

Bilancio di
SOSTENIBILITÀ
2024

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CDA	5
PERIMETRO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	7
I NOSTRI VALORI	9
I NOSTRI NUMERI	11
I NOSTRI UFFICI	12
I NOSTRI CLIENTI	15
MISURAZIONE DELL'IMPATTO	21
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	25
RICONOSCIMENTI SIGNIFICATIVI DEL 2024	31
GOVERNANCE	37
IMPATTO ECONOMICO FINANZIARIO-PATRIMONIALE	45
STRATEGIA DI CRESCITA E INTEGRAZIONE	47
IMPATTO SOCIALE	49
IMPATTO AMBIENTALE	67
INDICE GRI	72

LETTERA DEL PRESIDENTE CDA

Cari lettori,

Integré ha proseguito con determinazione il percorso di integrazione e sviluppo intrapreso negli anni precedenti, rafforzando la propria presenza sul territorio con nuove sedi, acquisizioni strategiche e una struttura sempre più coesa e interconnessa. L'apertura della sede di Padova Est, l'integrazione di nuovi studi professionali e l'ampliamento della rete nazionale testimoniano una visione che coniuga radicamento locale e apertura globale. In questo percorso, è importante sottolineare che gli studi di Ancona, Bologna e Genova sono entrati ufficialmente nel network a partire dal 01/01/2024, dopo aver completato i sei mesi di integrazione operativa iniziati nel 2023. Il 2024 è stato anche un anno di riconoscimento e di maturità culturale. L'adesione ad Assobenefit e al network internazionale MGI Worldwide ha confermato la volontà di contribuire al dialogo tra le imprese sostenibili, di promuovere un modello di consulenza fondato su etica, innovazione e impatto positivo. Queste collaborazioni hanno arricchito il confronto, rafforzando il ruolo di Integré come punto di riferimento nel panorama della consulenza professionale. Sul piano interno, il Gruppo ha continuato a investire sulle persone, vero motore di ogni progresso. Con una forza lavoro composta per oltre il 70% da donne e un equilibrio generazionale maturo, Integré si distingue per un modello organizzativo inclusivo e partecipativo. Il percorso formativo avviato sulle competenze trasversali dalla mindfulness alla gestione del tempo, fino alla leadership empatica ha alimentato un clima di fiducia, consapevolezza e collaborazione, promuovendo un benessere reale.

Il futuro prossimo vedrà l'azienda impegnata su nuove direttrici: consolidare il volontariato d'impresa, ampliare il sostegno alle realtà locali, continuare la diffusione del modello benefit e investire nell'innovazione tecnologica e organizzativa. Ogni azione sarà guidata da un principio semplice ma profondo: fare impresa significa costruire relazioni, generare fiducia e contribuire al benessere collettivo. Guardando avanti, il Gruppo rinnova il proprio impegno a crescere in modo responsabile, mantenendo saldo il legame con le persone e con il territorio, consapevole che la sostenibilità è prima di tutto una scelta culturale, quotidiana e condivisa. Con riconoscenza verso tutte le persone che con il proprio impegno quotidiano rendono possibile il percorso di crescita di Integré, soci, collaboratori, clienti e partner, si rinnova la volontà di costruire un futuro in cui valore economico e valore umano si rafforzino reciprocamente, generando progresso condiviso e duraturo.

Umberto Balin
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Integré S.p.A. S.t.p. Società Benefit

PERIMETRO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

IL PERIMETRO E I VALORI DI INTEGRÉ

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta per Integré S.p.A. Società Tra Professionisti Società Benefit un'occasione di riflessione e di trasparenza verso i propri stakeholder. Il documento ha l'obiettivo di raccontare in modo chiaro e misurabile l'impatto economico, sociale e ambientale generato dalle attività del Gruppo, evidenziando i progressi compiuti nel percorso di crescita sostenibile intrapreso negli ultimi anni.

Redatto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards emanati dal Global Reporting Initiative (GRI), il bilancio adotta un approccio strutturato e basato sulla materialità, concentrandosi sugli aspetti più rilevanti per l'organizzazione e per la comunità in cui opera. Tale impostazione garantisce la comparabilità dei dati e la coerenza con le migliori pratiche internazionali di rendicontazione.

Il perimetro di rendicontazione comprende l'intera attività di Integré S.p.A. S.t.p. S.B. e, dove possibile, anche delle società controllate e le sedi operative attive al 31 dicembre 2024. La raccolta e l'analisi dei dati sono state condotte attraverso un processo di monitoraggio interno che ha coinvolto tutte le funzioni aziendali, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione accurata e completa delle performance raggiunte. Nel presente documento, con il termine Gruppo Integré si fa riferimento all'insieme organizzativo costituito da Integré S.p.A. S.T.P. S.B., dai suoi team professionali e dalle società da essa partecipate o controllate, che operano in modo integrato sotto un'unica governance e visione strategica. Non si tratta di un Gruppo consolidato ai sensi dell'art. 2497 c.c., bensì di una definizione operativa coerente con la struttura funzionale adottata.

L'impostazione del documento risponde a una duplice finalità: da un lato, permettere a clienti, fornitori, collaboratori, istituzioni e cittadini di comprendere in che modo Integré contribuisca al benessere collettivo; dall'altro, costituire uno strumento di autovalutazione e miglioramento continuo, utile per orientare le strategie future in ottica ESG.

Il Bilancio di Sostenibilità sarà disponibile in versione digitale sul sito ufficiale <https://integre.pro>.

Per qualsiasi domanda, suggerimento o richiesta di approfondimento, è possibile scrivere all'indirizzo PEC: integrestp@legalmail.it.

Integré accoglie con interesse il contributo dei propri stakeholder e considera il dialogo costante un elemento essenziale del proprio percorso di sostenibilità.

I NOSTRI VALORI

VALORI	PRINCIPI GUIDA	SIGNIFICATO OPERATIVO
Integrità	Etica	Ogni attività è condotta con onestà, trasparenza e correttezza, nel pieno rispetto delle normative e dei codici di condotta.
Responsabilità	Partecipazione	Tutte le persone di Integré contribuiscono attivamente agli obiettivi comuni, condividendo risultati e miglioramenti.
Innovazione	Qualità	Il miglioramento continuo dei processi e delle tecnologie è alla base della crescita sostenibile dell'organizzazione.
Sostenibilità	Solidarietà	Le scelte aziendali mirano a creare valore economico, ambientale e sociale, favorendo il benessere diffuso.
Rispetto per le persone	Inclusione	L'azienda valorizza la diversità, promuove la formazione continua e garantisce un ambiente di lavoro equo e sicuro.
Indipendenza	Professionalità	Ogni consulenza è svolta con autonomia di giudizio, assicurando ai clienti soluzioni imparziali e di valore.
Condivisione del sapere	Trasparenza	La circolazione delle conoscenze e la comunicazione chiara sostengono la collaborazione e la crescita collettiva.
Compliance	Affidabilità	Le relazioni con clienti e partner si fondano su fiducia, costanza e coerenza nel tempo.
Costo del personale	Correttezza	Integré adotta standard elevati di governance e controllo per garantire comportamenti etici e conformi alle leggi.



I NOSTRI NUMERI

I NOSTRI NUMERI



Fatturato
complessivo (mln €) 7,36



Clienti totali 2.292



Integrazioni + 3 studi



Nuove sedi aperte +1 (Padova Est)

LE NOSTRE PERSONE

Al 31 dicembre 2024, contava un totale di 117 persone, di cui 84 donne e 33 uomini, distribuite nelle seguenti categorie professionali:



Dipendenti interni 70



Collaboratori
continuativi 20



Consulenti esterni 8



Soci professionisti 19

I NOSTRI
UFFICI

CITTÀ	INDIRIZZO	TELEFONO
Ancona	Corso Stamira, 61 60122	+39 071 200120
Ancona	Piazza della Repubblica, 1 60122	+39 071 200120
Bologna	Piazza dei Martiri, 5/2 40121	+39 051 0185583
Padova	Piazza A. De Gasperi, 45/a 35131	+39 049 664488
Padova	Via G. Savelli, 28 35129	+39 049 8077533
Grantorto (PD)	Via A. De Gasperi, 29/b 35010	+39 049 9490166
Genova	Via XX settembre, 28/7 16121	+39 010 561689
Spinea (VE)	Via Vittorio Alfieri, 1/a 30038	+39 041 5085028
Vicenza	Viale dell'Industria, 37 36100	+39 0444 925950
Cornedo Vicentino (VI)	Viale U. Tassoni, 10 36073	+39 0445 953077
Londra (ufficio di rappresentanza)	150-151 Fleet Street, EC4A 2DQ	+44 20 7440 1820

Uffici Integré



I NOSTRI CLIENTI

Nel 2024 il Gruppo, comprendente Integré S.p.A. STP SB, A.M.P. Consulting S.r.l. e Lovato 2 S.r.l., ha consolidato relazioni con oltre 2.290 clienti attivi, distribuiti su tutto il territorio nazionale e appartenenti a una pluralità di settori economici.

L’ampiezza del portafoglio clienti riflette la capacità del Gruppo di offrire consulenza integrata e servizi personalizzati sia a imprese che a professionisti, mantenendo nel tempo rapporti di fiducia e continuità.

Dal punto di vista territoriale, pur operando a livello nazionale, la maggior parte del fatturato è generata dalle sedi storicamente consolidate nel Nord-Est.

Nel 2024 il fatturato complessivo ha raggiunto 7,36 milioni di euro, con una ripartizione attribuibile alle sedi operative del Gruppo nelle province: Vicenza (45%), Padova (34%), Ancona (12%), Genova (5%), Venezia (2%) e Bologna (2%).

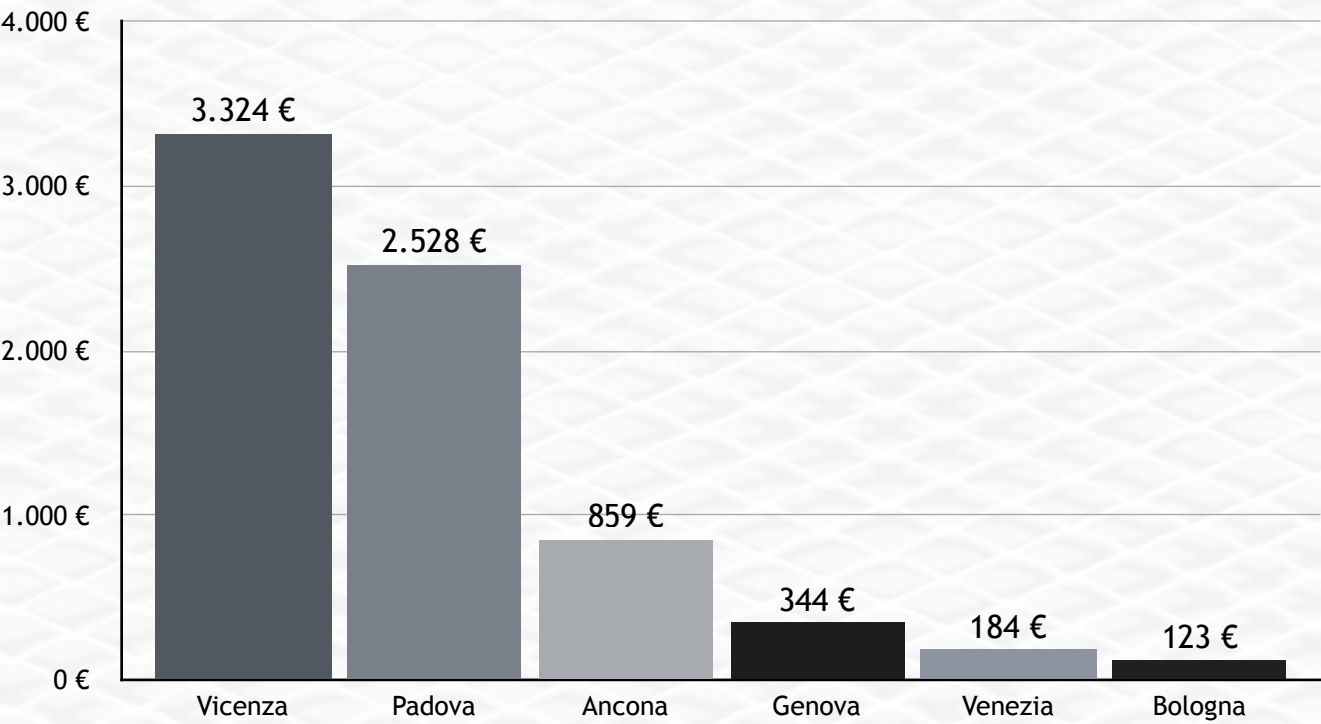
Sotto il profilo settoriale, i clienti appartengono principalmente ai comparti manifatturiero (21%) e commerciale/distributivo (18%), seguiti da professionisti, costruzioni, turismo e ristorazione. Queste cinque Industry contribuiscono complessivamente a oltre il 62% del fatturato totale, dimostrando la solidità dei rapporti con i comparti chiave dell’economia reale e la specializzazione del Gruppo nei servizi B2B.

Dal punto di vista della natura giuridica, prevalgono le persone fisiche (51%) e le società a responsabilità limitata (29%), seguite da società di persone e condomìni.

La varietà delle forme giuridiche riflette l’eterogeneità del bacino di clientela e la capacità del Gruppo di adattare i propri servizi a esigenze diverse, dai professionisti autonomi alle imprese strutturate.

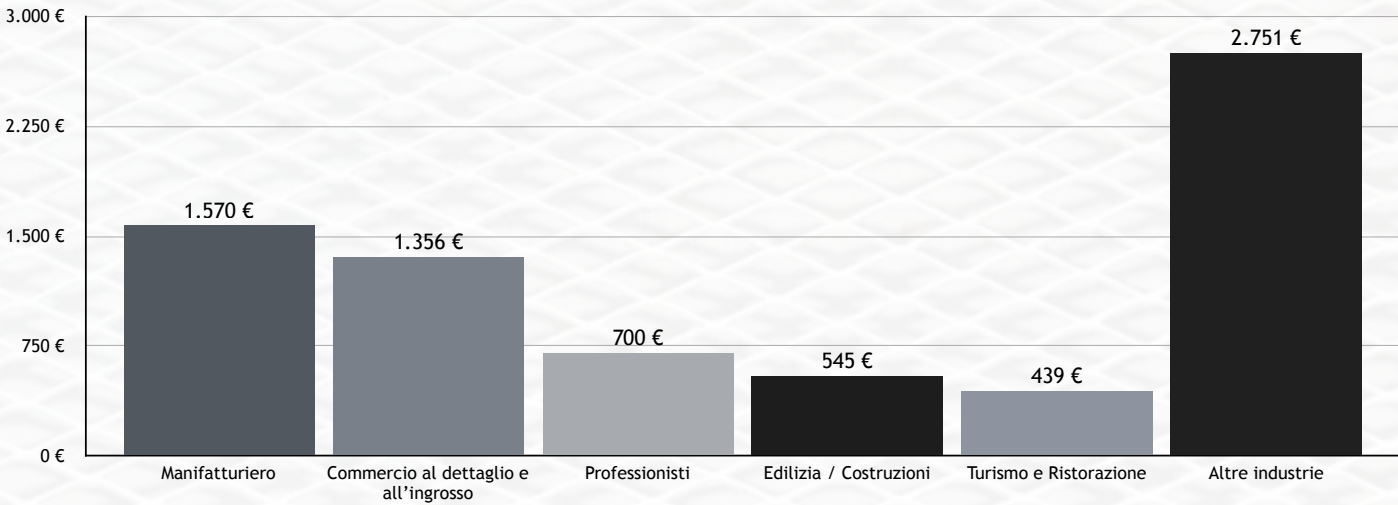
PROVINCIA	FATTURATO (€)	% SUL TOTALE
Vicenza	3.324	45,2%
Padova	2.528	34,3%
Ancona	859	11,7%
Genova	344	4,7%
Venezia	184	2,5%
Bologna	123	1,7%
TOTALE	7.362	100%

FATTURATO PER PROVINCIA 2024



SETTORE	FATTURATO (€)	% SUL TOTALE
Manifatturiero	1.570	21,3%
Commercio al dettaglio e all'ingrosso	1.356	18,4%
Professionisti	700	9,5%
Edilizia / Costruzioni	545	7,4%
Turismo e Ristorazione	439	6,0%
Altre industrie	2.751	37,4%
TOTALE COMPLESSIVO	7.362	100%

FATTURATO PER SETTORE ECONOMICO 2024



ANALISI DEI CLIENTI PER FORMA ORGANIZZATIVA		
FAMIGLIA GIURIDICA	CLIENTI ATTIVI 2024	% SUL TOTALE
Persona Fisica	1.165	50,8%
SRL	669	29,2%
Società di persone	174	7,6%
Condomini	105	4,6%
Altro	82	3,6%
SPA	42	1,8%
Enti non commerciali	28	1,2%
Professionisti	13	0,6%
Cooperative e simili	9	0,4%
Non residenti	5	0,2%
TOTALE COMPLESSIVO	2.292	100%

DATI RELATIVI AI FORNITORI

La rete dei fornitori rappresenta per il Gruppo Integré un elemento strategico di solidità e affidabilità, essenziale per garantire continuità operativa, qualità dei servizi e impatto positivo sul territorio. Nel 2024 il Gruppo ha collaborato con oltre 400 fornitori, distribuiti prevalentemente sul territorio nazionale, con una significativa concentrazione nelle province venete dove hanno sede le società del Gruppo.

La vicinanza geografica dei partner commerciali costituisce un aspetto distintivo della politica di approvvigionamento del Gruppo, che privilegia relazioni di lungo periodo con realtà locali e regionali, favorendo così la sostenibilità economica e sociale delle comunità in cui opera.

La seguente tabella riassume la distribuzione percentuale degli acquisti per provincia e società del Gruppo, evidenziando il radicamento territoriale nelle province in cui sono presenti le sedi e la presenza selettiva di partner qualificati in altre regioni italiane.

FORNITORI PER PROVINCIA				
PROVINCIA	INTEGRÉ S.P.A. STP SB	A.M.P. CONSULTING SRL	LOVATO 2 SRL	THE POOL S.R.L.
Vicenza (VI)	46,5%	43,8%	77,6%	41,5%
Padova (PD)	28,7%	44,1%	5,7%	19,9%
Venezia (VE)	2,2%	6,9%	0,0%	0,6%
Milano (MI)	4,1%	1,5%	8,1%	4,0%
Ancona (AN)	8,9%	0,0%	0,0%	14,8%
Roma (RM)	3,4%	0,1%	6,2%	0,6%
Altro	1,1%	1,2%	0,0%	0,4%

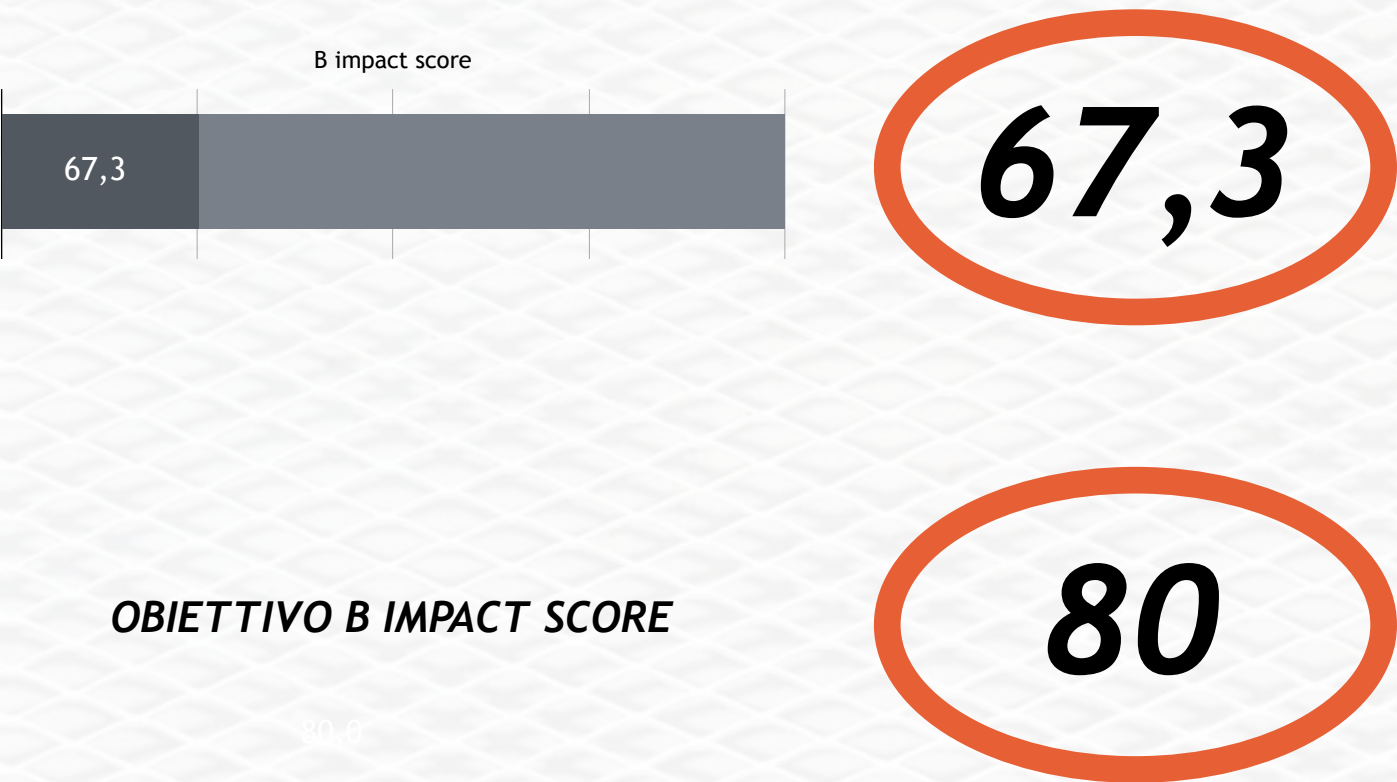
MISURAZIONE DELL'IMPATTO

LA VALUTAZIONE D'IMPATTO SECONDO IL BIA

Per misurare in modo oggettivo il proprio impatto, Integré utilizza il Benefit Impact Assessment (BIA), lo standard elaborato da B Lab e riconosciuto a livello internazionale per la valutazione delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

Il modello valuta cinque aree fondamentali: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti. Queste permettono di tradurre i principi e gli impegni dell'organizzazione in risultati concreti e misurabili. In questo modo, la misurazione non si limita a un esercizio formale, ma diventa uno strumento strategico per comprendere l'efficacia delle azioni intraprese, individuare le aree di miglioramento e orientare in modo consapevole le decisioni future.

Nel 2024 la Società ha raggiunto un B Impact Score pari a 67,3 punti, in aumento rispetto ai 64,6 del 2023 e ai 62,0 del 2022. Sebbene la soglia per la certificazione B Corp resti fissata a 80 punti, il trend positivo testimonia una crescente maturità organizzativa e l'impegno continuo nel coniugare obiettivi economici e impatti positivi per persone, comunità e territorio.



GLI IMPEGNI PER IL 2025

Nel 2025 Integré proseguirà il proprio percorso di sviluppo sostenibile con un piano d’azione mirato a rafforzare l’impatto sociale, ambientale e culturale del Gruppo. Gli obiettivi fissati per l’anno pongono l’accento su partecipazione, innovazione e diffusione dei valori benefit, con l’intento di consolidare il legame con il territorio e di accrescere la consapevolezza delle imprese sul ruolo sociale della consulenza.

OBIETTIVI GENERALI	OBIETTIVI SPECIFICI
 Impatto sul territorio	Attivazione volontariato d’impresa Maggiore supporto a realtà locali
 Promozione e diffusione del Modello Società Benefit	Diffusione del modello società benefit
 Cultura economico-finanziaria	Diffusione cultura finanziaria e gestionale
 Innovazione e miglioramento organizzativo	Avvio progetto pilota su Intelligenza Artificiale

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

L'impegno di Integré S.p.A. Società Benefit verso il beneficio comune rappresenta un principio strutturale del proprio modello di impresa. Ogni decisione strategica, organizzativa e operativa nasce dalla volontà di coniugare la crescita economica con la creazione di valore sociale e ambientale, generando un impatto positivo duraturo nel tempo. Questo orientamento si riflette nella governance, nella cultura aziendale e nel modo in cui la Società interagisce con persone, comunità e clienti, assumendo una prospettiva di lungo periodo e contribuendo in modo concreto al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

AGENDA 2030



SDG 3 - SALUTE E BENESSERE



Il percorso di formazione sulle competenze trasversali, che ha previsto incontri dedicati a mindfulness, intelligenza emotiva, gestione del tempo e comunicazione efficace ha rafforzato la consapevolezza individuale e la coesione dei team di lavoro.

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro attento all'equilibrio tra vita privata e professionale, alla prevenzione del burnout e alla costruzione di relazioni basate su fiducia e rispetto reciproco. Questo approccio si traduce in una cultura aziendale che valorizza la persona nella sua interezza, riconoscendo il benessere come condizione imprescindibile per la qualità del lavoro e per la sostenibilità a lungo termine.

SDG 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Integré considera la formazione continua una leva strategica per la competitività e la responsabilità professionale. Nel 2024 il Gruppo ha promosso percorsi di aggiornamento tecnico e di sviluppo personale, favorendo l'acquisizione di competenze multidisciplinari in ambiti quali fiscalità, diritto d'impresa, sostenibilità e soft skills. Parallelamente, attraverso AMP Consulting, sono stati organizzati eventi e momenti di confronto con le imprese del territorio, volti a diffondere una cultura economico-finanziaria inclusiva e ad aumentare la consapevolezza delle sfide legate alla transizione sostenibile. La formazione in Integré non è un adempimento, ma un investimento che alimenta la qualità del servizio e il senso di appartenenza a un progetto collettivo.

SDG 5 - PARITÀ DI GENERE



Con una maggioranza femminile all'interno della propria struttura, Integré promuove la crescita professionale delle donne, valorizzando le loro competenze.

Le politiche interne sono orientate alla pari opportunità, alla flessibilità organizzativa e alla valorizzazione del talento, indipendentemente dal genere o dall'età. L'impegno per l'equità si traduce anche in una leadership inclusiva, che incoraggia la collaborazione, l'ascolto e la corresponsabilità, riconoscendo nella diversità una risorsa per l'innovazione e per la coesione aziendale.

SDG 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



L'introduzione di nuove policy interne e di processi strutturati per l'integrazione dei nuovi studi ha reso l'organizzazione più efficiente e coesa. L'espansione territoriale, con l'apertura di nuove sedi e l'inserimento di nuovi professionisti, ha generato occupazione qualificata e nuove opportunità di crescita, consolidando il ruolo del Gruppo come motore di sviluppo nel settore della consulenza professionale. Integré promuove un modello di crescita inclusivo, che unisce stabilità economica e attenzione al benessere delle persone, in linea con la propria missione benefit.

SDG 9 - INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



Durante il 2024 sono stati compiuti importanti passi nella digitalizzazione dei processi e nell'integrazione delle infrastrutture informatiche, riducendo tempi e complessità operative.

La nuova rete intranet ha migliorato la condivisione delle informazioni e la collaborazione tra sedi, mentre il potenziamento dei sistemi gestionali ha reso più efficiente la gestione delle pratiche e la tracciabilità dei flussi interni.

In prospettiva, Integré sta sviluppando un progetto pilota sull'intelligenza artificiale, volto a ottimizzare l'analisi dei dati e ad aumentare il valore consulenziale dei propri servizi. L'innovazione tecnologica è concepita come strumento per migliorare la qualità del lavoro, ridurre gli sprechi e generare conoscenza condivisa.

SDG 11 - CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Nel 2024 ha sostenuto iniziative sportive, culturali e sociali che contribuiscono alla vitalità del territorio, promuovendo un modello di impresa radicato e partecipativo. Il Gruppo considera la presenza locale non solo una dimensione operativa, ma un impegno civico verso le persone e le reti sociali che rendono vivo il tessuto economico italiano. L'adesione a manifestazioni territoriali e la collaborazione con istituzioni locali testimoniano la volontà di restituire valore alle comunità e di contribuire alla crescita sostenibile dei territori in cui l'azienda è presente.



SDG 12 - CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

È stato avviato un monitoraggio sistematico dei consumi energetici e dei materiali, accompagnato da una riduzione dell'uso di carta e dall'implementazione di soluzioni digitali per la gestione documentale. Il Gruppo sta sviluppando una cultura interna orientata alla sobrietà e alla responsabilità, incoraggiando comportamenti sostenibili in tutte le sedi e promuovendo l'utilizzo di tecnologie a basso impatto. La sostenibilità ambientale non è considerata un vincolo, ma un'occasione per innovare i processi e ridurre sprechi e inefficienze.

SDG 16 - PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

Nel corso del 2024 è stato completato il percorso di adozione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, già avviato negli anni precedenti. Parallelamente, sono state formalizzate nuove policy aziendali e procedure operative per migliorare l'efficienza gestionale e la trasparenza interna:

- aggiornamento dei regolamenti del personale per una gestione più chiara e coerente;
- definizione di un processo di integrazione dei nuovi studi per favorire la coesione e l'allineamento organizzativo;
- potenziamento dei presidi antiriciclaggio e della cultura della compliance normativa.

Questi interventi hanno contribuito a consolidare una governance solida e responsabile, in grado di supportare la crescita del Gruppo nel rispetto della legalità, dell'etica e della trasparenza. L'obiettivo è costruire un'organizzazione trasparente e affidabile, fondata su regole chiare e processi verificabili.



SDG 17 - PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

L'adesione a Assobenefit e al network internazionale MGI Worldwide ha ampliato il dialogo e la collaborazione con altre realtà che condividono la stessa visione di impresa responsabile.

Queste partnership hanno favorito la creazione di sinergie, lo scambio di competenze e la diffusione di buone pratiche a livello nazionale e internazionale. Integré intende continuare a investire in reti di collaborazione che uniscano consulenza, sostenibilità e innovazione, contribuendo attivamente al progresso dell'ecosistema professionale in cui opera. Integré, anche attraverso AMP Consulting, ha sviluppato attività di divulgazione e sensibilizzazione sui temi ESG e sulla sostenibilità d'impresa, che hanno incluso:

- la partecipazione alla Fiera IMPACT di Padova con workshop e stand dedicati;
- interventi formativi presso la sede di FenImprese Monza e Brianza;
- incontri pubblici con reti imprenditoriali e associazioni di categoria;
- campagne di storytelling e interviste radiofoniche per diffondere una nuova visione di impresa orientata al valore condiviso.

Queste iniziative hanno rafforzato la posizione di Integré come riferimento nazionale per la promozione di modelli d'impresa sostenibili, capaci di coniugare competitività e responsabilità sociale.

RICONOSCIMENTI SIGNIFICATIVI DEL 2024

Il 2024 è stato per Integré un anno ricco di traguardi, incontri e momenti di crescita collettiva. Accanto ai risultati economici e organizzativi, si è rafforzata la dimensione umana e relazionale del Gruppo, attraverso iniziative che hanno valorizzato la condivisione, la formazione e il confronto con il contesto professionale e sociale in cui l'azienda opera. Gli eventi più rappresentativi dell'anno raccontano un percorso fatto di dialogo, partecipazione e apertura verso l'innovazione.



ACQUISIZIONE E CRESCITA DEL GRUPPO Febbraio 2024 - Padova

Con l'acquisizione dello Studio Brugnolo e Associati (atto notarile del 28 febbraio 2024), Integré ha ampliato la propria presenza nel territorio veneto, arricchendo il Gruppo di nuove competenze nel campo della consulenza aziendale e fiscale.

L'operazione ha rappresentato un ulteriore passo nel percorso di consolidamento e integrazione avviato negli anni precedenti.

PRESENZA INTERNAZIONALE 06-08 giugno 2024 - Varsavia, MGI European Conference

Una delegazione di soci Pietro Daidone, Andrea Canonici e Umberto Balin ha rappresentato Integré alla conferenza europea del network MGI Worldwide. L'incontro ha offerto l'opportunità di condividere esperienze, rafforzare le sinergie internazionali e presentare la realtà di Integré come esempio di società benefit orientata all'innovazione e alla sostenibilità.





PRESENZA INTERNAZIONALE
23-26 ottobre 2024 - Roma,
Global AGM MGI Worldwide

Il Gruppo ha partecipato al Global Annual General Meeting, occasione di confronto con partner e professionisti provenienti da oltre 100 Paesi. L'evento ha consolidato la presenza di Integré all'interno del network globale, promuovendo un dialogo continuo sulle pratiche di business sostenibile.

DIALOGO CON LE IMPRESE E IL TERRITORIO
18 settembre 2024 - Monza e Brianza

Integré e AMP Consulting hanno partecipato a un incontro organizzato da FenImprese, dedicato ai temi della sostenibilità e della governance. Gli interventi di Daniele Mazzone (‘‘Il futuro delle aziende è scritto dalla loro capacità di diventare sostenibili’’) e di Pietro Daidone (‘‘Modello 231 e fattori ESG’’) hanno stimolato il dibattito su modelli imprenditoriali responsabili e innovativi.



DIALOGO CON LE IMPRESE E IL TERRITORIO
25 ottobre 2024 - Vicenza, evento ‘‘Gli enti
del terzo settore e le Società benefit’’

Integré ha organizzato, in partnership con Studio Rossi & Partners, un evento dedicato al ruolo delle società benefit nello sviluppo economico e sociale del territorio. L'incontro ha rappresentato un momento di confronto tra professionisti, imprese e realtà del terzo settore.



PARTECIPAZIONE A FIERE ED EVENTI NAZIONALI
09-11 ottobre 2024 - Rimini, TTG Travel
Experience

Il team dell'area agenzie viaggi della sede di Ancona, rappresentato da Alessandra Bocchini e Moira Carlini, ha partecipato alla principale fiera italiana dedicata al turismo. La presenza all'evento ha valorizzato la competenza di Integré nel settore dei servizi professionali per le imprese turistiche.



PARTECIPAZIONE A FIERE ED EVENTI NAZIONALI
16-17 ottobre 2024 - Padova, Fiera IMPACT

Integré ha partecipato alla prima edizione della Fiera dei Servizi e dell'Innovazione per l'Impresa, promuovendo workshop dedicati a temi di attualità:

- ‘‘Società Benefit ed ESG: elementi chiave per il mercato di domani’’ a cura di Daniele Mazzone e Luca Corazza.
- ‘‘Quanto vale la tua azienda? Scopri come massimizzare il valore nascosto’’ a cura di Umberto Balin.

DIVULGAZIONE E CULTURA BENEFIT
Story Time - 2024 Edition

Durante l’anno, sono proseguite le interviste di approfondimento nel format radiofonico StoryTime, con interventi che hanno affrontato i principali temi della sostenibilità e della governance:

- Daniele Mazzone - “La sostenibilità in azienda”
- Pietro Daidone - “Whistleblowing”
- Luca Corazza - “Adeguati assetti organizzativi”
- Gianluca Mariani - “Mediazione civile”

Le testimonianze hanno contribuito a diffondere una visione etica e accessibile della consulenza professionale.



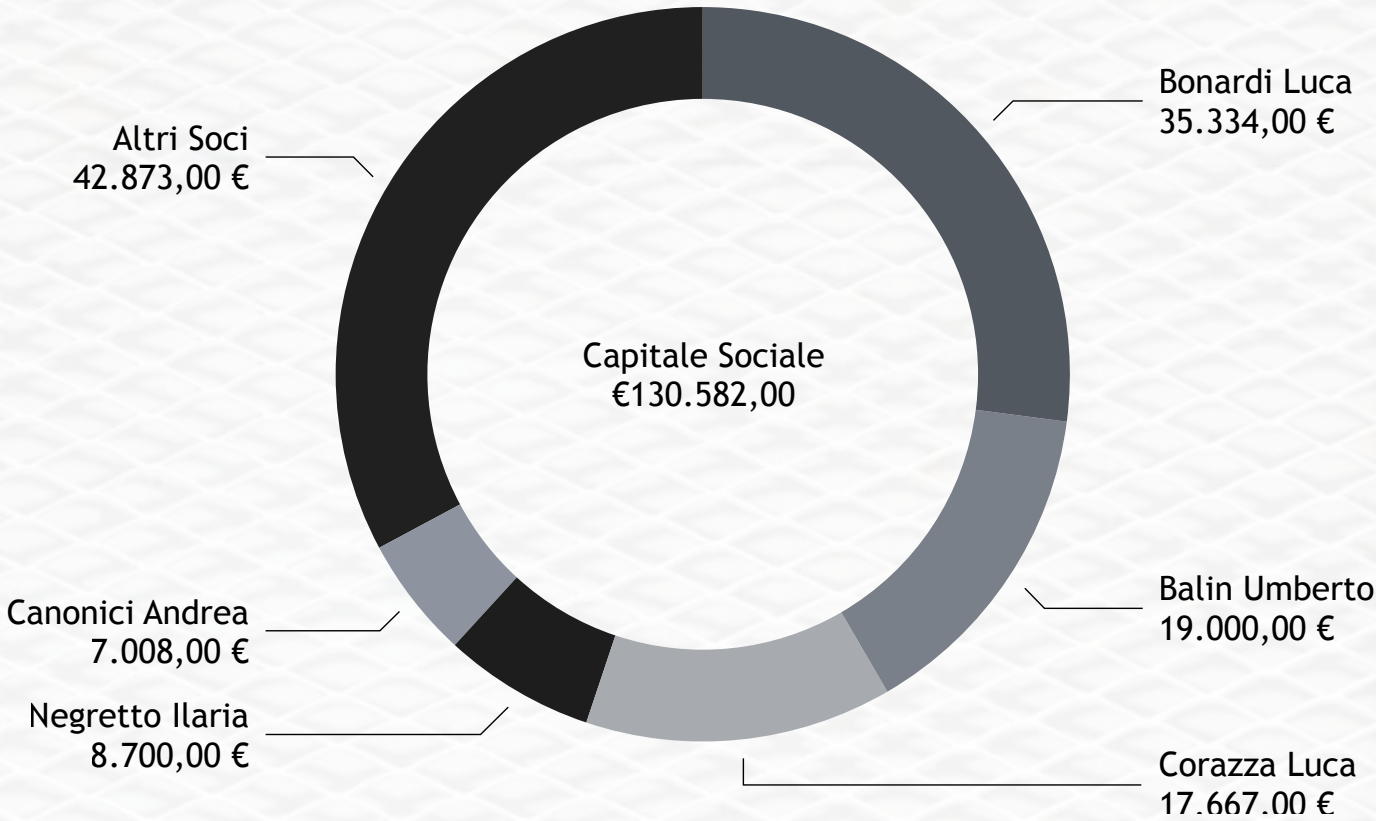
FORMAZIONE E CRESCITA INTERNA
Autunno 2024 - Avvio nuovo ciclo formativo con Mino Cesari

Nel corso dell’anno è stato inaugurato un nuovo programma di formazione dedicato alle competenze trasversali, guidato dal coach e formatore Mino Cesari. Il percorso, rivolto a soci, collaboratori e dipendenti, ha approfondito i temi della collaborazione, della leadership consapevole e della crescita personale, consolidando la cultura aziendale di Integré basata su benessere, fiducia e responsabilità condivisa.

GOVERNANCE

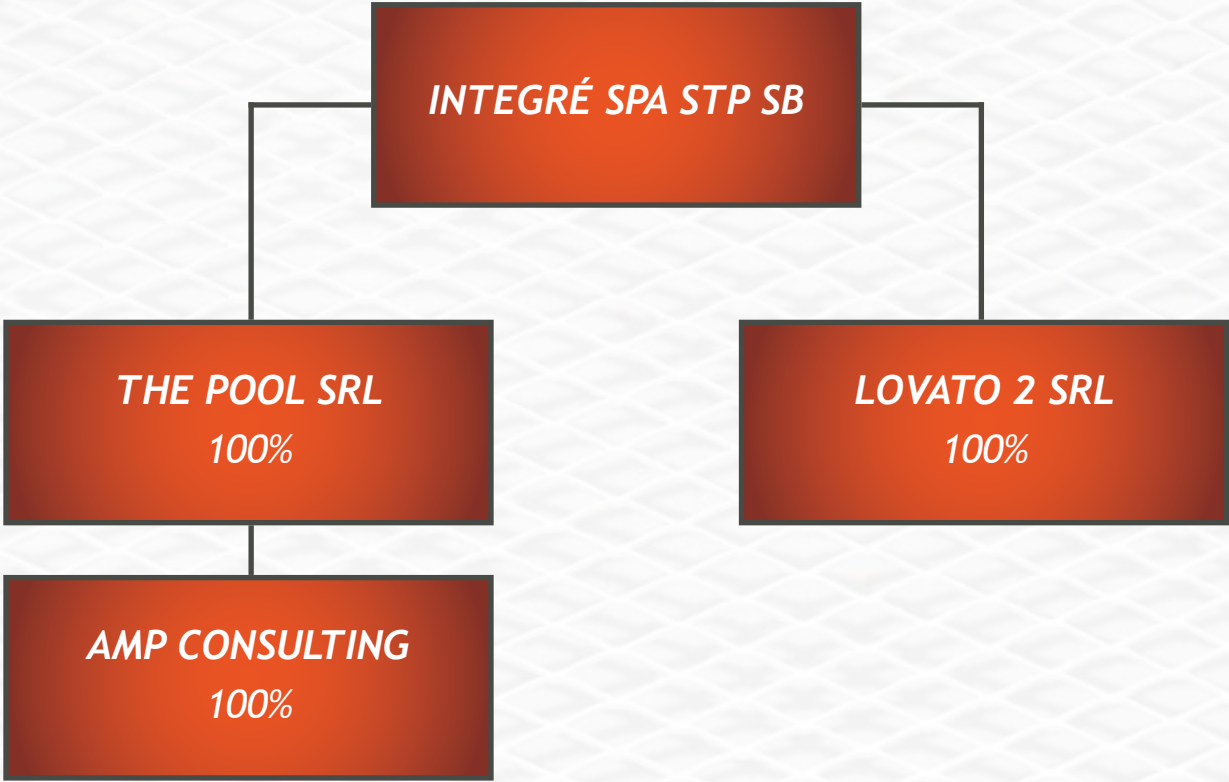
La struttura di Integré S.p.A. S.T.P. S.B ha registrato una significativa evoluzione organizzativa, accompagnata da una crescita geografica e funzionale. A oggi, la presenza territoriale comprende le sedi di Padova (sede legale), Vicenza, Grantorto, Spinea, Padova Est, Genova, Ancona e Bologna, oltre a un ufficio di rappresentanza a Londra. L’apertura della nuova sede di Padova Est, avvenuta nel marzo 2024 e la razionalizzazione degli spazi con la chiusura della sede di Ponte San Nicolò (PD) nel settembre dello stesso anno, testimoniano un’evoluzione orientata all’efficienza e all’integrazione delle funzioni operative.

SOCIO	N.AZIONI	VALORE €
Bonardi Luca	35.334	35.334,00
Balin Umberto	19.000	19.000,00
Corazza Luca	17.667	17.667,00
Negretto Ilaria	8.700	8.700,00
Canonici Andrea	7.008	7.008,00
Daidone Pietro	6.857	6.857,00
Mariani Gianluca	6.857	6.857,00
Cabianca Margherita	6.750	6.750,00
Gardellin Francesca	6.750	6.750,00
Pigal Viviana	6.750	6.750,00
Pinton Renato	5.751	5.751,00
Rigodanzo Anna	2.000	2.000,00
Brugnolo Marco	857	857,00
Boschetti Paolo	100	100,00
Lanza Enrico	100	100,00
Pirro Nicla	100	100,00
Negretto Antonio	1	1,00



Sul piano societario, il Gruppo mantiene una struttura stabile rispetto agli anni precedenti, articolata in tre società controllate:

- The Pool S.r.l.: società strumentale che gestisce gli immobili e le infrastrutture IT del Gruppo, garantendo il funzionamento tecnico e logistico delle sedi. La società non dispone di personale diretto, ma svolge un ruolo essenziale di coordinamento per tutte le società del Gruppo, assicurando continuità operativa e innovazione tecnologica.
- AMP Consulting S.r.l.: società specializzata in controllo di gestione, analisi dei processi e reporting non finanziario in ambito ESG. La società affianca le imprese nell'adozione di modelli di gestione sostenibili e di sistemi di misurazione dell'impatto, contribuendo alla diffusione di pratiche aziendali responsabili.
- Lovato 2 S.r.l.: studio professionale con sede a Cornedo Vicentino (VI), integrato nella rete di servizi di Integré e focalizzato sulla consulenza contabile e fiscale. La società rappresenta un punto di contatto territoriale privilegiato per le imprese locali, promuovendo un approccio personalizzato e di prossimità.



STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONI DI GOVERNANCE

La struttura organizzativa di Integré comprende team professionali e funzioni di staff in un modello operativo flessibile, coordinato e fortemente collaborativo. I team professionali riuniscono studi e aree di competenza eterogenee che lavorano in rete per offrire un servizio integrato e personalizzato.

Le funzioni di staff comprendono:

- Segreteria generale
- Amministrazione, Finanza e Controllo,
- Risorse Umane,
- ICT e sistemi informativi,
- Qualità Processi e integrazione,
- Marketing e Comunicazione,
- Compliance,
- Business Development e Relazioni Istituzionali,
- Acquisti e Sicurezza sul lavoro.

Queste aree assicurano la coerenza e l’efficienza dell’organizzazione, fungendo da motore interno di innovazione e miglioramento continuo.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

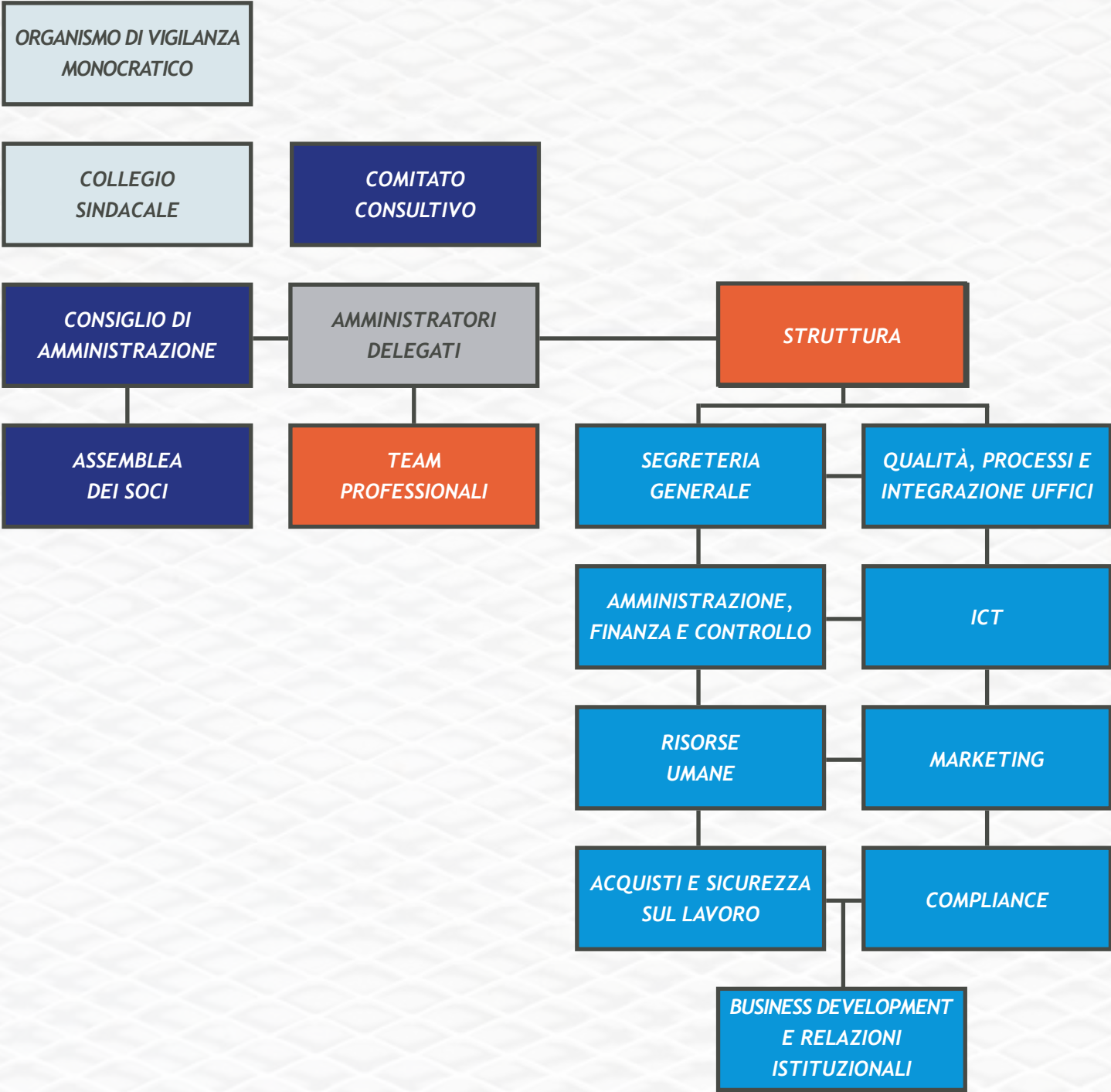
Il Consiglio di amministrazione è composto da sei membri:

Umberto Balin (Presidente), Luca Bonardi e Luca Corazza (Amministratori Delegati), Renato Pinton, Andrea Canonici e Pietro Daidone (Consiglieri).

L’organo dirigente definisce le linee guida strategiche e garantisce la supervisione complessiva delle attività, favorendo una gestione trasparente, partecipata e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

COMPOSIZIONE COLLEGIO SINDACALE

È composto dal Presidente Giancarlo Torghèle, dai sindaci effettivi Mirko Micheletti e Massimo Canal, con Andrea Endrizzi e Stefano Angeli come sindaci supplenti. Il Collegio svolge un ruolo di vigilanza e garanzia sulla correttezza amministrativa, la regolarità contabile e la trasparenza dei processi decisionali.



COMITATO CONSULTIVO

Il Comitato Consultivo rappresenta un organo di confronto e di orientamento strategico che affianca la direzione nella definizione delle politiche aziendali. Composto da professionisti interni con competenze eterogenee, favorisce il dialogo tra i diversi livelli organizzativi e garantisce un presidio costante sulla coerenza tra obiettivi, missione e impatti generati.

Composizione del Comitato Consultivo

- Membri permanenti: Cabianca Margherita, Mariani Gianluca, Boschetti Paolo, Balin Umberto
- Altri membri: l'intera compagine sociale
-

Attraverso riunioni periodiche, il Comitato presidia i processi decisionali, supporta la valutazione delle strategie, promuove l'innovazione organizzativa e la diffusione di pratiche di governance orientate alla sostenibilità e al miglioramento continuo. La pluralità di esperienze e background garantisce un approccio interdisciplinare e rafforza la capacità del Gruppo di adattarsi a un contesto economico in evoluzione, mantenendo un modello di crescita responsabile e partecipata.

UN SISTEMA DI CONTROLLO A TUTELA DELLA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC), previsto dal D.Lgs. 231/2001, rappresenta per Integré la struttura portante del proprio sistema di prevenzione e controllo interno. Aggiornato nel 2024 in coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa del Gruppo, il modello definisce un insieme di regole, procedure e protocolli volti a garantire che ogni attività sia condotta nel rispetto della legge e dei valori aziendali. La costruzione del MOGC si fonda su un'analisi approfondita dei processi aziendali e dei rischi potenziali connessi alla responsabilità amministrativa degli enti. Attraverso la mappatura dei rischi e la definizione di specifici protocolli di controllo, il modello individua le aree operative più sensibili, stabilendo regole di comportamento, modalità di autorizzazione, procedure di verifica e sistemi di tracciabilità delle decisioni. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente organizzativo fondato su etica, trasparenza e consapevolezza, dove ogni persona sia parte attiva nella prevenzione dei comportamenti non conformi. A tale fine, la società promuove periodicamente momenti di informazione e formazione interna, per diffondere la conoscenza del modello e assicurare una comprensione condivisa delle responsabilità individuali.

IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Organismo di Vigilanza Monocratico (ex D.Lgs. 231/2001)

L'Organismo di Vigilanza, istituito in conformità alla normativa vigente, assicura il monitoraggio dell'efficacia e dell'applicazione del Modello 231, contribuendo alla prevenzione dei rischi e alla diffusione di una cultura aziendale improntata alla legalità e alla responsabilità.

La gestione e il monitoraggio del Modello 231 sono affidati all'Organismo di Vigilanza (OdV), organo indipendente dotato di autonomia decisionale, risorse dedicate e professionalità specifiche.

Nel 2024 l'OdV ha svolto un'attività costante di supervisione, audit e verifica sul funzionamento del modello, con incontri periodici con le funzioni aziendali chiave e con il Consiglio di amministrazione.

Le attività principali hanno riguardato:

- la raccolta e analisi dei flussi informativi provenienti dalle aree a rischio,
- il monitoraggio del rispetto dei protocolli interni,
- la valutazione delle segnalazioni ricevute tramite i canali dedicati,
- la redazione di report periodici indirizzati agli organi di governance.

L'OdV ha inoltre contribuito all'aggiornamento della mappatura dei rischi di reato e alla definizione di nuove misure di presidio per le aree di recente sviluppo, in particolare quelle connesse all'espansione territoriale e all'integrazione di nuovi studi. Il ruolo dell'Organismo non si limita alla vigilanza, ma si estende alla promozione di una cultura della legalità, intesa come responsabilità condivisa e parte integrante della vita aziendale.

LA POLICY WHISTLEBLOWING: UN PRESIDIO DI FIDUCIA E TRASPARENZA

Nel 2024, in applicazione del D.Lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937, Integré ha approvato e diffuso la propria Policy Whistleblowing, approvata dal Consiglio di amministrazione il 26 gennaio 2024. La policy rappresenta uno strumento fondamentale per garantire la possibilità di segnalare, in modo sicuro e riservato, qualsiasi condotta illecita o comportamento non conforme al Codice Etico, al Modello 231 o alla normativa vigente. È rivolta a dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali, i quali possono trasmettere segnalazioni in buona fede attraverso canali digitali dedicati, gestiti direttamente dall'Organismo di Vigilanza, o tramite posta cartacea, secondo procedure standardizzate.

Le segnalazioni possono riguardare:

- violazioni delle leggi, del Modello 231 o delle policy interne,
- atti di corruzione o frode,
- comportamenti discriminatori, mobbing o conflitti di interesse,
- violazioni in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro.

Il sistema di gestione delle segnalazioni garantisce la tutela assoluta della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, la protezione da ritorsioni e la tempestività di riscontro da parte dell'OdV.

Tutte le segnalazioni vengono analizzate con criteri di imparzialità e proporzionalità, nel pieno rispetto dei diritti di ciascuna parte. L'introduzione della Policy Whistleblowing ha rafforzato la cultura aziendale della fiducia e della responsabilità, creando un ambiente in cui ogni persona può contribuire attivamente alla correttezza e alla trasparenza dell'organizzazione.

IMPATTO ECONOMICO-FINANZIARIO-PATRIMONIALE

IL CONTESTO DI MERCATO

Nel 2024 l'economia italiana ha registrato una crescita contenuta ma positiva: il PIL in volume è aumentato dello 0,7%, mentre il PIL ai prezzi correnti ha segnato un incremento del 2,9% [1], riflettendo l'effetto combinato del recupero dei prezzi e del lieve espansivo. Nel quarto trimestre, la crescita congiunturale è stata neutra (0,0%), con un tasso tendenziale destagionalizzato del +0,5% rispetto all'anno precedente [1]. Questa evoluzione si è manifestata in un contesto segnato da pressioni sul costo delle risorse, tassi di interesse elevati e un'elevata incertezza globale. La disinflazione continua è un fatto concreto: l'inflazione media annua è scesa al +1,0% (dal +5,7% del 2023), con l'indice dei prezzi al consumo (NIC) che a dicembre ha evidenziato un aumento del +1,3% su base annua [2]. La proiezione macroeconomica dell'Eurosistema vede un'inflazione headline attesa attorno al 2,4% per il 2024, con una componente core (senza energia e alimentari non lavorati) al 2,9% [5]. Sul fronte della politica monetaria, a dicembre 2024 il Consiglio direttivo della BCE ha avviato un progressivo allentamento della stretta monetaria, in un contesto segnato da segnali di rallentamento della domanda. In parallelo, il rapporto deficit / PIL migliorato al -3,4% riduce la tensione fiscale, mentre la pressione fiscale è salita al 42,6%, continuando a rappresentare un vincolo alla crescita [7]. Indicazioni convergenti emergono anche dalla Relazione Annuale 2024 e dal Bollettino Economico n. 8/2024 della Banca d'Italia, che confermano la riduzione graduale delle tensioni fiscali e monetarie nel corso dell'anno [3][4]. Per le aziende operare in questo scenario significa fare i conti con costi crescenti del capitale, margini consolidati ma più compressi e la necessità di resistere all'oscillazione della domanda interna ed estera.

EFFETTI PROBABILI SULLE IMPRESE DEL COMPARTO PROFESSIONALE

In un contesto dove il costo del denaro è ancora alto e le condizioni finanziarie restano selettive, le imprese hanno dovuto bilanciare con prudenza le scelte di investimento, liquidità e capitale operativo. Le pressioni sui margini si sono manifestate soprattutto per quelle realtà a basso potere di pricing o con modelli ad alto leverage [3]. Il settore dei servizi professionali ha mantenuto un ruolo cruciale: le imprese hanno continuato a ricorrere a questi servizi per gestire la complessità normativa, per ottimizzare i processi interni e per sostenere la trasformazione digitale. Questa domanda strutturale ha sostenuto il settore, pur rallentando il ritmo di crescita rispetto agli anni più vivaci. Infatti, l'Osservatorio Assoconsult 2023-2024 segnala una dinamica positiva del valore del comparto e del personale, sebbene con tassi inferiori ai picchi del passato [6]. Le aziende impegnate nella sostenibilità hanno affrontato la sfida di integrare criteri ESG, adeguare policy interne, misurare impatti e sviluppare reportistica, in un contesto finanziario dove ogni spesa extra deve essere giustificata dal valore strategico [6].

Fonti:

1. Istat - Prospettive per l'economia italiana e stime PIL 2024: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024>; <https://www.istat.it/en/press-release/consumer-prices-december-2024>
2. Banca d'Italia - Relazione Annuale 2024 e Bollettino Economico n. 8/2024: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-eco-bce/2024/bol-eco-8-2024/>; <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2024/mp240606-9cfd9e15d5.en.html>
3. Banca Centrale Europea - Comunicato del 6 giugno 2024 (decisione sui tassi d'interesse): <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2024/html/ecb.mp240606-9cfd9e15d5.en.html>
4. Osservatorio Assoconsult - Consulenza in Italia 2023-2024: https://www.assoconsult.org/uploads/pages/attachments/66_assoconsult_osservatorio-2024.pdf
5. Repubblica - Analisi Pil e conti pubblici italiani (marzo 2025): https://www.repubblica.it/economia/2025/03/03/news/istat_pil_2024-424039024

EFFETTI PROBABILI SULLE IMPRESE DEL COMPARTO PROFESSIONALE

In un contesto dove il costo del denaro è ancora alto e le condizioni finanziarie restano selettive, le imprese hanno dovuto bilanciare con prudenza le scelte di investimento, liquidità e capitale operativo. Le pressioni sui margini si sono manifestate soprattutto per quelle realtà a basso potere di pricing o con modelli ad alto leverage [3]. Il settore dei servizi professionali ha mantenuto un ruolo cruciale: le imprese hanno continuato a ricorrere a questi servizi per gestire la complessità normativa, per ottimizzare i processi interni e per sostenere la trasformazione digitale. Questa domanda strutturale ha sostenuto il settore, pur rallentando il ritmo di crescita rispetto agli anni più vivaci. Infatti, l'Osservatorio Assoconsult 2023-2024 segnala una dinamica positiva del valore del comparto e del personale, sebbene con tassi inferiori ai picchi del passato [6]. Le aziende impegnate nella sostenibilità hanno affrontato la sfida di integrare criteri ESG, adeguare policy interne, misurare impatti e sviluppare reportistica, in un contesto finanziario dove ogni spesa extra deve essere giustificata dal valore strategico [6].

Fonti:

- 1. Istat - Prospettive per l'economia italiana e stime PIL 2024: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024>; <https://www.istat.it/en/press-release/consumer-prices-december-2024>
- 2. Banca d'Italia - Relazione Annuale 2024 e Bollettino Economico n. 8/2024: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-eco-bce/2024/bol-eco-8-2024/>; <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2024/>
- 3. Banca Centrale Europea - Comunicato del 6 giugno 2024 (decisione sui tassi d'interesse): <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2024/html/ecb.mp240606-9cfd9e15d5.en.html>
- 4. Osservatorio Assoconsult - Consulenza in Italia 2023-2024: https://www.assoconsult.org/uploads/pages/attachments/66_assoconsult_osservatorio-2024.pdf
- 5. Repubblica - Analisi Pil e conti pubblici italiani (marzo 2025): https://www.repubblica.it/economia/2025/03/03/news/istat_pil_2024-424039024



STRATEGIA DI CRESCITA E INTEGRAZIONE

L'esercizio 2024 di Integré S.p.A. STP Società Benefit si è chiuso con un risultato positivo, segnando un ulteriore passo di consolidamento nella traiettoria di crescita che negli ultimi anni ha caratterizzato la società. Il valore della produzione ha raggiunto 5,8 milioni di euro, in crescita rispetto ai 4,7 milioni del 2023, confermando un'espansione sostenuta del volume d'affari e una progressiva diversificazione delle attività professionali svolte. Tale incremento è stato accompagnato da un aumento proporzionato dei costi di struttura e del personale, che riflette la crescita dell'organico e l'integrazione di nuovi studi e sedi operative. A fine esercizio, i costi per il personale ammontano a 1,9 milioni di euro, mentre l'utile netto si attesta a 72.811 euro, più che triplicato rispetto all'esercizio precedente.

Dal punto di vista patrimoniale, il capitale sociale ammonta a 130.582 euro, mentre il patrimonio netto complessivo ha raggiunto 734 mila euro, in sensibile aumento rispetto ai 531 mila del 2023. La società presenta un attivo totale di quasi 6 milioni di euro, di cui oltre due milioni riconducibili alle immobilizzazioni immateriali, materiali e finanziarie. Il dato più rilevante riguarda la crescita delle immobilizzazioni immateriali, passate da 934 mila a 1,17 milioni di euro, in seguito alle acquisizioni di nuova clientela e studi professionali nelle sedi di Padova Est, Genova e Ancona. Questo elemento evidenzia il valore strategico delle operazioni di integrazione, che rafforzano il capitale relazionale e professionale del Gruppo.

La gestione finanziaria ha contribuito positivamente ai risultati economici, grazie in particolare ai dividendi percepiti dalle società controllate per un ammontare di 250.000 euro, a testimonianza dell'equilibrio e della sinergia tra le diverse componenti del Gruppo. L'adesione al consolidato fiscale nazionale e l'efficace gestione delle imposte differite hanno inoltre consentito una riduzione complessiva del carico fiscale, contribuendo al miglioramento dell'utile d'esercizio.

Sul piano della struttura del debito, l'esposizione complessiva è risultata coerente con la dinamica di crescita aziendale: i debiti totali ammontano a 4,67 milioni di euro, in aumento rispetto all'anno precedente, ma bilanciati da un significativo rafforzamento dell'attivo e da una gestione prudente della liquidità. La società non presenta debiti di durata superiore ai cinque anni né posizioni assistite da garanzie reali su beni sociali, a conferma della sostenibilità finanziaria e dell'assenza di rischi strutturali.

IMPATTO SOCIALE

BENEFICENZA / SPONSORIZZAZIONI

Nel corso del 2024 è stato confermato l'impegno a favore delle comunità locali attraverso il sostegno a iniziative culturali, sportive e sociali che rappresentano un punto di riferimento per la vita dei territori in cui l'organizzazione opera. Le sponsorizzazioni hanno riguardato fiere e festività patronali, realtà sportive locali, con particolare attenzione al supporto delle attività presso il Palasport di Vicenza durante la stagione agonistica nazionale.

Queste collaborazioni testimoniano la volontà di contribuire alla crescita e alla coesione delle comunità, promuovendo i valori della partecipazione, dello sport e della tradizione. Il sostegno a eventi popolari e discipline sportive rappresenta una forma concreta di restituzione al territorio e di promozione di uno sviluppo sociale condiviso.

INIZIATIVE DI FORMAZIONE: BENESSERE, CONSAPEVOLEZZA E COLLABORAZIONE

È stato realizzato un ampio programma di formazione sulle competenze trasversali, rivolto a soci, dipendenti e collaboratori di tutte le sedi del network Integré. Il progetto ha rappresentato un'evoluzione naturale dei percorsi già avviati nel 2022-2023, ponendo al centro il benessere individuale, la consapevolezza relazionale e la collaborazione di squadra. Le sessioni formative, condotte da professionisti specializzati in sviluppo personale e organizzativo, hanno affrontato temi fondamentali per favorire un ambiente di lavoro più armonico, efficiente e orientato alla crescita condivisa. I principali moduli formativi hanno riguardato:

- Percorso di miglioramento personale e collaborazione di squadra, dedicato alla valorizzazione delle dinamiche di Gruppo, all'ascolto e alla comunicazione efficace.
- Tecniche e abitudini per migliorare la gestione del tempo, con strumenti pratici per pianificare, ridurre lo stress e aumentare la produttività in modo sostenibile.
- Mindfulness e intelligenza emotiva, con focus su come riconoscere e gestire le proprie emozioni, migliorare la concentrazione e favorire un equilibrio tra vita personale e professionale.
- I quattro colori delle personalità, un laboratorio esperienziale utile a comprendere e valorizzare le differenze individuali, migliorando la collaborazione tra profili e stili di lavoro diversi.
- Sessione direzionale - Strategie efficaci per la gestione delle persone, dedicata a soci e management, con approfondimenti sui processi di selezione, assunzione e sul concetto di leadership consapevole.

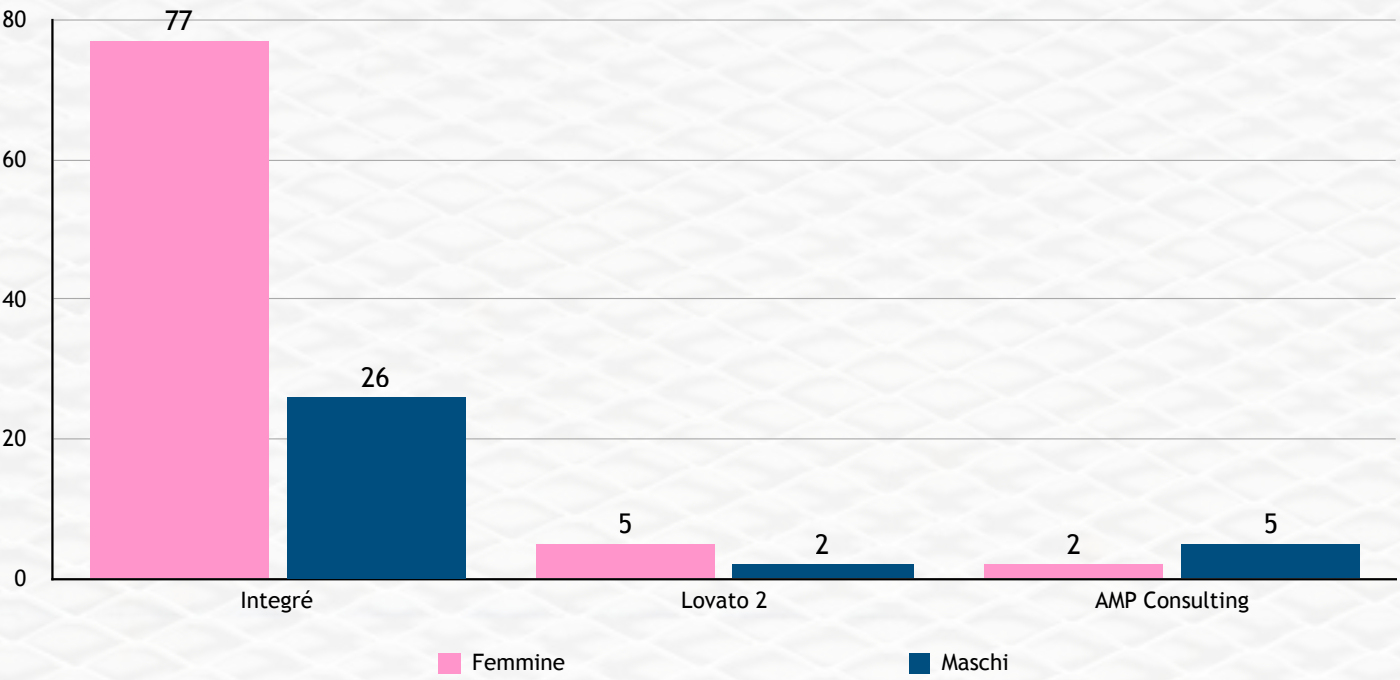
Il progetto ha rafforzato il senso di comunità e appartenenza all’interno del Gruppo, creando spazi di confronto e di ascolto tra i diversi livelli organizzativi. L’approccio esperienziale e partecipativo ha consentito di costruire un clima aziendale più inclusivo e orientato alla fiducia reciproca. Queste attività di formazione non si sono limitate a potenziare le competenze utili in ambito lavorativo, ma mirano ad un impatto sulla qualità della vita delle persone. Le attività programmate per il 2025 proseguiranno in questa direzione, con nuovi percorsi formativi dedicati alla leadership empatica, alla gestione del cambiamento e alla sostenibilità organizzativa, confermando l’impegno di Integré a creare un contesto lavorativo che favorisca equilibrio, crescita e valore condiviso per tutte le persone che ne fanno parte.

INDICI DELLE RISORSE UMANE

La struttura complessiva del Gruppo Integré evidenzia un’elevata partecipazione femminile, che rappresenta il 72% del totale delle persone occupate. Su 117 persone totali, 84 sono donne e 33 uomini. Il dato conferma la continuità rispetto agli anni precedenti e riflette la cultura organizzativa del Gruppo, orientata alla valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere. L’analisi per società del Gruppo mostra come Integré concentri la maggior parte della forza lavoro (77 donne e 26 uomini), mentre le controllate (Lovato 2 e AMP Consulting) mantengono dimensioni più ridotte Lovato 2 Srl registra una prevalenza femminile (5 su 7), mentre AMP Consulting presenta una prevalenza maschile (2 donne e 5 uomini). La presenza di una componente femminile così significativa rappresenta un elemento distintivo nel panorama dei servizi professionali, un settore tradizionalmente caratterizzato da una maggiore presenza maschile, in particolare nei ruoli apicali. Nel caso di Integré, il contributo femminile è forte e consolidato all’interno della forza lavoro, mentre la rappresentanza nei livelli dirigenziali, pur in crescita, non rispecchia ancora pienamente tale equilibrio. Questo dato evidenzia l’impegno del Gruppo verso pari opportunità e leadership inclusiva, ma allo stesso tempo indica un’area di miglioramento su cui la società intende proseguire con attenzione e continuità.

MASCHI E FEMMINE PER LEGAL ENTITY							
PROPRIETÀ			CONTROLLATE				
GENERE	INTEGRÉ	%	LOVATO 2	AMP CONSULTING	THE POOL	TOTALE Gruppo	%
Femmina	77	75%	5	2	0	84	72%
Maschio	26	25%	2	5	0	33	28%
TOTALE	103	100%	7	7	0	117	100%

DISTRIBUZIONE PER GENERE - GRUPPO INTEGRÉ



Nota generale: sono state contate solo la forza lavoro con più di 6 mesi di permanenza.

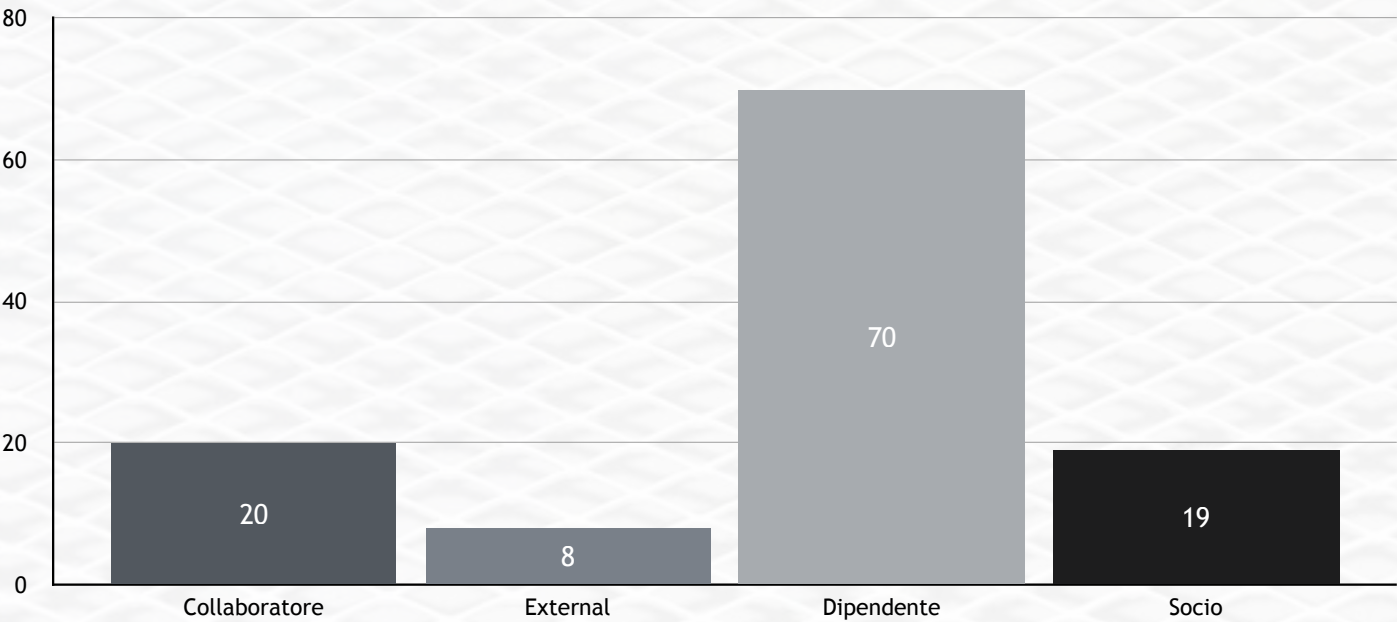


TIPOLOGIA DELLA FORZA LAVORO

La struttura organizzativa del Gruppo nel 2024 conferma la prevalenza di dipendenti interni (60%), con 70 persone assunte a tempo indeterminato o determinato. Questa scelta riflette la volontà di mantenere continuità, stabilità e presidio delle competenze all'interno delle sedi operative. Accanto a questa componente, il Gruppo valorizza il contributo di collaboratori esterni e liberi professionisti (20 persone, pari al 17%) e di consulenti specialistici in modalità “of counsel” (7%). I soci rappresentano il 16% del totale e, oltre alla gestione dei clienti, hanno incarichi di responsabilità nella governance tecnica e strategica delle società del Gruppo. Il modello conferma l'equilibrio tra organizzazione interna consolidata e flessibilità operativa, con un approccio coerente con la missione benefit: mantenere la qualità del lavoro, favorendo la partecipazione diretta e la crescita condivisa.

FORZA LAVORO PER SOCIETÀ DEL GRUPPO							
CONTROLLATE							
GENERE	INTEGRÉ	%	LOVATO 2	AMP CONSULTING	THE POOL	TOTALE Gruppo	%
Collaboratore	15	15%	0	5	0	20	17%
External	7	7%	1	0	0	8	7%
Dipendente	62	60%	6	2	0	70	60%
Socio	19	18%	0	0	0	19	16%

TIPOLOGIA DI COLLABORATORE - GRUPPO INTEGRÉ



ANALISI: DISTRIBUZIONE FULL TIME / PART TIME PER SEDE

La distribuzione tra contratti full time e part time mostra un’organizzazione orientata a garantire al tempo stesso continuità operativa e flessibilità gestionale. Nel 2024, il 72% del personale Integré ha lavorato con contratto a tempo pieno, mentre il restante 28% ha operato in modalità part time, configurando un equilibrio funzionale alle diverse esigenze produttive e organizzative.

Osservando le singole sedi, emergono differenze significative:

- Padova (88% FT), Genova (80% FT), Ancona (91% FT) e Bologna (100% FT) mostrano la maggiore incidenza di personale full time, a conferma del loro ruolo come poli organizzativi strategici e ad alta intensità operativa.
- Al contrario, realtà come Spinea (20% FT e 80% PT) e PSN/Padova Est (60% FT e 40% PT) evidenziano una più ampia presenza di part time, prevalentemente in funzioni amministrative, contabili e di back-office.
- Vicenza presenta un rapporto equilibrato (68% FT e 32% PT), segnale di un modello integrato che combina presidio operativo costante e flessibilità interna.

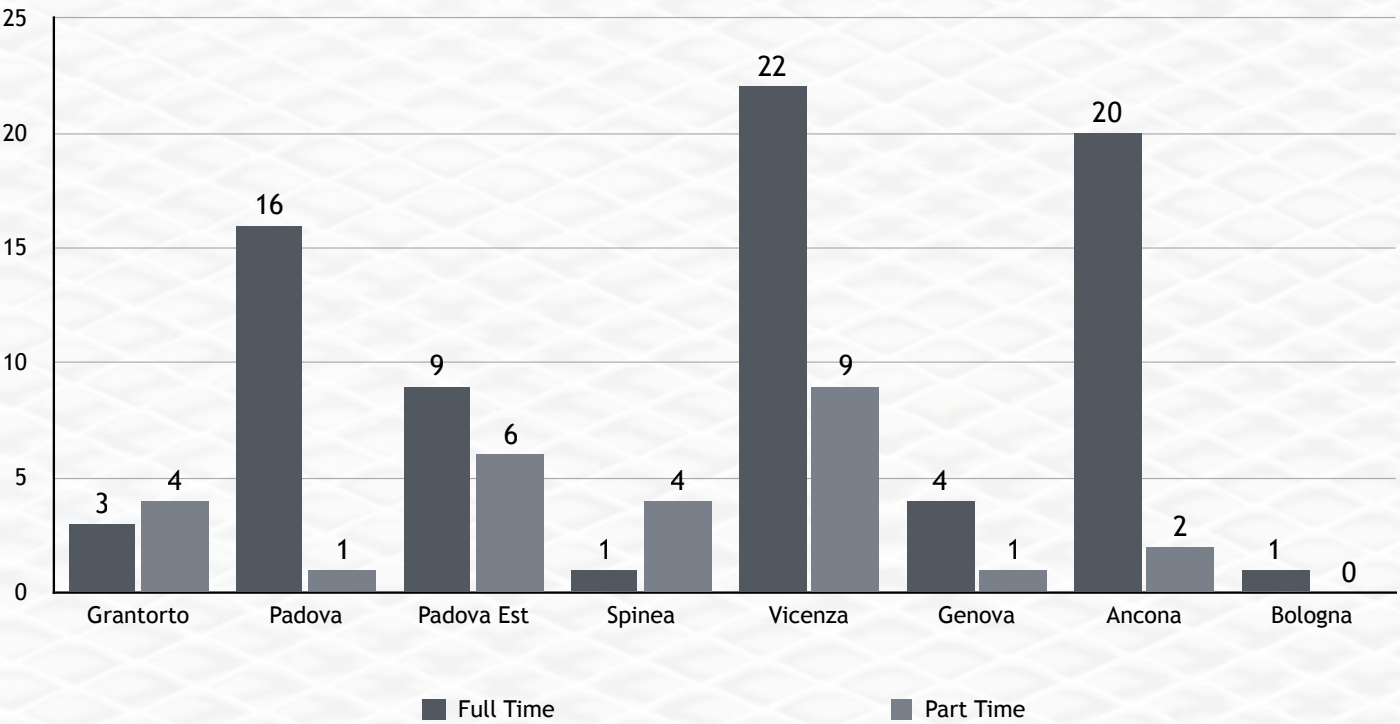
Questa distribuzione dimostra un approccio che integra le esigenze organizzative con quelle delle persone: nei ruoli che richiedono continuità operativa prevale il full time, mentre le attività gestionali e di supporto favoriscono forme di lavoro flessibile. Il risultato è un equilibrio che migliora la qualità del clima aziendale e contribuisce alla sostenibilità interna del modello di crescita.



DIPENDENTI INTEGRÉ FULL TIME E PART TIME PER SEDE									
	GRANTORTO	PADOVA	PSN / PADOVA EST	SPINEA	VICENZA	GENOVA	ANCONA	BOLOGNA	TOTALE INTEGRÉ
Full Time	3	15	9	1	21	4	20	1	74
Part Time	4	2	6	4	10	1	2	0	29
TOTALE	7	17	15	5	31	5	22	1	103

	GRANTORTO	PADOVA	PSN / PADOVA EST	SPINEA	VICENZA	GENOVA	ANCONA	BOLOGNA	TOTALE INTEGRÉ
Full Time	43%	88%	60%	20%	68%	80%	91%	100%	72%
Part Time	57%	12%	40%	80%	32%	20%	9%	0%	28%
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

DISTRIBUZIONE FULL TIME / PART TIME PER SEDE



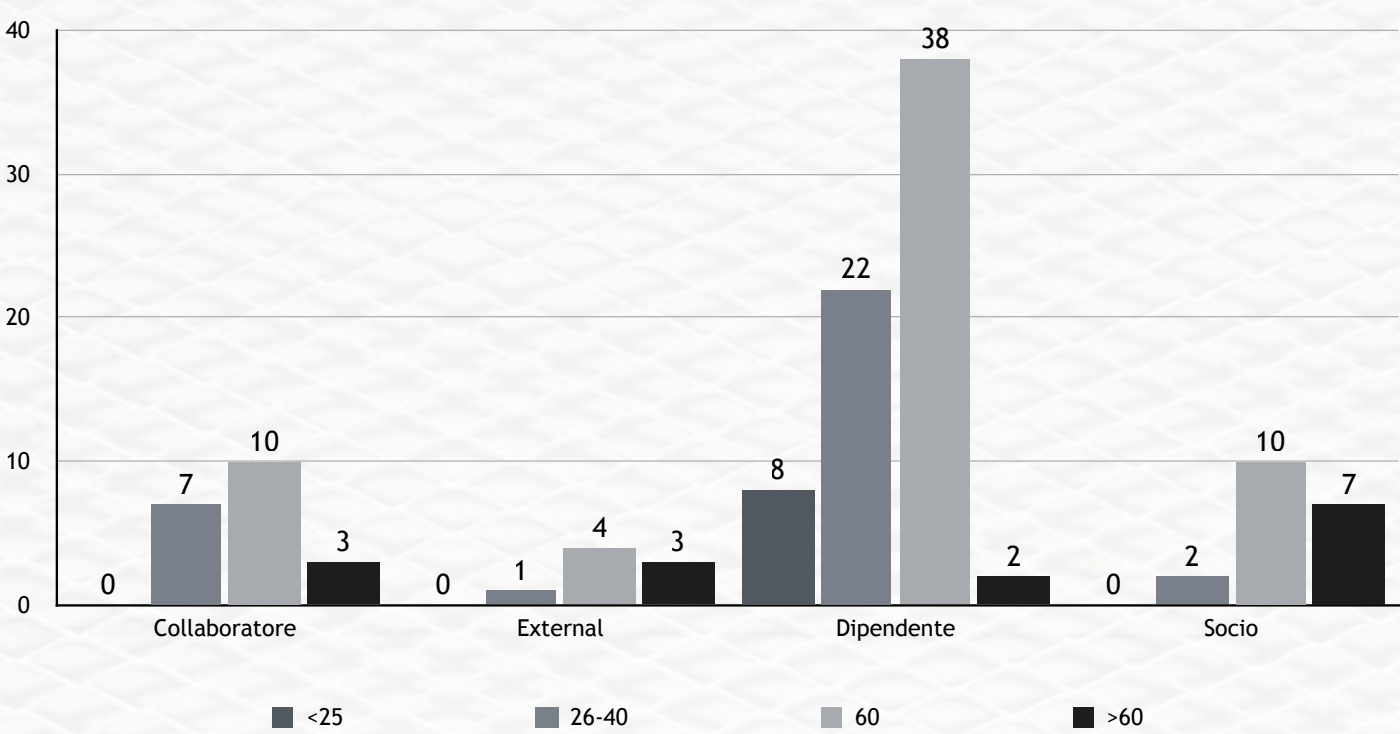
DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ

La struttura anagrafica del Gruppo Integré si caratterizza per un equilibrio generazionale che coniuga esperienza e innovazione. La fascia 41-60 anni rappresenta la parte più consistente della popolazione aziendale (53%), formata da professionisti con un alto livello di competenza e responsabilità. Seguono i lavoratori di età compresa tra 26 e 40 anni (27%), che costituiscono il principale motore di crescita e di sviluppo futuro del Gruppo. I giovani sotto i 25 anni (7%) evidenziano un flusso costante di nuove risorse, mentre il 13% del personale oltre i 60 anni testimonia la continuità della conoscenza e il valore della trasmissione intergenerazionale.

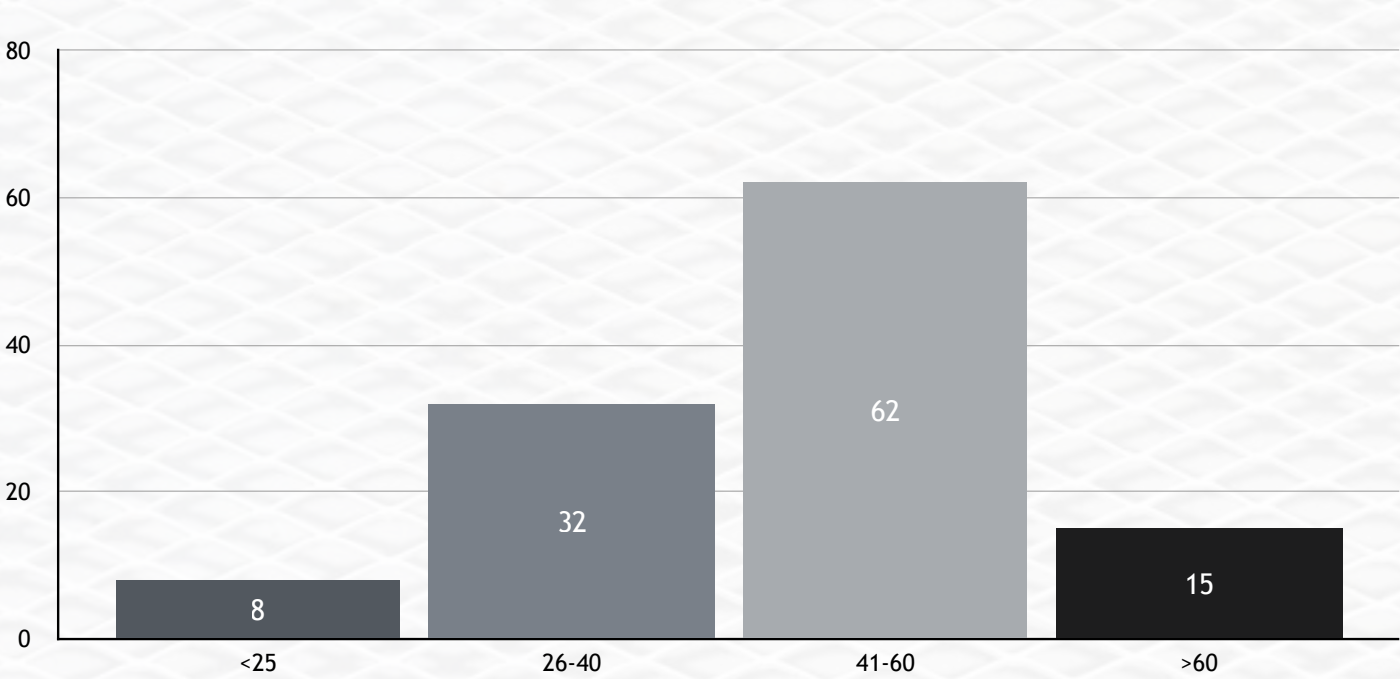
L’analisi combinata tra età e ruolo professionale mostra una prevalenza di dipendenti, con concentrazione nelle fasce centrali e senior, a conferma della solidità del nucleo operativo e della stabilità del Gruppo. I collaboratori presentano una distribuzione più eterogenea, con presenza significativa di professionisti sia esperti sia giovani, favorendo un ricambio generazionale graduale. I soci, perlopiù appartenenti alle fasce più mature, costituiscono la componente strategica e di governance. La distribuzione per età e ruolo riflette un modello organizzativo coeso, intergenerazionale e sostenibile, in cui la diversità anagrafica diventa un fattore di crescita collettiva e un elemento distintivo della cultura del Gruppo.



DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA E CLASSE D’ETÀ



DISTRIBUZIONE PER CLASSE D’ETÀ

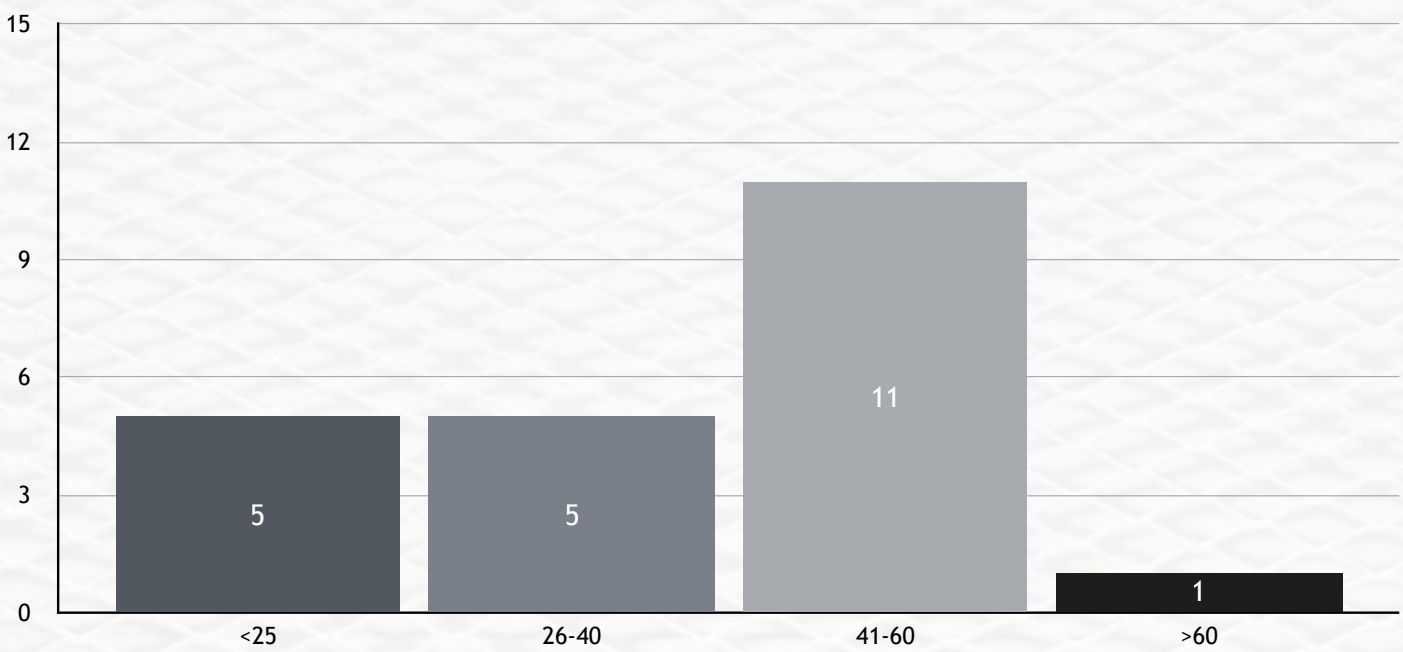


NUOVI INGRESSI - INTEGRÉ

Integré spa ha registrato 22 nuovi ingressi, di cui 17 da integrazione di nuovi studi e 5 da nuovi posti di lavoro generati. I nuovi ingressi sono distribuiti in modo bilanciato tra le diverse fasce d'età. La maggior parte delle nuove assunzioni riguarda la fascia 41-60 anni (11 persone), segno di una strategia mirata all'acquisizione di competenze esperte e consolidate, soprattutto in seguito ai processi di integrazione societaria. Allo stesso tempo, si registra una quota significativa di giovani sotto i 25 anni (5 persone) e di professionisti tra i 26 e i 40 anni (5 persone), in ottica di ricambio generazionale e formazione di nuove figure professionali.

NUOVI INGRESSI - DIPENDENTI							
ANNI	GRANTORTO	PADOVA	PSN / PADOVA EST	GENOVA	ANCONA	BOLOGNA	TOTALE INTEGRÉ
Totale	0	1	5	3	13	0	22
Nuovo ingresso da integrazione	0	0	3	3	11	0	17
<25	0	0	3	0	1	0	4
26-41	0	0	0	0	2	0	1
41-60	0	0	0	3	7	0	2
>60	0	0	0	0	1	0	1
Nuovi posti di lavoro generati	0	1	2	0	2	0	5
<25	0	0	0	0	1	0	1
26-41	0	1	2	0	0	0	3
41-60	0	0	0	0	1	0	1
>60	0	0	0	0	0	0	0

NUOVI INGRESSI PER CLASSE D'ETÀ



FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICHE E PROFESSIONALI

La crescita di Integré si fonda sulla consapevolezza che la competenza professionale rappresenti la principale leva di qualità e innovazione del servizio. La Società ha investito in modo strutturato nella formazione continua di professionisti e dipendenti, promuovendo percorsi di aggiornamento tecnico, crescita personale e sviluppo delle soft skills.

La formazione, intesa come strumento di valorizzazione delle persone e di consolidamento dell’identità benefit, si conferma un elemento distintivo della cultura aziendale.

FORMAZIONE DEI PROFESSIONISTI

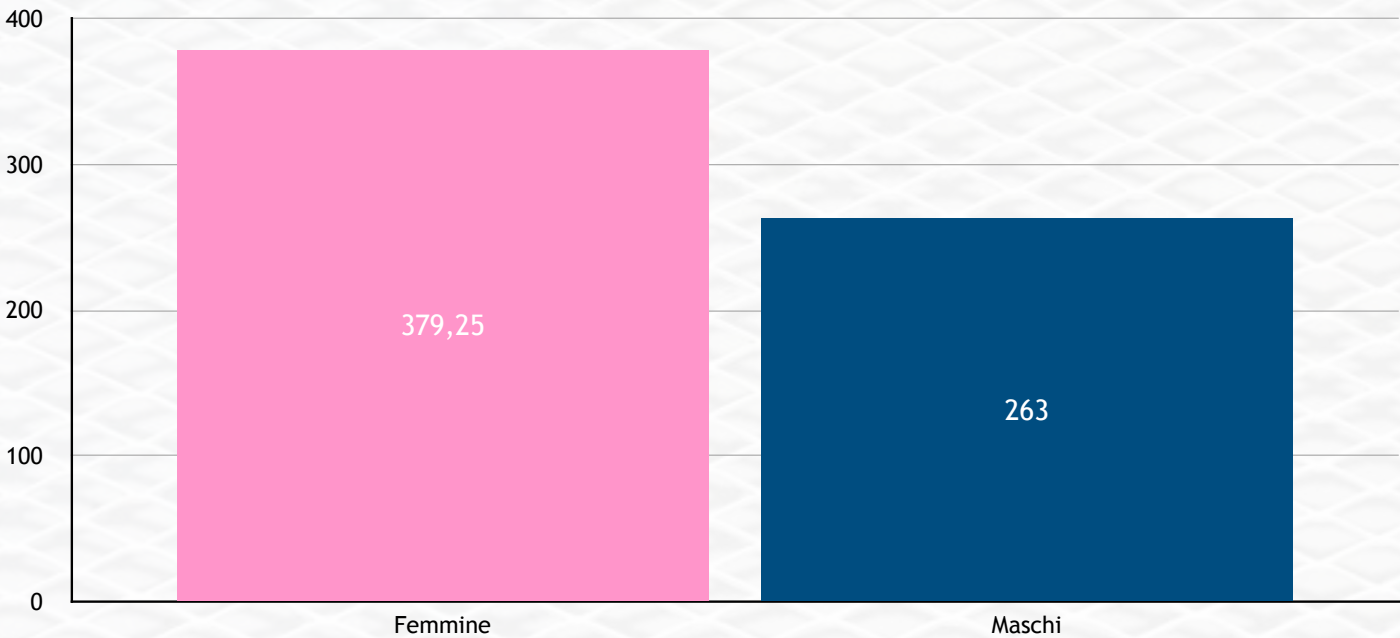
Nel 2024 i professionisti iscritti agli albi dei Dottori Commercialisti e dei Consulenti del Lavoro appartenenti al network Integré hanno complessivamente usufruito di 642 ore di formazione professionale. L’attività formativa ha riguardato principalmente l’aggiornamento normativo, la consulenza fiscale e societaria, le novità in materia di sostenibilità aziendale e la digitalizzazione dei processi.

La distribuzione delle ore di formazione per fascia d’età mostra una concentrazione prevalente nella fascia 41-60 anni, con 424,5 ore complessive, seguita dalla fascia 26-40 anni (159,5 ore) e dagli over 60 (45,25 ore).

ORE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER GENERE E FASCIA DI ETÀ	
GENERE/ETÀ	ORE
FEMMINE	379,25
>60	3,25
41-60	216,50
26-40	159,50
MASCHI	263,00
>60	42,00
41-60	221,00
TOTALE	642,25

ORE DI FORMAZIONE PER TITOLO PROFESSIONALE	
RUOLO	ORE
Consulenti del lavoro	72,00
Dottore commercialista o esperto contabile	570,25
TOTALE	642,25

ORE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER GENERE



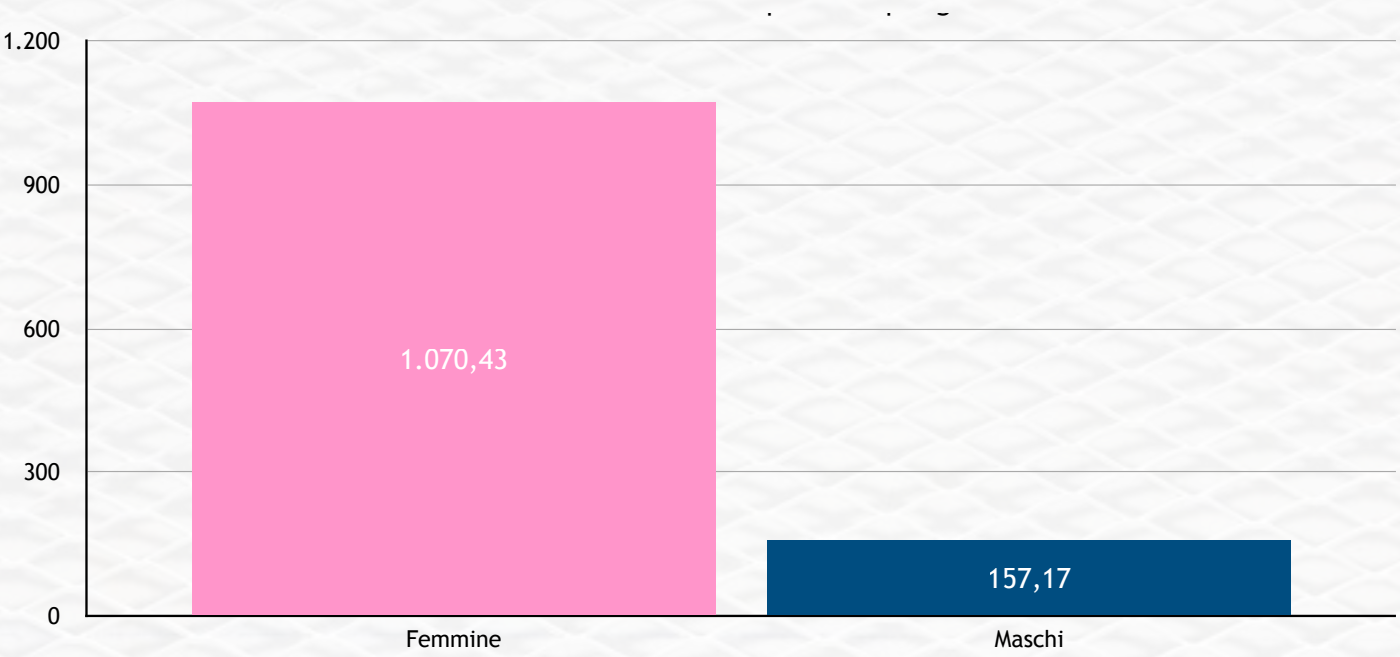
FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Parallelamente alla formazione dei professionisti, Integré ha dedicato nel 2024 una particolare attenzione alla formazione dei propri dipendenti, destinando 1.227,6 ore alla crescita e all’aggiornamento del personale. Le attività hanno riguardato principalmente aree di sviluppo operativo e relazionale, con percorsi su digitalizzazione dei processi, benessere organizzativo, comunicazione efficace e gestione del tempo, oltre a moduli tecnici su tematiche contabili, fiscali e relative alla consulenza del lavoro e all’elaborazione cedolini.

GENERE	ORE
Femmine	1.070,43
Maschi	157,17

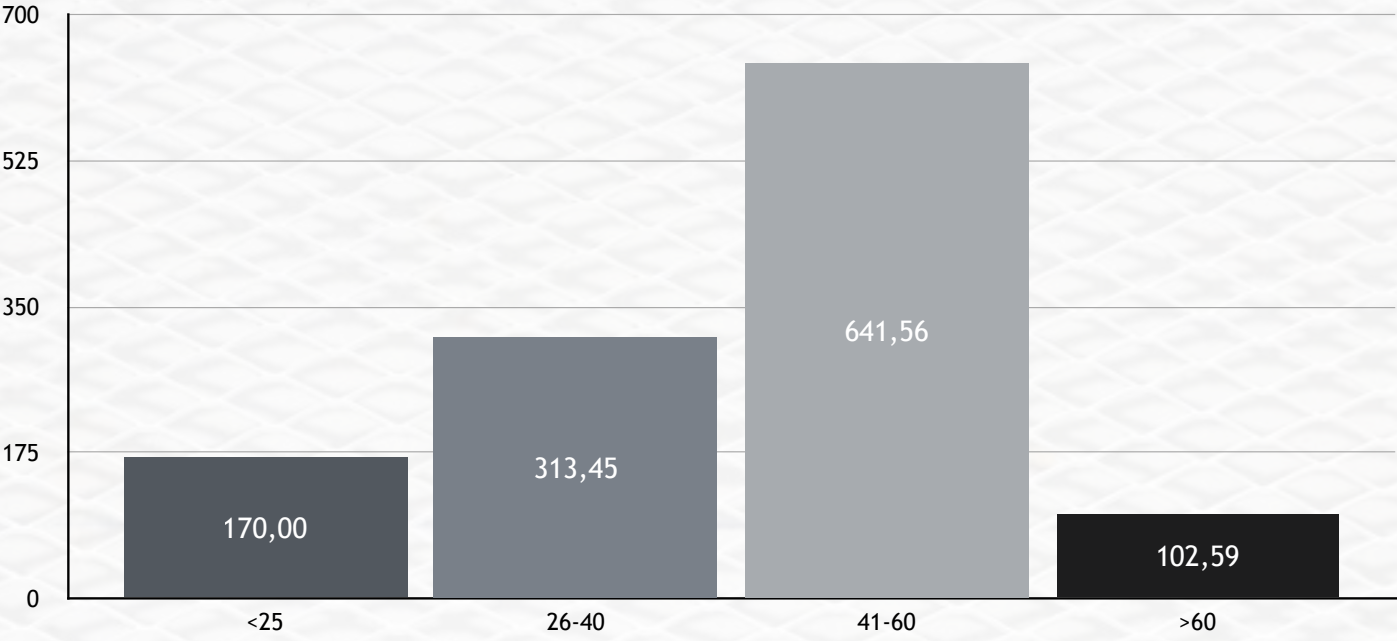
SEDE	ORE
Ancona e Bologna	457,90
Genova	52,00
Grantorto	63,25
Padova	352,53
Padova Est	105,25
Spinea	36,00
Vicenza	160,67
TOTALE	1.227,60

ORE DI FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE

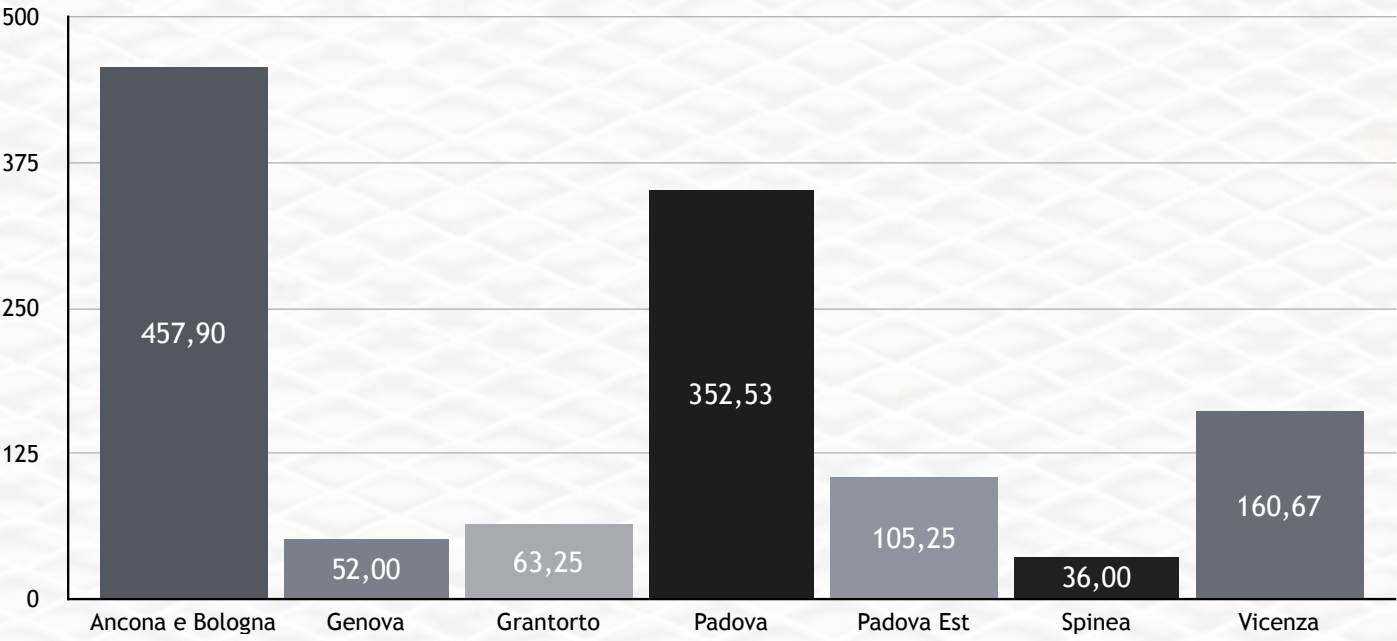


GENERE	FASCIA DI ETÀ	ANCONA	BOLOGNA	GENOVA	GRANTORTO	PADOVA	PADOVA EST	SPINEA	VICENZA	TOTALE
FEMMINE	<25	134,50	0	0	0	0	3,50	0	4,00	152,00
	26-40	74,65	0	0	23,75	26,05	54,25	0	97,25	275,95
	41-60	216,75	1,00	51,00	29,50	275,81	0	24,00	31,50	628,56
	>60	4	0	0	0	0	0	0	19,92	23,92
UOMINI	<25	0	0	0	10,00	0	18,00	0	0	28,00
	26-40	0	0	0	0	8,00	29,50	0	0	37,50
	41-60	0	0	1,00	0	0	0	12,00	0	13,00
	>60	19,00	9,00	0	0	42,67	0	0	8,00	78,67
TOTALE		448,90	9,00	52,00	63,25	352,53	105,25	36,00	160,67	1.227,60

ORE DI FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER FASCIA D’ETÀ



ORE DI FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER SEDE



IMPATTO AMBIENTALE

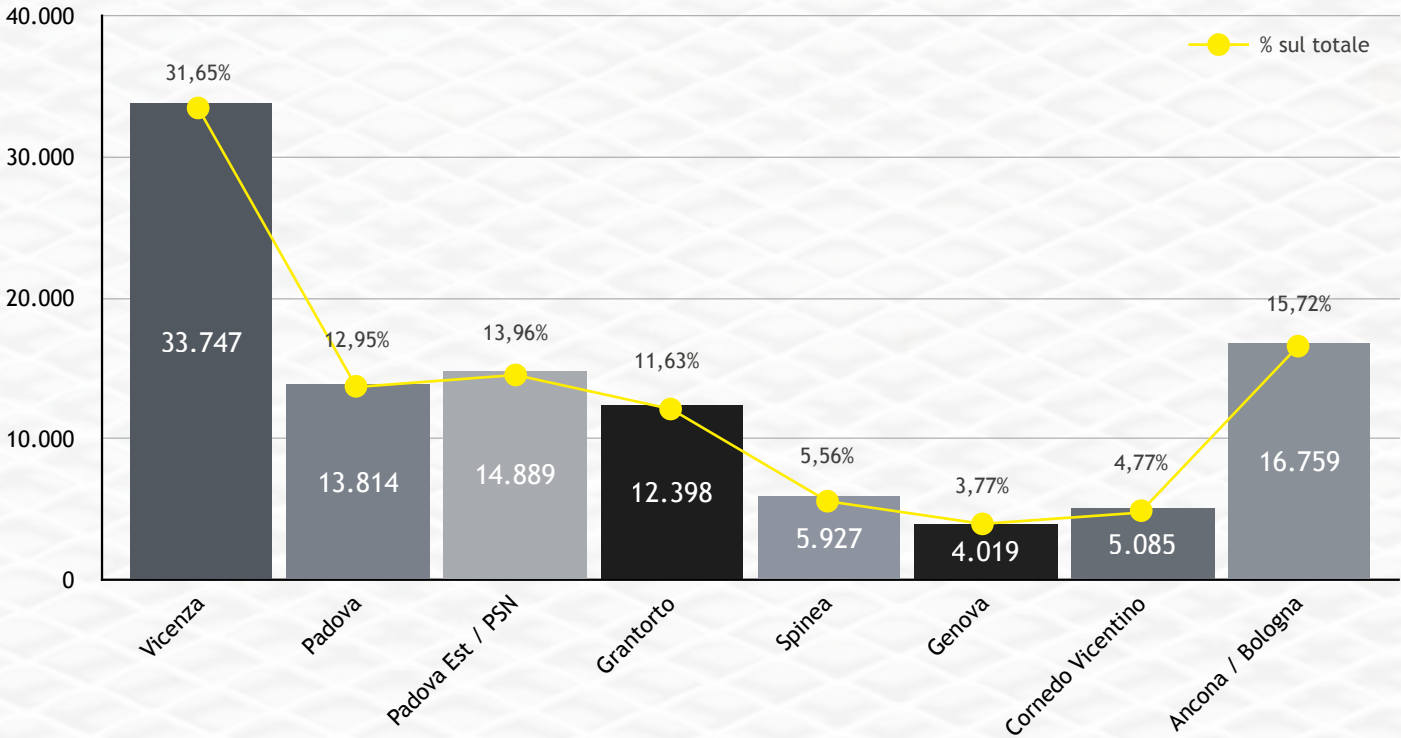
CONSUMO ENERGETICO

Nel 2024 il Gruppo Integré ha consolidato il sistema di monitoraggio dei consumi energetici delle proprie sedi, estendendo la raccolta dati alle superfici degli uffici e alla distribuzione del personale. Il perimetro analizzato, che include le sedi Integré per un totale di 117 persone, ha consentito anche il confronto con i valori registrati nel 2023, ove disponibili, la definizione degli indicatori energetici specifici espressi in kWh per metro quadrato e kWh per persona.

- La sede di Vicenza, che occupa 770 mq e ospita 38 persone, registra un consumo annuo pari a 33.747 kWh, equivalenti a 43,83 kWh/mq e 888,08 kWh/persona. Rispetto al 2023 il dato mostra una riduzione del -42,33%, evidenziando la diminuzione più rilevante tra le sedi comparabili.
- La sede di Padova - Piazza De Gasperi, estesa su 466 mq e con 17 persone, totalizza 13.814 kWh, pari a 29,64 kWh/mq e 812,59 kWh/persona, con una riduzione del -34,77% rispetto all'anno precedente.
- Il polo di Padova Est / Ponte San Nicolò, composto da 310 mq e 15 persone, registra 14.889 kWh, equivalenti a 48,03 kWh/mq e 992,60 kWh/persona;
- La sede di Grantorto, pari a 159 mq e 7 persone, consuma 12.398 kWh, corrispondenti a 77,97 kWh/mq e 1.771,14 kWh/persona. Rispetto all'anno precedente il consumo aumenta del +18,21%.
- La sede di Spinea, con 100 mq e 5 persone, registra 5.927 kWh, pari a 59,27 kWh/mq e 1.185,40 kWh/persona, segnando una riduzione del -21,66% rispetto al 2023.
- La sede di Genova, 300 mq e 5 persone, presenta un consumo di 4.019 kWh, pari a 13,40 kWh/mq e 803,80 kWh/persona;
- Per Cornedo Vicentino, 253 mq e 7 persone, il consumo del 2024 è pari a 5.085 kWh, equivalenti a 20,10 kWh/mq e 726,43 kWh/persona, con un incremento del +2,79% rispetto all'anno precedente.
- Infine, il polo Ancona + Bologna, che complessivamente occupa 380 mq e ospita 23 persone, registra 16.759 kWh, pari a 44,10 kWh/mq e 728,65 kWh/persona.

SEDE	MQ	KWH 2023	KWH 2024	VARIAZIONE % KWH (24-23)	PERSONE INTEGRÉ 2024
Vicenza	770	58.482	33.747	-42,33%	38
Padova	466	21.181	13.814	-34,77%	17
Padova Est / PSN	310	n.d.	14.889	n.d.	15
Grantorto	159	10.488	12.398	+18,21%	7
Spinea	100	7.567	5.927	-21,66%	5
Genova	300	n.d.	4.019	n.d.	5
Cornedo Vicentino	253	4.947	5.085	+2,79%	7
Ancona + Bologna	380	n.d.	16.759	n.d.	23

CONSUMO ENERGETICO 2024 PER SEDE -
VALORI ASSOLUTI E INCIDENZA PERCENTUALE

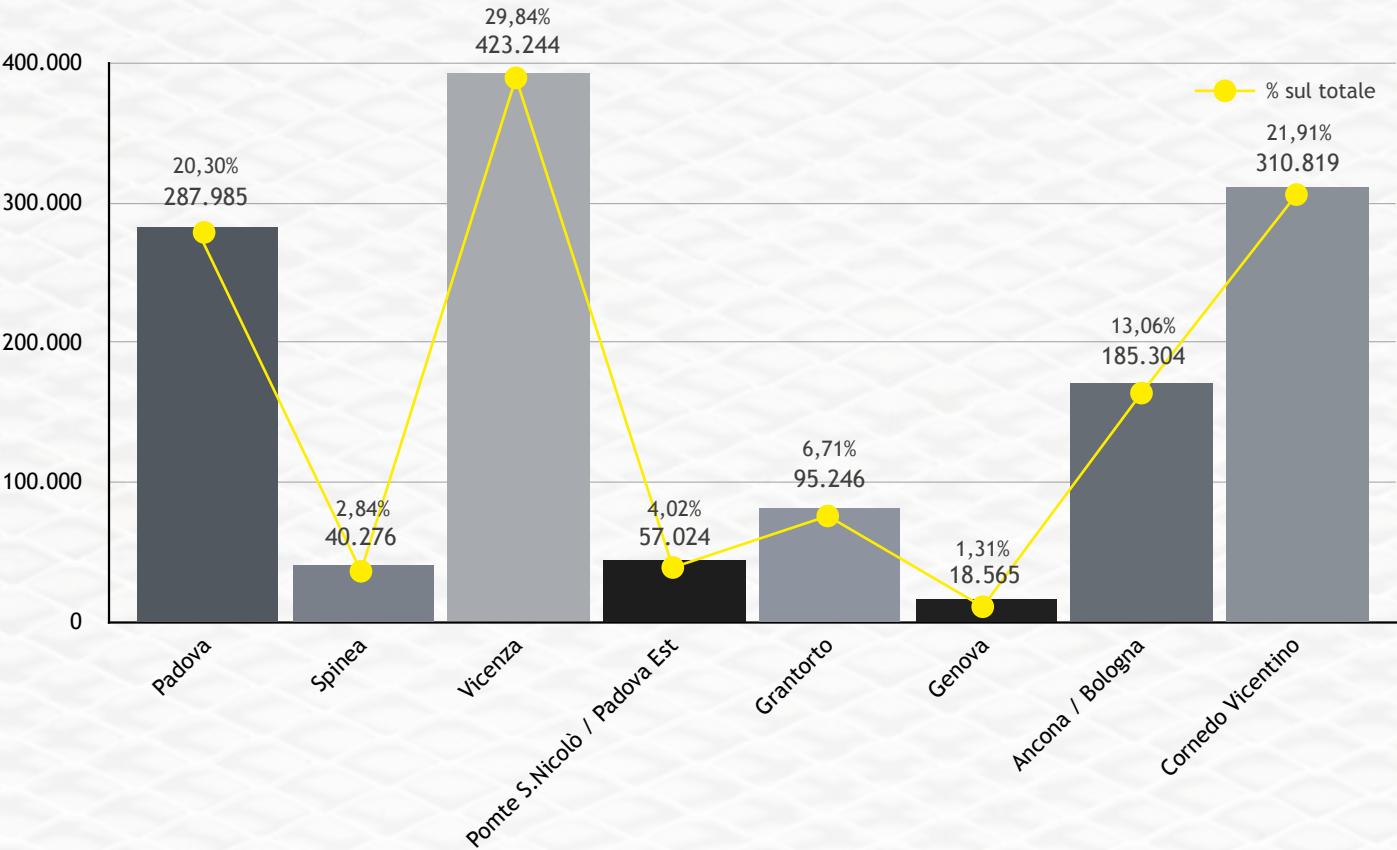


CONSUMO DI CARTA

Nel 2024 il consumo complessivo di carta del Gruppo Integré è stato pari a 1.418.463 stampe, di cui 1.338.492 in bianco e nero e 79.971 a colori, con una media di 109.714 stampe per persona. I volumi più elevati si riscontrano nelle sedi di Vicenza, Padova, Cornedo Vicentino e Ancona/Bologna, mentre le altre sedi presentano valori proporzionati alle dimensioni e alla distribuzione del personale. Il confronto percentuale con il 2023, applicabile alle sole sedi già monitorate, evidenzia incrementi del +10,46% a Padova, del +92,10% a Spinea, del +13,70% a Vicenza e del +283,50% a Ponte San Nicolò/Padova Est, mentre Grantorto registra una riduzione pari a -20,51%. Per Genova, Ancona/Bologna e Cornedo Vicentino non è possibile esprimere variazioni percentuali in quanto nel 2023 non erano presenti nel perimetro di rilevazione.

SEDE	TOTALE B/N 2024	Δ B/N 24-23	TOTALE COLORE 2024	Δ COLORE 24-23	TOTALE 2024	Δ TOTALE 24-23	PERSONE GRUPPO INTEGRÉ 2024	STAMPE PER PERSONA	STAMPE PER PERSONA B/N	STAMPE PER PERSONA COLORE
Padova	282.601	+32.051	5.384	-4.789	287.985	+27.262	17	16.940	16.624	317
Spinea	40.276	+19.310	-	n.d.	40.276	+19.310	5	8.055	8.055	-
Vicenza	391.730	+53.273	31.514	-2.278	423.244	+50.995	38	11.138	10.309	829
Ponte S.Nicolò / Padova Est	44.461	+44.561	12.463	-2.405	57.024	+42.156	15	3.802	2.971	831
Grantorto	81.878	-14.019	13.368	-10.564	95.246	-24.583	7	13.607	11.697	1.910
Genova	16.956	n.d.	1.609	n.d.	18.565	n.d.	5	3.713	3.391	322
Ancona / Bologna	169.908	n.d.	15.396	n.d.	185.304	n.d.	23	8.057	7.387	669
Cornedo Vicentino	310.582	n.d.	237	n.d.	310.819	n.d.	7	44.403	44.369	34

CONSUMO DI CARTA 2024 PER SEDE - TOTALE STAMPE E INCIDENZA PERCENTUALE



SEDE	TOTALE STAMPE 2024	% SUL TOTALE
Vicenza	423.244	29,83%
Cornedo Vicentino	310.819	21,91%
Padova	287.985	20,30%
Ancona / Bologna	185.304	13,07%
Grantorto	95.246	6,72%
Ponte San Nicolò/ Padova Est	57.024	4,02%
Spinea	40.276	2,84%
Genova	18.565	1,31%

INDICE GRI

GRI 1: PRINCIPI FONDAMENTALI 2021	7
GRI 2: INFORMATIVE GENERALI 2021	-
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE	
- 2-1 Dettagli organizzativi	
- 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	
7 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	
7 2-4 Revisione delle informazioni	
14 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business (attività, prodotti, servizi e mercati serviti, catena di fornitura, ecc.)	
49-64 2-7 Dipendenti (n. dei dipendenti per contratto di lavoro - a tempo indeterminato, temporaneo, full-time, part-time - ripartiti per genere ed area geografica)	
49-64 2-8 Lavoratori non dipendenti (n dei lavoratori non dipendenti il cui lavoro è controllato dall'organizzazione, specificando le tipologie di rapporti contrattuali più comuni e di lavoro svolto)	
37-43 2-9 Struttura e composizione della governance (inclusi i comitati del massimo organo di governo, i membri esecutivi o non esecutivi, ecc.)	
37-43 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo (descrivendo i criteri utilizzati, l'indipendenza, la competenza, ecc.)	
7, 37-43 2-11 Presidente del massimo organo di governo (indicare se il Presidente	

	ricopre anche un ruolo esecutivo, le sue funzioni nel management, le ragioni di questo assetto e come vengono prevenuti e mitigati i conflitti di interesse)
37-43	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti (tra cui il ruolo del massimo organo di governo e dei senior manager nello sviluppo, nell'approvazione e nell'aggiornamento di strategie, politiche e obiettivi sullo sviluppo sostenibile, ecc.)
40-41	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti (come il massimo organo di governo delega la responsabilità della gestione di impatti dell'organizzazione sull'economica, sull'ambiente e sulle persone, ecc.)
7, 37-43	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
-	2-15 Conflitti d'interesse (descrivere i processi del massimo organo di governo intesi a garantire che i conflitti d'interesse siano prevenuti e mitigati, ecc.)
-	2-16 Comunicazione delle criticità (se e come le criticità vengono comunicate al massimo organo di governo, ecc.)
-	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo (misure intraprese per accrescere conoscenze ed esperienze sul tema dello sviluppo sostenibile)
40-41	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo (nel controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone)
-	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni (dei membri del massimo organo di governo e degli alti dirigenti)
-	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione
-	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale (rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti ad esclusione della suddetta persona;

rapporto fra l’aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l’aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti - ad esclusione della suddetta persona)

STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI

5, 47	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile (dichiarazione del massimo organo di governo o del dirigente di più alto livello sull’importanza dello sviluppo sostenibile e sulla strategia per contribuire a questo)
42-43	2-23 Impegno in termini di policy
42-43	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy
-	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi
42-43	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni (descrizione delle procedure per richiedere chiarimenti sull’attuazione di politiche e prassi per una condotta aziendale responsabile; sollevare preoccupazioni relative alla condotta aziendale)
-	2-27 Conformità a leggi e regolamenti (tra cui il n. totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti; n. totale e il valore monetario delle multe pagate per i casi di non conformità)
31-34	2-28 Appartenenza ad associazioni (di settore, di categoria o altre associazioni in cui l’organizzazione partecipa con un ruolo significativo)

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

31-34	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder (inclusa la descrizione delle categorie di soggetti coinvolti e in che modo sono identificati; la finalità del coinvolgimento e come l’organizzazione garantisce il loro ingaggio)
-	2-30 Contratti collettivi (indicare la percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi; indicare come vengono determinate le condizioni di lavoro per i lavoratori non coperti da contratti collettivi)

GRI 3:
TEMI MATERIALI 2021

25-29	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali
25-29	3-2 Elenco di temi materiali

STANDARD SPECIFICI E INFORMATIVE MATERIALI

GRI 201:
PERFORMANCE ECONOMICA 2016

45-46	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito (inclusi ricavi, costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, pagamenti alla Pubblica Amministrazione e investimenti nella comunità)
-	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico
-	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit e altri piani pensionistici
-	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

GRI 203:
IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016

47	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi supportati (indicare la portata degli investimenti infrastrutturali significativi e dei servizi finanziati; gli impatti attuali o previsti sulle economie locali, inclusi impatti positivi e negativi; se questi investimenti e servizi sono impegni commerciali, in natura o pro bono)
45	203-2 Impatti economici indiretti significativi (fornire esempi di impatti economici indiretti significativi individuati dall’organizzazione, includendo impatti positivi e negativi, ecc.)

GRI 204:
PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO 2016

14-19 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali (in relazione alle sedi operative più significative)

GRI 205:
ANTICORRUZIONE 2016

- 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione (indicare il numero e la percentuale di operazioni valutate per rischi legati alla corruzione)
- 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure (indicare il numero e la percentuale di membri dell’organo di governo e dei dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione)
- non si sono riscontrati casi 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate (indicare numero totale e natura degli episodi di corruzione accertati, ecc.)

GRI 206:
COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016

- non si sono riscontrati casi 206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche (numero di azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche)

GRI 301:
MATERIALI 2016

- 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume (materiali utilizzati per produrre e confezionare i prodotti e i servizi primari divisi in materiali non rinnovabili e rinnovabili)
- 301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati

GRI 302:
ENERGIA 201

- 67-68 302-1 Consumo di energia interno all’organizzazione
- 302-2 Consumo di energia esterno all’organizzazione
- 302-3 Intensità energetica
- 67-68 302-4 Riduzione del consumo di energia
- 302-5 Riduzione dei requisiti energetici di prodotti e servizi

GRI 303:
ACQUA ED EFFLUENTI 2018

- 303-1 Interazione con l’acqua come risorsa condivisa
- 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell’acqua
- 303-3 Prelievo idrico
- 303-4 Scarico idrico
- 303-5 Consumo idrico

GRI 304:
BIODIVERSITÀ 2016

- 304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree
- 304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità
- 304-3 Habitat protetti o ripristinati
- 304-4 Specie dell’elenco di preservazione nazionale con habitat in aree interessate da operazioni

GRI 305:
EMISSIONI 2016

- 305-1 Emissioni di gas a effetto serra

GRI 306:
SCARICHI IDRICI E RIFIUTI 2016

- 306-2 rifiuti per tipo e metodo di smaltimento

GRI 306:
RIFIUTI 2020

70-71 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti

70-71 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti

70-71 306-3 Rifiuti generati

- 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica

- 306-5 Rifiuti conferiti in discarica

GRI 308:
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI 2016

- 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali (indicare la percentuale)
- 308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate

GRI 401:
OCCUPAZIONE 2016

58 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti (indicare il numero totale e tasso di turnover del personale e dei nuovi dipendenti e di avvicendamento di dipendenti, suddiviso per età, genere e area geografica)

- 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time
- 401-3 Congedo parentale (incluso il tasso di rientro al lavoro e tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere)

GRI 402:
GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SINDACALI 2016

- 402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative (specificando se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva)

GRI 403:
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018

tutta l'organizzazione come da norme nazionali 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

- 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

- 403-3 Servizi per la salute professionale

- 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

- 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

- 403-6 Promozione della salute dei lavoratori

tutta l'organizzazione come da norme nazionali 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

non si sono riscontrati casi 403-9 Infortuni sul lavoro

non si sono riscontrati casi 403-10 Malattia professionale

GRI 404:
FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016

60-64	404-1 Numero medio di ore di formazione all’anno per dipendente
-	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione
-	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

GRI 405:
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016

60-64	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (riportando la percentuale di componenti degli organi di governo e di dipendenti per genere, fascia di età e per altri indicatori di diversità, se rilevanti)
diritto tutelato dal CCNL	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (per ciascuna categoria di dipendenti)

GRI 406:
NON DISCRIMINAZIONE 2016

non si sono riscontrati casi	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
------------------------------	---

GRI 413:
COMUNITÀ LOCALI 2016

31-34	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo (indicare la percentuale)
non si sono riscontrati casi	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali

GRI 414:
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI 2016

non si sono riscontrati casi	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali (indicare la percentuale)
non si sono riscontrati casi	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese

GRI 416:
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016

non si sono riscontrati casi	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotto e servizi (indicare la percentuale di categorie di prodotto e servizio significative in relazione alle quali vengono valutati gli impatti)
non si sono riscontrati casi	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi (precisando se hanno generato un’ammenda, una sanzione o un avviso)

GRI 417:
MARKETING ED ETICHETTATURA 2016

-	417-1 Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi
non si sono riscontrati casi	417-2 Episodi di non conformità concernenti l’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi (precisando se hanno generato un’ammenda, una sanzione o un avviso)
non si sono riscontrati casi	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing (precisando se hanno generato un’ammenda, una sanzione o un avviso)

GRI 418:
PRIVACY DEI CLIENTI 2016

non si sono riscontrati casi	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati (ricevute da parti terze e confermate dall’organizzazione o da enti regolatori)
------------------------------	---

integré

Integré è il punto di riferimento per tutte le aziende che vogliono ottenere servizi a 360 gradi per il proprio business.

ANCONA

Corso Stamira, 61 - 60122
Tel. +39 071 200120

ANCONA

Piazza della Repubblica,
1 - 60122
Tel. +39 071 200120

BOLOGNA

Piazza dei Martiri, 5/2 - 40121
Tel. +39 051 0185583

PADOVA

Piazza A. De Gasperi, 45/A -
35131
Tel. +39 049 664488

PADOVA

Via G. Savelli, 28 - 35129
Tel. +39 049 8077533

GRANTORTO (PD)

Via A. De Gasperi, 29/B -
35010
Tel. +39 049 9490166

GENOVA

Via XX Settembre, 28/7 - 16121
Tel. +39 010 561689

SPINEA (VE)

Via Vittorio Alfieri, 1/A - 30038
Tel. +39 041 5085028

VICENZA

Viale dell'Industria, 37, 36100
Tel. +39 0444 925950

CORNEDO VICENTINO (VI)

Viale U. Tassoni, 10, 36073 (VI)
Tel. +39 0445 953077

LONDRA

150-151 Fleet Street - EC4A 2DQ
Tel. +44 20 7440 1820

Integré S.p.A. Società Benefit desidera ringraziare tutte le persone che ne hanno reso possibile il percorso: collaboratori, dipendenti, partner e clienti che ogni giorno scelgono di camminare insieme.

Un grazie sincero va alle donne e agli uomini di Integré, per la passione, la professionalità e la fiducia che mettono in ogni progetto.

Un pensiero di riconoscenza anche ai partner e ai fornitori, che con competenza e collaborazione contribuiscono al nostro sviluppo sostenibile, e ad AMP Consulting S.r.l., per il prezioso supporto nella redazione di questo Bilancio di Sostenibilità.

Guardando al futuro, Integré rinnova la propria gratitudine verso tutti coloro che credono nei suoi valori e nella sua missione: crescere insieme, in modo responsabile, umano e duraturo.

Integré S.p.A.



AMP Consulting Srl
Via dell'Industria 37,
Vicenza (VI) - 36100

+39 0444 925950
info@ampconsulting.it

Dott. Daniele Mazzonetto
Tommaso D'Este



intégré