



# Report di Sostenibilità 2024

“ Gentili stakeholder,

con grande piacere presentiamo il quarto Report di Sostenibilità di Qintesi, relativo all’esercizio 2024 e redatto su base volontaria. Questo documento rappresenta un momento di sintesi e di riflessione sul percorso intrapreso dall’azienda, sui risultati conseguiti e sugli obiettivi che continuiamo a porci in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il 2024 è stato un anno intenso e sfidante, nel quale Qintesi ha continuato a crescere con determinazione, confermando la convinzione che la sostenibilità debba essere un principio guida nei processi di trasformazione digitale delle imprese. In un contesto caratterizzato da un’innovazione sempre più rapida e da profondi cambiamenti culturali e sociali, riteniamo fondamentale coniugare sviluppo tecnologico, responsabilità e visione di lungo periodo.

Negli ultimi anni la nostra organizzazione ha registrato una crescita costante, aprendo nuove prospettive e opportunità. In qualità di People Company, intendiamo interpretare un ruolo attivo nella costruzione di un futuro più sostenibile, mettendo a disposizione competenze, esperienza e capacità di innovazione per supportare le aziende che desiderano intraprendere percorsi di crescita responsabile e diventare leader nei rispettivi settori.

Il percorso di crescita responsabile avviato da Qintesi ha trovato piena attuazione a partire dal 2022. Con il contributo della funzione ESG e il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali, abbiamo proseguito nell’implementazione della Strategia di Sostenibilità definita nel 2021, integrando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile più rilevanti all’interno del nostro modello di business.

Continuiamo inoltre a credere nel valore della “territorialità diffusa”, intesa come leva strategica sia per le imprese sia per le persone. Da un lato, vogliamo portare sul territorio nazionale le esperienze maturate al fianco di grandi clienti, rendendole accessibili anche alle PMI che desiderano innovare attraverso soluzioni tecnologiche avanzate. Dall’altro, una presenza capillare ci consente di attrarre e valorizzare i talenti, favorendo modelli organizzativi basati sulla prossimità e sull’inclusione.

Con questo Report desideriamo ribadire la nostra convinzione che la sostenibilità rappresenti una scelta strategica imprescindibile per l’impresa nel medio-lungo periodo: un insieme coerente di azioni e progetti capaci di generare valore sociale per il territorio e, al contempo, benefici economici e reputazionali per l’azienda. Tecnologia, governance e l’apertura al cambiamento sono per noi i pilastri su cui costruire un percorso di sviluppo sostenibile, equilibrato e duraturo.



**Angelo Amaglio**  
*Presidente*



**Alberto Pogna**  
*Amministratore Delegato*

”

Il presente report ESG, pubblicato nel mese di maggio 2026, offre una rappresentazione completa e aggiornata della Società Qintesi, incorporando i più recenti cambiamenti intervenuti sotto il profilo organizzativo, societario, strategico e operativo. In particolare, il documento riflette l'evoluzione della struttura aziendale, delle politiche interne e degli indirizzi di sostenibilità adottati, fornendo così una visione attuale e coerente dell'identità e del posizionamento della Società nel contesto ESG. I KPI riportati e analizzati sono riferiti all'anno 2024, costituendo quindi una base quantitativa coerente e omogenea per la valutazione delle performance ESG.

Come avviene per tutti i bilanci, anche in ambito ESG il confronto dei dati nel tempo rappresenta un elemento fondamentale per comprendere l'evoluzione delle performance e individuare trend significativi. In quest'ottica, i dati relativi dell'esercizio sono stati messi a confronto con quelli dell'anno precedente, al fine di garantire una lettura più completa, trasparente e significativa dei risultati raggiunti dalla Società.



# INDICE

<b>1 LA NOSTRA IDENTITÀ</b>	<b>6</b>
1.1 MISSION e VALORI	7
1.2 IL NETWORK QINTESI	8
1.3 HIGHLIGHT QINTESI SPA	9
1.4 LA STORIA DI QINTESI	10
1.5 SERVIZI OFFERTI	13
1.6 PARTNERSHIP	14
1.6.1 ALTRE PARTNERSHIP	17
<b>2 ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE E RISK MANAGEMENT</b>	<b>18</b>
2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	18
2.1.1 LA FUNZIONE ESG PER LA SOSTENIBILITÀ	19
2.1.2 RISCHIO OPERATIVO	19
2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI	20
2.2.1 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING	22
2.2.2 LOTTA ALLA CORRUZIONE, ANTIRICICLAGGIO E CONFLITTI DI INTERESSE	23
2.2.3 TUTELA DELLA PRIVACY	24
2.3.1 RATING E CERTIFICAZIONI – PARITA' DI GENERE E ISO	25
2.3.2 RATING E CERTIFICAZIONI – ECOVADIS & OPEN.ES	26
<b>3 LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI</b>	<b>28</b>
3.1 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DELL'ONU	29
3.2 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DI QINTESI	30
3.3 ANALISI DI MATERIALITÀ	31
3.4 LA MATRICE DI MATERIALITÀ	32
3.5 TRAGUARDI 2024 - RICONOSCIMENTI	34
3.5.1 NUOVE PARTNERSHIP	35
3.5.2 PROCESSI INTERNI E PROJECT MANAGEMENT	36
3.5.3 NATALITA' E MATERNITA'	37
3.5.4 MODELLO DI VALUTAZIONE	38
3.5.5 PARI OPPORTUNITA' E VOLONTARIATO	40
3.5.6 PINK ACADEMY E PINK CORNER	41
3.5.7 CARBON FOOTPRINT	42



# INDICE

<b>4 LE PERSONE AL CENTRO</b>	<b>44</b>
4.1 KPI	45
4.2 TANTE PERSONE, UN SOLO TEAM: PARI OPPORTUNITÀ	52
4.3 PARI OPPORTUNITÀ – AMBITO RETRIBUTIVO	53
4.4 COLLABORATION	54
4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO	55
4.6 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO	59
4.6.1 QI – INNOVATION LAB	63
4.7 SICUREZZA SUL LAVORO	65
4.7.1 FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO	66
4.8 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WELFARE AZIENDALE	67
4.9 PROGRAMMA WHP	68
4.10 LA COMUNICAZIONE	69
4.11 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ	71
4.12 L'IMPEGNO VERSO GLI STAKEHOLDER	73
<b>5 NUMERI E VALORI</b>	<b>74</b>
5.1 VALORE ECONOMICO GENERATO	74
5.2 INVESTIMENTI	75
5.3 BRAND REPUTATION	76
5.4 SOLIDITÀ DI BUSINESS E REDDITIVITÀ	78
5.5 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	79
<b>6 PIANETA</b>	<b>80</b>
6.1 ENERGIA CONSUMATA	81
6.2 EMISSIONI INDIRETTE	82
<b>7 NOTA METODOLOGICA</b>	<b>83</b>
<b>8 KPI CONTENT INDEX</b>	<b>84</b>
<b>9 CONCLUSIONI</b>	<b>86</b>



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

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

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

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

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

## Qualità

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

## INnovazione

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

## TEcnologia

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

## SIntesi

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



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.1 MISSION E VALORI



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

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

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

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

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

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



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.2 IL NETWORK QINTESI



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

**Qintesi S.p.A. è il business integrator del network "Qintesi"** che si è via via costituito negli anni e che, ad oggi, si compone di tre società distinte, di cui riportiamo in tabella i **valori consolidati**. Oltre a Qintesi S.p.A. sono presenti:

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



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

Offre servizi di **System Integration** e di **Management Consulting** presso 113 clienti operanti nei settori: financial services, engineering & construction, services, energy & resources, manufacturing, retail and fashion. È un player di riferimento nel panorama italiano della consulenza e vanta riconoscimenti e certificazioni in ambito SAP e Google.

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

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

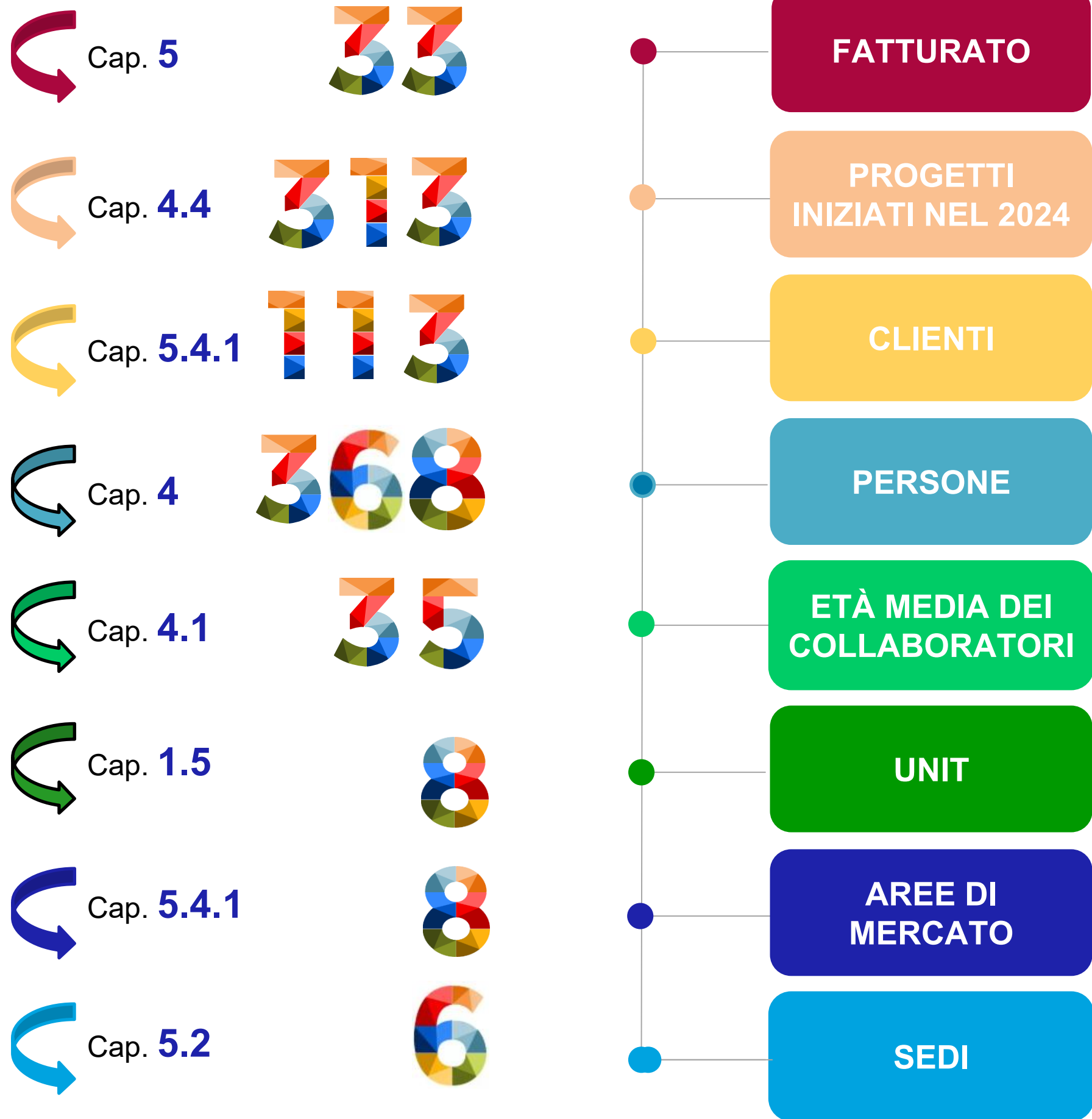
**Società controllata** da Qintesi S.p.A. con sedi a Borgo Virgilio (MN) e Torbole Casaglia (BS).

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

<b>Network Qintesi</b>	<b>402</b> Risorse	<b>7,4mln</b> Patrimonio Netto	<b>37mln</b> Fatturato	<b>168</b> Clienti
<b>Qintesi S.p.A.</b>	<b>368</b> Risorse	<b>6,8mln</b> Patrimonio Netto	<b>33mln</b> Fatturato	<b>113</b> Clienti

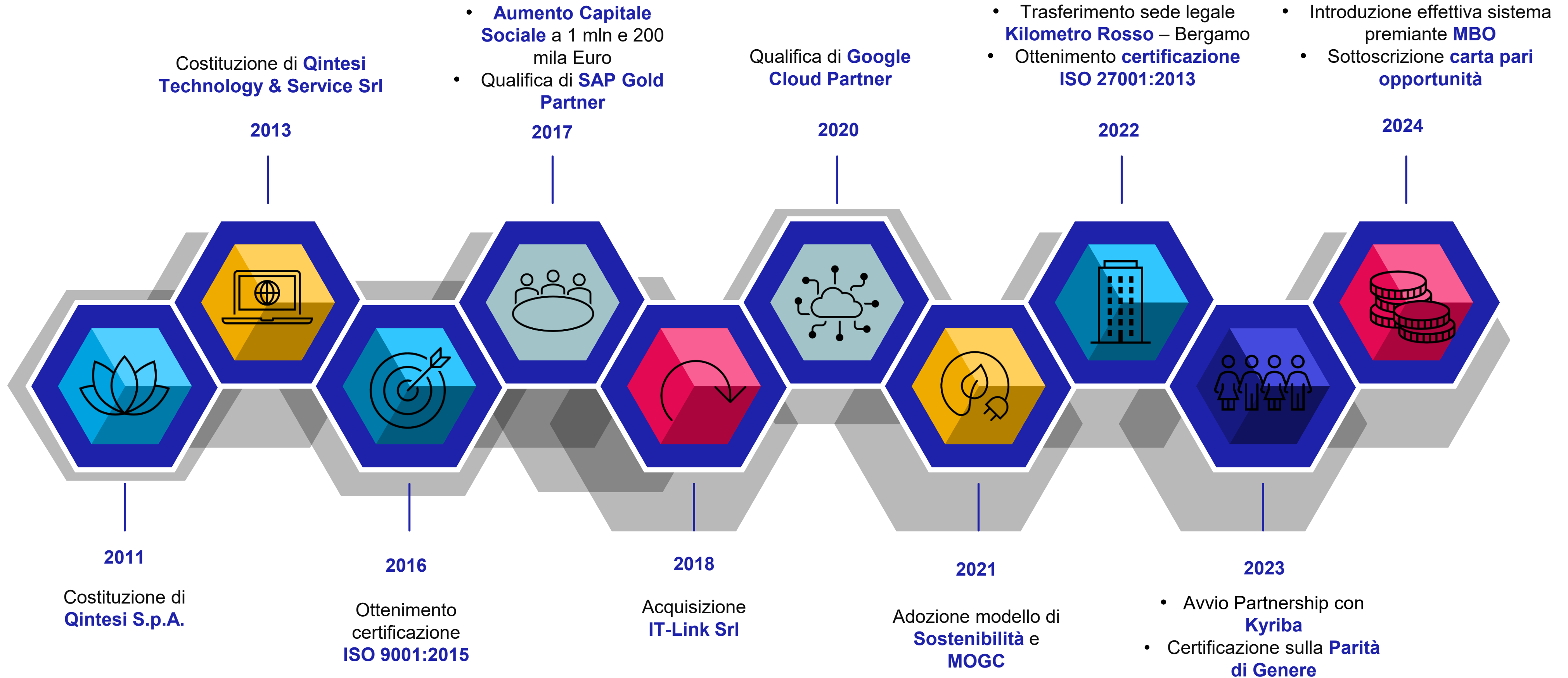
# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.3 HIGHLIGHT DI QINTESI S.P.A.



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il **2018** è un anno fondamentale per la storia di Qintesi; la società raggiunge il traguardo di **più di 200 collaboratori** ed **acquista il 48% di IT-Link S.r.l.**, società di consulenza organizzativa ed informatica specializzata nello sviluppo di progetti informatici e servizi basati sulle soluzioni SAP, con competenze verticali nel settore manufacturing e solide competenze nelle applicazioni Industry 4.0 e IoT. IT-Link è, inoltre, certificata per proporsi al mercato come rivenditore ufficiale dei prodotti SAP (qualifica di VAR GOLD).

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

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

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

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

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

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

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

# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.4 LA STORIA DI QINTESI S.P.A.

A sostegno della crescita continua, la società a dicembre 2022 delibera l'aumento di capitale sociale fino a 4 milioni di euro.

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

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

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

Nel corso del 2023 Qintesi ottiene la prima certificazione relativa alla parità di genere **UNI/PdR 125:2022**, confermando il proprio impegno verso il sociale. Inoltre, sempre nello stesso anno, viene avviata una partnership importante, nel mondo della tesoreria, con **Kyriba**.

Il 2024 è un anno ricco di riconoscimenti, **Qintesi è stata selezionata tra i "Top 10 SAP Solutions Providers in Europe 2024"**. Questo importante riconoscimento, assegnato da **CIO Applications Europe**, mette in luce l'impegno e l'eccellenza nel fornire soluzioni SAP. **Qintesi è al 3° posto nella classifica TOP100 ICT sostenibile** di Data Manager Magazine. Questo importante risultato ci fa capire che stiamo andando nella giusta direzione, verso un modello di crescita responsabile, capace di combinare sviluppo economico e governance aziendale con impatto positivo sull'ambiente e nella società.

**SAP Pioneer, Anaplan e Opentext** sono le nuove partnership 2024 e sempre nello stesso anno, riconoscendo l'importanza strategica della sostenibilità come leva competitiva e di responsabilità sociale, Qintesi realizza la sua prima stima della **Carbon Footprint aziendale**.



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.5 SERVIZI OFFERTI

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

### SAP SOLUTION DELIVERY

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

### SAP LANDSCAPE TRANSFORMATION & OPTIMIZATION

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

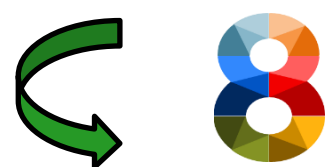
### MANAGED SERVICES

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

### MANAGEMENT & CONSULTING

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

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



### Risk, Compliance & Business Support

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

### Digital Supply Chain & Manufacturing

Logistic & Warehouse, Production & Quality, Digital Manufacturing

### Development & Integration

Development, User Experience & Digital Transformation, Cloud Computing

### Treasury & Fintech

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

### Digital Finance

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

### Insurance & Banking Solutions

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

### Cloud & Infrastructure

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

### Planning & Analytics

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

# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.6 PARTNERSHIP

Qintesi è da sempre Partner SAP e aderisce al Programma SAF PartnerEdge. All'interno di questo programma, Qintesi opera come partner Service, Build e Sell, una qualifica che ne attesta la competenza e l'autorità a 360 gradi nell'ecosistema SAP.

Qintesi è Preferred Partner SAP, qualifica acquisita grazie all'efficace collaborazione nella gestione congiunta di servizi professionali di consulenza SAP.

Qintesi ha da sempre supportato i Clienti sia del segmento large enterprise sia PMI e ha maturato una profonda esperienza su progetti SAP, tra cui numerose progettualità di conversione a SAP S/4HANA.

Oggi, Qintesi supporta la migration to cloud con il programma RISE with SAP, che offre una soluzione *as a service* pensata per accelerare la business transformation, permettendo un approccio flessibile e facilitato.

Anche la società controllata It-Link si propone al mercato anche come rivenditore ufficiale di prodotti On-premise. È infatti SAP VAR GOLD e ha la certificazione SAP PCOE (Partner Center of Expertise).

Qintesi è parte del SAP S/4HANA Cloud, public edition Acceleration Program (PCAP) per supportare la trasformazione digitale dei propri Clienti senza soluzione di continuità ed è parte del Cloud Acceleration Program (CAP) per aiutare i Clienti a ridurre le complessità della migrazione di SAP al cloud. Abbiamo ottenuto diverse Partner Pre-Sales Validation Program Certifications che dimostrano una profonda conoscenza di SAP S/4HANA Cloud, public edition solution.



# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

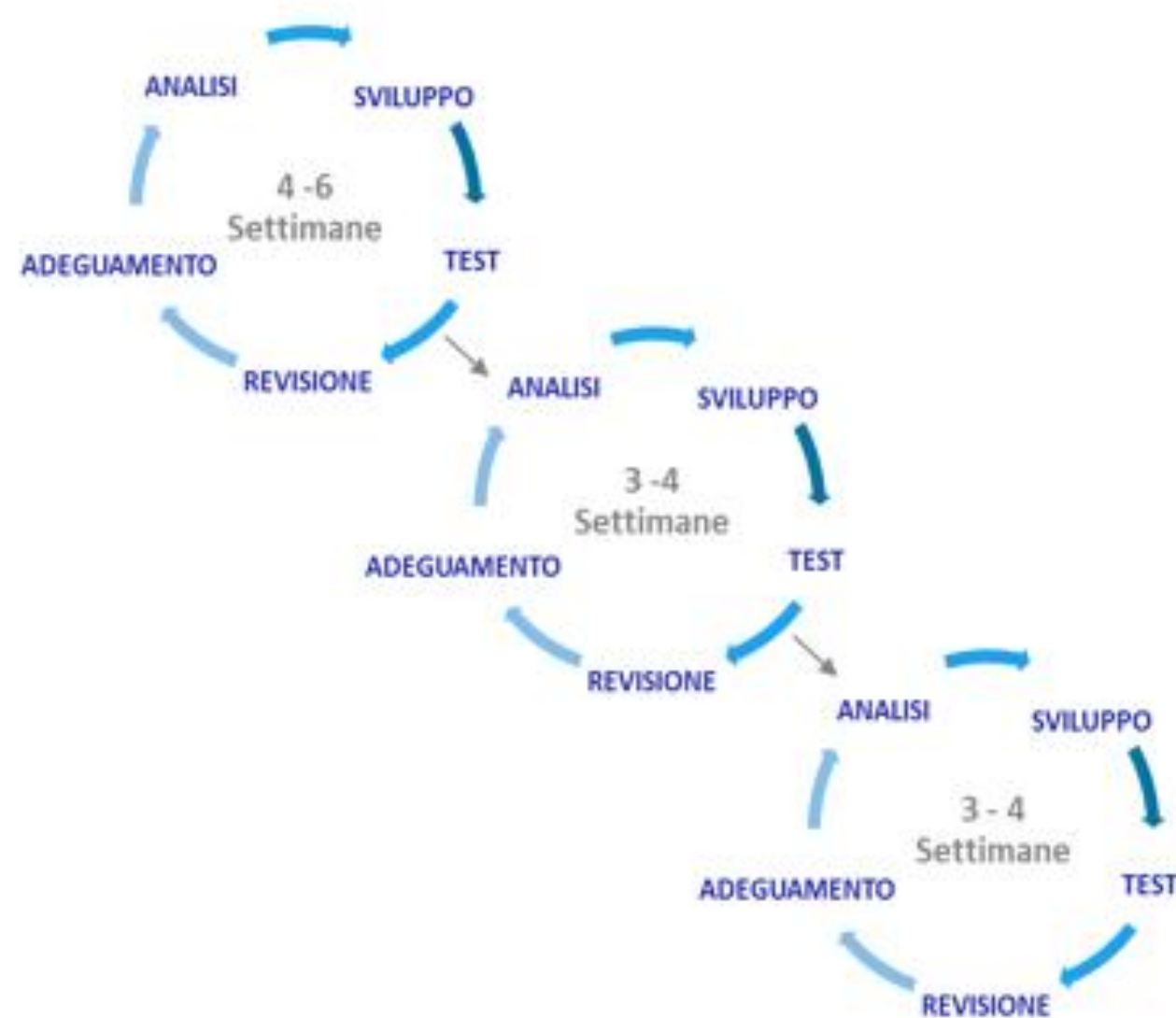
## 1.6 PARTNERSHIP

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

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



# Google Cloud Partner



### L'approccio

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

### L'offerta

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

### Lab

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

# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.6 PARTNERSHIP

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

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

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

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

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

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



### L'approccio

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

### L'offerta

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

### Il team di lavoro

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

# 1. LA NOSTRA IDENTITÀ

## 1.6.1 ALTRE PARTNERSHIP

Qintesi è inoltre partner di:

- **Assoconsult** (associazione di categoria che rappresenta le imprese di consulenza di management più importanti presenti in Italia)
- **Confindustria Bergamo**
- **Confcommercio Milano**
- **Asseprim Milano**
- **Ascom Bergamo**
- **Ambasciatori di Donizetti** (Qintesi sostiene il progetto culturale «Ambasciatori di Donizetti», iniziativa volta a promuovere la visione e la partecipazione al Festival Donizetti Opera di Bergamo)
- **SUSE** (principale distributore della piattaforma Linux, sistema operativo a servizio della **Google Cloud Platform**).
- **Aused** (Associazione tra Utenti di Sistemi e Tecnologie dell'Informazione)
- **GUPS** (associazione riconosciuta da SAP come User Group Italiano. Il GUPS è rappresentativo dell'ecosistema SAP ed ha lo scopo di condividere informazioni ed esperienze, mutuo supporto e creazione di valore per il business e l'innovazione aziendale in chiave digitale)

- **AIPSI** (associazione italiana dei professionisti della Sicurezza Informatica che fa parte di ISSA, la più grande associazione non-profit di professionisti della sicurezza a livello mondiale)
- **Your Group** (importante realtà italiana nel settore dei servizi professionali alle aziende, che ha lo scopo di promuovere lo sviluppo manageriale del sistema imprenditoriale italiano e di favorire l'incontro di tutte le parti interessate alla crescita del sistema produttivo italiano)
- **Namirial** (società che fornisce tecnologie per la firma elettronica, l'autenticazione online, la sicurezza informatica e tutti gli altri servizi basati sul concetto di identità digitale)
- **DDM Technology** (società specializzata nello sviluppo del document management in ambiente SAP)
- **G-ROW** siamo la prima società di consulenza ad aderire all'alleanza promossa da Eni, per portare la cultura della gestione del rischio nelle pmi italiane. L'eccellenza dei servizi di governance, risk e control e, la profonda conoscenza dei processi delle aziende di Qintesi si unisce alla visione di G°Row per accompagnare le imprese verso il futuro della trasformazione digitale e della sostenibilità.



## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

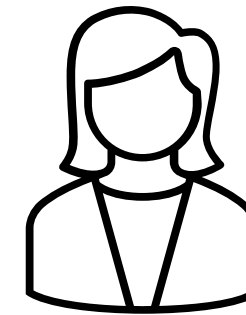
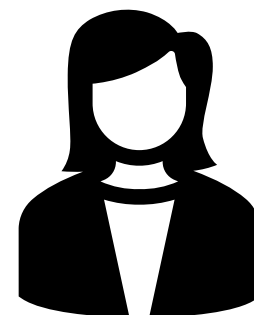
- **Assemblea dei Soci** - competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- **Consiglio di Amministrazione** – è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società con facoltà di compiere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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha partecipato a un percorso di formazione dedicato ai temi ESG, finalizzato a rafforzare le competenze in materia di sostenibilità e a supportare un processo decisionale sempre più consapevole e allineato alle best practice di riferimento.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
PRESIDENTE	ANGELO AMAGLIO
VICEPRESIDENTE	ALBERTO POGNA
CONSIGLIERE	GIOVANNI CAGLIONI
CONSIGLIERE	DANIELE GOZZO
CONSIGLIERE	LUCA GAJETTA

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



## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.1.1 LA FUNZIONE ESG PER LA SOSTENIBILITA'

Qintesi ha avviato il percorso sulla sostenibilità nel 2021; ha costituito un gruppo di lavoro che si è occupato delle prime fasi di predisposizione del modello di responsabilità sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, nel marzo 2022, la strategia di sostenibilità proposta dal gruppo di lavoro e costituito la funzione di Corporate Social Responsibility, in seguito funzione ESG in coerenza con l'evoluzione della nomenclatura a livello Europeo.

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

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



### 2.1.2 IL RISCHIO OPERATIVO

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

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

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

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

## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI

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

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

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

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

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



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

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

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

## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.2 SISTEMI DI GESTIONE E MODELLI ORGANIZZATIVI

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

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

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

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

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

Il modello è stato aggiornato includendo nel perimetro anche Qintesi Technology and Services srl e IT-Link srl ed è stato aggiornato rispetto ai nuovi reati presupposto individuati dal legislatore come i reati informatici e la cyber sicurezza. Inoltre si è proceduto ad assicurare anche da un punto di vista formale una maggiore segregation of duty nei processi più critici della funzione AFC e della funzione HR, migliorandone le procedure organizzative. Nel modello, infine, si è inserita la certificazione UNI/PdR 125/2022 sulla Parità di genere.

## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.2.1 PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

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

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



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

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

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

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

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

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

## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.2.2 LOTTA ALLA CORRUZIONE, ANTIRICICLAGGIO E CONFLITTI DI INTERESSE

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

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

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

Qintesi ha raggiunto il livello di doppia stella ++ nel rating di legalità. Questo importante riconoscimento, che ha una validità di due anni, conferma ancora una volta l'impegno di Qintesi verso i **più alti standard di conformità legale, etica e trasparenza**. Il Rating di Legalità è uno strumento introdotto per promuovere e premiare le imprese che operano secondo principi di legalità, trasparenza e responsabilità sociale



## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.2.3 TUTELA DELLA PRIVACY



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

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

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

## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.3.1 RATING E CERTIFICAZIONI - PARITA' DI GENERE E ISO

#### PARITA' DI GENERE

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

La certificazione ottenuta è il frutto di un **impegno continuo e mirato**, volto ad integrare questi principi in ogni aspetto della nostra operatività aziendale. Il nostro obiettivo è **garantire che ogni collaboratore**, indipendentemente dal genere, **abbia le stesse opportunità di sviluppo e crescita professionale**, contribuendo ad un ambiente lavorativo che rispecchi i valori di equità e rispetto reciproco. Inoltre, Qintesi sta erogando una serie di **corsi formativi**, accessibili a tutti i dipendenti su scala globale, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sui temi della diversità e dell'inclusione.

#### CERTIFICAZIONE ISO/IEC 27001:2013

Qintesi, nel corso del 2025, ha conseguito il rinnovo della Certificazione ISO/IEC 27001:2013 nella nuova configurazione ISO/IEC 27001:2022 **dall'ente di certificazione internazionale DNV GL** per il campo applicativo "Gestione della sicurezza delle informazioni a supporto dei processi operativi, direzionali e strategici del Network Qintesi per la fornitura di soluzioni informatiche in ambito gestionale, amministrativo e finanziario. In accordo alla Dichiarazione di Applicabilità del 30 aprile 2025". Il riconoscimento attesta l'impegno e la professionalità di Qintesi nella **gestione e protezione delle informazioni secondo le best practice internazionali** e l'assicurazione di riservatezza, accessibilità ed integrità dei dati.

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

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

#### CERTIFICAZIONE ISO/IEC 9001:2015

Nel corso del 2025 si è svolta la sessione di rinnovo triennale della certificazione della Qualità ISO/IEC 9001:2015 che Qintesi ha superato positivamente, dimostrando di essere dotata di un **sistema qualità in grado di rispondere in maniera tempestiva** alle esigenze dei clienti ed alle sfide del mercato.



## 2. ORGANIZZAZIONE RESPONSABILE: GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

### 2.3.2 RATING E CERTIFICAZIONI - ECOVADIS & OPEN.ES

I rating ESG (Environmental, Social, Governance) sono **strumenti utilizzati per valutare le performance di un'azienda in termini di sostenibilità e responsabilità sociale**. La valutazione ESG esplicitata attraverso rating ESG offre numerosi vantaggi che vanno oltre la semplice conformità normativa. Migliorano la gestione del rischio, attraggono investitori, migliorano la reputazione, promuovono l'efficienza operativa, stimolano l'innovazione e sostengono la crescita sostenibile a lungo termine. Per queste ragioni, molte aziende stanno investendo sempre più risorse per migliorare le proprie performance ESG ed ottenere valutazioni positive in questo ambito. In sintesi, **i rating ESG forniscono una valutazione olistica** delle performance di un'azienda in aree critiche per la sostenibilità e la responsabilità sociale, influenzando decisioni di investimento, pratiche aziendali, politiche pubbliche e scelte dei consumatori.



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

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





### 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

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

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

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

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

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

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



# 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

## 3.1 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DELL'ONU

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

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

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

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



# 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

## 3.2 I SUSTAINABLE DEVELOPMENTS GOALS DI QINTESI



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



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



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



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



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



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

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.3 ANALISI DI MATERIALITÀ



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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.4 LA MATRICE DI MATERIALITÀ

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

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

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

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

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

La Società ha inoltre avviato un percorso di sviluppo dell’analisi di **doppia materialità**, con l’obiettivo di identificare e valutare in modo strutturato sia gli impatti delle proprie attività sull’ambiente e sulla società, sia i rischi e le opportunità ESG che possono influenzare le proprie performance nel tempo.

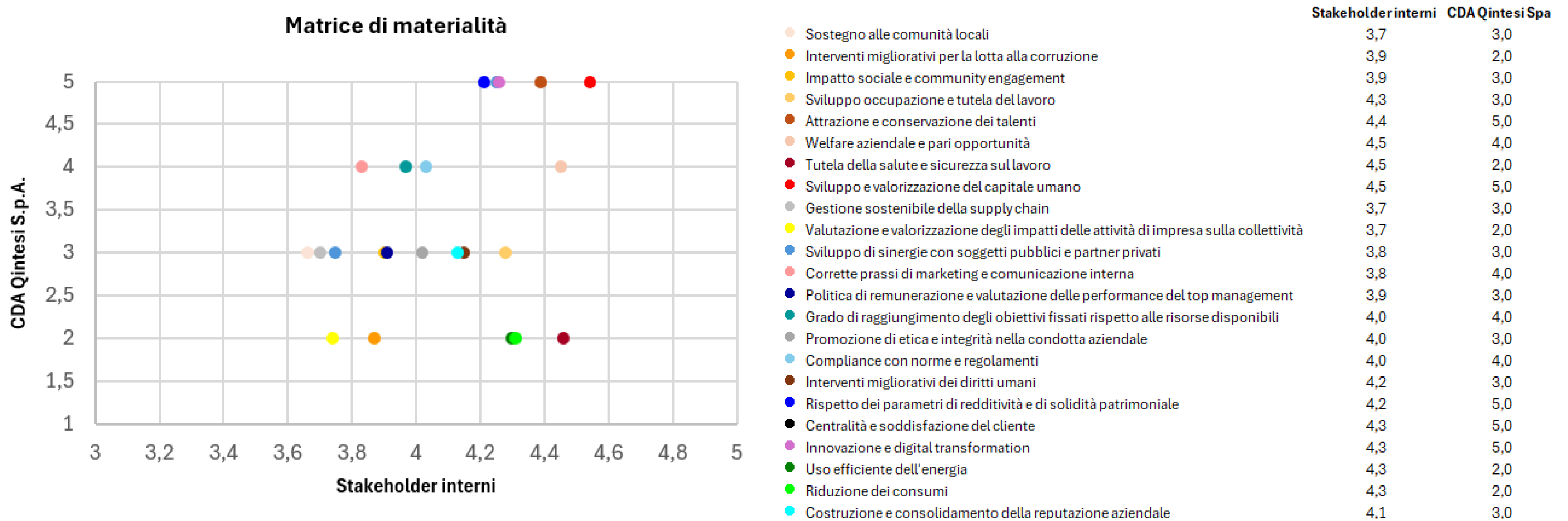


# 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

## 3.4 LA MATRICE DI MATERIALITÀ



Matrice di materialità



# 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

## 3.5 TRAGUARDI 2024 – RICONOSCIMENTI

### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Innovazione e digital transformation
- Rispetto dei parametri di redditività e di solidità patrimoniale
- Costruzione e consolidamento della reputazione aziendale

**Qintesi è stata selezionata tra i "Top 10 SAP Solutions Providers in Europe 2024"!** Questo importante riconoscimento, assegnato da **CIO Applications Europe**, mette in luce l'impegno e l'eccellenza nel fornire soluzioni SAP

Qintesi ha ottenuto il riconoscimento **"Campione della Crescita 2024"** conferito dall'*Istituto Tedesco Qualità ITQF* e da *La Repubblica Affari e Finanza*. Qintesi risulta infatti **tra le 800 aziende con più espansione economica in Italia nell'ultimo triennio**.

**Qintesi è al 3° posto nella classifica TOP100 ICT sostenibile** di Data Manager Magazine!

Questo importante risultato fa capire che Qintesi sta andando nella giusta direzione, verso un modello di crescita responsabile, capace di combinare sviluppo economico e governance aziendale con impatto positivo sull'ambiente e nella società.



## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.1 TRAGUARDI 2024 – NUOVE PARTNERSHIP

#### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Innovazione e digital transformation
- Sviluppo di sinergie con soggetti pubblici e partner privati



**SAP Pioneer** 

Nel 2022 SAP ha conferito alla JV SAP Pioneer quasi tutti i prodotti SAP dedicati ai Financial Services ai fini di un potenziamento della penetrazione nel mercato mondiale.

A fine 2024 SAP Pioneer ha formalizzato la modalità di partnership; per il momento Qintesi sarà Service Partner e potrà quindi venire ingaggiata direttamente da SAP Pioneer in progetti di implementazione, soprattutto all'estero.

**Anaplan**

**Anaplan** è una piattaforma per la pianificazione di scenari e di analisi con IA integrata progettata per ottimizzare il processo decisionale aziendale. Inoltre, Anaplan, dopo l'acquisizione di Fluence, ha integrato al suo interno le funzioni che riguardano il processo di Consolidamento e di Disclosure. Qintesi mette a disposizione la sua decennale esperienza su progetti in quest'ambito, supportati da una piattaforma in continua evoluzione e user friendly.

 **opentext™**

Grazie alla partnership con OpenText, che integra la gestione intelligente delle informazioni con i sistemi ERP aziendali, Qintesi mette a disposizione soluzioni innovative per supportare i propri clienti nella redazione e gestione del bilancio di sostenibilità, migliorando l'efficienza dei processi, la conformità normativa e la trasparenza dei dati ESG.

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.2 TRAGUARDI 2024 – PROCESSI INTERNI & PROJECT MANAGEMENT

Sulla base del Risk Assessment terminato nei primi mesi del 2024 con il supporto di Marsh, si è proceduto ad implementare i **processi interni** necessari per migliorare i parametri indicati come «aree di miglioramento»:

- 1) aggiornamento della procedura relativa agli approvvigionamenti secondo le nuove esigenze aziendali e continuo monitoraggio dei fornitori con periodiche valutazioni;
- 2) maggiore focalizzazione delle responsabilità del CdA e del Comitato Direttivo;
- 3) implementazione di una procedura «unitaria» in ambito HR con l'esplicitazione del workflow autorizzativo dalla ricezione del CV (o ricerca diretta) sino alla redazione del contratto di assunzione;
- 4) implementazione di una procedura relativa al ciclo attivo con lo sviluppo interno di App dedicate migliorative in termini di efficienza ed efficacia;
- 5) revisione dei template di offerta e di ordine passivo anche alla luce della nuova certificazione relativa alla Parità di Genere.

#### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi fissati rispetto alle risorse disponibili
- Gestione sostenibile della supply chain
- Welfare aziendale e pari opportunità



Progetti sempre più complessi e gruppi di lavoro formati da numerosi consulenti con competenze variegata hanno portato alla necessità di definire una metodologia di gestione dei progetti uniforme e condivisa all'interno di Qintesi. L'adozione, infatti, di una buona **metodologia di Project Management** è fondamentale per il successo di questi tipi di progetti.

Nella definizione della metodologia progettuale da adottare per tutti i PM in Qintesi, sono state considerate e formalizzate le seguenti finalità e linee guida dopo un attento LAB interno:

- Pianificazione e Organizzazione: aiutare a pianificare e organizzare le attività in modo efficiente, garantendo che tutte le risorse siano utilizzate al meglio.
- Gestione del Tempo: permettere di definire scadenze realistiche e di monitorare i progressi, riducendo il rischio di ritardi.
- Controllo dei Costi: aiutare a mantenere il progetto entro il budget previsto, monitorando le spese e identificando eventuali sprechi.
- Qualità del Progetto: assicurare che il progetto soddisfi gli standard di qualità, attraverso controlli e revisioni periodiche.
- Gestione dei Rischi: identificare e mitigare i rischi potenziali, aumentando le probabilità di successo del progetto.
- Comunicazione Efficace: facilitare la comunicazione tra i membri del team e con gli stakeholder, garantendo che tutti siano allineati sugli obiettivi e sui progressi.

La metodologia progettuale Qintesi che è utilizzata per i progetti rilevanti si pone come integrazione (e non sostituzione) dell'attuale metodologia prevista per tutti i progetti Qintesi.

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.3 TRAGUARDI 2024 – NATALITÀ E MATERNITÀ

#### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Welfare aziendale e pari opportunità



In **Qintesi**, crediamo che la maternità e la paternità debbano essere un valore aggiunto e non un ostacolo alla crescita professionale. Per questo motivo, abbiamo adottato misure concrete a sostegno della famiglia:

#### Il "Bonus Bebè" Qintesi

A partire da gennaio 2024, abbiamo introdotto un contributo economico per ogni nuova nascita o adozione, volto ad accompagnare i genitori nei primi anni di vita del bambino.

Il bonus, del valore complessivo di **4.000€ lordi per ogni figlio**, viene erogato direttamente in busta paga secondo le seguenti fasi:

- **2.000€** nel mese successivo alla nascita o all'ingresso in famiglia.
- **1.000€** al compimento del 1° anno.
- **1.000€** al compimento del 3° anno.



IMPRESSE **RESPONSABILI**

#### Impegno Istituzionale

Abbiamo aderito con convinzione al **Codice di autodisciplina delle imprese responsabili in favore della maternità**, promosso dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità. L'obiettivo è promuovere una cultura aziendale dove carriera e desiderio di genitorialità possano coesistere in armonia.

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.4 TRAGUARDI 2024 – MODELLO DI VALUTAZIONE

#### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano
- Politica di remunerazione e valutazione delle performance del top management
- Attrazione e conservazione dei talenti



#### Formazione per referenti gestione colloqui:

Per supportare al meglio i/le referenti nella delicata fase della gestione dei colloqui di valutazione, Qintesi ha organizzato un training mirato sui colloqui di valutazione, grazie alla collaborazione con un ente formativo esperto. L'obiettivo è di rendere più efficace la gestione del colloquio di valutazione e del feedback, in modo che il confronto con i/le collaboratori/trici sia sempre gestito con competenza ed attenzione. Il percorso formativo si è articolato in due fasi:

Fase 1 (Preparazione al colloquio): focalizzata su ascolto attivo, comunicazione fattuale del feedback ed orientamento allo sviluppo delle risorse.

Fase 2 (Follow-up): dedicata all'analisi dei colloqui effettuati, alla condivisione di best practices ed al superamento delle criticità emerse.

#### Formazione valutatori:

Per supportare al meglio i/le valutatori/trici, Qintesi ha organizzato un percorso formativo mirato in collaborazione con un ente esperto. Il corso è stato progettato per fornire alle risorse incaricate di esprimere la valutazione e le competenze necessarie a garantire una valutazione oggettiva, equa e priva di pregiudizi (bias).



#### Valutazione finale di ruolo da parte di HoU e Resp SC con invio schede ai valutati dopo i colloqui:

Nel 2024 è stato introdotto un nuovo elemento nel processo di valutazione delle risorse: la scheda di valutazione finale.

La nuova scheda di valutazione è stata integrata affinché ogni risorsa delle Unit della consulenza e delle Funzioni Corporate ricevesse la rappresentazione sintetica e ragionata, da parte del proprio Head of Unit o Responsabile di funzione, dei risultati del processo di valutazione.

Tale scheda viene gestita con il software Talentia e viene inviata a tutti coloro che sostengono il colloquio di valutazione di febbraio.

Nello specifico la scheda viene compilata da:

Head of Unit per le risorse della Consulenza

Responsabile di funzione per le risorse dei Servizi Corporate.

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.4 TRAGUARDI 2024 – MODELLO DI VALUTAZIONE

#### **Perfezionamento schede di valutazione:**

Con il processo di valutazione 2024 sono state perfezionate le schede di valutazione sintetiche per ruolo ed incarico, le schede di progetto e quelle relative all'autovalutazione. Rispetto ai processi di valutazione degli anni precedenti, dal 2024 è stato migliorato ulteriormente il set di competenze per ogni specifica scheda prevista per ciascun ruolo o incarico presente in azienda. La valutazione tramite le schede segue due possibili logiche: la prima si basa su risposte Sì/No, per indicare la presenza o meno dei comportamenti osservabili collegati alla competenza specifica; mentre, l'altra, si basa su una scala numerica con un punteggio da 0 a 5 (o non valutabile), in base al livello di competenza espresso.

#### **Creazione schede per nuovi incarichi:**

L'evoluzione organizzativa di Qintesi nel corso del 2024 ha determinato l'introduzione di nuovi incarichi manageriali. Di conseguenza, il modello delle competenze è stato integrato con l'aggiornamento e la creazione di specifiche schede per i nuovi incarichi: Site Manager, Responsabile Pre-Sales e Pre-Sales di soluzione.

#### **Implementazione software Talentia: Core + PFM**

[CORE]

Da ottobre 2024 è stato introdotto in Qintesi il software Talentia (modulo Core HR), che ha migliorato l'efficienza operativa dei processi HR.

Tale strumento, nato per gestire l'Anagrafica del personale, ha consentito di digitalizzare e storicizzare le informazioni dei dipendenti, ottimizzando così i flussi di lavoro e rendendo più accessibile la reportistica.

[PFM]

Per migliorare e rendere più efficiente il processo di valutazione aziendale, Qintesi ha deciso di implementare il software Talentia, con una configurazione completamente customizzata secondo il proprio modello organizzativo e le specifiche logiche interne.



### 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

#### 3.5.5 TRAGUARDI 2024 – PARI OPPORTUNITA' E VOLONTARIATO

##### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Sostegno alle comunità locali
- Welfare aziendale e pari opportunità
- Impatto sociale e community engagement

Nel corso del 2024 Qintesi ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno verso la promozione dell'inclusione e del benessere sociale, avviando nuove collaborazioni e adottando politiche a sostegno delle pari opportunità.

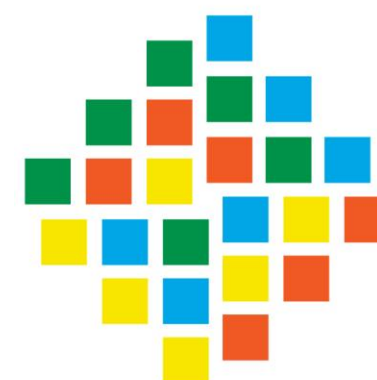
A partire dal 1° giugno, l'azienda ha sostenuto l'**A.S.D. AUSportiva**, una realtà attiva all'interno dell'**A.S.S.T. Grande Ospedale Metropolitano di Niguarda**, che dal 2017 promuove lo sport come forma di terapia integrata nei percorsi riabilitativi dei pazienti.

L'associazione, che nel 2022 ha allenato 132 atleti grazie al contributo di tecnici specializzati in disabilità motorie, offre un supporto essenziale nello sviluppo dell'autonomia, dell'inclusione sociale e dell'autostima, contribuendo al mantenimento dei risultati terapeutici ottenuti durante la riabilitazione.



Coerentemente con i propri valori aziendali, nel 2024 Qintesi ha inoltre aderito alla **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**, una dichiarazione di intenti che promuove la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva, libera da discriminazioni e capace di valorizzare i talenti nella loro diversità. L'adesione rappresenta un ulteriore impegno nel garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutte le persone.

A completamento di queste iniziative, l'azienda ha introdotto l'erogazione di **tre giorni all'anno di permessi retribuiti** dedicati alla partecipazione a progetti o iniziative di volontariato sociale promossi da enti e associazioni riconosciute, offrendo la possibilità di contribuire attivamente al benessere della comunità.



**Carta per le  
pari opportunità  
e l'uguaglianza  
sul lavoro**

## 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

### 3.5.6 TRAGUARDI 2024 – PINK ACADEMY E PINK CORNER

Nel 2024 Qintesi ha compiuto un passo significativo nel proprio impegno per la Parità di Genere, istituendo due nuovi spazi dedicati alla valorizzazione del talento femminile: la **Pink Academy** e il **Pink Corner**.

La **Pink Academy** è nata con l'obiettivo di **sostenere la crescita della managerialità femminile** attraverso il potenziamento delle principali soft skills.

Nel suo primo anno è stato introdotto un percorso innovativo e coinvolgente, basato sulla selezione di 20 video formativi e ispirazionali – gratuiti, in lingua inglese e sottotitolati in italiano – dedicati a cinque aree tematiche chiave: gestione dello stress, comunicazione efficace, leadership, mindset e sviluppo di carriera.

I contenuti, presentati da donne leader ed esperte nei rispettivi ambiti, hanno rappresentato un prezioso punto di partenza per il confronto e lo scambio all'interno del Pink Corner.

Il **Pink Corner**, infatti, rappresenta una **community aziendale aperta a tutte le donne di Qintesi**, nata per stimolare il dialogo, favorire la condivisione di idee e raccogliere riflessioni sulla vita aziendale e sulle iniziative della Pink Academy.

La community ha previsto inoltre diversi momenti di incontro nel corso dell'anno, dedicati all'approfondimento delle tematiche emerse ed al rafforzamento del senso di appartenenza.

Con queste iniziative, Qintesi ha consolidato nel 2024 il proprio impegno nel promuovere ambienti inclusivi e opportunità di crescita per tutte le professioniste dell'azienda.

#### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Sviluppo e valorizzazione del capitale umano
- Welfare aziendale e pari opportunità
- Attrazione e conservazione dei talenti



# 3. LA SOSTENIBILITÀ IN QINTESI

## 3.5.7 TRAGUARDI 2024 – CARBON FOOTPRINT



### Matrice di materialità – obiettivi perseguiti:

- Valutazione e valorizzazione degli impatti delle attività d'impresa sulla collettività
- Riduzione dei consumi
- Uso efficiente dell'energia

Tonnellate di CO2 medie 2023				
	Qintesi S.p.A.	Qintesi Tech & Serv	It-Link	Totale
<b>CASA - LAVORO</b>	<b>89,68</b>	<b>5,31</b>	<b>9,50</b>	<b>104,49</b>
Auto	64,37	4,60	9,27	78,25
Autobus	10,63	-	-	10,63
Treno	10,86	0,71	0,08	11,66
Due Ruote	1,90	-	-	1,90
Metropolitana	1,88	-	0,14	2,02
Tram	0,02	-	-	0,02
Vaporetto	0,01	-	-	0,01
<b>TRASFERTE</b>	<b>42,61</b>	<b>4,57</b>	<b>10,90</b>	<b>58,08</b>
Auto	30,89	4,13	10,64	45,66
Treno	11,71	0,45	0,26	12,42
<b>ALTRO</b>	<b>21,90</b>	<b>9,91</b>	<b>9,22</b>	<b>41,03</b>
Aereo	0,06	0,14	-	0,19
Energia elettrica (sedi)	21,85	9,78	6,81	38,43
Gas-metano (sedi)	-	-	2,41	2,41
<b>Totale CO2 (t) media 2023</b>	<b>154,19</b>	<b>19,80</b>	<b>29,61</b>	<b>203,60</b>

Totale CO2 media prodotta in tonnellate annue		
<b>N. dipendenti che hanno risposto alla survey</b>	<b>330</b>	<b>203,60</b>
<b>N. dipendenti in forza al 31.12.2023</b>	<b>381</b>	<b>219,77</b>

Nel gennaio 2024, riconoscendo l'importanza strategica della sostenibilità come leva competitiva e di responsabilità sociale, Qintesi ha realizzato la sua prima stima della **Carbon Footprint aziendale** raccogliendo i dati completi sull'esercizio 2023 appena chiuso.

La Carbon Footprint (impronta di carbonio) è **l'indicatore ambientale** chiave utilizzato a livello **internazionale** per quantificare il contributo di un'organizzazione (o di un prodotto, servizio o individuo) al **riscaldamento globale**. In altre parole, misura l'impatto complessivo dell'organizzazione in termini di gas serra (GHG) emessi direttamente o indirettamente, permettendo così di comprendere l'impatto sul clima e di indirizzare azioni concrete di miglioramento.

Per questa analisi iniziale, Qintesi, in quanto società di servizi a basso impatto ambientale, ha scelto di concentrarsi sulle **emissioni di Scope 3**, le emissioni indirette generate lungo la catena del valore e dal coinvolgimento dei propri stakeholder (in particolare i collaboratori).

L'indagine, basata sulle risposte di **330 dipendenti (su una forza lavoro di 381 al 31.12.2023)**, ha stimato un'emissione complessiva di CO2 media prodotta pari a circa 220 tonnellate annue che **abbiamo proiettato sul totale dei dipendenti in forza**.

Questo lavoro di stima ha permesso all'azienda di acquisire una maggiore e concreta consapevolezza del proprio impatto climatico, per la maggior parte riconducibile alla **mobilità dei collaboratori**.

L'analisi di questi dati rappresenta il punto di partenza per progettare azioni concrete e avviare, nel prossimo futuro, un percorso strutturato volto a ridurre, gestire e possibilmente compensare queste emissioni, rafforzando così l'impegno di Qintesi verso una gestione aziendale sempre più responsabile.

La Società ha adottato, infatti, specifiche linee guida aziendali in linea con l'evoluzione normativa, promuovendo una progressiva transizione verso una mobilità più sostenibile e incentivando l'utilizzo di auto completamente elettriche o ibride plug-in.

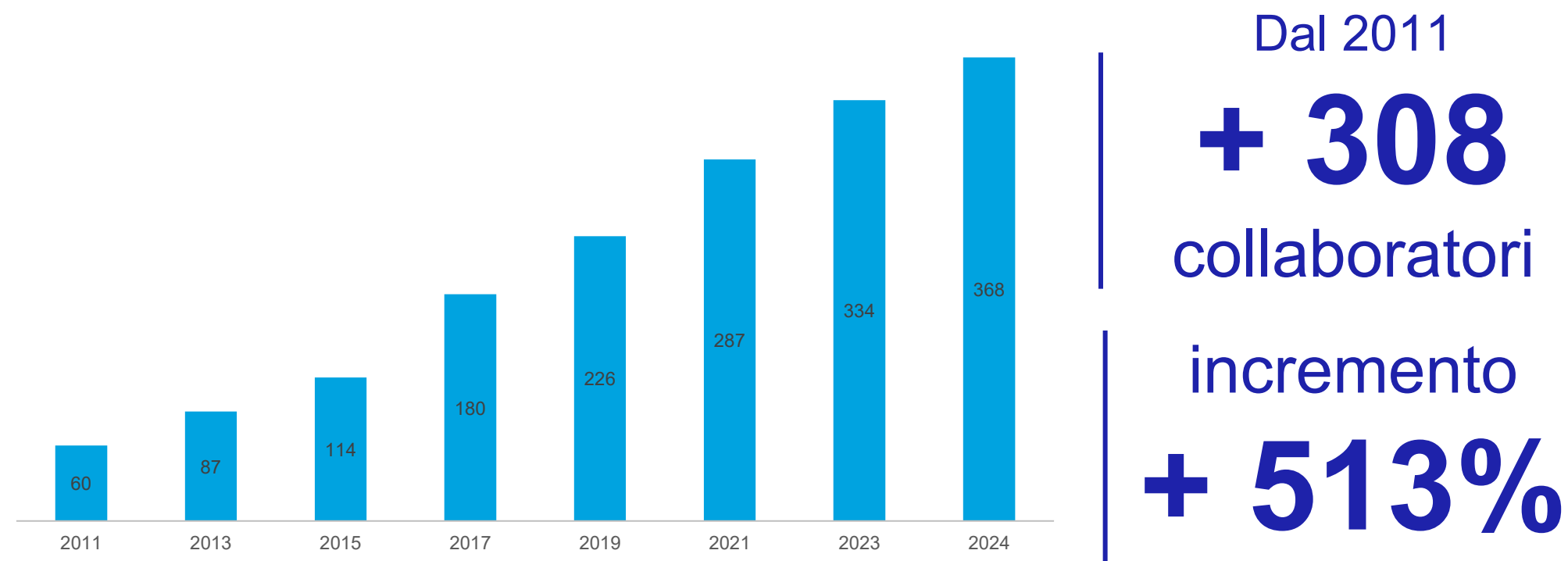


## 4. LE PERSONE AL CENTRO

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

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

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



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



**PERSONE**

# 4. LE PERSONE AL CENTRO

## 4.1 KPI

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

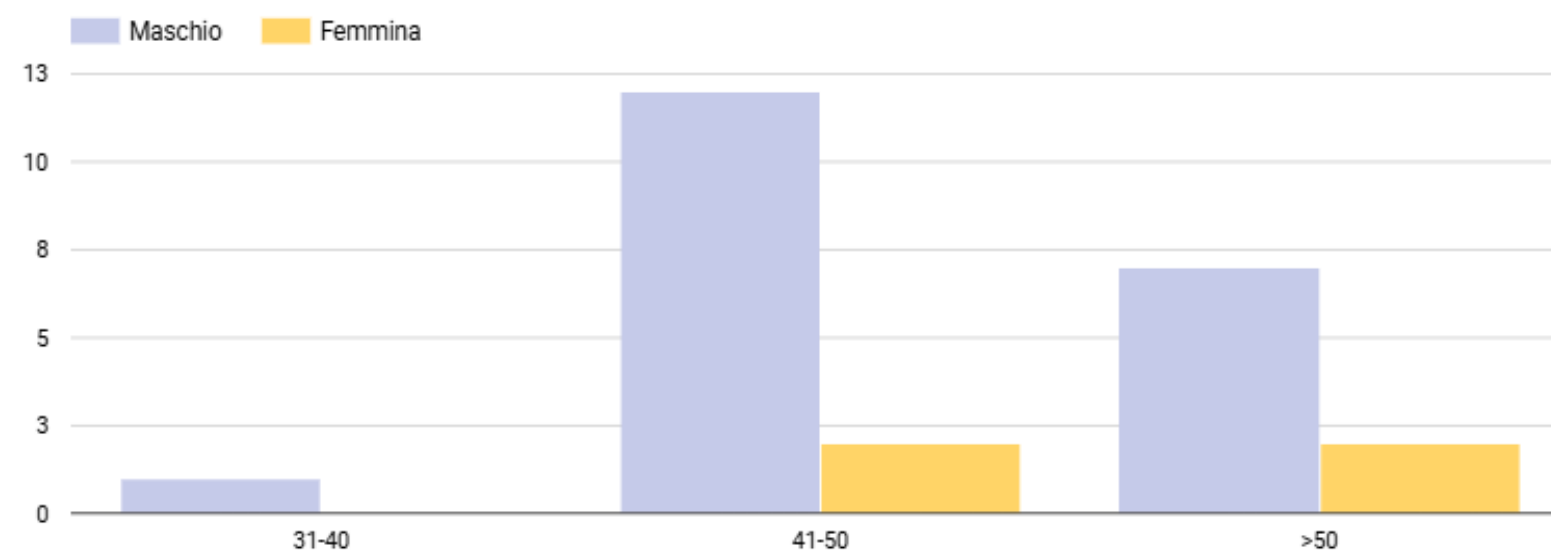
Nel 2023, su un totale di 24 figure apicali, 4 erano donne. La maggior parte di queste figure aveva tra i 40 e i 50 anni di età (14), solo una aveva un'età non superiore ai 40 anni e le altre avevano più di 50 anni.

**Nel 2024 il totale delle figure apicali è salito a 30**, di cui l'80% è rappresentato da uomini ed il 20% è rappresentato da donne. La maggiore parte delle figure resta tra i 40 e i 50 anni di età (16), seguiti dagli over 50 (13). Solo uno, tra le figure apicali, ha meno di 40 anni.

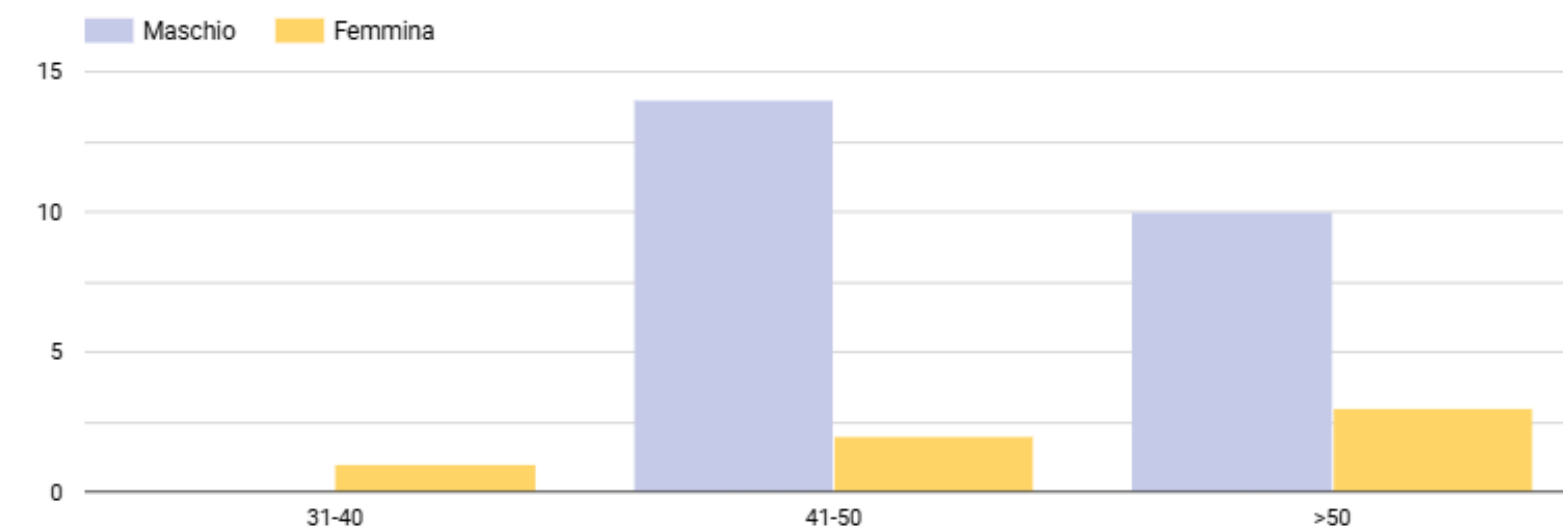
Totale 2023		
Genere	Executive	Partner
M	13	7
F	4	0

Totale 2024		
Genere	Executive	Partner
M	15	9
F	5	1

Età media Top Management 2023  
Qintesi



Età media Top Management 2024  
Qintesi

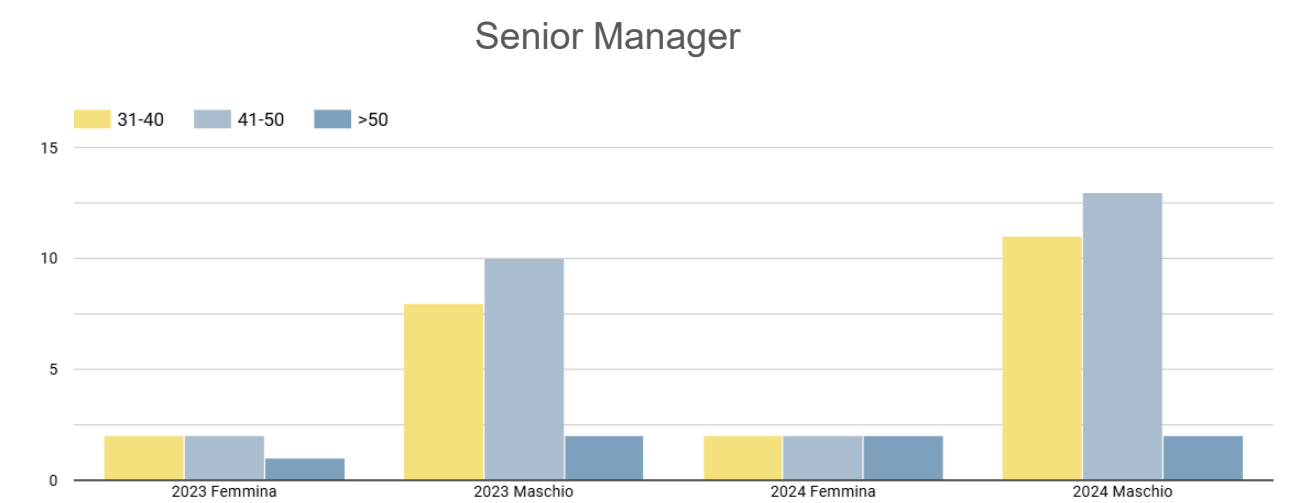
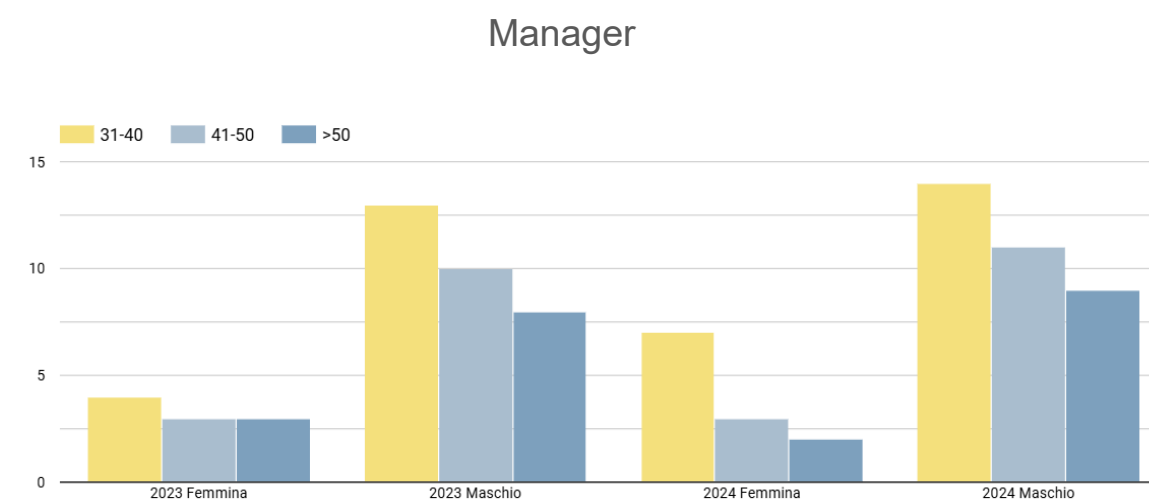
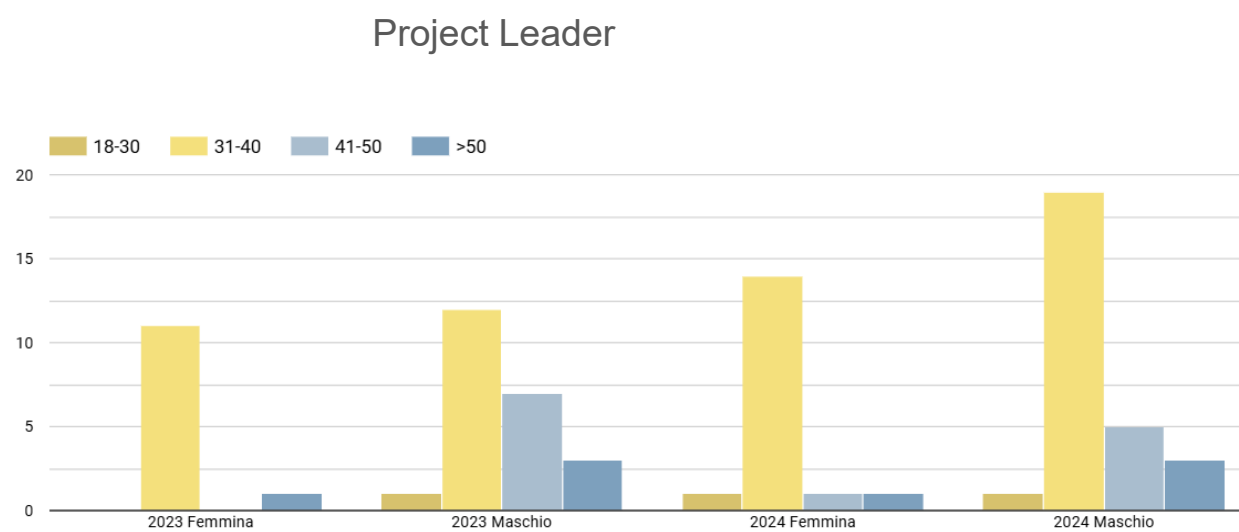
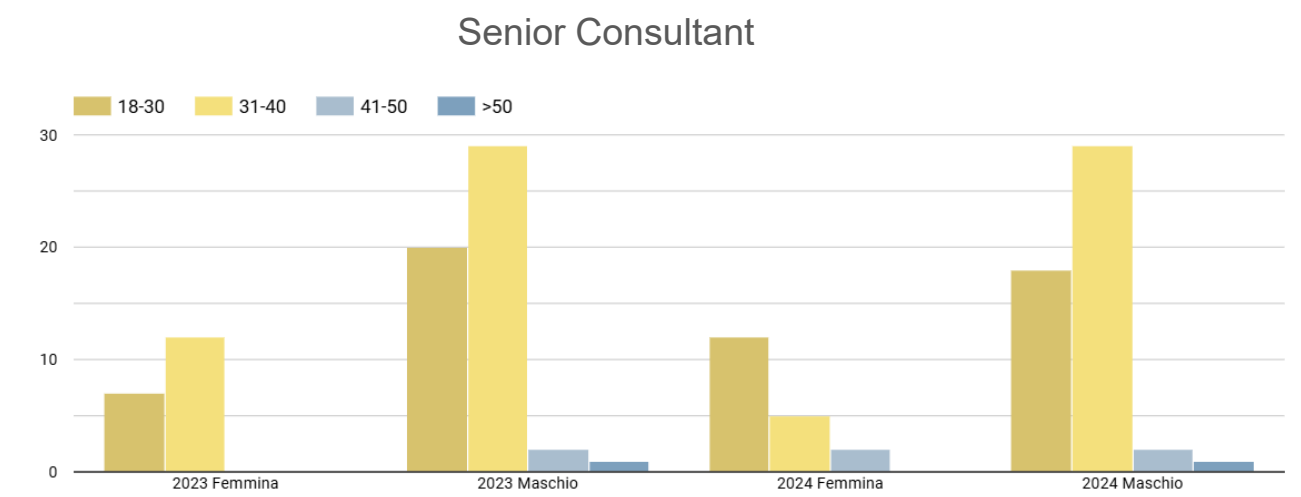
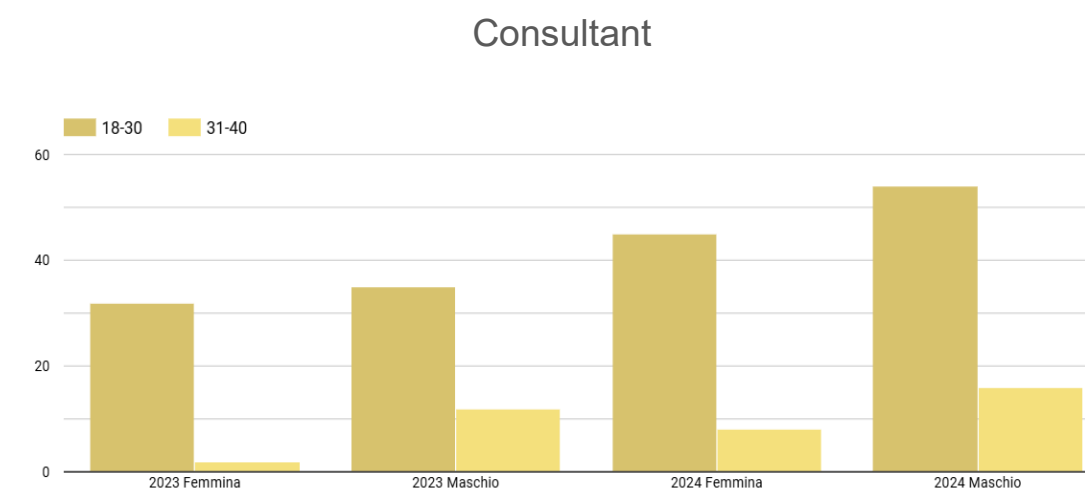


# 4. LE PERSONE AL CENTRO

## 4.1 KPI

Nel 2023 la popolazione aziendale era composta da 334 collaboratori **con un'età media pari a 35 anni, rimasta stabile anche nel 2024 con un aumento dei collaboratori a 368.**

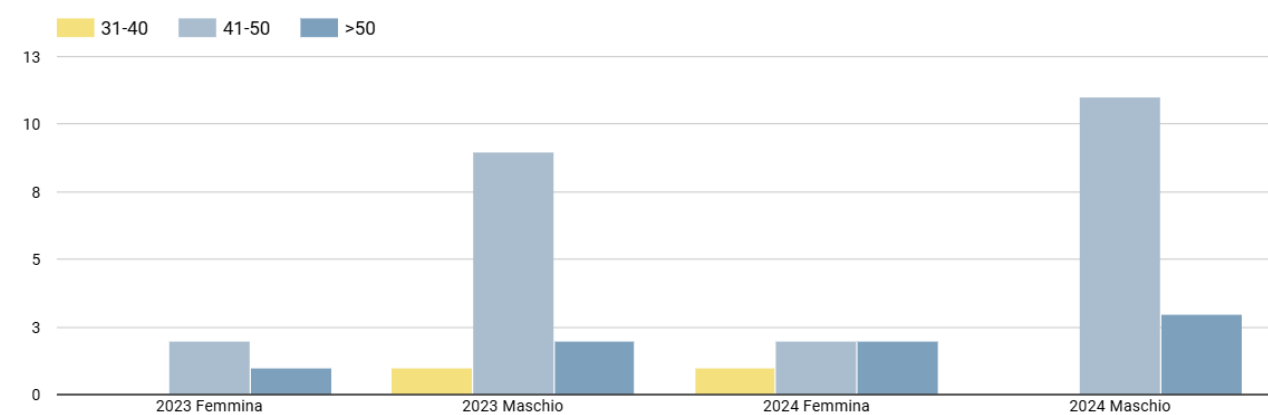
Mentre nel 2023 la fascia under 30 rappresentava il 41% della popolazione aziendale totale, nel 2024 è diminuita leggermente, arrivando al 38%.



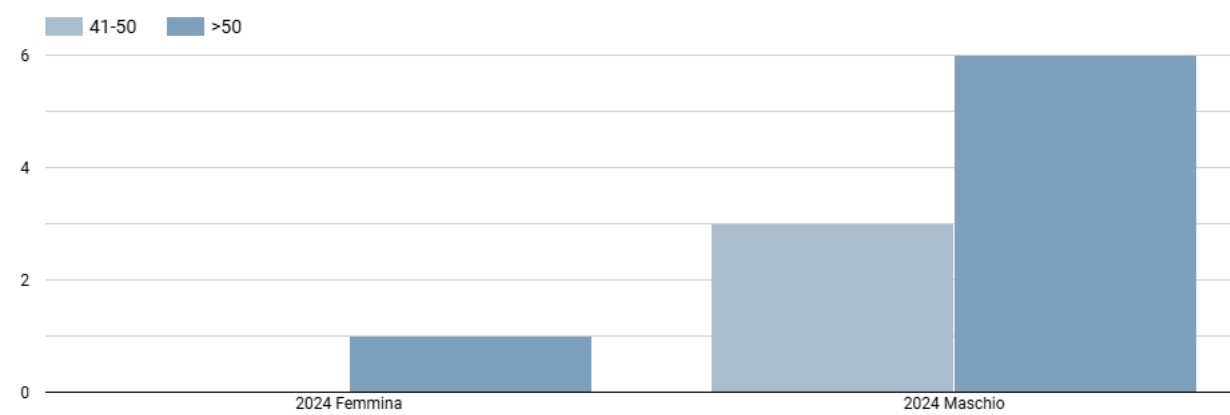
# 4. LE PERSONE AL CENTRO

## 4.1 KPI

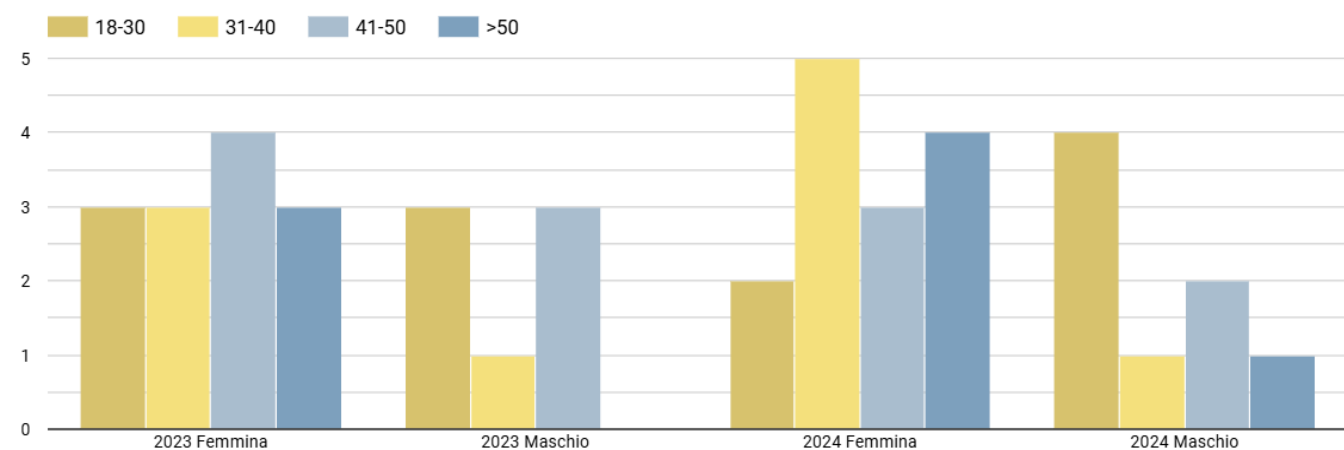
Executive



Partner



Corporate



**ETÀ MEDIA DEI COLLABORATORI**

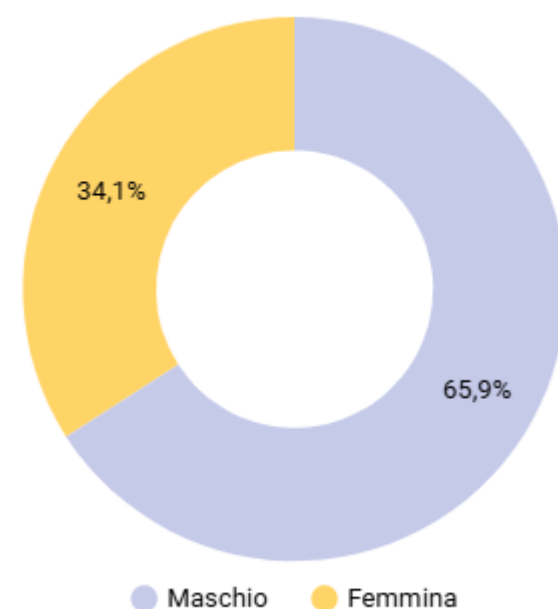
## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.1 KPI

Il **rapporto per genere**, relativamente alla popolazione aziendale, passa da una percentuale di rappresentanza pari al 65,9% per gli uomini e al 34,1% per le donne nel 2023 ad una **pari al 65,5% per gli uomini e al 34,5% per le donne nel 2024**.

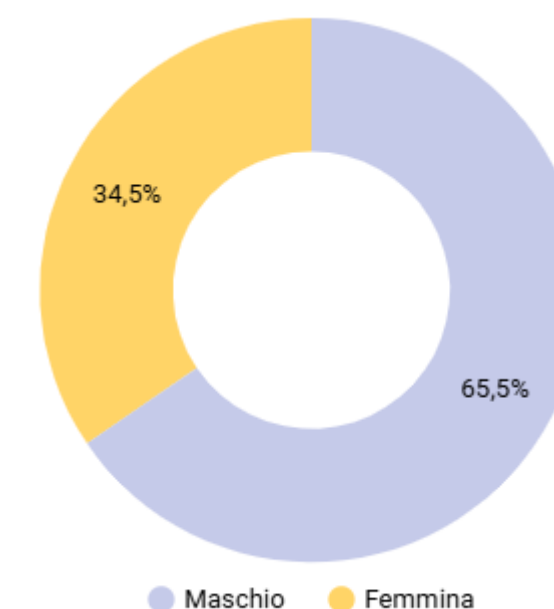
Si nota come, nel corso del 2024, **l'aumento della popolazione aziendale sia stato sostenuto per entrambi i generi**, ma le donne sono cresciute di più aumentando la propria presenza in Qintesi.

Dipendenti per genere 2023



220 uomini
114 donne

Dipendenti per genere 2024



241 uomini	+9,5%
127 donne	+11,4%

# 4. LE PERSONE AL CENTRO

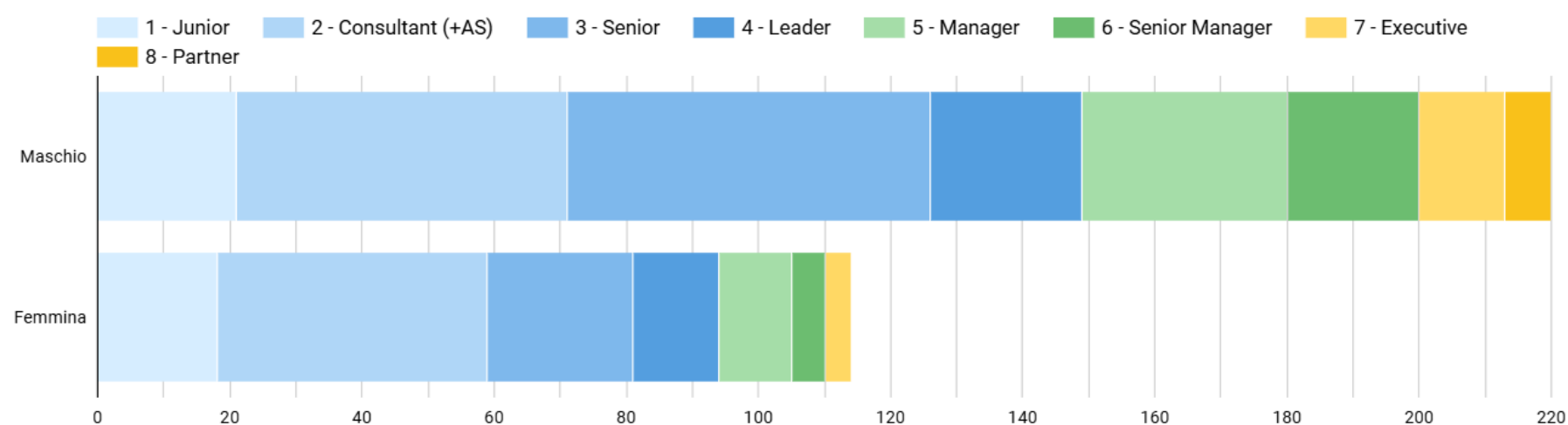
## 4.1 KPI

Nel 2023 i 220 collaboratori uomini e le 114 collaboratrici donne ricoprivano i ruoli aziendali secondo una logica piramidale, come indicato nel grafico a seguire, dove alla base si concentra la maggior parte della popolazione giovane under 30 e con l'avanzamento di ruolo il numero dei collaboratori va a diminuire mentre cresce l'età media. Il modello aziendale presenta quindi peculiarità tipiche dei modelli proposti dalle società del settore della consulenza.

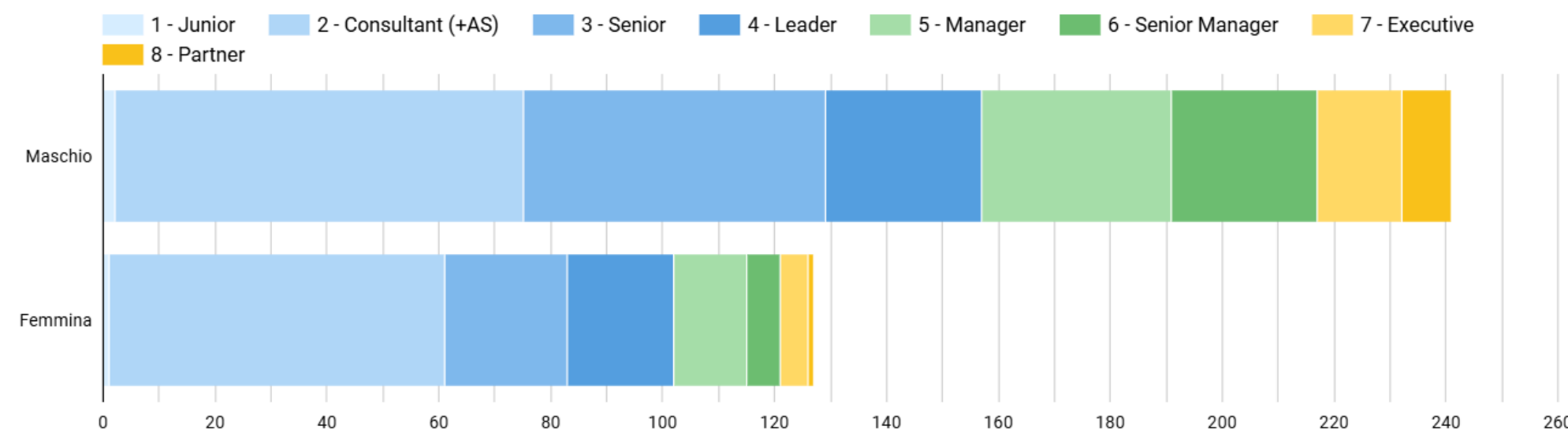
Nel 2024 i collaboratori uomini hanno raggiunto il numero di 241 e le collaboratrici donna di 127, divisi nei **seguenti ruoli**.

Rispetto al 2023, **la popolazione aziendale è aumentata del 10%**, in modo equilibrato tra i vari livelli, a garanzia di una corretta capacità di delivery verso i clienti.

Collaboratori uomini e donne per inquadramento 2023



Collaboratori uomini e donne per inquadramento 2024



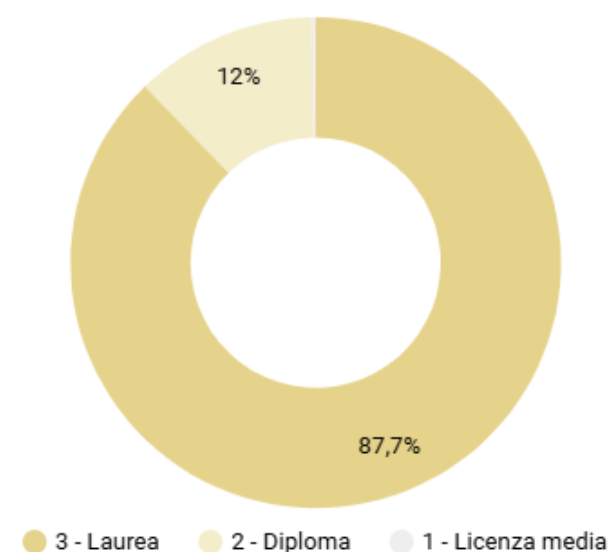
# 4. LE PERSONE AL CENTRO

## 4.1 KPI

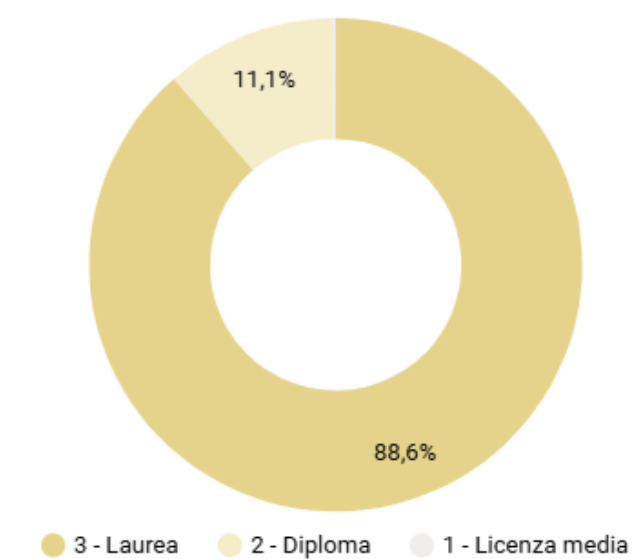
Nel 2023 l' 87,7% della popolazione aziendale era in possesso di una laurea come titolo di studio, il restante 12% di un diploma.

Nel 2024 l'88,6% della popolazione aziendale è in possesso di una laurea come titolo di studio, il restante 11,1% di un diploma.

Collaboratori per titolo di studio 2023

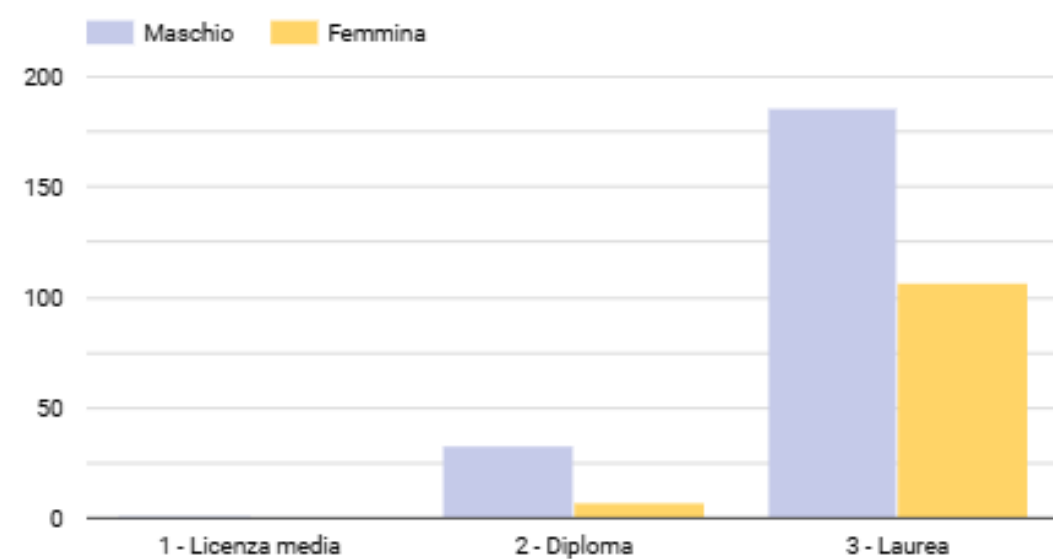


Collaboratori per titolo di studio 2024

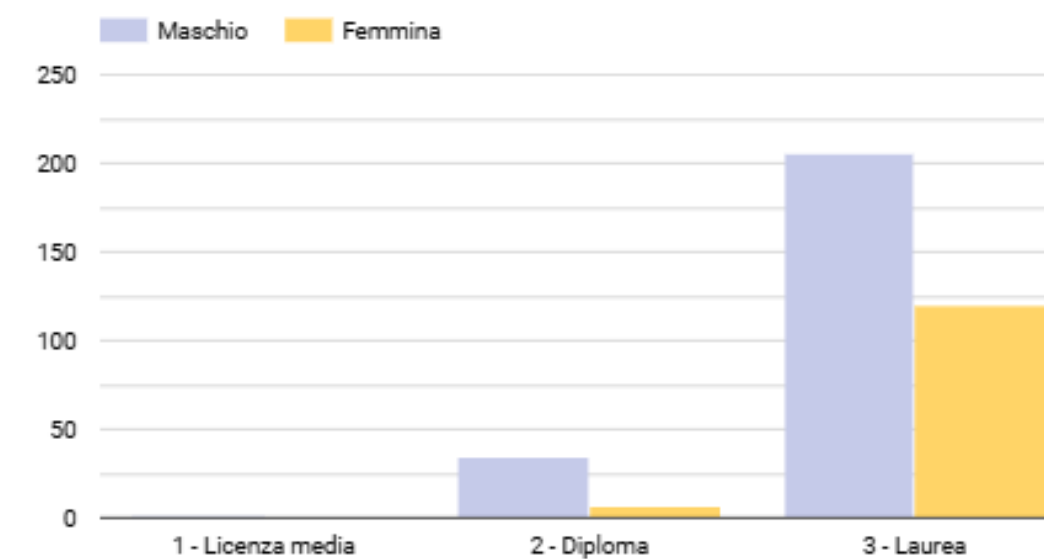


Di seguito i grafici riportano i dati divisi per genere e titolo di studio del 2023 e 2024.

2023



2024



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.1 KPI

Nel **2024** il numero di **dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato** è complessivamente **304**, così suddivisi nei vari ruoli:

### Tasso di crescita

+22%

+20%

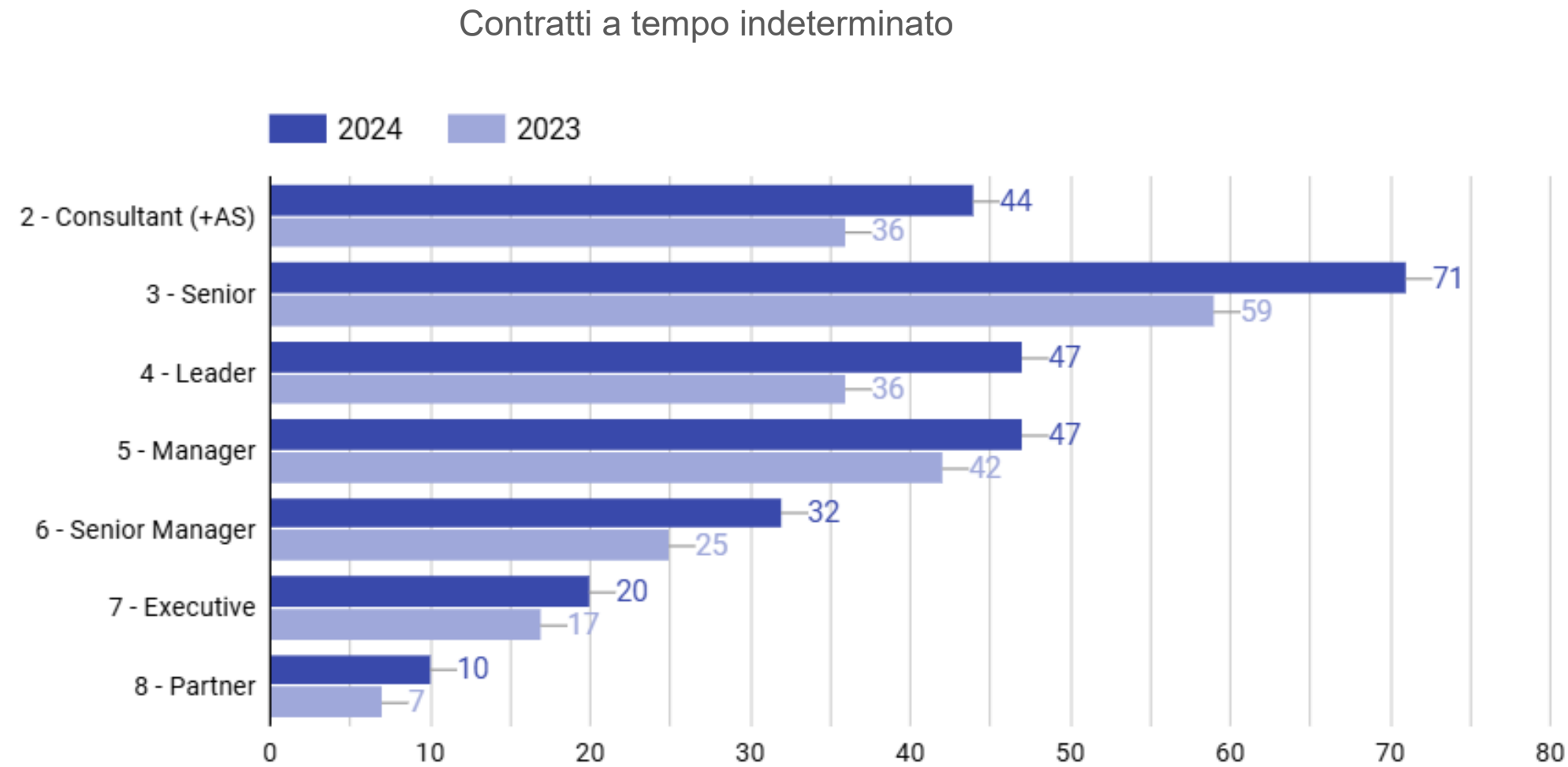
+31%

+12%

+28%

+18%

+43%



Totale: +36,93%

Nel 2023 il numero di contratti a tempo indeterminato era pari a 222, nell'anno di rendicontazione 2024 si registra dunque un aumento di circa il 36,93% rispetto al 2023.

Nel grafico riportato in alto, i servizi corporate, che comprendono **un totale di 34 persone**, sono accorpati ai singoli ruoli.

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.2 TANTE PERSONE, UN SOLO TEAM: PARI OPPORTUNITA'

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

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

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

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

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

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

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

0%

**Episodi di discriminazione**

**Violazioni dei diritti umani**



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.3 PARI OPPORTUNITÀ – AMBITO RETRIBUTIVO

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

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

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

L'attuale **differenza retributiva** tra donne e uomini in Qintesi Spa, a parità di ruolo e di qualifica, è correlata alla presenza di un numero maggiore di uomini nelle funzioni apicali della società. Questo trend è motivato non tanto da un differente processo di selezione e recruitment, ma da un processo storicamente fisiologico che vede la popolazione aziendale con una presenza maggiore di uomini rispetto alle donne, nelle società di consulenza informatica.



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.4 COLLABORATION

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

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

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

In Qintesi, la collaborazione tra le diverse Unit rappresenta un importante motore di sviluppo delle persone. Il lavoro in team multidisciplinari favorisce la condivisione di competenze, esperienze e punti di vista differenti, creando un ambiente di apprendimento continuo che valorizza il contributo di ciascun collaboratore. Un’integrazione efficace e consapevole non solo migliora la qualità dei progetti e il valore generato per il cliente, ma stimola anche una crescita personale e professionale significativa, rafforzando capacità, autonomia e senso di appartenenza all’organizzazione.

Di seguito è riportata una tabella in cui sono indicati il numero di progetti che nel 2024 hanno coinvolto più Unit contemporaneamente con il relativo numero.

Numero di Unit coinvolte 2024	Numero progetti
2	117
3	86
4	46
5	21
6	6
7	6

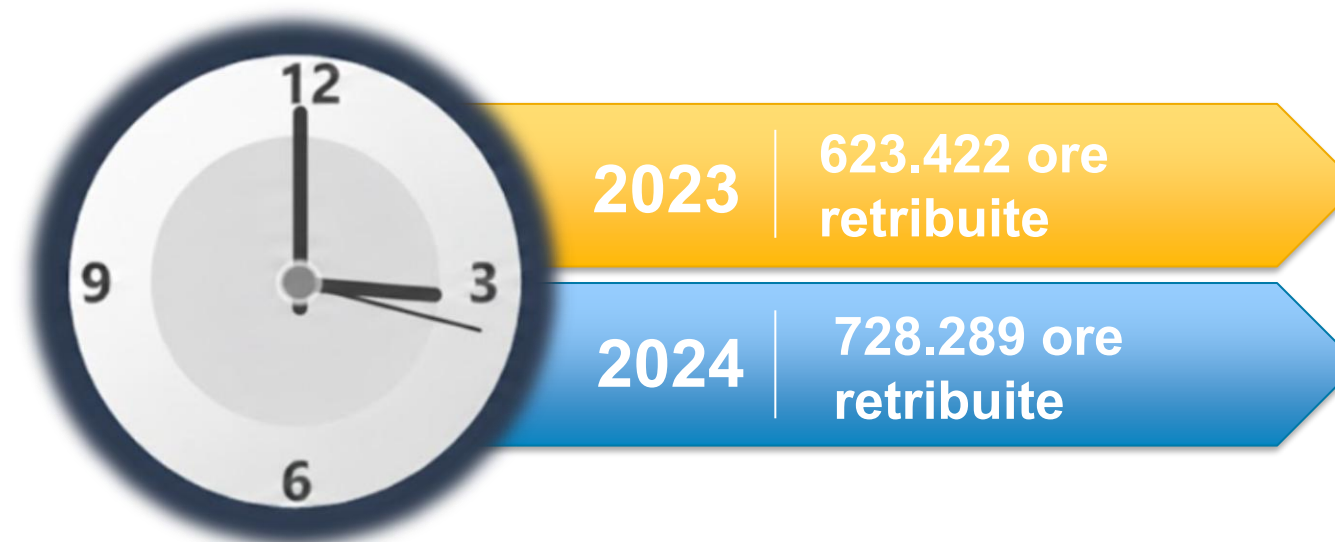


PROGETTI INIZIATI NEL 2024



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO



Nel 2024 le **ore totali di lavoro retribuite sono salite a 728.289** che corrispondono a 100.394,97 giorni lavorativi. Il **3,32% delle ore lavorate**, ovvero 22.035, **riguardano i collaboratori in part-time**.

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

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

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

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

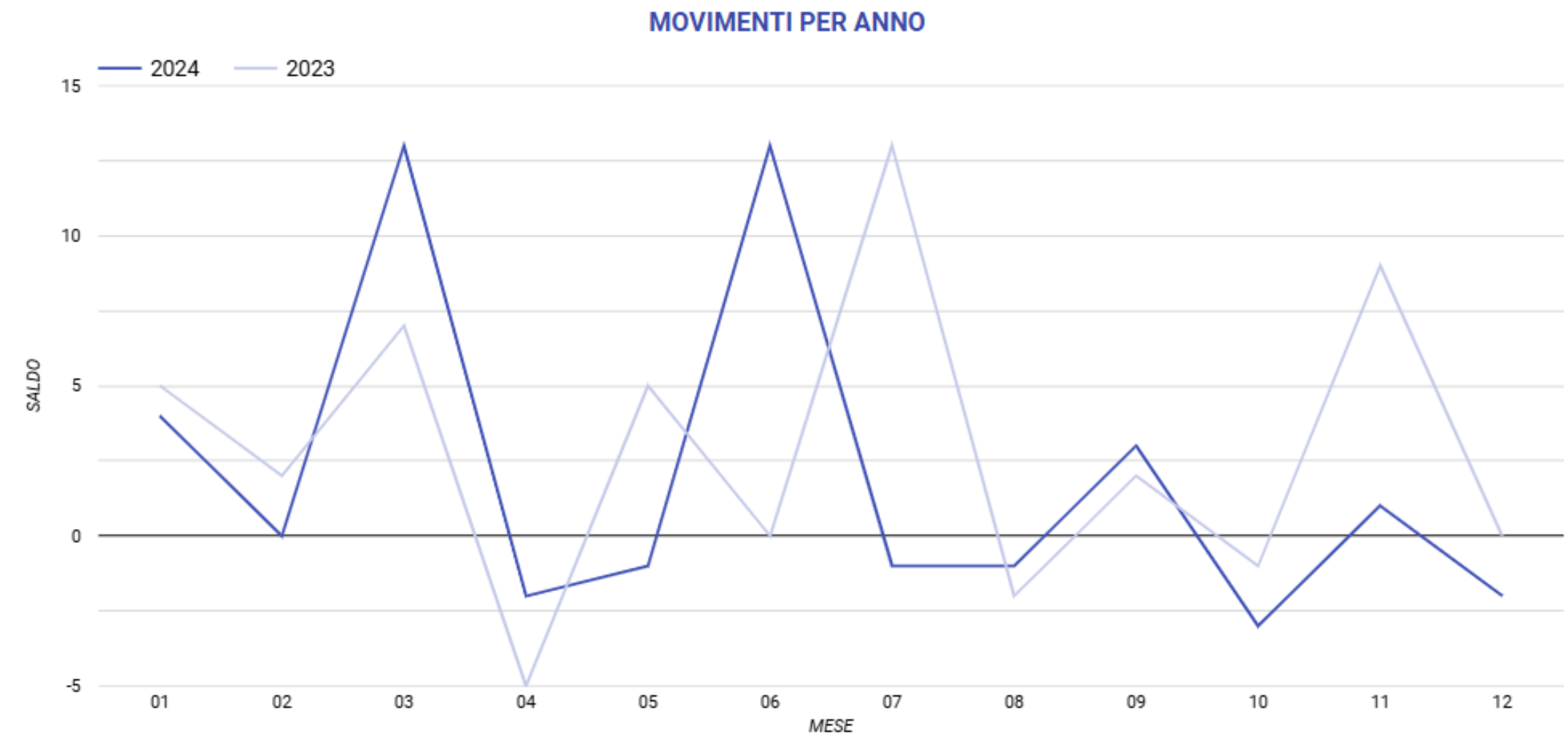
Qintesi mira ad assumere professionisti di eccellenza, con competenze applicabili ai differenti settori di operatività del proprio business. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a specifiche esigenze nate all'interno della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

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

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

L'andamento dei movimenti nel 2024 riflette una fase di maturazione della popolazione aziendale. Sebbene non si sia registrato l'incremento marcato dell'anno precedente, l'azienda ha saputo mantenere i propri livelli occupazionali invariati, bilanciando con efficacia ingressi e uscite e confermando la propria capacità di resilienza in un contesto dinamico.



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

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

Nel corso del 2023 e del 2024 Qintesi ha partecipato, rispettivamente, a 6 e 5 Career Day.

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

Nel 2023 c'erano 73 risorse assunte da più di 5 anni (21,86% sul totale dipendenti) e 38 assunte da più di 10 anni (11,38% del totale).

Nel corso del 2024 questi valori sono aumentati a 79 (21% del totale) per le risorse assunte da più di 5 anni e a 49 (13% del totale) per quelle assunte da più di 10 anni.

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

Nel 2023 i giovani under 30 assunti, esclusi i dimissionari, erano pari a circa il 79% del totale dei collaboratori che hanno iniziato, nell'anno di riferimento, la loro esperienza in Qintesi. Nel 2024 il trend è stato confermato con un totale di circa 41 under 30 pari a circa il 66%. I dati sulla repentina crescita della società sono confermati anche dal tasso di crescita occupazionale aziendale riportato nelle seguenti tabelle in cui viene effettuato un confronto tra il 2023 e il 2024.

RUOLO	Totale 2023	Totale 2024	Tasso di crescita
Consultant	120	126	5%
Senior Consultant	71	69	-3%
Project Leader	35	45	29%
Manager	41	46	12%
Senior Manager	25	32	28%
Executive	15	19	27%
Corporate	20	22	10%
Partner	7	9	29%
<b>TOTALE</b>	<b>334</b>	<b>368</b>	<b>10%</b>

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.5 SVILUPPO OCCUPAZIONALE E TUTELA DEL LAVORO

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

Nei periodi di rendicontazione 2023 e 2024 la percentuale di risorse sottoposte alla valutazione delle performance ha raggiunto rispettivamente l'88% ed il 96%.

A seguito delle valutazioni effettuate sono state stabilite variazioni contrattuali ed avanzamenti di carriera. Si precisa che **nel 2024 le variazioni contrattuali e le promozioni sono state pari al 19%**. Il dato non tiene conto delle risorse non più attive alla fine dell'anno di rendicontazione, nonché delle modifiche di ruolo avvenute a seguito dell'adozione del nuovo modello interno di organizzazione dei ruoli e delle responsabilità.

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

**19%**  
promozioni e  
variazioni nel 2024



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.6 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

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

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

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

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

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

	Ore di formazione totali 2024	Ore medie formazione 2024
Consultant	12.677	101
Senior Consultant	3.950	57
Project Leader	2.497	55
Manager	2.405	52
Senior Manager	1.973	42
Executive	699	37
Corporate	323	15
Partner	198	22

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

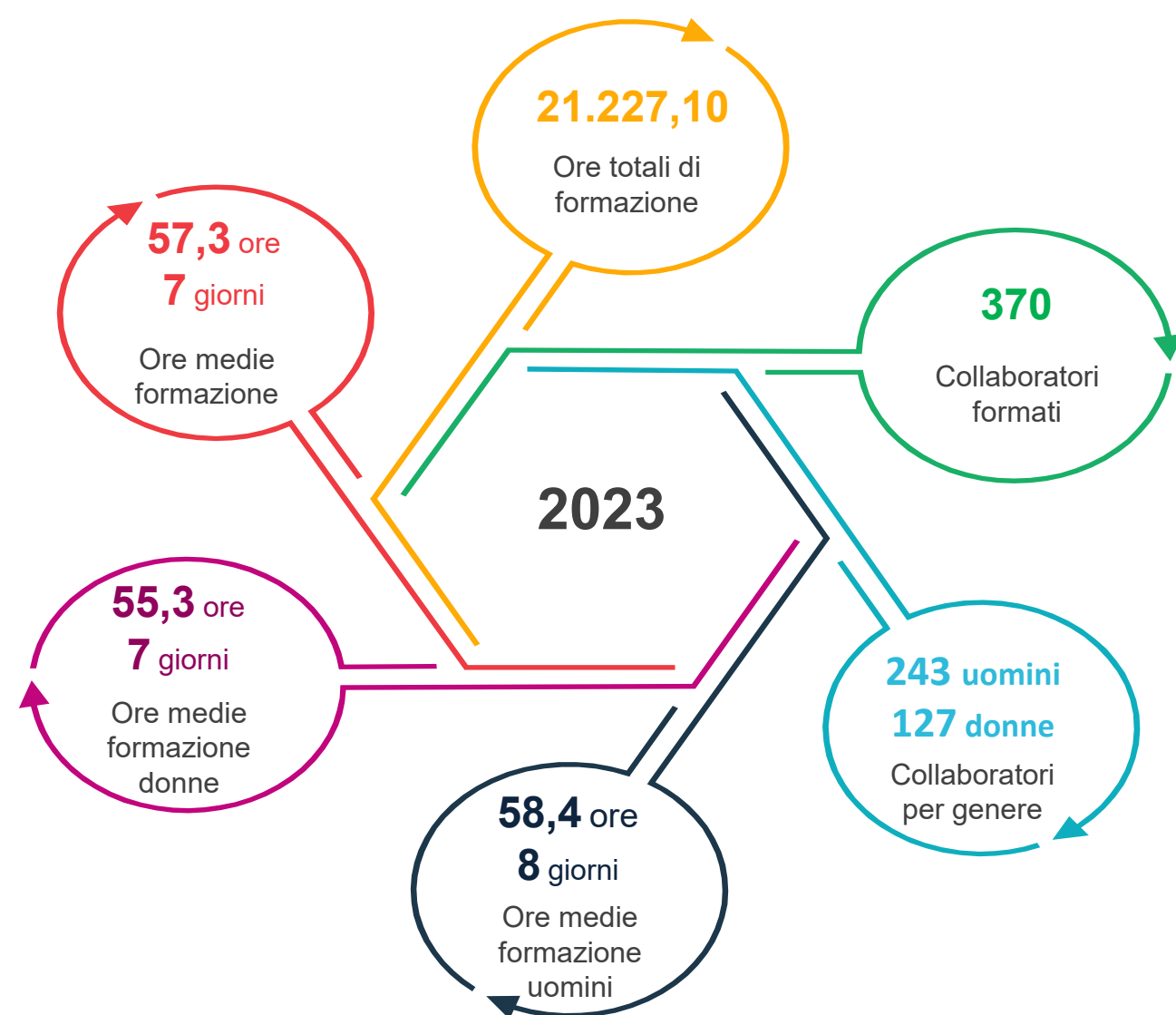
Il dato si giustifica considerando che Qintesi pone particolare attenzione alle figure giovani e neoassunte con l'intento di formare e far crescere gli expert ed i senior del domani che saranno in grado di accrescere le loro skills e soddisfare le esigenze dei clienti.

Nella tabella sono incluse ed accorpate anche le risorse Staff.



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

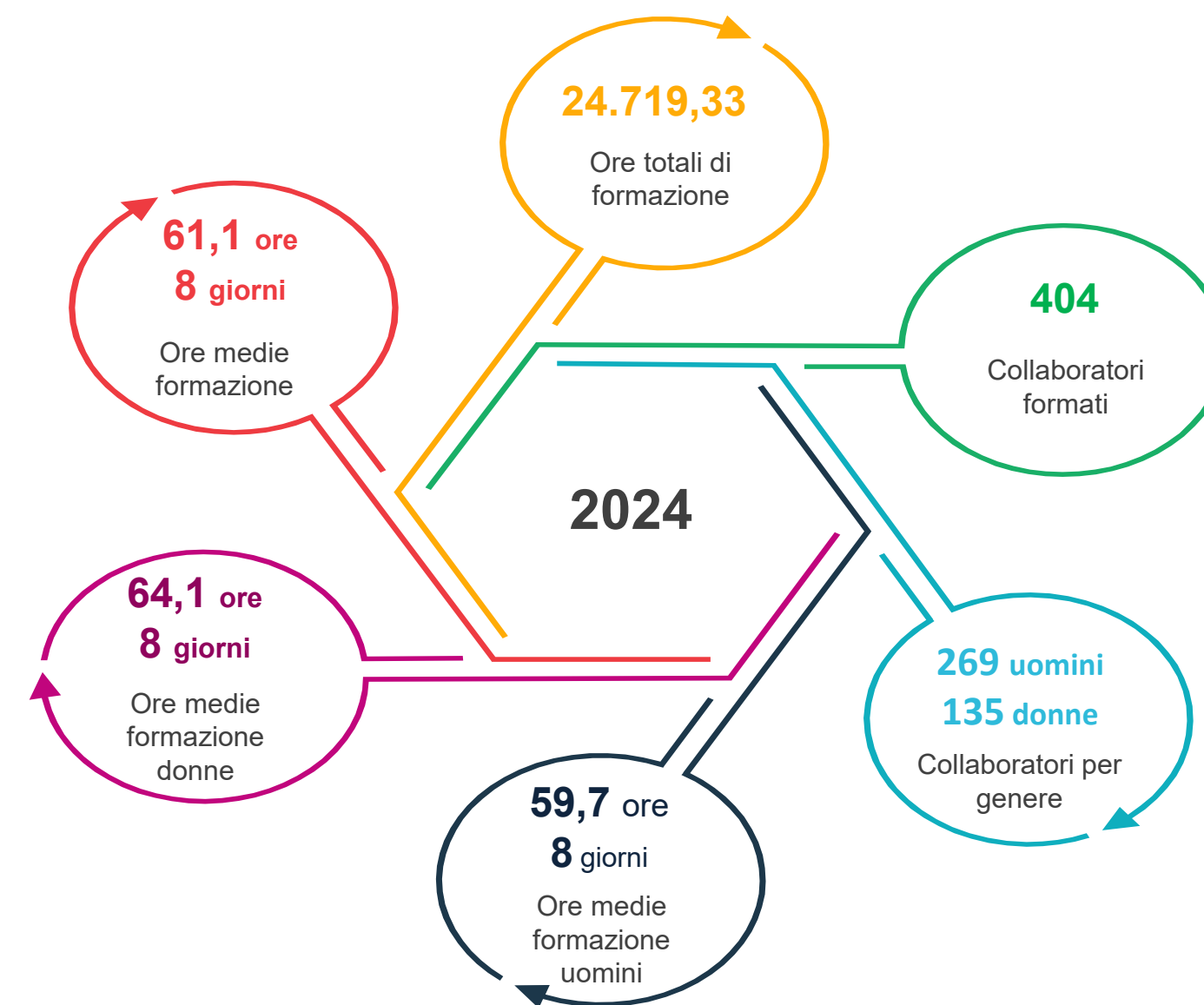
### 4.6 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO



Nel 2023 Qintesi ha formato, attraverso un piano personalizzato tailor made, 370 collaboratori di cui 243 uomini e 127 donne.

Le ore totali di formazione erogate e consuntivate dalle risorse sono state 21.227,10.

In media ciascun collaboratore è stato formato per 57,3 ore, pari a 7 giorni. Gli uomini di media sono stati formati per 58,4 ore, vale a dire 8 giorni. Le donne sono state formate per 55,3 ore, cioè 7 giorni. **I corsi hanno riguardato il potenziamento ed il perfezionamento delle competenze funzionali e tecniche.**



**Nel 2024 Qintesi ha accresciuto gli sforzi per migliorare ed aumentare la formazione delle proprie persone.**

La popolazione aziendale formata ha raggiunto il numero di 404 collaboratori di cui 269 uomini e 135 donne totali. Le ore totali di formazione erogate e consuntivate dalle risorse sono state 24.719,33. Le ore medie di formazione erogate a ciascuna risorsa ha raggiunto le 61,1 ore ovvero 8 giorni. Le ore medie erogate agli uomini sono state 59,7 ossia 8 giorni. Le ore medie erogate alle donne sono state 64,1 pari a 8 giorni.

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.6 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

Di seguito si riporta la tabella per il 2023 ed il 2024 che indica la **percentuale media di ore di formazione** rispetto alle ore lavorate.

	Percentuale media 2023	Percentuale media 2024
Consultant	5%	6%
Senior Consultant	4%	3%
Project Leader	4%	3%
Manager	4%	3%
Senior Manager	2%	4%
Executive	2%	2%
Corporate	1%	1%
Partner	0%	1%

Dai dati si evince l'impegno di Qintesi nella formazione delle risorse più giovani; si può notare infatti come le percentuali medie di ore di formazione rispetto alle ore totali lavorate siano più alte in corrispondenza delle figure più junior della Società. Da sottolineare è anche **l'aumento delle percentuali dal 2023 al 2024**, che conferma gli sforzi di miglioramento ed aumento della formazione considerata da Qintesi come punto fondamentale di crescita professionale e personale.

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

**Nel 2024 sono state ottenute nuove certificazioni**, in vari ambiti, tra cui SAP, Google, SCRUM Master. Il dato è rimasto invariato rispetto al 2023. L'impegno costante di Qintesi nell'investimento in nuove certificazioni ha fatto sì che dal 2011 ne siano state conseguite 321.

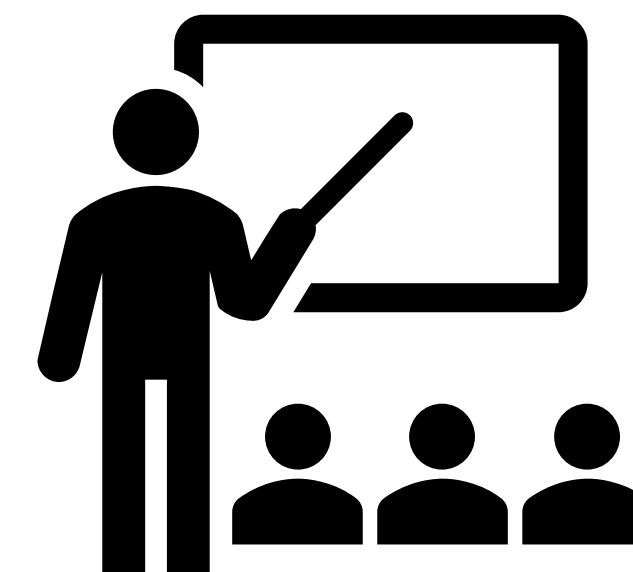
## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.6 MIGLIORARSI OGNI GIORNO: FORMAZIONE E SVILUPPO

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

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

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



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

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

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

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.6.1 QI – INNOVATION LAB

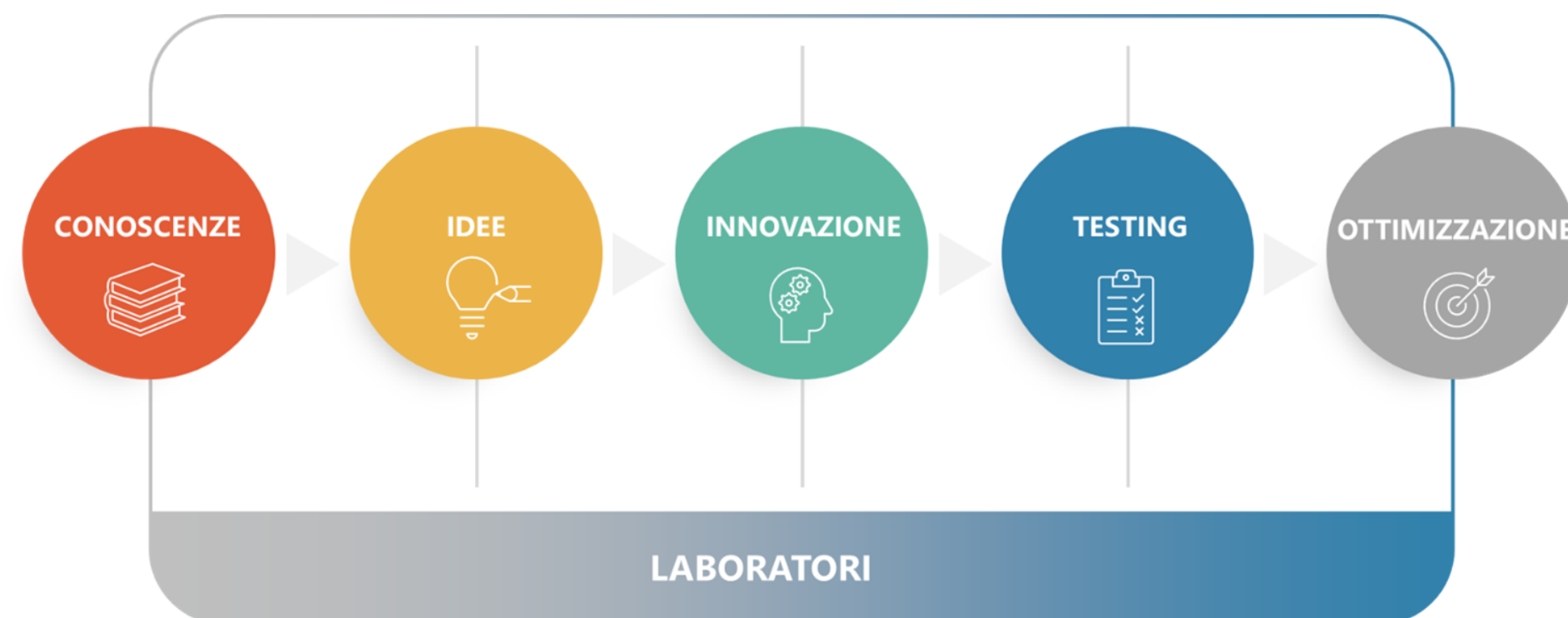
Qintesi da sempre investe nell'innovazione che necessita di una costante **attività di acquisizione di nuove competenze e di valutazione di nuove tecnologie e soluzioni** attraverso la **realizzazione di prototipi**, anche in collaborazione con i Clienti. Ogni anno sono definiti i **QI-Innovation Labs**: veri e propri laboratori in cui si progettano, sviluppano e verificano le soluzioni più innovative finalizzate a migliorare i processi dei Clienti. **Il modello di Qintesi è di “open innovation”** per aggregare risorse con background complementari.

La mission dei QI-Innovation Labs è:

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

**Nel 2024 sono stati identificati i seguenti LAB:**

- SAP S/4 Hana Public Cloud
- SAP Digital Manufacturing
- SAP Solution for ESG
- Digital Transformation con SAP BTP
- Cloud Platform Framework
- Artificial Intelligence
- Project Management





## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.7 SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

Formazione sulla sicurezza	N° Corsi 2023	N° Corsi 2024
Sicurezza Specifica	236	192
Sicurezza Generale	184	148
Aggiornamento lavoratori	210	342
Aggiornamento addetti sicurezza	24	51

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.7.1 FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO



Anche grazie alla maggiore consapevolezza acquisita dai lavoratori, **nel 2023 e nel 2024 il numero degli infortuni sul lavoro**, anche di lieve entità, **è pari a 0**.

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

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

Nel corso del 2023 e del 2024 Qintesi ha erogato numerose **ore di formazione ai collaboratori legate ai temi della salute e della sicurezza** sul lavoro, a dimostrazione di quanto l'argomento risulti essere fondamentale per la Società.

Nel 2023 il totale delle ore di formazione effettuate tramite docenti specializzati ha raggiunto le 654.

**Nel corso del 2024** gli sforzi per la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori sono stati mantenuti. Il **totale delle ore di formazione erogate tramite docenti specializzati ha raggiunto le 737 ore**.



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.8 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WELFARE AZIENDALE

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

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

Nel corso del 2022, **lo smart working è stato interessato da significative evoluzioni**, dettate principalmente dalla complessa situazione emergenziale causate dalla pandemia Covid-19. **Nel 2023 la società è atterrata sulla modalità definitiva di smart working che prevede fino al 60% dei giorni lavorativi su base mensile**.

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

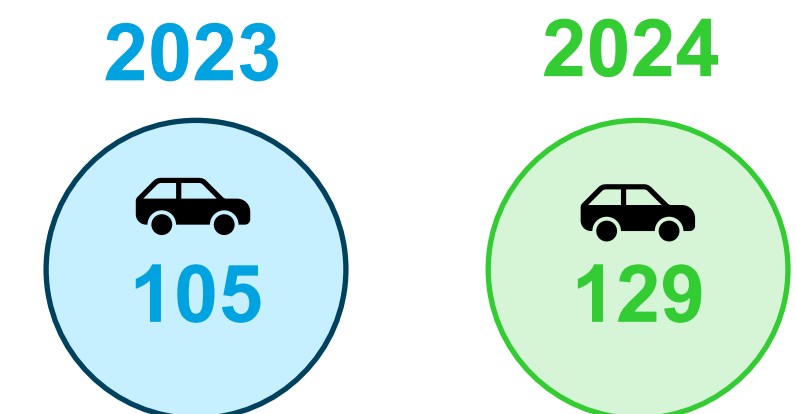
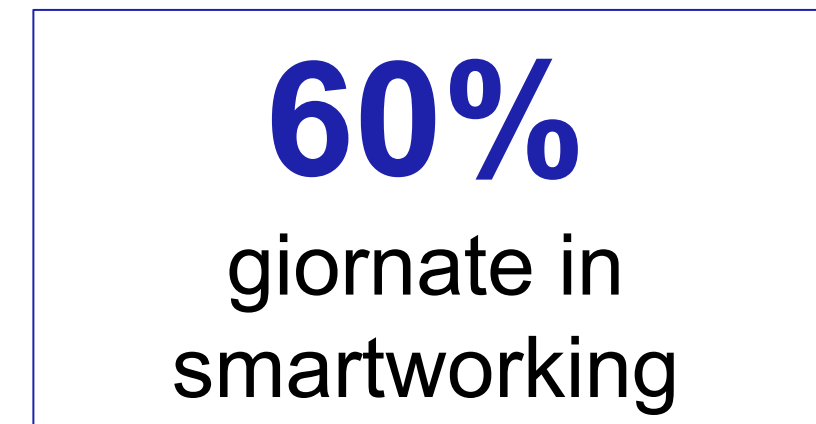
**Per l'azienda** i vantaggi derivanti dall'uso dello smartworking sono molteplici tra i quali:

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

**Per i dipendenti** invece i vantaggi risultano i seguenti:

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

**Quadri e dirigenti di Qintesi**, come benefit ulteriore, **hanno diritto all'auto aziendale** concessa al dipendente in modalità Fringe Benefit. Il numero crescente della auto in dotazione è da motivare con la crescita della popolazione aziendale e in particolare con la crescita della popolazione aziendale che ha diritto a tale benefit. La Società ha adottato specifiche linee guida aziendali in linea con l'evoluzione normativa, promuovendo una progressiva transizione verso una mobilità più sostenibile e incentivando l'utilizzo di auto completamente elettriche o ibride plug-in.



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.9 PROGRAMMA WHP



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

Qintesi, dal 2015, **aderisce al programma WHP e ad oggi collabora con le Regioni Lombardia (ATS Milano, Bergamo, Brescia e Valpadana), Regione Veneto (AULSS3 Serenissima) e Regione Lazio (ATS Roma2)**. Il programma è patrocinato a livello europeo e si impegna ad informare i collaboratori e sviluppare iniziative concrete riguardanti: corretta alimentazione, contrasto al fumo, promozione dell'attività fisica, contrasto alle dipendenze ed all'alcol, altre iniziative tra cui mobilità sostenibile e sicurezza stradale, benessere e conciliazione vita privata-lavoro.

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

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

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



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.10 LA COMUNICAZIONE

La **cura per le persone**, che rappresenta uno dei pilastri della responsabilità sociale di Qintesi, si è migliorata e concretizzata, nel corso del 2024, in una serie di **iniziative e novità interne volte ad agevolare la comunicazione** tra Unit e team, tra Società e collaboratori e ad affiancare il personale nella situazione di emergenza sanitaria ed isolamento personale e familiare provocato dalla chiusura degli uffici e di tutte le altre attività nella vita individuale di ciascuno.

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

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

- News pubblicate nella intranet aziendale
- Eventi interni e meeting aziendali

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

- News pubblicate sul sito web istituzionale
- Comunicati stampa e redazionali su testate di giornali
- Blog
- Social network
- Webinar
- Newsletter esterne



## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.10 LA COMUNICAZIONE

Nel corso dell'anno sono state introdotte numerose **azioni comunicative ed iniziative di aggregazione** per aumentare la diffusione e la condivisione dei progetti aziendali e per stimolare il coinvolgimento dei lavoratori, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro sereno e stimolante. Tutte le attività di comunicazione interna riguardano la popolazione aziendale, compresa la classe manageriale.

I metodi di comunicazione non sono mai statici, ma evolvono di anno in anno seguendo i cambiamenti delle strategie, degli strumenti e dei bisogni delle persone. Ogni trasformazione strategica porta con sé un adattamento del linguaggio, dei canali e dei tempi della comunicazione: ciò che ieri era efficace oggi può risultare superato o poco incisivo.

Per questo motivo, comunicare oggi significa essere flessibili e pronti a rinnovarsi continuamente, interpretando i segnali del contesto e adattando le strategie in modo coerente. Non si tratta solo di scegliere nuovi strumenti, ma di ripensare il modo in cui i messaggi vengono costruiti e trasmessi, affinché restino rilevanti in un ambiente in costante mutamento.

Comunicazione e Marketing	Dati 2023 Qintesi S.p.A.	Dati 2024 Qintesi S.p.A.
News pubblicate sul sito web	41	28
Comunicati stampa pubblicati sul sito web	1	0
Articoli blog e contenuti gated	18	26
News pubblicate sulla intranet aziendale	0	267
Pillole	0	0
Social Post (Facebook e LinkedIn)	653	350
Newsletter esterne per eventi e webinar	50	36
Meeting aziendali	4	3

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.11 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ



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

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

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

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.11 L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ

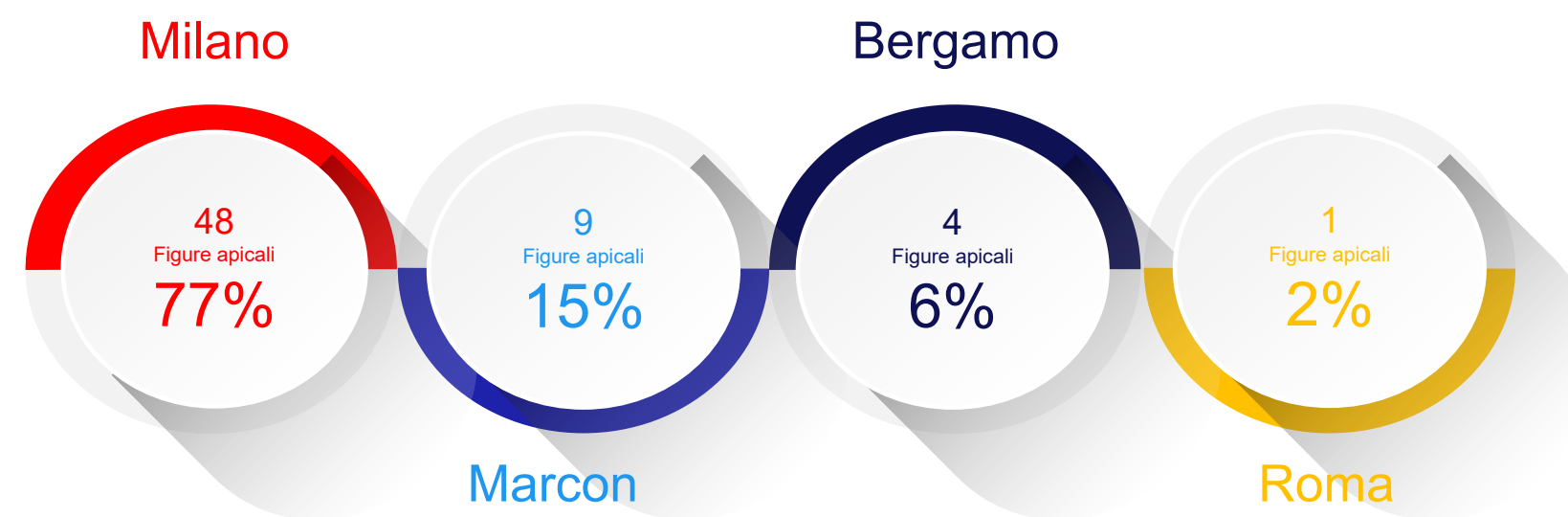
Nel corso del 2024 Qintesi ha aderito a numerose **iniziative dedicate alle aziende che abbinano sport, salute, benessere e attività di team building con scopi di charity e solidarietà**. Ha, infatti, contribuito con diverse donazioni a varie enti e associazioni.

In particolare, **la società ha sostenuto attraverso una donazione la Fondazione AIRC** (Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro) in occasione della Milano Marathon **e la Cooperativa Iside** - Centro Antiviolenza con la partecipazione alla Venice Marathon. Qintesi ha effettuato una **donazione per supportare l'Associazione per il progetto donazione rete del dono famiglia di rara bellezza** che si occupa di offrire supporto psicologico e servizi per le famiglie di bambini e ragazzi affetti da malattie rare.

Qintesi, inoltre, in qualità di **Ambasciatori di Donizetti**, ha effettuato nel corso del 2023 e 2024 alcune importanti donazioni **alla Fondazione Teatro Donizetti**.

La vicinanza alle comunità locali è testimoniata anche dal supporto che dimostra Qintesi alle **organizzazioni di volontariato**. In particolare, nel 2024 la società **ha erogato una donazione all'associazione CESVI per la casa del sorriso di Milano** che sostiene bambini e adolescenti in situazioni di vulnerabilità, povertà educativa e disagio sociale.

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



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

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

## 4. LE PERSONE AL CENTRO

### 4.12 L'IMPEGNO VERSO GLI STAKEHOLDER

#### MBO STRATEGY

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

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

Il **MBO promuove una cultura di trasparenza e responsabilizzazione**, in cui i dipendenti sono consapevoli delle aspettative nei loro confronti e dei criteri di valutazione delle proprie prestazioni. Il MBO è un approccio dinamico e flessibile, che si adatta alle esigenze e ai cambiamenti dell'azienda e del mercato.

#### QUESTIONARIO FORNITORI

In ambito ESG è ormai chiaro che Qintesi non solo promuove le buone prassi ma vuole anche migliorare la sostenibilità ambientale e sociale in tutta la sua filiera di approvvigionamento. Per questo motivo, ossia con la finalità di sensibilizzare i fornitori e monitorare le loro performance ESG, Qintesi ha strutturato un **questionario di valutazione ESG**.

Il questionario ESG somministrato diventa dunque per Qintesi un ottimo strumento per una valutazione dei propri fornitori sotto questi diversi profili. Reperendo le informazioni sopra riportate si potrà capire il grado di attenzione che i propri fornitori pongono riguardo queste tematiche che risultano sempre più attuali e di fondamentale importanza per le strategie di business future.

Il questionario si conferma dunque un ottimo **strumento di analisi** e potrebbe essere la **base per** eventuali **scelte di selezione di fornitori che risultano più in linea** con quelli che sono i valori e le strategie di sostenibilità di Qintesi. Ad oggi la percentuale di valutazione dei fornitori è positiva al 100%.

# 5. NUMERI E VALORI

## 5.1 VALORE ECONOMICO GENERATO

Nel corso del 2024 gli **sforzi commerciali** si sono concentrati nel mantenere i **rapporti con i Clienti esistenti** e nel **rafforzare la presenza ed il market-share** nei settori di mercato in cui Qintesi è storicamente presente (mercato assicurativo su tutti) anche, in alcuni casi, conseguendo redditività inferiori all'anno precedente.

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

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

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

Nel 2024 il valore totale della produzione generato da Qintesi ha raggiunto i 33.001.691 €, in crescita rispetto ai dati del 2023 che segnavano un totale di 30.555.490 €.

Il valore economico distribuito nell'anno di rendicontazione è stato pari a 32.581.756 € che rappresenta circa il 98% del valore economico totale generato.



Valore economico generato e distribuito (Euro)	QINTESI SPA	
	2024	2023
Valore economico generato dall'azienda (A)*	33.001.691	30.555.490
Costi della produzione (B)*	32.581.756	30.007.694
di cui Costi del personale (B.9)*	23.419.175	20.342.653
Dividendi	-	-
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate (20)*	82.133	257.262
Utile	402.160	292.348
Valore economico trattenuto (utile-dividendi)*	402.160	292.348

(\*) Tra parentesi, nella tabella sopra allegata, i riferimenti alle voci della Nota Integrativa degli schemi di bilancio approvato e depositato al 31.12.2024.

Si segnala inoltre la consistenza del Patrimonio Netto della Società, pari a Euro 6.425.298 nel 2023 ed incrementato a Euro 6.827.458 nel 2024, a conferma della forte patrimonializzazione da parte dei Soci.



# 5. NUMERI E VALORI

## 5.2 INVESTIMENTI

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

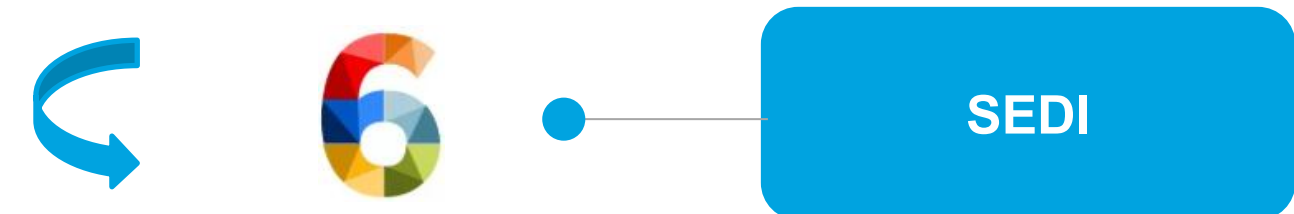
Kilometro Rosso è un Parco Scientifico Tecnologico che sorge lungo l’autostrada A4 alle porte di Bergamo: un luogo che ospita aziende, centri di ricerca, laboratori, attività di produzione high-tech e servizi all’innovazione. Ispirato alla multisettorialità ed alla interdisciplinarietà, è un campus che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

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

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

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

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



## 5. NUMERI E VALORI

### 5.3 BRAND REPUTATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. NUMERI E VALORI

### 5.3 BRAND REPUTATION

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

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

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

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



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

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

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

## 5. NUMERI E VALORI

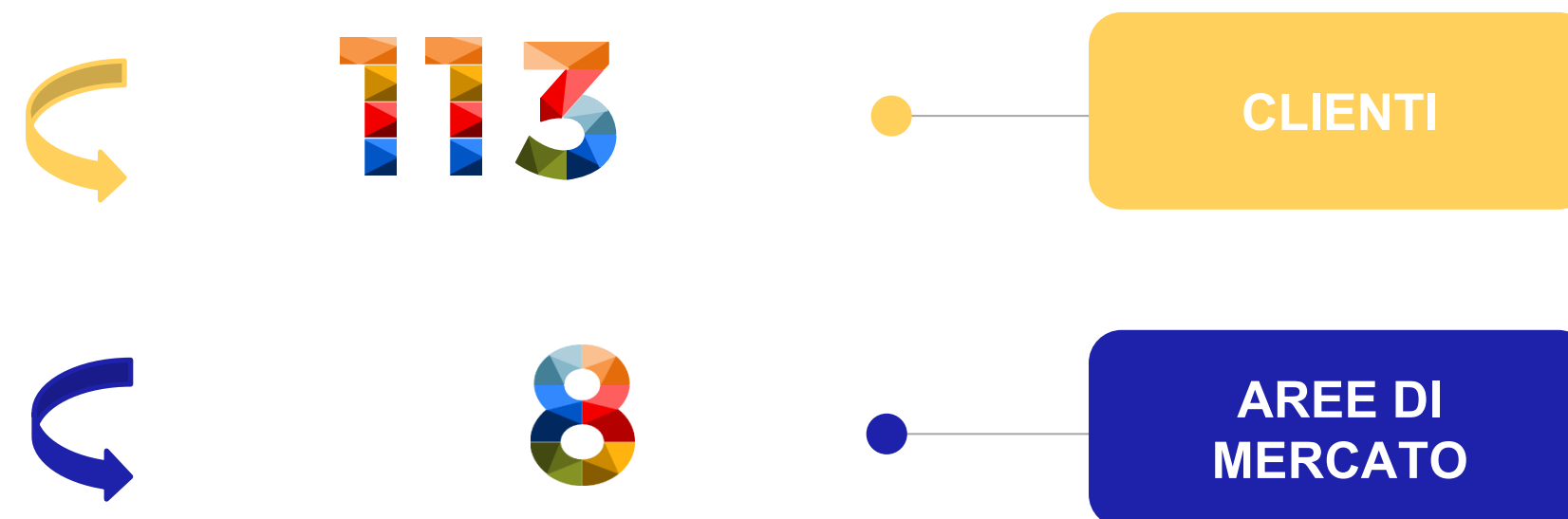
### 5.4 SOLIDITÀ DI BUSINESS E REDDITIVITÀ

Nel corso del 2024, gli sforzi commerciali si sono concentrati sul mantenimento delle relazioni con i clienti esistenti e sul rafforzamento della presenza e della quota di mercato nei settori in cui Qintesi è storicamente attiva, in particolare nel comparto assicurativo, talvolta accettando livelli di redditività inferiori rispetto all'anno precedente. Parallelamente, attraverso la valutazione di iniziative congiunte con operatori di mercato dotati di competenze complementari, Qintesi ha avviato azioni volte a entrare in nuovi segmenti, acquisendo nuovi clienti e privilegiando, anche in questo caso, l'espansione della quota di mercato rispetto alla massimizzazione della redditività.

La gestione attenta delle relazioni rappresenta una leva strategica fondamentale per le imprese visionarie e determinate, capaci di crescere insieme ai propri clienti. Creare, alimentare e consolidare rapporti solidi e duraturi ha costituito un elemento determinante nello sviluppo della nostra organizzazione. Per raggiungere traguardi significativi è essenziale porre al centro le percezioni e le emozioni dei clienti, coltivando nel tempo un legame autentico e attento.

I risultati ottenuti si riflettono nella redditività, intesa come la capacità dell'impresa di produrre valore economico attraverso la propria gestione in uno specifico arco temporale. La valutazione della redditività avviene tramite la riclassificazione del conto economico, uno strumento che consente di scomporre e analizzare le diverse aree della gestione aziendale, fino ad arrivare a un esame dettagliato delle performance per singolo cliente o per singolo progetto.

I primi 10 clienti in lista per fatturato, presentano un totale valore assoluto pari ad € 21.541.650, rappresentando il 66% del totale ricavi 2024. Nel 2023 invece i primi 10 clienti per fatturato generavano un valore pari ad € 17.152.831, rappresentando il 58% del totale ricavi 2023.



## 5. NUMERI E VALORI

### 5.5 SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

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

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

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

I buoni risultati di questa pratica si evincono anche dal fatto che Qintesi ha saputo fidelizzare clienti di lunga data. Pur in contesto di forte crescita, con contratti sottoscritti con numerose nuove società, il 15% dei clienti è tale da più di 10 anni e il 36% da almeno 5.

**36,28%**

Clienti da più di 5  
anni

**15,9%**

Clienti da più di 10  
anni

**23,6mln**

Fatturato su clienti  
da più di 5 anni

**20,8mln**

Fatturato su clienti  
da più di 10 anni



## 6. PIANETA

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

### APPARECCHIATURE INFORMATICHE

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

### AUTOVETTURE AZIENDALI

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

### GESTIONE SOSTENIBILE DEGLI SPAZI LAVORATIVI

Seguendo il principio di riduzione dei consumi ed efficienza degli input, **gli spazi nelle sedi Qintesi sono costantemente revisionati per ottimizzarne l'utilizzo**. Gli spazi lavorativi sono stati organizzati e modulati in diversi **open space e sale riunioni** per permettere la condivisione ed evitare gli sprechi. Sono state inoltre attuate politiche di smart working.

### DIGITALIZZAZIONE

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

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

### ASSENZA DI NON CONFORMITÀ

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



## 6. PIANETA

### 6.1 ENERGIA CONSUMATA

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

Nel corso del 2024 le sedi di Qintesi S.p.A. di Milano, Marcon e Bergamo hanno registrato un consumo totale di energia elettrica pari a 78.460 kWh che corrispondono all'emissione di circa 27,65 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

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

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

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

L'intensità energetica è quindi il risultato del rapporto del consumo di kWh per ciascuna sede e della metratura totale in mq<sub>2</sub>:

- Milano 19,71 kWh/ mq<sub>2</sub>
- Marcon 52,81 kWh/ mq<sub>2</sub>
- Bergamo 28,09 kWh/ mq<sub>2</sub>
- Roma 14,09 kWh/ mq<sub>2</sub>

**Dal 2021 sono stati registrate importanti diminuzioni delle emissioni** di CO<sub>2</sub> rispetto al 2018 e 2019, tale dato risente del massimo ricorso allo smartworking in linea con le disposizioni governative per la gestione della situazione pandemica dovuta al COVID-19 ed al mantenimento di tale formula lavorativa.

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



## 6. PIANETA

### 6.2 EMISSIONI INDIRETTE

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

Il calcolo dei valori delle emissioni indirette è avvenuto considerando, per il presente report **2024, i dati relativi ai viaggi di lavoro ed alle trasferte dei collaboratori.**

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

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

Nel corso del 2024, per il calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub>, sono state considerate le trasferte in auto, treno e aereo.

**27,37**

Tonnellate di CO<sub>2</sub>



**10,02**

Tonnellate di CO<sub>2</sub>



**19,94**

Tonnellate di CO<sub>2</sub>



Per meglio specificare il dato relativo alle tonnellate di CO<sub>2</sub> emesse dalle auto si fa presente che nel corso 2024 il totale della flotta aziendale con noleggio a lungo termine in concessione ai collaboratori di Qintesi era di 96 auto con un'emissione media di 125,71 g/Km di CO<sub>2</sub>.

La Società ha adottato, infatti, specifiche linee guida aziendali in linea con l'evoluzione normativa, promuovendo una progressiva transizione verso una mobilità più sostenibile e incentivando l'utilizzo di auto completamente elettriche o ibride plug-in.

Il presente documento costituisce l'edizione 2024 della Dichiarazione di carattere non finanziario (di seguito anche "Report di Sostenibilità") di Qintesi. Obiettivo del documento è rispondere alle attese degli stakeholder dando evidenza, in modo trasparente e secondo linee guida riconosciute a livello internazionale, del lavoro svolto per migliorare la performance di sostenibilità della società.

La dichiarazione è stata redatta nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di Qintesi, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto e copre i temi ritenuti rilevanti come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 254/2016 con riferimento all'esercizio 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). La definizione degli aspetti rilevanti (detti anche materiali) per Qintesi e per i suoi stakeholder è avvenuta in base a un processo strutturato conforme agli standard di riferimento. Tale processo ha tenuto in considerazione anche le richieste del sopracitato D.Lgs. 254/2016.

Nello specifico, con riferimento alle informazioni previste dall'art. 3 comma 2, si segnala che i consumi idrici e le altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra, in considerazione del settore di business, non sono stati ritenuti significativi ai fini di assicurare la comprensione dell'attività d'impresa. Il presente Report di Sostenibilità 2024 è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards", definiti dal GRI – Global Reporting Initiative, secondo l'opzione "In accordance – Core".

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

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

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

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

## 8. KPI CONTENT INDEX

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

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

## 8. KPI CONTENT INDEX

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

### NEXT STEP

Il passaggio dall'utilizzo delle linee guida GRI (Global Reporting Initiative) ai principi ESRS (European Sustainability Reporting Standards) rappresenta un'evoluzione significativa nel campo della rendicontazione di sostenibilità e sarà l'obiettivo del report 2025, in quanto la sospensione che la direttiva CSRD ha avuto a livello europeo ha rallentato il passaggio inizialmente previsto per questo report 2024.

Ecco alcuni aspetti chiave stiamo già considerando per gestire al meglio il passaggio:

#### **Comprensione dei Principi ESRS alla luce dei cambiamenti avvenuti di recente**

- Obiettivi e Normative: gli ESRS sono stati sviluppati in conformità con il Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'Unione Europea, mirano a standardizzare la rendicontazione di sostenibilità per garantire trasparenza e comparabilità.
- Struttura e contenuti: strutturare il report secondo un indice guidato dagli ESRS di riferimento.

#### **Analisi delle Differenze e comprensione della matrice di doppia materialità in via di sviluppo**

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

#### **Pianificazione del Passaggio**

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

#### **Utilizzazione a 360° del nuovo DWH**

- Allineamento dei processi: perseguire l'obiettivo aziendale di Integrare i requisiti ESRS nei processi esistenti, adattando le pratiche di raccolta e analisi dei dati.
- Preparazione del report: sviluppare il report di sostenibilità in modo che soddisfi i requisiti degli ESRS, assicurandosi di coprire tutti i temi richiesti, utilizzando il DWH sviluppato internamente e messo a disposizione come repository fondamentale in cui tutti i dati rilevanti sono resident.

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