attività di B&P;
- **trasferire ai prospect l'approccio e i valori B&P, valutare il potenziale** interesse dell'azienda, ponendo domande mirate ma non invasive;
- **segnalare** a B&P i prospect interessanti; **indicare** chi sono e di cosa potrebbero aver bisogno;
- **presentare** B&P al prospect, e se opportuno, **accompagnare** il primo contatto per facilitare la creazione di fiducia e conoscenza reciproca.

Il network, sin dai primi mesi ha dimostrato di funzionare attraverso domande di approfondimento sui servizi strategici della B&P, come la finanza agevolata e la formazione finanziata che diventano conseguentemente strategici anche per gli stessi ambassador.

A seguire nuovi contatti e nuova clientela è stata generata per tutto il team.



Materialità d'impatto

A valle del processo di analisi e coinvolgimento degli stakeholder, B&P Consulting ha individuato i temi di sostenibilità più rilevanti, sulla base degli impatti generati dall'organizzazione sulle persone, sull'economia e sul contesto di riferimento.

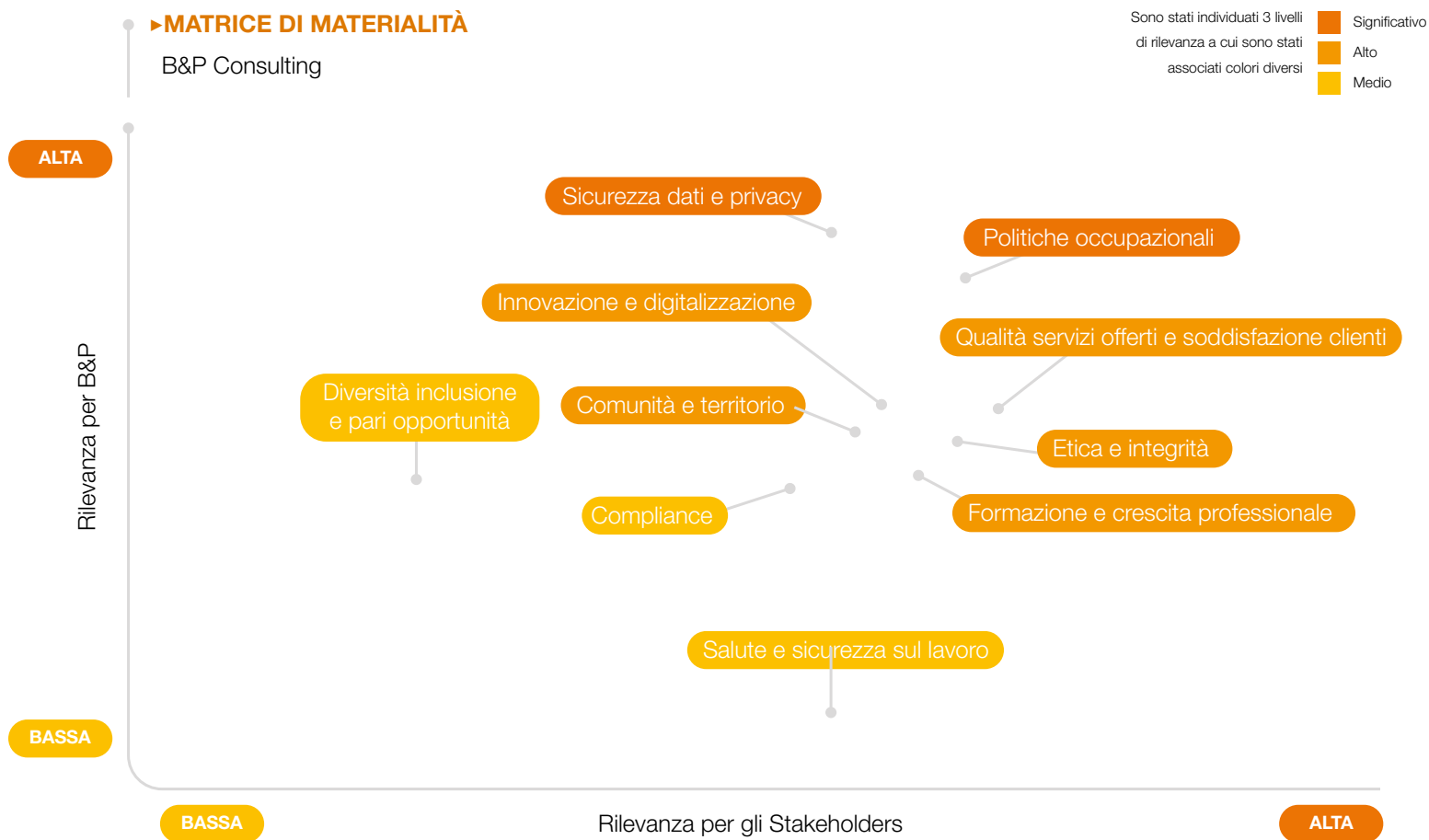
Nel corso del 2025, questo lavoro è stato mantenuto come base di partenza e riletto alla luce del framework VSME, con l'obiettivo di rendere la rendicontazione più chiara, proporzionata e focalizzata sugli aspetti realmente significativi per l'azienda e i suoi stakeholder.

In particolare, i temi materiali identificati riflettono le principali aree in cui B&P genera impatti diretti e indiretti, sia all'interno dell'organizzazione sia lungo la catena del valore.

Nel framework VSME, questi temi rappresentano le aree prioritarie su cui l'azienda concentra la propria attenzione in termini di gestione degli impatti e rendicontazione, garantendo una comunicazione trasparente e focalizzata sugli aspetti più rilevanti.

Questa analisi costituisce inoltre la base per il successivo sviluppo della **doppia materialità**, che nel 2025 integra la prospettiva degli impatti con quella dei rischi e delle opportunità ESG, rafforzando il collegamento tra sostenibilità e strategia aziendale.

Tema materiale	Descrizione	Ambito di impatto	Dimensione VSME
Politiche occupazionali	Include le modalità di assunzione, la stabilità contrattuale, lo sviluppo delle carriere, la flessibilità organizzativa e il benessere delle persone. Tema centrale per attrarre e trattenere competenze.	Interno	Sociale (S)
Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Gestione e protezione dei dati personali e sensibili, conformità normativa (GDPR) e sicurezza informatica. Incide sulla fiducia dei clienti e sulla reputazione aziendale.	Interno / Esterno	Governance (G)
Formazione e crescita professionale	Sviluppo continuo delle competenze tecniche e trasversali, sia per il personale interno sia per i clienti. Rappresenta una leva strategica per l'innovazione e l'adattabilità.	Interno / Esterno	Sociale (S)
Comunità e territorio	Contributo allo sviluppo locale attraverso collaborazioni con enti, iniziative formative e diffusione della cultura della sostenibilità.	Esterno	Sociale (S)
Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti	Capacità di erogare servizi di consulenza e formazione efficaci, monitorando la soddisfazione e garantendo trasparenza e affidabilità.	Interno / Esterno	Governance (G)
Etica e integrità	Rispetto delle normative, prevenzione della corruzione, concorrenza leale, trasparenza e correttezza nei comportamenti aziendali.	Interno	Governance (G)
Innovazione e digitalizzazione	Supporto alla trasformazione digitale delle imprese clienti e sviluppo di soluzioni innovative in ottica sostenibile.	Interno / Esterno	Governance (G)
Compliance normativa	Conformità ai requisiti normativi nazionali e internazionali, inclusi lavoro, sicurezza, protezione dati e responsabilità amministrativa.	Interno	Governance (G)
Diversità, inclusione e pari opportunità	Promozione della parità di genere, inclusione e non discriminazione, garantendo equità nelle opportunità di crescita e sviluppo.	Interno	Sociale (S)
Salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute fisica e psicologica, prevenzione degli infortuni e promozione del benessere organizzativo e del work-life balance.	Interno	Sociale (S)



Le altre tematiche sono state indagate durante l'analisi di materialità ma sono emerse con score più bassi, pertanto, B&P ha individuato quelli più importanti sulla base dei quali impostare il suo percorso di sostenibilità.

Il risultato di questo processo guiderà l'evoluzione della strategia aziendale in ottica ESG e sarà aggiornato periodicamente per riflettere eventuali cambiamenti nel contesto esterno e nelle attività di B&P Consulting.

Materialità finanziaria

L'analisi dei rischi e delle opportunità sviluppata nel 2025 rappresenta un'evoluzione naturale del percorso avviato negli anni precedenti, consentendo di rileggere i temi materiali non solo in termini di impatti generati, ma anche in relazione alla capacità dell'organizzazione di creare e preservare valore nel tempo.

In questo contesto, per B&P Consulting emergono alcuni fattori di rischio trasversali. In primo luogo, la forte dipendenza dalle competenze interne rende centrale la gestione delle risorse umane: eventuali criticità legate al benessere organizzativo, alla motivazione o alla continuità dei rapporti di lavoro possono tradursi in perdita di know-how e discontinuità operativa. Analogamente, la qualità dei servizi offerti e la capacità di mantenere elevati livelli di soddisfazione del cliente rappresentano elementi critici, in quanto incidono direttamente sulla fidelizzazione, sulla reputazione e sulla sostenibilità economica dell'attività.

Un ulteriore ambito rilevante riguarda la gestione dei dati e delle informazioni. In un contesto basato sulla consulenza, eventuali violazioni della sicurezza informatica o della privacy possono comportare non solo sanzioni normative, ma anche una significativa perdita di fiducia da parte dei clienti e degli stakeholder. Allo stesso modo, aspetti legati all'etica, all'integrità e alla compliance normativa rappresentano presidi fondamentali: eventuali comportamenti non conformi potrebbero generare impatti legali e reputazionali rilevanti.

Dal punto di vista organizzativo e strategico, emergono inoltre rischi legati alla capacità di innovare e adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di mercato, nonché alla necessità di mantenere aggiornate le competenze attraverso percorsi di formazione continua. A questi si affiancano temi di natura sociale, come la promozione di ambienti di lavoro inclusivi e sicuri, e il mantenimento di un legame attivo con il territorio, elementi che incidono sia sulla cultura aziendale sia sul posizionamento esterno.

Accanto ai rischi, l'analisi evidenzia anche importanti opportunità. L'investimento nelle persone, nella formazione e nella qualità dei servizi può rafforzare la competitività e il posizionamento dell'azienda. Allo stesso modo, la capacità di integrare innovazione e digitalizzazione nei servizi offerti, insieme a un approccio etico e trasparente, rappresenta una leva per consolidare la fiducia degli stakeholder e generare valore nel lungo periodo.

In questo quadro, la lettura integrata di impatti, rischi e opportunità consente a B&P Consulting di orientare le proprie scelte strategiche in modo più consapevole, rafforzando il legame tra sostenibilità, gestione del rischio e sviluppo del business.

Tema materiale	Principali rischi	Gravità rischio (1-5)	Principali opportunità
Politiche occupazionali	Turnover non pianificato, calo del benessere organizzativo, perdita di competenze chiave e discontinuità operativa	4	Maggiore attrattività aziendale, miglioramento del clima interno, aumento della produttività
Sicurezza dei dati e privacy	Violazioni dei dati, sanzioni normative, perdita di fiducia e danni reputazionali, interruzioni operative	5	Rafforzamento della reputazione, maggiore affidabilità percepita, vantaggio competitivo
Formazione e crescita professionale	Obsolescenza delle competenze, riduzione della qualità dei servizi e della capacità innovativa	3	Sviluppo di competenze distintive, ampliamento dei servizi offerti, maggiore adattabilità
Comunità e territorio	Indebolimento del legame territoriale, perdita di opportunità relazionali e di impatto sociale	2	Rafforzamento del network locale, nuove collaborazioni, maggiore impatto sociale
Qualità dei servizi e soddisfazione clienti	Insoddisfazione del cliente, perdita di fidelizzazione, impatti negativi su reputazione e risultati economici	5	Fidelizzazione, crescita del portafoglio clienti, miglioramento continuo dei servizi
Etica e integrità	Comportamenti non conformi, rischi legali e danni reputazionali, perdita di fiducia degli stakeholder	5	Rafforzamento della credibilità, relazioni solide e posizionamento affidabile sul mercato
Innovazione e digitalizzazione	Ritardo nell'adozione tecnologica, perdita di competitività, inefficienze operative	4	Sviluppo di nuovi servizi, efficientamento dei processi, accesso a nuovi mercati
Compliance normativa	Sanzioni, contenziosi, inefficienze organizzative e possibili sospensioni operative	5	Miglior controllo dei processi, riduzione dei rischi legali, maggiore affidabilità
Diversità, inclusione e pari opportunità	Disallineamento culturale, perdita di attrattività e rischio di comportamenti discriminatori	3	Ambiente inclusivo, maggiore innovazione, miglior clima organizzativo
Salute e sicurezza sul lavoro	Stress lavorativo, calo del benessere e della produttività, possibili infortuni o assenze	4	Maggiore benessere, riduzione dell'assenteismo, miglioramento delle performance

5 | Le nostre performance ESG



Responsabilità ambientale

L'analisi di materialità ha evidenziato come gli aspetti ambientali non rappresentino una priorità strategica per B&P Consulting, in ragione della natura delle attività svolte. Tuttavia, l'azienda riconosce il proprio ruolo nel contribuire alla transizione ecologica, adottando un approccio responsabile e coerente con il proprio modello di business.

In quanto realtà operante nel settore della consulenza e della formazione, B&P non è caratterizzata da impatti ambientali diretti rilevanti, in particolare in relazione a processi produttivi o all'utilizzo intensivo di risorse naturali. Ciononostante, l'organizzazione considera fondamentale integrare l'attenzione agli aspetti ambientali nella gestione quotidiana, promuovendo comportamenti sostenibili e una crescente consapevolezza interna.

In questa prospettiva, l'azienda ha adottato una serie di pratiche operative volte a contenere i propri impatti indiretti. Tra queste rientrano la progressiva digitalizzazione dei processi, finalizzata alla riduzione dell'utilizzo di carta e materiali stampati, e l'adozione di strumenti e dispositivi a basso consumo energetico. Ulteriore attenzione è rivolta all'organizzazione del lavoro, attraverso la promozione dello smart working e l'utilizzo di piattaforme digitali che consentono di limitare gli spostamenti e le emissioni associate.

A queste azioni si affiancano iniziative orientate alla gestione responsabile delle risorse, come la raccolta differenziata e la sensibilizzazione del personale a comportamenti quotidiani attenti, tra cui il risparmio energetico e l'uso consapevole degli strumenti di lavoro. L'azienda presta inoltre attenzione alla selezione dei fornitori, favorendo, ove possibile, soggetti che adottano criteri di sostenibilità ambientale.

Parallelamente, **B&P contribuisce alla diffusione della cultura della sostenibilità anche attraverso il proprio core business.** L'attività di consulenza e formazione rappresenta infatti uno strumento rilevante per generare un impatto positivo indiretto, supportando imprese e organizzazioni nell'integrazione di pratiche sostenibili. In particolare, l'azienda sviluppa percorsi formativi e progettuali sui temi della transizione ecologica, degli ESG e dell'economia circolare, e affianca i clienti nell'accesso a strumenti di finanziamento per interventi di efficientamento energetico e innovazione sostenibile.

Energia ed emissioni gas serra

B3 B4

Il monitoraggio dell'energia e delle emissioni rappresenta una componente rilevante del percorso di sostenibilità delle aziende e logicamente anche di B&P Consulting. Come società di consulenza, il consumo energetico è relegato all'ufficio dell'azienda. Si evidenzia che, facendo parte di un condominio, la sede non può al momento usufruire di elettricità autoprodotta, per questa ragione questo elemento al momento risulta non applicabile.

L'apporto energetico è quindi dato da:

- Elettricità mediante contratti di fornitura;
- Teleriscaldamento.

Tra le due annualità vi è stato un aumento dei consumi di elettricità pari al 4,27%.

►B3 – ENERGIA

2024					2025		
	udm	Rinnovabile Consumo energetico	Consumo di energia non rinnovabile	Totale Consumo energetico	Rinnovabile Consumo energetico	Consumo di energia non rinnovabile	Totale Consumo energetico
Elettricità indicata sulle bollette	KWh	1.339	2.993	4.332	444	4.081	4.525
Elettricità autoprodotta	KWh	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Combustibile (teleriscaldamento)	mc			8.170 ¹			8.170

1 Esercizio 16/04/2024 – 30/09/2025



L'attività consulenziale e di servizi dell'azienda si riflette anche nel computo delle emissioni.

Escludendo Scope 3, il totale delle emissioni è pari a 3,06 t di CO₂e. Di fatto, si tratta solo di emissioni di ambito di applicazione 2: B&P non genera emissioni Scope 1, non utilizzando combustibili fossili in fonti fisse, mezzi di trasporto di proprietà o in leasing, né registrando perdite di gas fluorurati.

Le emissioni di Scope 2 comprendono l'acquisto di energia (elettrica e da teleriscaldamento). Il leggero aumento tra il 2024 e 2025 è principalmente legato all'aumento di energia non rinnovabile acquistata.

►B3 – EMISSIONI DI GAS SERRA

Emissioni di gas serra	udm	2024	2025
Ambito di applicazione 1	t CO ₂ e	-	-
Ambito di applicazione 2	t CO ₂ e	2,68	3,06
Totale	t CO ₂ e	2,68	3,06

►B4 – INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO

				2024	2025
Inquinante	Aria	Acqua	Suolo	Totale (Kg)	Totale (Kg)
NOx	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
CO	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
PM10	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

Obiettivo di riduzione delle emissioni di gas serra e transizione climatica

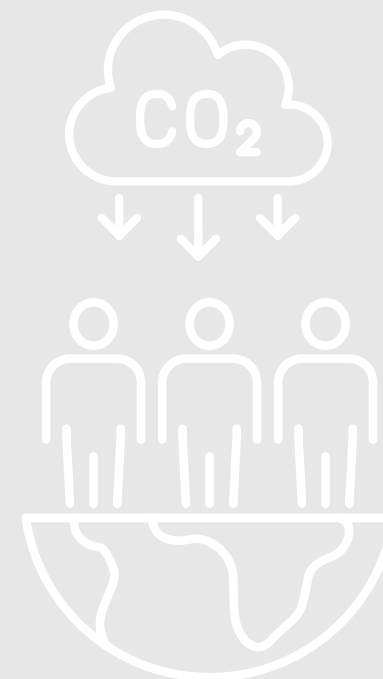
C3 C4

Nel 2025 B&P Consulting ha avviato **per la prima volta** un'attività strutturata di contabilizzazione delle proprie emissioni di gas a effetto serra. Per una realtà di consulenza caratterizzata da un piccolo ufficio e da impatti ambientali diretti contenuti, questa prima misurazione rappresenta soprattutto un passaggio metodologico: consente di costruire una base dati iniziale, comprendere le principali fonti emissive e impostare in modo più consapevole le future attività di monitoraggio. A partire dalle prossime edizioni del Bilancio, l'azienda valuterà quindi la definizione di **obiettivi di miglioramento progressivi**, coerenti con la propria dimensione organizzativa e con l'evoluzione del sistema di raccolta dati.

Questa impostazione si inserisce in un contesto più ampio, in cui la transizione climatica è guidata da obiettivi sempre più chiari a livello europeo e nazionale. L'Unione europea ha fissato per legge il traguardo della **neutralità climatica al 2050** e un obiettivo intermedio di riduzione delle emissioni nette di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990. In Italia, il **PNIEC** conferma il percorso di decarbonizzazione al 2030 e definisce target nazionali su energia, rinnovabili, efficienza e riduzione delle emissioni; tra questi, il target 2030 assegnato all'Italia per la quota di energia da fonti rinnovabili nei consumi finali lordi è pari al **39,4%**.

In questo scenario, B&P Consulting non si limita a misurare il proprio punto di partenza, ma contribuisce anche al percorso di transizione dei propri clienti. Attraverso servizi di consulenza, formazione, compliance, innovazione e accesso alla finanza agevolata, l'azienda supporta infatti le imprese nel rafforzamento delle competenze, nell'adeguamento ai nuovi indirizzi normativi e nell'individuazione di strumenti utili a sostenere obiettivi di efficienza, innovazione e sostenibilità. Questo rende il tema climatico rilevante per B&P non solo sotto il profilo interno, ma anche come ambito in cui l'azienda può generare un impatto positivo indiretto lungo la propria catena del valore.

L'azienda ha identificato i principali rischi legati al cambiamento climatico nell'ambito dell'analisi dei rischi e delle opportunità sviluppata secondo logiche coerenti con i sistemi di gestione adottati. In particolare, tali rischi sono riconducibili sia a fattori fisici, come la possibile carenza di materie prime lungo la catena del valore, sia a fattori di transizione, legati ai cambiamenti socio-economici e normativi connessi alla transizione ecologica.





In qualità di società di consulenza, B&P non è esposta in modo diretto a rischi climatici fisici rilevanti; tuttavia, il cambiamento climatico rappresenta un tema trasversale che incide sul contesto operativo e sulle esigenze dei clienti. In questo senso, l'azienda si pone anche come soggetto attivo nel supportare le imprese nel percorso di adattamento e transizione.

La valutazione dell'esposizione e della sensibilità ai rischi climatici è stata effettuata considerando la natura delle attività e il coinvolgimento della catena del valore. Il livello di sensibilità è stato ritenuto elevato, in quanto il tema interessa in modo diffuso sia l'organizzazione sia i clienti e i partner con cui essa interagisce.

I rischi climatici sono stati analizzati lungo diversi orizzonti temporali, configurandosi come un tema attuale con implicazioni sia nel breve periodo sia nel medio-lungo termine, in relazione all'evoluzione del contesto economico, normativo e ambientale.

In termini di azioni intraprese, B&P ha avviato un percorso di monitoraggio delle proprie performance ambientali attraverso il Bilancio di Sostenibilità, che rappresenta uno strumento utile per tracciare nel tempo gli impatti e definire obiettivi di miglioramento coerenti con la transizione climatica.

Per quanto riguarda i potenziali effetti negativi, nel breve periodo si rileva principalmente un impatto legato all'aumento dei costi energetici e delle utenze. Più in generale, i rischi climatici sono attualmente valutati come **medi**, in considerazione della limitata esposizione diretta dell'azienda e della natura prevalentemente indiretta degli impatti.



Consumi idrici

B6

Per quanto concerne il monitoraggio dei consumi idrici della propria sede operativa, i consumi risultano contenuti e coerenti con la natura delle attività svolte. Dato l'insediamento in un abitato civile, la fonte dello stesso non è stata rilevata, in quanto il computo sarebbe stato complessivo dell'edificio dove è situata l'azienda.

Nel periodo di rendicontazione, il prelievo e il consumo idrico sono indicati come non disponibili, mentre non si registrano scarichi industriali. **La sede non è situata in aree soggette a stress idrico.**

►B6 – ACQUA

	Sede	Unità	Prelievo idrico	di cui in aree stress idrico	Scarico idrico	di cui in aree stress idrico	Consumo acqua
2024	Via Gian Domenico Cassini, 53	m³	N.D.	0,00	N.D.	0,00	N.D.
2025	Via Gian Domenico Cassini, 53	m³	N.D.	0,00	N.D.	0,00	N.D.

B&P proseguirà nel monitoraggio di questo indicatore, con l'obiettivo di consolidare il dato nel tempo e valutare eventuali azioni di miglioramento coerenti con la propria dimensione organizzativa.

Biodiversità ed ecosistemi

B5

L'attività di B&P Consulting si svolge presso un'unica sede operativa di circa **75 m²**, situata in un contesto urbano e non classificata come area sensibile dal punto di vista della biodiversità. L'immobile risulta conforme dal punto di vista urbanistico e igienico-sanitario, con **agibilità risalente al 1926** e relativo **parere igienico-sanitario**.

L'area è interamente sigillata e non sono presenti spazi naturali né interventi diretti o indiretti che incidano sugli ecosistemi locali. Di conseguenza, l'impatto dell'organizzazione sulla biodiversità risulta **trascurabile**, in linea con la natura delle attività svolte.

►B5 - BIODIVERSITÀ

Ubicazione	Area (m2)	Area sensibile alla biodiversità	Specificazione
Via Gian Domenico Cassini, 53	75	No	

Tipo di utilizzo del suolo	2024	2025	Variazione %
Area sigillata totale	75	75	0%
Area completamente orientata alla natura in loco	–	–	–
Area completamente orientata alla natura fuori sede	–	–	–
Uso totale del suolo			0%



Economia circolare e gestione dei rifiuti

B7

Le attività di B&P Consulting, svolte prevalentemente in ambito d'ufficio, si riflettono anche nella gestione dei rifiuti. In questo ambito, i quantitativi generati risultano limitati e riconducibili principalmente a rifiuti urbani assimilabili, quali carta, plastica e rifiuti indifferenziati.

Alla data di redazione del presente Bilancio, la produzione di rifiuti non è oggetto di un monitoraggio strutturato, in quanto ritenuta non significativa rispetto alla natura e alla dimensione delle attività aziendali.

B&P adotta comunque comportamenti orientati alla corretta gestione dei rifiuti, in linea con i sistemi di raccolta differenziata previsti a livello locale. Nei prossimi anni, l'azienda valuterà la possibilità di introdurre un sistema di monitoraggio semplificato, coerente con la propria struttura organizzativa, al fine di migliorare la tracciabilità e la gestione di questo aspetto ambientale.

►B7 – RIFIUTI PRODOTTI

Sede	Tipologia rifiuto	Unità	2025	Destinazione
Via Gian Domenico Cassini, 53	Carta	kg	14,0	Riciclo
	Plastica	kg	26,1	Riciclo
	Vetro	kg	-	Riciclo
	Organico	kg	-	Riciclo
	Indifferenziato	kg	-	Smaltimento
	Totale rifiuti non pericolosi	kg	40,1	
	Totale rifiuti pericolosi	kg	-	



Responsabilità sociale

La gestione delle risorse umane

Per B&P Consulting, la gestione delle risorse umane rappresenta un elemento centrale, in quanto il valore generato dall'organizzazione è strettamente legato alle competenze, alla motivazione e alla qualità del contributo delle persone. In questo senso, la cultura aziendale costituisce un fattore determinante per attrarre, sviluppare e trattenere talenti nel tempo.

L'azienda adotta un approccio basato su principi di trasparenza, equità, ascolto e valorizzazione individuale, accompagnando i collaboratori lungo tutte le fasi del loro percorso professionale, dalla selezione all'inserimento, fino allo sviluppo e alla crescita.

Le politiche adottate si traducono in una serie di strumenti e pratiche operative, tra cui:

- l'adozione di policy HR formalizzate che regolano i processi di selezione, inserimento, gestione contrattuale e sviluppo;
- l'utilizzo di modelli organizzativi flessibili, tra cui il lavoro agile;
- la realizzazione di momenti strutturati di confronto, come i colloqui annuali di performance, basati su obiettivi condivisi e feedback qualitativi;
- l'attivazione di strumenti di welfare aziendale a supporto del benessere e della conciliazione vita-lavoro;
- la mappatura delle competenze e la definizione di percorsi di crescita personalizzati;
- il rafforzamento dei canali di comunicazione interna e di ascolto attivo.

►RISULTATI

Nel corso degli anni, B&P ha registrato un elevato livello di stabilità organizzativa. In oltre vent'anni di attività, il tasso di turnover si è mantenuto pressoché nullo e non si sono verificati fenomeni significativi di assenteismo. Questo dato riflette un contesto lavorativo caratterizzato da correttezza, trasparenza e forte senso di appartenenza, elementi che contribuiscono alla continuità e alla qualità delle attività svolte.

►OBIETTIVI DI SVILUPPO

B&P intende proseguire nel rafforzamento delle proprie politiche di valorizzazione delle persone, anche attraverso l'evoluzione degli strumenti di welfare e incentivazione. Negli ultimi anni, l'azienda ha avviato iniziative volte a sostenere il benessere dei collaboratori, tra cui un contributo alla previdenza complementare, finalizzato a incentivare l'accantonamento del TFR.

A queste misure si affiancano sistemi di incentivazione legati al raggiungimento degli obiettivi, che nel 2026 saranno ulteriormente sviluppati attraverso una valutazione infrannuale delle performance. È inoltre previsto il potenziamento dei benefit, con l'aumento del contributo ai buoni pasto e la valutazione, a fine anno, di ulteriori strumenti di welfare personalizzati, anche in funzione delle esigenze familiari dei dipendenti.

Questo percorso si inserisce in una strategia di crescita sostenuta dell'azienda, che negli ultimi anni ha registrato un incremento medio annuo compreso tra l'8% e il 10%, e che intende accompagnare lo sviluppo del business con un parallelo rafforzamento delle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.





La nostra squadra B8

B8 – Caratteristiche forza lavoro

Anno	Dipendenti totali	Donne	Uomini	Under 30	Over 50	% tempo indeterminato	% non tempo indeterminato
2024	4	2	2	1	1	100%	
2025	4	2	2	1	1	100%	



Salute e sicurezza B9 C5 C9

B9 – Salute e sicurezza

Anno	Infortuni	Giorni persi	Decessi	Ore lavorate	Denominatore	Indice infortuni	Indice decessi
2024	0	0	0	7.133	0,04	0	0
2025	0	0	0	7.156	0,04	0	0



Se l'impresa impiega **50 o più dipendenti**, può rendere noto il **rapporto tra donne e uomini a livello di management** nel periodo di rendicontazione.

2 donne

Se l'impresa impiega **50 o più dipendenti**, può inoltre indicare il **numero di lavoratori autonomi senza personale** che lavorano **esclusivamente per l'impresa**, nonché il **numero di lavoratori temporanei** forniti da imprese che operano principalmente nel settore delle **attività di fornitura di lavoro** (agenzie per il lavoro).

45 [professionisti](#) senza vincolo di esclusiva di cui continuativi 23

C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance

Totale donne

Totale governance

%

Se l'impresa dispone di **un organo di governance**, deve rendere noto il **rapporto di diversità di genere** relativo a tale organo.

2

2

100%





La nostra comunità, dentro e fuori B&P

B10 C5 C6 C7 C9

B10 - Remunerazione

2024

2025

(a) se i dipendenti ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile nel paese in cui l'impresa opera, determinato direttamente dalla legge sul salario minimo nazionale o tramite un contratto collettivo;

Sì

Sì

(b) la differenza percentuale di retribuzione tra i dipendenti di sesso femminile e maschile. L'impresa può omettere tale informativa quando il suo organico è inferiore a 150 dipendenti, tenendo presente che tale soglia sarà ridotta a 100 dipendenti a partire dal 7 giugno 2031;

1,04

1,02

(c) la percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro;

100%

100%





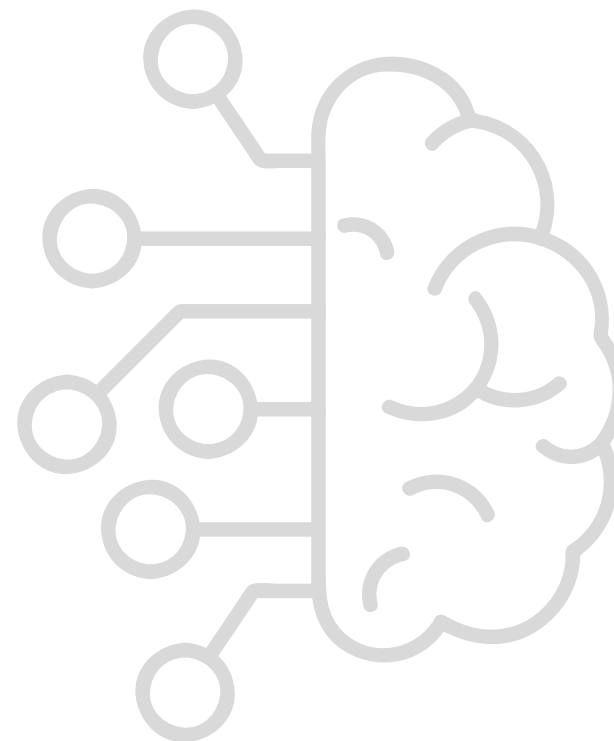
Per B&P Consulting, la gestione delle risorse umane rappresenta un elemento centrale, in quanto il valore generato dall'organizzazione è strettamente legato alle competenze, alla motivazione e alla qualità del contributo delle persone. In questo senso, la cultura aziendale costituisce un fattore determinante per attrarre, sviluppare e trattenere talenti nel tempo.

L'azienda adotta un approccio basato su principi di trasparenza, equità, ascolto e valorizzazione individuale, accompagnando i collaboratori lungo tutte le fasi del loro percorso professionale, dalla selezione all'inserimento, fino allo sviluppo e alla crescita.

Le politiche adottate si traducono in una serie di strumenti e pratiche operative, tra cui:

- l'adozione di policy HR formalizzate che regolano i processi di selezione, inserimento, gestione contrattuale e sviluppo;
- l'utilizzo di modelli organizzativi flessibili, tra cui il lavoro agile;
- la realizzazione di momenti strutturati di confronto, come i colloqui annuali di performance, basati su obiettivi condivisi e feedback qualitativi;
- l'attivazione di strumenti di welfare aziendale a supporto del benessere e della conciliazione vita-lavoro;
- la mappatura delle competenze e la definizione di percorsi di crescita personalizzati;
- il rafforzamento dei canali di comunicazione interna e di ascolto attivo.

Un ruolo centrale è attribuito alla formazione, sviluppata in modo mirato sulla base delle esigenze emerse nel tempo. Le attività formative riguardano sia le competenze tecniche sia le abilità trasversali, considerate fondamentali per il lavoro in team e per la qualità delle relazioni professionali. In questo ambito, l'azienda ha strutturato un percorso dedicato, articolato in incontri periodici condotti da uno psicologo del lavoro, con l'obiettivo di rafforzare le dinamiche relazionali, la consapevolezza individuale e la coesione del gruppo.





Nel corso del 2025, B&P Consulting ha ulteriormente consolidato questo impegno, mantenendo un numero medio di ore di formazione annue pari a **30 ore per i dipendenti di genere maschile e 40 ore per le dipendenti di genere femminile**, in linea con l'anno precedente. Le attività si sono concentrate in particolare sul rafforzamento delle competenze trasversali, attraverso percorsi dedicati al **teamworking e alla comunicazione**, all'**utilizzo efficace del feedback** e alla **definizione e gestione degli obiettivi**, contribuendo a migliorare l'efficacia del lavoro di squadra e la qualità delle interazioni interne.

Parallelamente, le risorse partecipano a momenti di aggiornamento tecnico, tra cui webinar specialistici erogati da enti istituzionali, e beneficiano di attività di affiancamento continuo da parte della Direzione, che contribuiscono a una crescita professionale costante.

Nel corso degli anni, B&P ha registrato un elevato livello di stabilità organizzativa: in oltre vent'anni di attività, **il tasso di turnover si è mantenuto pressoché nullo e non si sono verificati fenomeni significativi di assenteismo**. Questo dato riflette un contesto lavorativo caratterizzato da correttezza, trasparenza e senso di appartenenza, elementi che contribuiscono alla continuità e alla qualità delle attività svolte.

A completamento delle iniziative di sviluppo, l'azienda promuove anche momenti di team building finalizzati a rafforzare le relazioni interne e il senso di gruppo, favorendo un ambiente di lavoro collaborativo e positivo.

► **OBIETTIVI DI SVILUPPO**

B&P intende proseguire nel rafforzamento delle proprie politiche di valorizzazione delle persone, anche attraverso l'evoluzione degli strumenti di welfare e incentivazione. Negli ultimi anni, l'azienda ha avviato iniziative volte a sostenere il benessere dei collaboratori, tra cui un contributo alla previdenza complementare, finalizzato a incentivare l'accantonamento del TFR.

A queste misure si affiancano sistemi di incentivazione legati al raggiungimento degli obiettivi, che nel 2026 saranno ulteriormente sviluppati attraverso una valutazione infrannuale delle performance. È inoltre previsto il potenziamento dei benefit, con l'aumento del contributo ai buoni pasto e la valutazione, a fine anno, di ulteriori strumenti di welfare personalizzati, anche in funzione delle esigenze familiari dei dipendenti.

Questo percorso si inserisce in una strategia di crescita costante dell'azienda, che intende accompagnare lo sviluppo del business con un parallelo rafforzamento delle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

	(d) il numero medio di ore di formazione annue per dipendente, suddiviso per genere.	
	2024	2025
Maschi	30	30
Femmine	40	40

Dentro B&P: l'impegno nella formazione del 2025



Nel corso del 2025 è stato sviluppato un percorso di team building con il supporto di un professionista esterno (psicologo), focalizzato sulla proattività e sulla capacità di iniziativa.

L'obiettivo è stato rafforzare l'intraprendenza, la capacità di lavorare per obiettivi e di definire le priorità nella routine lavorativa quotidiana. In particolare, il team ha lavorato sul modello "SMARTER" per la definizione degli obiettivi: specifici, misurabili, attuabili, rilevanti, temporizzati, eco/ego compatibili e responsabilizzanti. Questo approccio è stato progressivamente adottato da ciascuna risorsa nelle proprie attività operative.

Il percorso di team building si è rivelato fondamentale per incrementare l'autostima e favorire la costruzione di relazioni efficaci all'interno del gruppo di lavoro.

Per il 2026 si prevede di organizzare ulteriori momenti formativi che includano anche esperienze esterne, come visite presso musei o altre realtà del territorio. L'intento è valorizzare il cambiamento di contesto come leva per stimolare nuove conversazioni, favorire il benessere delle persone e rafforzare la conoscenza reciproca.

B&P Consulting adotta un approccio improntato al rispetto dei diritti umani, formalizzato attraverso il [Codice Etico](#), che rappresenta il principale riferimento per la gestione dei comportamenti aziendali e delle relazioni con la forza lavoro.

Il Codice Etico copre i principali ambiti rilevanti in materia di diritti umani, tra cui il divieto di lavoro minorile, lavoro forzato e tratta di esseri umani, la promozione della non discriminazione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi sono ulteriormente rafforzati dall'adesione alla [Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro](#), che integra l'impegno dell'azienda sui temi dell'inclusione e della parità.

Per quanto riguarda i meccanismi di segnalazione, B&P mette a disposizione della propria forza lavoro un canale di comunicazione che consente di segnalare eventuali criticità o comportamenti non conformi. Pur non essendo attiva una piattaforma strutturata di whistleblowing, è comunque garantita la possibilità di inviare segnalazioni formali tramite PEC, assicurando un presidio minimo di gestione dei reclami.

C6 - Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro – Politiche e processi sui diritti umani		
L'impresa dispone di un codice di condotta o di una politica sui diritti umani applicabile alla propria forza lavoro?	Codice Etico	
	Sì	No
Lavoro minorile	X	
Lavoro forzato	X	
Tratta di esseri umani	X	
Discriminazione	X	
Prevenzione degli infortuni	X	

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'azienda non ha registrato **incidenti confermati** relativi a violazioni dei diritti umani all'interno della propria forza lavoro.

In particolare, non si sono verificati casi riconducibili a lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani o discriminazione, né altre situazioni rilevanti in ambito di diritti umani. Questo risultato è coerente con i principi e le politiche adottate dall'organizzazione, nonché con la natura delle attività svolte.

C7 – Gravi incidenti negativi legati ai diritti umani

L'impresa ha incidenti confermati , all'interno della propria forza lavoro, relativi a:	Sì	No
<i>Lavoro minorile</i>		X
<i>Lavoro forzato</i>		X
<i>Tratta di esseri umani</i>		X
<i>Discriminazione</i>		X
<i>Altro</i>		X

Responsabilità di governance

B2 C1 C2

B&P Consulting integra i principi di sostenibilità nelle proprie attività attraverso un insieme di pratiche e iniziative che riflettono la natura del proprio modello di business e le caratteristiche della propria organizzazione.

In ambito ambientale, l'azienda sta valutando la possibilità di adottare forniture energetiche a minore impatto emissivo, in linea con gli obiettivi di transizione energetica a livello nazionale ed europeo. Inoltre, l'organizzazione promuove modalità di lavoro flessibili, come lo smart working, contribuendo indirettamente alla riduzione degli impatti legati agli spostamenti casa-lavoro. Per quanto riguarda il consumo di risorse, B&P adotta comportamenti orientati alla riduzione degli sprechi e alla corretta gestione dei rifiuti, attraverso la raccolta differenziata e un utilizzo contenuto delle risorse.

Sul piano sociale, particolare attenzione è rivolta alla gestione della forza lavoro interna, attraverso politiche legate all'occupazione, alla formazione continua e alla sicurezza dei dati, in coerenza con i temi materiali individuati. L'azienda promuove inoltre la valorizzazione dei collaboratori e dei consulenti esterni, selezionati e qualificati sulla base di criteri definiti nell'ambito del sistema di gestione della qualità.

B&P mantiene un forte legame con il territorio, partecipando a iniziative di carattere sociale e sportivo, tra cui progetti di ricerca e attività come la partecipazione a eventi quali Just Woman I Am e il supporto a iniziative educative come Pro Eureka. Nel 2025, l'azienda ha inoltre rafforzato il proprio impegno sottoscrivendo la [Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro](#), contribuendo a promuovere una cultura aziendale inclusiva. Le attività di volontariato d'impresa rappresentano un ulteriore elemento di coinvolgimento, con una quota dedicata pari al 10%.

In relazione ai clienti e agli utenti finali, B&P pone al centro la qualità dei servizi offerti, monitorando in modo strutturato la soddisfazione attraverso specifici indicatori relativi a clienti, discenti e consulenti/docenti. Questo approccio consente di migliorare continuamente l'efficacia delle attività e di mantenere elevati standard qualitativi.

Infine, la condotta aziendale è guidata da principi di etica e integrità formalizzati all'interno di documenti di sistema, tra cui il **Codice Etico** e il **Modello 231**, che definiscono le regole di comportamento e i presidi organizzativi adottati per garantire trasparenza, correttezza e conformità normativa.



B2 – Pratiche, politiche e iniziative di sostenibilità

Tema	Pratiche/politiche/iniziative future in materia di sostenibilità	Al momento disponibili pubblicamente	Le politiche hanno degli obiettivi	Note
Cambiamento climatico	Valutare cambio di fornitura con energie meno impattante a livello di emissioni (almeno al livello nazionale, +50%)			
Inquinamento	Concedere smart working ai dipendenti (in modo flessibile)			
Acqua e risorse marine	N.A.			
Biodiversità ed ecosistemi	N.A.			
Economia circolare	Consumo di risorse contenuto, Raccolta differenziata			
Forza lavoro propria	Politiche occupazione, sicurezza dati, formazione personale			
Lavoratori nella catena del valore	Valorizzazione dei fornitori di prestazioni/consulenti attraverso rete Ambassador. Per i consulenti è definita la qualifica dei fornitori sulla base del sistema qualità			
Comunità locali	Donazione ricerca, Just woman		Numero progetti avviati + Sponsorizzazione Pro Eureka + partecipazione Just Woman I am + Volontariato d'impresa (10%)	Novità 2025 carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro (Fidelitas)
Consumatori e utenti finali	Dato core business, attenzione al cliente monitorata attraverso Customer. Tassi di soddisfazione discente, cliente, consulente/docente		Dato soddisfazione cliente	
Condotta aziendale	L'etica è basilare nella condotta aziendale, regolata e definita da documenti di sistema	Codice Etico, Modello 231		



Comunità e territorio

La gestione della relazione con la comunità

B&P Consulting opera in un contesto territoriale con cui mantiene un legame stretto e continuo, riconoscendo nella relazione con la comunità un elemento rilevante della propria responsabilità d'impresa. L'azienda contribuisce allo sviluppo locale mettendo a disposizione competenze, esperienze e capacità progettuali, con l'obiettivo di generare valore condiviso.

In questo ambito, B&P adotta un approccio proattivo, monitorando le iniziative promosse dagli enti pubblici e dagli attori del territorio - tra cui il Comune di Torino, la Regione Piemonte e le organizzazioni del Terzo Settore - e individuando opportunità di coinvolgimento coerenti con le proprie aree di attività.

Le principali iniziative si sviluppano lungo alcune direttrici di intervento:

- la collaborazione con istituti scolastici, ITS e università, attraverso attività di orientamento, percorsi formativi e sviluppo di competenze trasversali;
- la partecipazione a reti territoriali e associazioni di categoria, finalizzata allo scambio di buone pratiche e alla diffusione della cultura d'impresa;
- il coinvolgimento in eventi e iniziative di sensibilizzazione sui temi ESG, dell'inclusione e dello sviluppo sostenibile;
- l'attivazione di forme di volontariato professionale da parte dei collaboratori, a supporto di iniziative sociali e culturali;
- il sostegno a progetti locali con impatto educativo e comunitario, anche in collaborazione con enti del Terzo Settore.

► RISULTATI

Nel corso del 2025 B&P Consulting ha **confermato il proprio supporto** a realtà del territorio attraverso iniziative mirate, tra cui la sponsorizzazione già rendicontata l'anno precedente, della squadra di calcio giovanile **ASD Pro Eureka** di Settimo Torinese. Tale intervento si inserisce in una visione che riconosce nello sport un importante strumento di inclusione, benessere e crescita educativa.

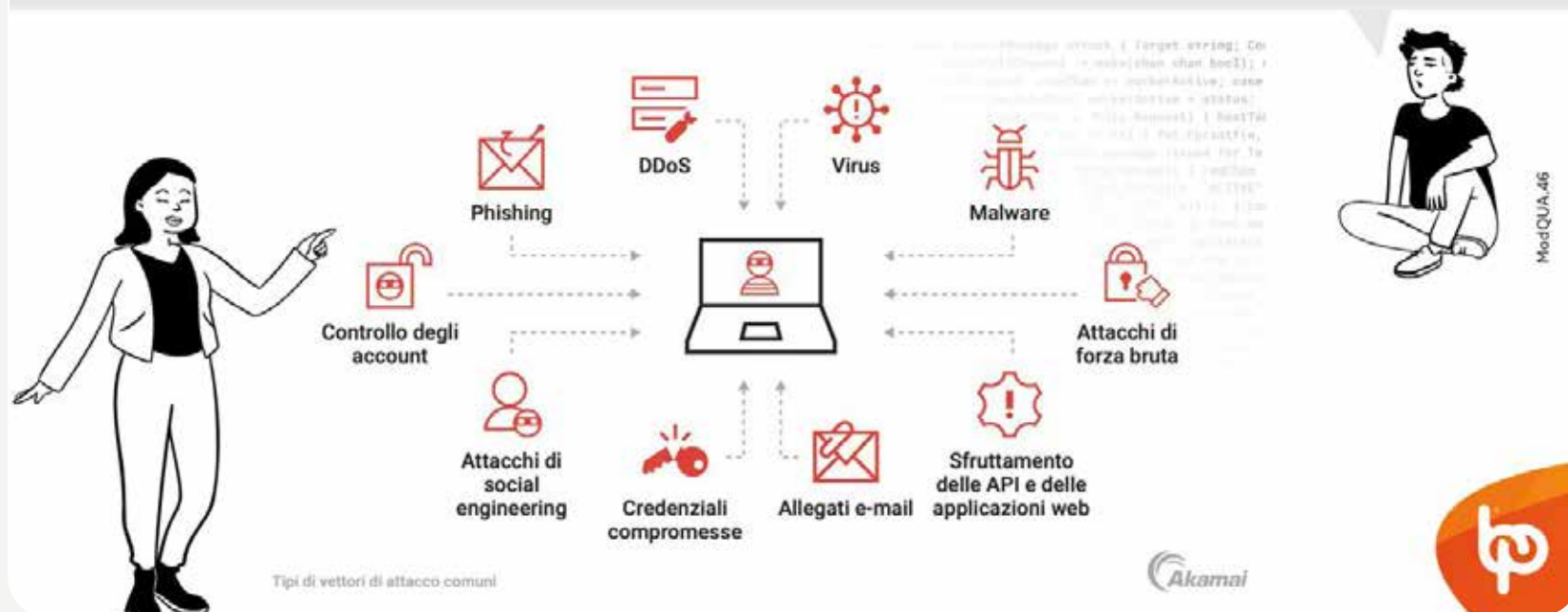
Attraverso il sostegno a queste iniziative, l'azienda contribuisce alla promozione di valori quali il rispetto delle regole, il lavoro di squadra e la responsabilità individuale, rafforzando al contempo il proprio legame con il territorio e con le comunità locali.

Dentro B&P: Comunità e territorio



● Il 9 marzo 2025 B&P Consulting ha partecipato alla manifestazione JTWIA (Just The Woman I Am) la corsa-camminata di 5 km annuale che si svolge a Torino per sostenere la ricerca universitaria sul cancro, promuovere la prevenzione, i corretti stili di vita, l'inclusione e la parità di genere. Per B&P Consulting la partecipazione all'evento rappresenta una forma concreta di connessione con il territorio, perché intreccia la dimensione aziendale con quella comunitaria. Il fatto di essere fisicamente presenti in uno spazio condiviso con cittadini, associazioni e istituzioni, rafforza il concetto che l'azienda non è più solo un soggetto economico, ma un attore del territorio. Il logo aziendale sulla maglietta ha reso visibile l'azienda stessa come parte del tessuto cittadino, rendendo le titolari e le dipendenti ambasciatrici di un'identità che si riconosce nel territorio e nelle sue iniziative. Inoltre, quando le persone dell'azienda partecipano insieme, vivono il territorio non solo come luogo di lavoro ma come spazio di esperienza condivisa. Questo rafforza sia il legame interno sia quello con la comunità esterna. Per il 2026 si prevede di rinnovare la partecipazione all'evento.

QUALI SONO LE TIPOLOGIE DI ATTACCHI INFORMATICI?



● **L'attività dell'azienda si concretizza anche in iniziative con ricadute positive sul territorio, promuovendo il dialogo e la collaborazione con la comunità locale.** In particolare, nel 2025 oltre alla classica attività di formazione erogata agli insegnanti presso le scuole sui temi della sicurezza, è stata realizzata una best practice in ambito scolastico per gli studenti del Liceo Statale Domenico Berti di Torino: un corso sulla sicurezza informatica, per conoscere e riconoscere le principali minacce alla navigazione, le tecnologie e strategie per la protezione da phishing e siti malevoli. Il corso ha suscitato notevole interesse da parte degli studenti, affrontando tematiche attuali come GDPR, furto dell'identità digitale, phishing, vishing, smishing, cybercrime, "allucinazioni" dell'intelligenza artificiale, social, cyberbullismo e revenge porn.

● **Un'altra formula di coinvolgimento del territorio è stato il tirocinio curriculare svolto presso la nostra azienda da una studentessa della SAA – Scuola di Amministrazione Aziendale, laureatasi nel mese di Luglio 2025.** Ha rappresentato infatti un esempio di collaborazione tra università, imprese e comunità locale, mettendo in relazione il sistema universitario con il tessuto produttivo locale e favorendo lo scambio di competenze tra studenti e aziende.



● **Fabbriche Aperte è una manifestazione che permette al pubblico di visitare gratuitamente i luoghi della produzione industriale del territorio,** aperti straordinariamente per l'occasione, con lo scopo di favorire una maggiore conoscenza delle attività produttive che operano nella nostra regione, valorizzando le sue eccellenze economiche e tecnologiche, la cultura d'impresa e il senso di appartenenza delle comunità locali al sistema manifatturiero. Un'importante occasione di apprezzare le eccellenze e il valore della "fabbrica" come elemento imprescindibile della ricchezza sociale, imprenditoriale e professionale della regione. B&P Consulting ha partecipato a questa iniziativa, visitando l'azienda Mollebalestra S.p.A. che progetta e produce sospensioni a balestra per veicoli pesanti. Durante la visita è stato spiegato il processo produttivo delle sospensioni per veicoli pesanti, che comprende: laminazione balestre paraboliche, stampaggio a caldo, lavorazioni meccaniche, trattamenti termici. Inoltre è stata anche spiegata l'importanza dell'utilizzo dell'applicazione dell'IoT (Internet of Things), nelle sospensioni meccaniche e l'intero processo di digitalizzazione fino alle prove pratiche delle applicazioni mecatroniche: telemetrie dei carichi trasportati, dati su APP, e piattaforma Cloud.



Etica, trasparenza e ricavi responsabili

B11 C8

B11 – Sanzioni e casi di corruzione

2024

2025

Numero di condanne e l'importo totale delle multe ricevute per violazione delle leggi contro la corruzione e la concussione

0

0

6 | Metodologia



Il presente Bilancio di Sostenibilità rappresenta la **seconda edizione del report di sostenibilità di B&P** e si riferisce all'esercizio 2025. Dopo una prima esperienza di rendicontazione sviluppata secondo gli standard GRI, l'azienda ha scelto di evolvere il proprio approccio adottando il **Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME)**, promosso a livello europeo.

Questa scelta riflette la volontà di rendere il processo di rendicontazione **più proporzionato, accessibile e coerente con le caratteristiche dimensionali e organizzative di B&P**, mantenendo al contempo un elevato livello di trasparenza e affidabilità delle informazioni.

Il percorso di redazione del Bilancio si è articolato in diverse fasi. In continuità con quanto sviluppato nel 2024, è stata aggiornata l'analisi dei temi rilevanti attraverso il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni e la revisione degli impatti generati dall'organizzazione. In particolare, mentre nel precedente esercizio l'attenzione era focalizzata sulla **materialità d'impatto**, nel 2025 B&P ha ampliato il proprio approccio introducendo anche la **materialità del rischio e delle opportunità**, in linea con le evoluzioni normative e con il framework VSME.

Questo ha consentito di sviluppare una **valutazione di doppia materialità più completa**, capace di integrare sia la prospettiva degli impatti dell'azienda su ambiente e società, sia quella dei rischi e delle opportunità ESG che possono influenzare le performance economico-finanziarie e la continuità del business nel medio-lungo periodo.

Successivamente, è stata realizzata la **raccolta e validazione dei dati**, con il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali. Le informazioni riportate nel documento fanno riferimento, ove non diversamente specificato, al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025. In alcuni casi, sono stati inclusi dati qualitativi e quantitativi relativi ad anni precedenti, al fine di consentire una lettura comparativa delle performance e dell'evoluzione nel tempo.

Nel passaggio dal framework GRI al VSME, B&P ha mantenuto un approccio orientato alla **continuità informativa**, garantendo coerenza con i contenuti già rendicontati nella precedente edizione, ma al tempo stesso semplificando la struttura del report e focalizzando l'attenzione sugli aspetti più rilevanti per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

Il presente Bilancio non è stato sottoposto a verifica esterna indipendente. Tuttavia, i dati e le informazioni sono stati oggetto di un processo interno di controllo e validazione, volto a garantirne **accuratezza, completezza e affidabilità**.

Attraverso questo documento, B&P conferma il proprio impegno nel promuovere una gestione sempre più consapevole e responsabile, utilizzando la rendicontazione di sostenibilità non solo come strumento di comunicazione, ma come leva di **miglioramento continuo e integrazione della sostenibilità nei processi aziendali**.

7 | **Indice VSME**

VSME Index

Premesse

Indicatore VSME	Informativa	Sezione di riferimento nel Report	N°Pagina	Omissioni
P1	La lettera agli Stakeholder	La nostra identità	5	
P2	Storia dell'azienda	La nostra identità	7 – 8	

Metriche Ambientali

Indicatore VSME	Informativa	Sezione di riferimento nel Report	N°Pagina	Omissioni
B3	Energia ed emissioni gas serra	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	29 – 30	
B4	Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	30	
B5	Biodiversità	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	34	
B6	Acqua	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	33	
B7	Utilizzo delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	35	
C1	Strategia - modello di business e sostenibilità - iniziative correlate	Le nostre performance ESG. Responsabilità di governance	7– 8; 14 –15; 47– 48	
C2	Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Le nostre performance ESG. Responsabilità di governance	47– 48	
C3	Obiettivo di riduzione delle emissioni di gas serra e transizione climatica	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	31– 32	
C4	Rischi climatici	Le nostre performance ESG. Responsabilità ambientale	31– 32	

Metriche Sociali

Indicatore VSME	Informativa	Sezione di riferimento nel Report	N°Pagina	Omissioni
B8	Forza Lavoro - Caratteristiche generali	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	38	
B9	Forza lavoro - Salute e Sicurezza	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	38	
B10	Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	40; 43	
C5	Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	39	
C6	Ulteriori informazioni sulla forza lavoro - Politiche e processi sui diritti umani	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	45	
C7	Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	46	

Metriche di Governance

Indicatore VSME	Informativa	Sezione di riferimento nel Report	N°Pagina	Omissioni
B1	Base per la preparazione	Chi siamo	12	
B2	Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Le nostre performance ESG. Responsabilità di governance	47- 48	
B11	Condanne e multe per corruzione e concussione	Le nostre performance ESG. Responsabilità di governance	53	
C8	Entrate di taluni settori ed esclusione degli indici di riferimento dell'UE	Le nostre performance ESG. Responsabilità di governance	53	
C9	Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance	Le nostre performance ESG. Responsabilità sociale	39	

bp-cons.com

