

OPENING THE HOUSE OF NATIVA

NATIVA

Relazione di impatto 02024





LA BANDIERA IN COPERTINA

“L’Italia ripudia la guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni; promuove e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo”

- Articolo 11 della Costituzione Italiana -

NATIVA si riconosce nei principi dell’Articolo 11 della Costituzione Italiana ed esclude di erogare servizi a imprese operanti nell’industria bellica.

Inoltre NATIVA rafforza i propri impegni in tema di Diversità e Inclusion e attraverso un piano dedicato, un percorso di formazione in collaborazione con Fondazione Libellula e l’impegno per l’ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

Dal 2010 acceleriamo la transizione verso paradigmi rigenerativi.

INDICE

LETTERA DEI FOUNDER	/ 4
01 FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE	/ 14
02 SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO	/ 21
03 EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS	/ 30
04 SINERGIE	/ 40
05 NEUTRALITÀ CLIMATICA	/ 46
06 RESPONSABILITÀ, TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ	/ 49
NOTA METODOLOGICA	/ 52

LETTERA DEI FOUNDER

Anno 2025 - riguardando al 2024, NATIVA continua il suo viaggio con la ferma convinzione che l'innovazione verso modelli economici che contribuiscono al **benessere diffuso e di lungo termine** debba rimanere un punto fermo nell'era che potremmo definire di **"perma-disruption"**: un flusso di cambiamenti sempre più profondi e pervasivi che non si ferma mai. Quello che un tempo avremmo definito "crisi" è ora quotidianità.

Di fronte a questo scenario, abbiamo trovato ispirazione dal discorso che Maria Ressa, giornalista filippina, co-founder del sito di notizie indipendente Rappler e premio Nobel per la Pace 2021, ha pronunciato al Commencement di Harvard nel 2024 (e nel parlarne, mandiamo un tributo ad Harvard e alle università pubbliche e private degli USA e di tutto il mondo la cui libertà è messa in discussione per ingerenza governativa, politica, o di altra natura). Il discorso di Maria Ressa si focalizza sul fatto che viviamo in un'epoca in cui le informazioni sono distorte, manipolate, e la verità diventa sempre più sfuggente.

Ma la verità è il fondamento di ogni relazione e senza la **verità** non c'è **fiducia**. Senza fiducia, non possiamo costruire una realtà condivisa né una democrazia funzionante. Se vogliamo affrontare le sfide globali e locali - dalla crisi climatica alla lotta contro le ingiustizie sociali - è prioritario ristabilire l'integrità delle informazioni e ricostruire la fiducia. Se ci pensiamo, questo è anche il driver fondamentale dell'ondata di normative che l'Unione Europea negli ultimi anni ha emanato in materia di evoluzione dei mo-

delli di business: reporting e disclosure avrebbero proprio l'intento di fare chiarezza su materie di grande complessità.

Ed è quello che NATIVA fa sempre e continuerà a fare, con il massimo impegno in termini di solidità scientifica, integrità e disciplina nel progettare ed implementare i nostri framework. Vogliamo essere sempre più una voce chiara nella confusione. In un mondo in cui tutto può cambiare in un attimo, l'opportunità - o più probabilmente la necessità - di crescere rispondendo a necessità primarie è davanti a noi, pronta per essere colta. Maria Ressa sintetizza l'essenza del suo messaggio in una sorta di mantra:

**"CHOOSE YOUR
BEST SELF.
TURN CRISIS INTO
OPPORTUNITY.
BE VULNERABLE.
THIS IS IT."**

Queste sono le parole che abbiamo scelto per il 2025, che a partire dal nostro Convivium di gennaio, ci guidano nell'affrontare le sfide di quest'anno. Il cambiamento di contesto rende ancora più necessario quello che facciamo: le sfide globali, le crisi ambientali, la polarizzazione della società spingono le aziende a ridefinire le loro strategie per continuare a creare valore ed esortano noi a rinnovare l'impegno. E nel farlo intendiamo applicare il dettato di Maria Ressa:

"Scegliete il vostro miglior sé": questa è una delle chiavi per affrontare il nostro tempo. Ogni giorno, siamo chiamati a prendere decisioni che riflettano i nostri valori più profondi. La nostra integrità è il fondamento su cui costruire ogni azione, ogni relazione, ogni progetto. Mantenere la nostra autenticità e il nostro purpose è una scelta non facile ma che rinnoviamo quotidianamente.

"Trasformate le crisi in opportunità" non è solo uno slogan, ma un mindset che vogliamo applicare ogni giorno, nelle nostre azioni e nelle nostre vite. Solo quando siamo messi alla prova possiamo scoprire di che pasta siamo fatti. Ogni difficoltà, se affrontata con coraggio, può portare a soluzioni innovative e durature. E il coraggio non è la mancanza di paura. È l'intenzionalità che ci fa andare avanti comunque verso quello in cui crediamo, anche tenendosi addosso la paura.

"Siate vulnerabili, esserlo è un atto di coraggio"

Abbassare la guardia e mostrare le nostre debolezze non significa essere deboli, ma essere pronti a creare legami autentici con gli altri. In un mondo sempre più individualista, scegliere di essere vulnerabili è la chiave per aprire un dialogo e trovare soluzioni a problemi vecchi e nuovi.

Queste parole ci guideranno nel corso del 2025 e oltre, e ci aiuteranno a portare avanti una nuova fase di sviluppo di NATIVA. Dopo anni di incubazione, di prove ed errori, piccoli successi e fallimenti, siamo finalmente arrivati a concepire e iniziare la **costruzione di una nuova NATIVA**. L'inizio di qualcosa è per noi in realtà uno stadio di passaggio, da una forma ad un'altra, risultato di un processo di aggiustamento continuo, in cui decidiamo di concederci il tempo e lo spazio, senza l'ansia del risultato a tutti i costi. Crediamo nel gerundio come la forma del cambiamento.

Costruendo NATIVA, stiamo realizzando un' **"architettura" collettiva**, fatta da molteplici **"Benefit Unit"**, che agendo in sinergia amplificano la creazione di valore.

Questa nuova architettura è e sarà una nuova casa, aperta al contributo di tutte le persone di NATIVA e dei nostri stakeholder, in un ecosistema in cui le idee, le azioni e le persone si incontrano per costruire qualcosa di bello che prima non c'era e per continuare a ribaltare le prospettive su cosa sia normale.

Questa è la Open House of NATIVA e la vedremo nel corso del 2025.

AVANTI.

ESSERE UNA MULTI BENEFIT COMPANY

La nostra nuova identità di **Multi Benefit** trova espressione nel concetto di **Open House of NATIVA**: il concetto di Open House richiama all'apertura, all'accoglienza, alla coerenza di visioni e valori sotto lo stesso 'tetto' ma anche alla diversità e specializzazione che si può trovare nelle diverse stanze.

House of NATIVA è uno spazio di espressione, collaborazione e crescita, dove individui e organizzazioni si riuniscono per dare forma a un futuro rigenerativo.

House of NATIVA esiste per poter accompagnare la transizione delle aziende e del loro ecosistema in modo olistico, integrato e quindi per creare vero valore al contemporaneo economico, sociale e ambientale.

Potremmo dire che la progettazione è iniziata fin dalla nascita di NATIVA e il 2024 è stato l'anno della progettazione di dettaglio dell'architettura che ospiterà l'implementazione e lo sviluppo - in un eterno gerundio - delle nuove Benefit Unit.

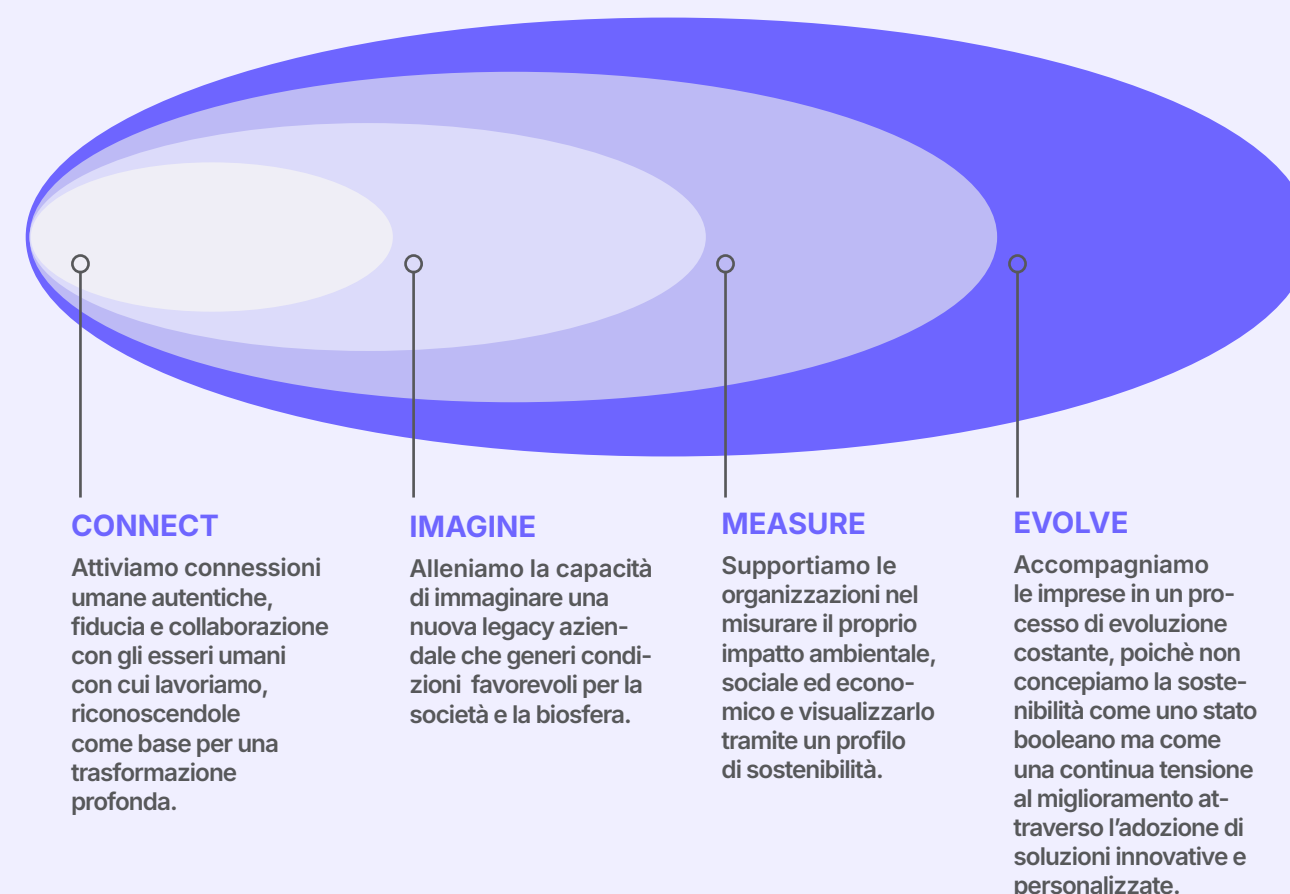
Ma quali sono le Benefit Unit della Open House of NATIVA?

EVOLUTION - Revitalize Business

Abbiamo sempre detto che lo scopo di NATIVA è "Creare condizioni favorevoli alla Vita". Oggi il business va nella direzione opposta, per cui attraverso le attività di Evolution ci prefiggiamo di 'Riportare la Vita e la Vitalità' dentro l'attività d'impresa ed economica: Revitalize Business.

Attraverso le attività di progettazione rigenerativa e l'accompagnamento in percorsi evolutivi, Evolution propone un approccio sistemico orientato alla **creazione di valore**. Da oltre 15 anni, grazie a modelli e leve perfezionati e diffusi a livello europeo, accompagniamo le organizzazioni in percorsi di trasformazione a 360 gradi tramite rigore **scientifico** e approccio **umano**.

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo articolato la nostra Teoria del Cambiamento secondo quattro step fondamentali:



NATIVA NELL'EMISFERO SUD

Ad oggi Evolution sta consolidando sempre più la propria presenza internazionale, con un particolare focus sullo sviluppo di NATIVA Brasile che passa attraverso l'apertura di un ufficio a San Paolo.

In meno di tre anni di attività nel paese, la Unit ha attivato 27 progetti di evoluzione con organizzazioni brasiliane, co-organizzato 5 eventi dedicati alla sostenibilità in tutto il Brasile e tenuto interventi con nostri speaker esperti in 24 eventi di livello nazionale e locale.

HOTWATER - Creatives for change

L'agenzia creativa e di comunicazione che permette di esprimere il nuovo posizionamento delle aziende a seguito del percorso di evoluzione intrapreso, identificando gli snodi di creazione di valore e trasformandoli in narrazioni coinvolgenti.

SPACESHIP - Sustainability for small businesses

La piattaforma SaaS dedicata a PMI, professionisti e filiere che rende accessibili conoscenze e strumenti per intraprendere percorsi tematici di misurazione, progettazione ed evoluzione sostenibile in autonomia o con il supporto di NATIVA.

CAMPUS - Growing a regenerative mindset

La scuola di alta formazione di NATIVA che supporta professionisti, imprese e new gen ad affrontare le sfide della sostenibilità e coglierne le opportunità, offrendo percorsi trasformativi di apprendimento per abbracciare un mindset rigenerativo e portarlo nelle proprie organizzazioni e nelle proprie vite.

BETTER BUILDING - Design in balance

Lo studio che accompagna le aziende nella realizzazione di spazi che superano la loro funzione primaria, trasformandoli in strumenti di benessere, ispirazione e crescita condivisa, unendo le migliori pratiche di green building a un approccio integrato che combina normative, innovazione tecnologica, strategie ESG e attenzione ai bisogni umani.

NATIVA come Multi Benefit Company si configura quindi come un ecosistema di unità specializzate che interagiscono in maniera sistemica e interdipendente e amplificano l'impatto positivo.

Il modello Multi Benefit aumenta agilità e scalabilità, permettendo a ogni Benefit Unit di innovare con autonomia e allo stesso tempo in sinergia con la visione comune.

La misurazione dell'impatto diventa più mirata, il posizionamento più chiaro e le opportunità di crescita si moltiplicano.

Con questa trasformazione, NATIVA non è più solo un'azienda, è un network di cambiamento sistemico.

IL CONFINE INTERNO-ESTERNO NON ESISTE: L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Per noi la materialità è l'emblema della stakeholder economy: rompe la separazione tra interno ed esterno e spinge oltre il modello in cui si misura il valore economico generato, senza debitamente considerare quello estratto dalla società e dalla biosfera.

Il concetto di materialità nasce nel mondo contabile e finanziario, come riferimento per gli investitori e include aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG). Dal 2014 l'UE ha reso obbligatoria la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) per le grandi aziende, basata proprio su un'analisi di materialità ESG. Oggi, con la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), il concetto si evolve ancora: non si parla più di reporting "non finanziario" ma di "sostenibilità", posizionandola a pieno titolo come parte integrante della performance aziendale. Il nuovo paradigma è il **reporting integrato**, una sintesi che unisce la dimensione economica e quella della considerazione degli impatti sociali e ambientali in un'unica visione strategica. Vista la nostra vocazione, l'applicazione strutturata dell'analisi su noi stessi ha portato meno elementi di novità rispetto a quelli che emergono con aziende che seguono una impostazione più tradizionale e non completamente **'sustainable innovation-driven'**.

Siamo partiti dall'analisi della nostra **catena del valore** per meglio comprendere il nostro ruolo all'interno del sistema economico e sociale. Questo approccio ci ha permesso di rimettere a fuoco le nostre principali interdipendenze e i nostri impatti più rilevanti: le Nativer e i Nativer e le aziende del nostro **ecosistema**, su cui

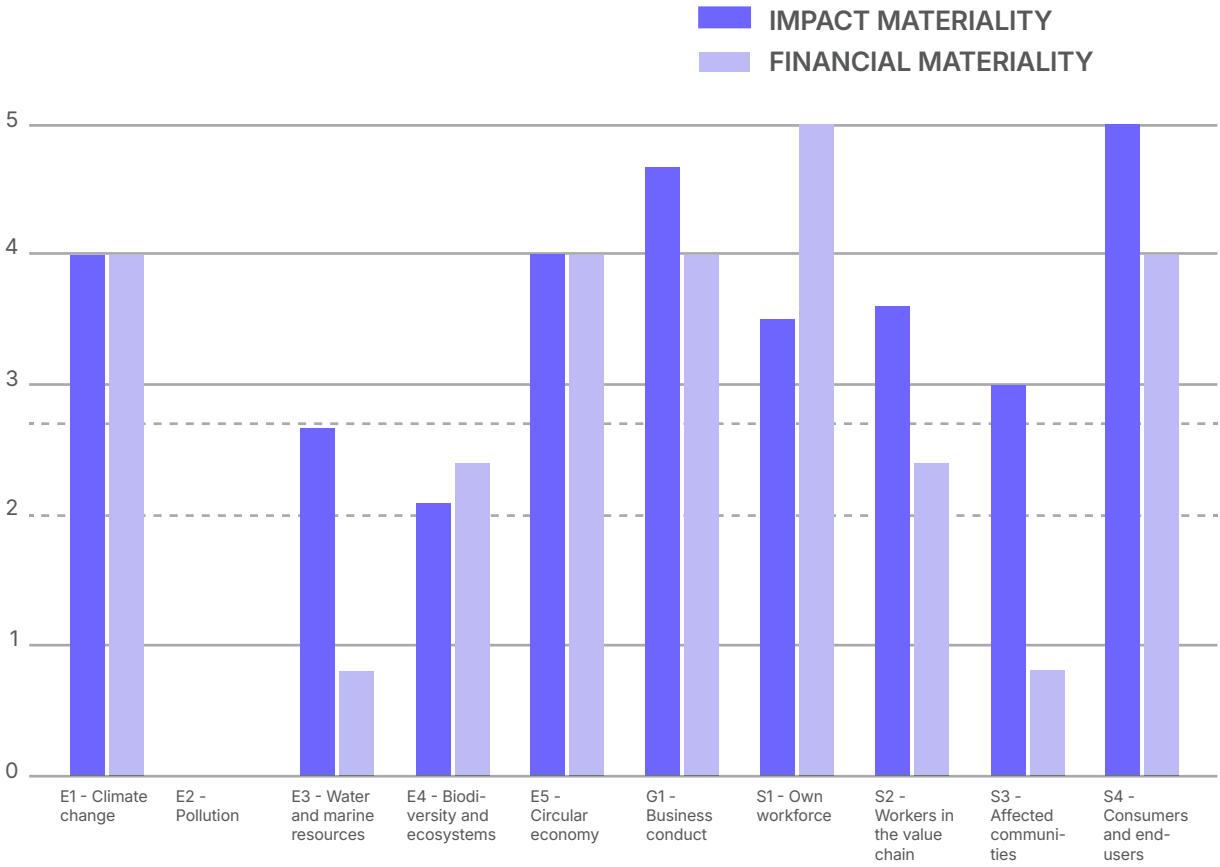
generiamo i nostri maggiori impatti attraverso i nostri framework.

Avendo mappato gli IRO (Impacts, Risks, Opportunities) in termini di azioni, cause ed effetti abbiamo approfondito la comprensione di quali azioni possano avere un maggiore impatto attuale e potenziale e di quanto questo costituisca un rischio o un'opportunità nel breve, medio, lungo termine. L'analisi evidenzia impatti positivi indiretti sui nostri Consumers and End Users (S4), in particolare rispetto ai temi del Climate Change (E1) e della Circular Economy (E5), su cui la maggior parte dei nostri framework genera effetti positivi. Un impatto significativo emerge anche sul tema del Business Conduct (G1): attraverso il Modello Benefit, che NATIVA promuove in Italia dal 2016, contribuiamo a rafforzare la governance e a diffondere una cultura aziendale orientata alla creazione di valore condiviso.

I nostri impatti negativi si concentrano nell'area ambientale, in particolare per quanto riguarda consumi ed emissioni legate ai consumi degli uffici e a viaggi e trasferte, seppur limitati vista la nostra natura di società di servizi.

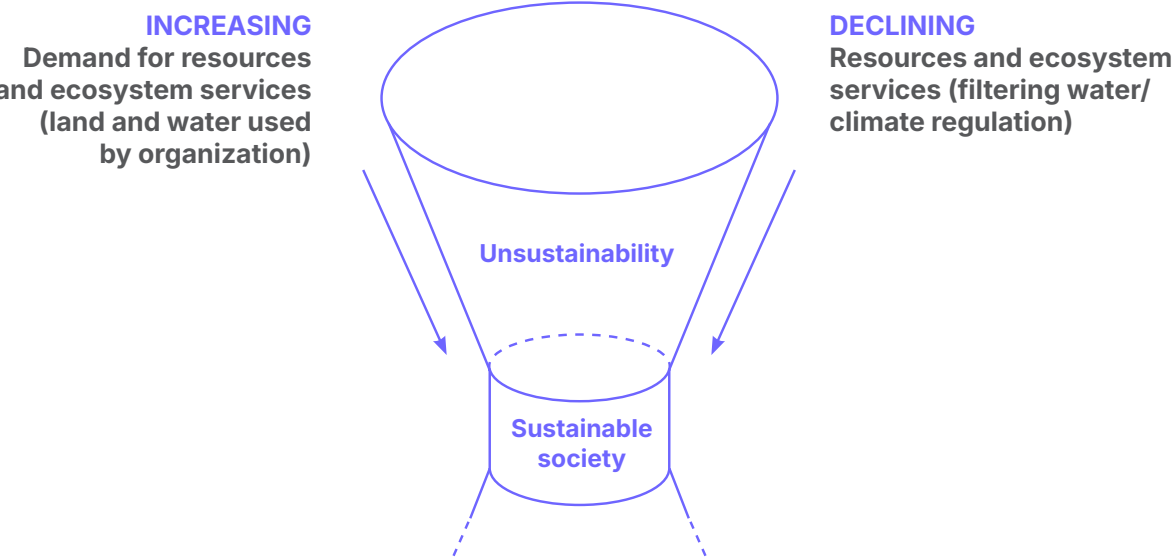
Per quanto riguarda invece la nostra materialità finanziaria, visto che i trend di insostenibilità aumentano esponenzialmente, la domanda potenziale per i servizi che offriamo è in continua espansione. Per questo, la nostra materialità finanziaria è inversamente proporzionale rispetto a quella di molte aziende che operano con business model non dedicati all'innovazione sostenibile.

Il nostro modello di business si fonda sullo sviluppo del **pieno potenziale** e sullo sviluppo di business che una data azienda può esprimere prevenendo o contribuendo alla risoluzione di problemi sociali e ambientali.



Applicando il mindset, le metodologie e gli strumenti che NATIVA ha sviluppato, le aziende con cui collaboriamo possono cogliere nuove opportunità di evoluzione, innovazione, di riduzione costi e di sviluppare la propria capacità di creare valore.

La metafora dell'imbuto, proposta da The Natural Step oltre 15 anni fa, è utile per rappresentare il ruolo di NATIVA rispetto alla materialità: al passare del tempo la pressione di insostenibilità aumenta esponenzialmente.



NATIVA aiuta le aziende ad evolvere verso l'uscita dell'imbuto e innovare i propri modelli di business in modo che tendano verso la rigenerazione, per cui la domanda potenziale per i servizi di NATIVA aumenta all'aumentare della pressione di insostenibilità.

Esiste quindi una **leva significativa** tra rischi e opportunità, con un potenziale moltiplicatore che stimiamo fino a 10 volte, a patto che vi sia una chiara intenzionalità nel cogliere le opportunità emergenti.

Questo è stato il maggiore contributo strategico che ci ha portato la materialità: l'individuazione delle leve che trasformano i rischi in opportunità.

In generale, la riflessione su questi temi è già parte della nostra cultura e l'analisi di materialità ha soprattutto un valore di **sistematizzazione**: aiuta a ragionare in termini di outcomes, a monitorare il cambiamento, a valutare preventivamente rischi e opportunità e avere riferimenti più solidi sul valore di azioni e non azioni.

Un risultato concreto è stata la definizione di un primo sistema interno di stima di costi e opportunità, che verrà sempre più sviluppato e utilizzato per le nostre decisioni strategiche e riflesso nel nostro business plan.

COLTIVARE L'INTERDIPENDENZA

Perché NATIVA possa prosperare ed evolvere perseguendo pienamente il proprio scopo, è fondamentale creare le condizioni affinché ogni Nativer e il team nel suo complesso possano esprimere tutto il loro **potenziale professionale**, mentre migliorano il proprio **benessere** e la propria **felicità**.

In particolare, coltiviamo la pratica dell'**Interdipendenza**: ogni Nativer può stare e lavorare bene nella misura in cui contribuisce a fare lavorare e stare bene gli altri. Quando questo meccanismo si innesca, si autoalimenta e crea un ambiente umano e professionale diverso e sostanzialmente migliore.

Questo è anche il principio che guida il nostro sistema di miglioramento interno, denominato **'Campioni per il Mondo'**, che consente di verificare e misurare una serie di comportamenti che contribuiscono al buon funzionamento di NATIVA, dei propri team, al raggiungimento degli obiettivi dei clienti e al miglioramento di se stessi.

Un po' di numeri per raccontare la composizione delle persone di NATIVA nel 2024:

HEADCOUNT:

58 Nativer a fine 2023, 60 a fine 2024

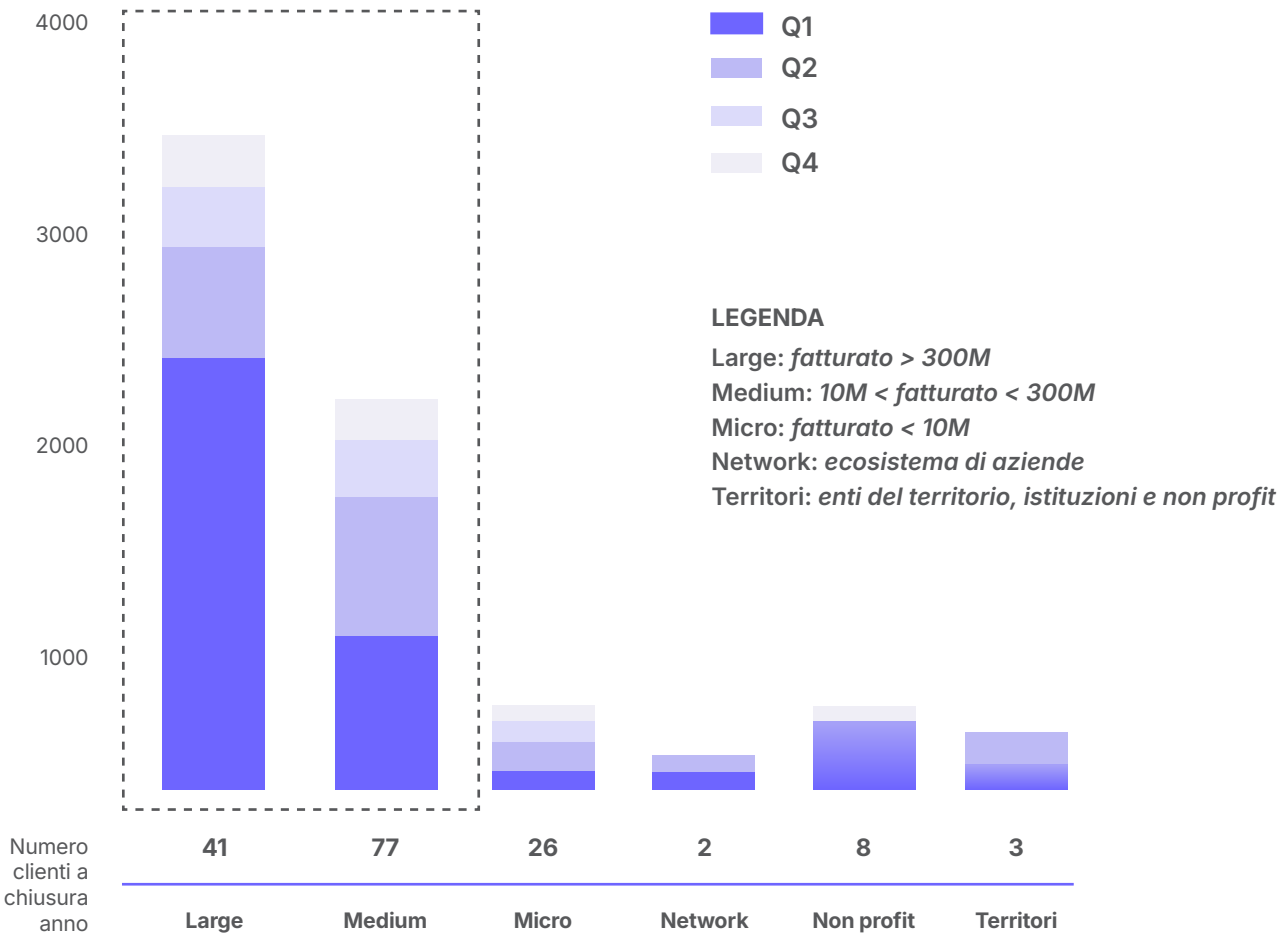
3% tasso di crescita

32 donne e 28 uomini

(53% donne e 47% uomini)

Persone sotto i 30 anni: 22 (37%)

Il grafico illustra la distribuzione dei nostri ricavi per dimensione e tipologia delle realtà con cui collaboriamo.

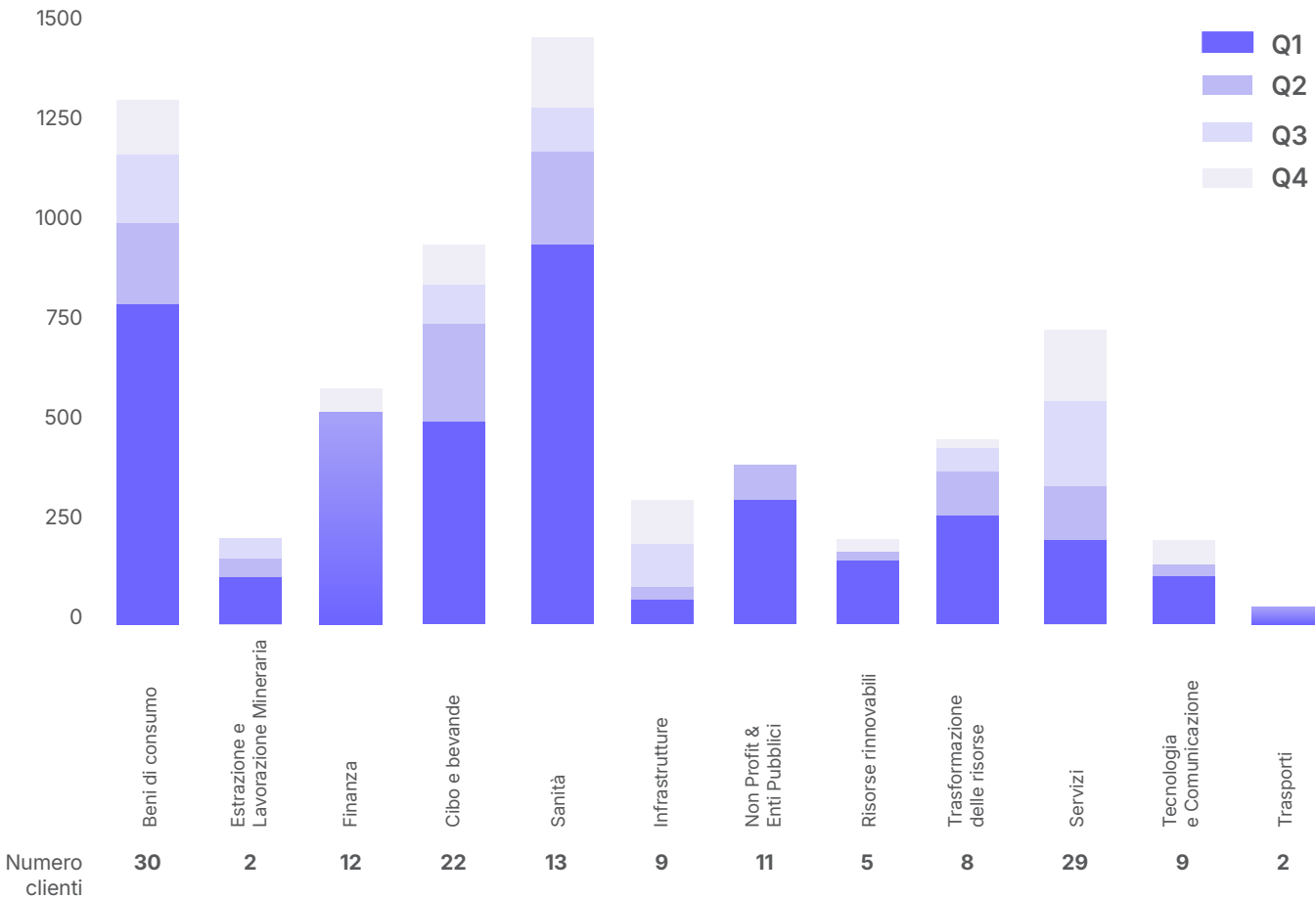


IL MERCATO

Nel corso del 2024 il nostro fatturato ha raggiunto **6,50 milioni di euro**, confermando in valore assoluto il risultato dell'anno precedente. Tuttavia, a livello di core business, abbiamo registrato una crescita effettiva del 7,7%, tenendo conto della naturale conclusione, a dicembre

2023, del rapporto di collaborazione con un'importante istituzione internazionale. Abbiamo lavorato con **156 aziende** con cui abbiamo messo all'opera il nostro purpose di accelerare la transizione verso un paradigma rigenerativo. Nei grafici che seguono presentiamo le dimensioni delle aziende e i settori che ci hanno visti maggiormente impegnati.

Il grafico illustra la distribuzione dei nostri ricavi per settore delle aziende con cui collaboriamo



01 FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE

Lo scopo di **NATIVA** è di accelerare la transizione verso paradigmi economici rigenerativi per le persone e la biosfera e contribuire alla felicità e al benessere delle persone che animano la Società stessa.

STORIE DI IMPATTO 2024

I convivia: abbracciarsi senza zaino

Più volte all'anno ci ritroviamo, tutti insieme, praticando con disciplina l'assenza di fretta e stress, per vivere insieme quella dimensione che prende forma solo quando sia ha una compresenza fisica. **Con-Vivere**, appunto. E progettiamo, per viverle, esperienze che consentano di andare a fondo delle cose più importanti che ci uniscono come **ONE NATIVA**.

Il convivium è un pilastro della nostra finalità di felicità e benessere, è atteso per sei mesi ed è una fonte fondamentale di ricarica dell'energia rigenerativa che ci serve durante tutto l'anno. Abbiamo voluto chiedere alle persone di NATIVA, tra tutte le iniziative quale fosse quella che maggiormente contribuisse alla nostra prima finalità di beneficio e il convivium è emerso come il contributore fondamentale. Sono momenti per allenare il **senso del possibile** e **immaginare** scenari futuri, riflettere sul percorso di NATIVA, analizzare dove si trova l'organizzazione e dove sta andando. In queste ora alleniamo la responsabilizzazione (step-up & take ownership) e coinvolgiamo attivamente tutte le persone, rendendole protagoniste di qualcosa di autentico.

Abbiamo anche stilato una - non troppo seria ma importante - policy, nota con l'acronimo 'EnneACiZeta': 'Niente Abbracci Con lo Zaino'. Siamo sempre di corsa e, almeno ai Convivia, facciamo mente locale sul salutarci all'arrivo e alla ripartenza con dei forti abbracci che non possono essere tali se abbiamo sulle spalle gli zaini, queste gobbe di plastica che diventano un tutt'uno con le nostre vite sempre di corsa. Provate anche voi: abbracciate qualcuno, prima con lo zaino e poi senza.

È tutta un'altra cosa.

60

Nativers

50

ore insieme non stop

480

ettari di natura incontaminata,
comprendente boschi,
tre laghi e sentieri panoramici
(Tenuta di Fassia - PG)

STORIE DI IMPATTO 2024

Campioni per il mondo

Campioni per il mondo è una **bussola** che nasce dall'esigenza delle Nativer e dei Nativer di capire come orientarsi per la propria crescita in un'organizzazione così speciale come NATIVA.

Il modello mira a rendere più **trasparente e oggettiva** la misurazione del proprio contributo e i design principle del processo di crescita delle persone in NATIVA, a cui si legano anche i possibili avanzamenti retributivi e il passaggio da un'area di sviluppo a quella successiva nel tempo.

La fotografia prodotta contribuisce ad orientarsi nello sviluppo del proprio **pieno potenziale**, l'elemento che per NATIVA rappresenta il fondamento della cura della felicità e del benessere di tutte le persone di NATIVA.

Crescere in NATIVA significa portare un contributo sempre più significativo ed essere ogni giorno di più **"campioni per il mondo"**, persone migliori non solo per NATIVA, ma per l'insieme degli ecosistemi in cui agiamo a livello professionale e personale.

IL MODELLO È ORGANIZZATO SECONDO 3 PILASTRI:

- le leve che ogni Nativer può usare per orientare il proprio contributo in NATIVA
- dove direzionarsi, in linea con le proprie competenze e inclinazioni, per massimizzare il contributo da portare
- su cosa è importante focalizzarsi per la propria crescita.

Ciascuna persona è chiamata a rappresentare, con un punteggio ed esempi concreti che lo giustificano, in che modo sta contribuendo su quattro aree di analisi: verso NATIVA, verso ogni Nativer, verso le aziende che serviamo, verso se stessi.

TUTTE LE PERSONE DI NATIVA HANNO UNA FOTOGRAFIA DI:

- dove sono rispetto alle 6 aree di sviluppo individuate sulla base del proprio livello di anzianità professionale, di esperienza del framework di NATIVA e di inquadramento retributivo
- qual è il livello del contributo portato nel periodo di riferimento e confronto rispetto ai livelli attesi per la propria area di sviluppo
- quali sono gli aspetti già al di sopra dei livelli attesi e quelli sui quali lavorare per migliorare il contributo
- quali comportamenti incrementare, promuovere e monitorare all'interno del proprio piano di crescita.

100%

Tutte le persone di NATIVA hanno compilato Campioni per il mondo e tutti i punteggi e commenti sono stati rivisti con due figure più senior (una con cui si lavora internamente e una con cui lavora sui progetti esterni), per ciascuna persona è stato organizzato un colloquio di restituzione della fotografia attuale e dei commenti.

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Aumentare la capacità di NATIVA di supportare l'evoluzione delle aziende con un team appassionato, competente e felice nel compiere questa missione. Il Piano di recruiting 2024 di NATIVA prevede un incremento di circa 10 persone nelle fasce di esperienza intorno ai 2-3 anni, con background accademico tecnico e respiro internazionale (per nazionalità o studi ed esperienze lavorative all'estero). Ciò per rafforzare le competenze interne e migliorare i livelli di "diversity" nel contributo portato dalle persone di NATIVA.	70%	Abbiamo accolto nel team NATIVA 7 nuove persone, rispetto alle 10 che avevamo previsto all'inizio, ma con una buona diversità: 4 hanno meno di 30 anni, le altre 3 sono tra i 30 e i 35. Anche in termini di genere siamo abbastanza bilanciati: 4 donne e 3 uomini. La maggior parte ha un background economico – tra loro c'è anche un PhD – oltre ad un profilo più tecnico che porta una prospettiva più scientifica.
Proseguire con il processo di sviluppo della cultura Double Purpose : intendiamo attivare workshop dedicati al confronto con l'esterno finalizzati a comprendere punti di vista diversi e cogliere spunti utili per noi. Le iniziative previste sono tre e sono focalizzate sulle strategie organizzative, sul tema della crescita e sulla gestione del tempo, tematiche cruciali al fine di perseguire le nostre finalità in modo armonico e coerente.	66%	Abbiamo organizzato un workshop dedicato alla "tensione organizzazione" che ci ha permesso di mettere a fuoco – e poi formalizzare – le caratteristiche organizzative di NATIVA sui diversi temi emersi. Da lì sono nati strumenti più in linea con le aspettative delle e dei Nativer rispetto alla loro crescita professionale. Durante il Convivium, abbiamo condiviso i driver di crescita e i criteri che ci hanno guidato nelle scelte. Abbiamo posticipato l'approfondimento della tensione legata alla gestione del tempo, lo faremo nel 2025 insieme ad un team dedicato che si occupa di migliorare l'eccellenza operativa di NATIVA.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Misurare la felicità e il benessere delle persone in NATIVA con cadenza settimanale attraverso uno strumento dedicato ad esplorare il livello generale di well-being e il livello di soddisfazione circa l'esperienza in NATIVA (ad es. crescita personale, relazioni umane, coinvolgimento, ecc.). La survey adottata prevede risposte in forma non anonima e un trattamento delle informazioni confidenziali. L'obiettivo target di utilizzo è che il 90% dei Nativer compili almeno una survey al mese. Inoltre, ci impegniamo a indirizzare con azioni di mitigazione mirate il 100% delle situazioni critiche che emergeranno. Infine, il target complessivo 2024 per l'indice di felicità e well-being deve mantenersi sopra al valore di 3.5/5.	80%	80% Per tutto l'anno abbiamo utilizzato una survey settimanale, trasformata in mensile dopo la pausa estiva, per misurare con costanza la felicità e il benessere. La media di ingaggio delle persone di NATIVA è stata del 56%. Il team Humans ha contattato tutti casi che ha ritenuto necessario in base alle risposte date e indirizzato le azioni di mitigazione, la maggior parte legate allo staffing. Infine, abbiamo superato l'obiettivo per livello di indice di felicità con un punteggio medio di 3.8/5.
Creare un ecosistema che favorisca i Nativer nello sviluppo del loro pieno potenziale come strumento della loro felicità e nell'acquisizione delle competenze (hard & soft) necessarie al perseguimento del purpose di NATIVA. L'obiettivo è la semplificazione degli strumenti di sviluppo del pieno potenziale, utilizzati dal 100% dei Nativer e con il 95% delle persone che percepisce come utile il Full Potential Development kit. Grazie agli interventi di sviluppo adottati si dovrà inoltre registrare un generale incremento dei punteggi nella crescita delle e dei Nativer.	100%	Abbiamo creato un unico documento, il FPDK - Full Potential Development Kit, nel quale confluiscono tutti i documenti e le informazioni sullo sviluppo delle persone in NATIVA. Ogni Nativer ha la propria cartella e un unico file con la propria storia di crescita.

IMPEGNI 2025

- Confermare il nostro impegno per la diversità e l'inclusione e avviare il percorso per ottenere la certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125.
- Monitorare il livello di Happiness mensilmente e mantenere una soglia media minima di 3.5/5 relativa alla Happiness Survey con una partecipazione oltre il 65% delle persone di NATIVA
- Integrare il nostro Living System con tutti gli elementi emersi come rilevanti dal percorso di cultura Double Purpose tra cui la struttura organizzativa di NATIVA in cui si chiariscono tutti gli aspetti unici del nostro funzionamento e i percorsi di crescita delle e dei Nativer.
- Organizzare un'iniziativa dedicata ad approfondire la tensione emersa sulla gestione del tempo e monitorare il grado di implementazione di nuovi comportamenti e pratiche; in linea con l'analisi e il piano d'azione elaborato dal team di Operational Excellence, nato per aumentare l'efficacia dei processi interni a NATIVA.
- Diffondere il modello del Full Potential Development Kit, integrare i feedback e perfezionare lo strumento.

02 SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO

La promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali a prova di futuro, in particolare il modello e gli standard B Corp, la forma giuridica di Società Benefit e altri modelli inclusivi dei portatori di interessi e delle generazioni future.



STORIE DI IMPATTO 2024

Roma Impresa Comune

“Chiuda gli occhi e provi a immaginare: cosa accadrebbe se tutte le aziende del Comune di Roma fossero Società Benefit?”

Questa è la domanda che nel settembre del 2023 abbiamo rivolto durante un pranzo di lavoro a Roberto Gualtieri, Sindaco di Roma.

Come si evolverebbe il concetto di città? Come riuscirebbe il mondo del business a creare valore per il territorio? Da quella domanda è nato un progetto che sta facendo scuola in Italia e nel mondo. Il progetto “Roma Impresa Comune” nasce dalla collaborazione tra Roma Capitale, Casa delle Tecnologie Emergenti di Roma e NATIVA, con l'obiettivo di trasformare Roma in una capitale leader mondiale delle Società Benefit attraverso un programma di **coinvolgimento e formazione** delle aziende locali, promuovendo la sostenibilità economica, sociale e ambientale nel tessuto imprenditoriale romano.

L'ambizione è quella di creare un nuovo **ecosistema urbano sinergico e prospero**, in cui nel 2030 la città eterna sia la capitale mondiale delle Società Benefit. Perché nel XXI secolo non è possibile essere eterni e a prova di futuro senza essere anche sostenibili. Nella storica Sala Giulio Cesare del Campidoglio, abbiamo festeggiato un traguardo straordinario per la città di Roma: le prime aziende romane che hanno completato la loro trasformazione in Società Benefit grazie al progetto Roma Impresa Comune.

LA PRIMA EDIZIONE DEL MODELLO HA GENERATO DIVERSI RISULTATI SIGNIFICATIVI:

- Una rete di Società Benefit a Roma che supportano la diffusione del modello;
- Un programma di formazione e accompagnamento nel diventare Società Benefit per le imprese romane: 5 workshop gratuiti di formazione, collaborazione e ascolto delle esperienze di realtà protagoniste del mondo Benefit;
- Il posizionamento di Roma come prima città a sviluppare un programma di formazione gratuito promosso dall'Amministrazione Pubblica, mirato alla creazione di valore condiviso tramite lo strumento delle Società Benefit.

La collaborazione pubblico-privato tra Roma Capitale, Casa delle Tecnologie Emergenti e le imprese del territorio ha generato l'attivazione di un ecosistema territoriale orientato all'impatto positivo e la creazione di comunità di intenti tra le aziende che formano il tessuto imprenditoriale locale.

STORIE DI IMPATTO 2024

La Ricerca sulle Società Benefit

100

Aziende ingaggiate:

Per la prima edizione del programma sono state ingaggiate 100 aziende del territorio, di diversa taglia e settore, per partecipare al programma.

+15%

di Società Benefit:

Crescita stimata del numero di SB a Roma del 15% in un anno grazie al programma.

9.6

Ottimo livello di soddisfazione:

Livello di soddisfazione dei contenuti del corso di 9.6/10 e di livello di impatto sulle aziende di 8.9/10. (dati da survey post programma).

10

Ambassador:

10 aziende Benefit o altri attori del panorama benefit coinvolti per portare la loro testimonianza.

In Italia nel 2024 le Società Benefit sono arrivate ad essere più di 4000.

Un dato che comincia ad avere **significatività** nel panorama delle piccole medie imprese in Italia. Ma dall'introduzione della legge sulle Società Benefit (Legge n. 208 del 28 dicembre 2015) come sono cambiate le Società Benefit? Come performano rispetto ai paradigmi di business tradizionali? Quali finalità si sono impegnate a perseguire e come le stanno perseguendo?

L'obiettivo della Ricerca Nazionale sulle Società Benefit è quello di **esplorare in profondità il fenomeno delle Società Benefit in Italia**, analizzandone l'evoluzione e le caratteristiche all'interno del panorama imprenditoriale. Il progetto è condotto da un gruppo eterogeneo di esperti, che include NATIVA, il Centro Studi di Intesa Sanpaolo, InfoCamere, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Padova, la Camera di Commercio di Brindisi-Taranto e Assobenefit.

Questa ricerca contribuisce alla promozione di sistemi economici e sociali a prova di futuro, rappresentando il primo studio che unisce **variabili economiche e di impatto sociale e ambientale**, evidenziando correlazioni positive tra gli impegni sociali e ambientali sanciti dallo statuto delle Società Benefit e il loro andamento economico. Inoltre, i risultati della ricerca potrebbero influenzare non solo le stesse società, ma anche l'intero sistema economico del Paese.

Nel 2024 la Ricerca, che verrà condotta anche nei prossimi anni, è stata pubblicata in due parti:

La Parte 1 della ricerca ha analizzato l'evoluzione del fenomeno da un punto di vista economico-patrimoniale e dimensionale.

Il campione di analisi si è focalizzato su circa 1000 Società Benefit costituite da almeno 3 anni prima dell'analisi e con un fatturato minimo di 100.000 euro. Il campione è stato confrontato con un controfattuale di circa 15.000 aziende non Benefit (selezionate con criteri simili per settore e dimensione). Dall'analisi le Società Benefit emergono come un ecosistema dinamico e in crescita con performance economiche superiori rispetto alle imprese non-benefit, infatti:

- Tra il 2019 e il 2022 hanno registrato una crescita del fatturato più che doppia rispetto alle non-benefit: +37% vs +18%;
- La loro redditività misurata dall'EBITDA margin è pari al 9%, superiore rispetto all'8,3% delle non-benefit;
- Sono caratterizzate da una maggiore produttività per addetto, più investimenti in leve strategiche (innovazione, internazionalizzazione, attenzione alla sostenibilità) e attenzione alla creazione di valore condiviso;
- A fine 2023 erano 3.619 (+37,8% la crescita tra 2022 e 2023), con più di 188 mila persone occupate.

La Parte 2 ha identificato e categorizzato le 18.618 finalità di beneficio comune contenute all'interno degli statuti delle Società Benefit ed evidenzia come:

- Il 32,5% delle finalità sia incentrato sull'impatto verso la comunità locale e il territorio;
- Più della metà degli impegni (51,9%) si focalizzano nell'area sociale, seguita da ambiente e governance;
- 8 Società Benefit su 10 abbiano indicato almeno una finalità materiale secondo gli standard SASB (Sustainability Accounting Standards Board), dimostrando consapevolezza su quali siano i fattori critici globali per aumentare l'impatto positivo nel proprio settore.

+37%

Crescita del fatturato delle Società Benefit tra il 2019 e il 2022, rispetto al +18% delle aziende non-benefit.

3619

Società Benefit attive a fine 2023, con un aumento del +37,8% rispetto al 2022 e oltre 188.000 occupati.

51,9%

delle finalità statutarie delle Società Benefit si concentra nell'area sociale, seguita da ambiente e governance.

Dai risultati emerge come le imprese con un forte orientamento all'innovazione e 'orientate al futuro' trovino in Società Benefit un modello di governance adatto alla loro identità.

E nell'adottare il modello anche le performance economiche e finanziarie vengono mantenute.

Queste evidenze potranno senz'altro essere utili a tutte le aziende italiane che vorranno valutare questa trasformazione e contribuire alla diffusione del modello Benefit.

STORIE DI IMPATTO 2024

ImagiNATION

Il primo e più significativo passo per promuovere e diffondere modelli e sistemi economici e sociali a prova di futuro è **immaginarli**.

ImagiNATION mette a disposizione di tanti stakeholder diversi uno **spazio di immaginazione e confronto**, attraverso un format che stimola il pensiero sistemico e prospettico. Grazie alle sessioni di keynote con esperti provenienti da settori e ambiti diversi come imprenditori, giornalisti, politici, associazioni ma anche singoli cittadini, ogni persona trova il proprio spazio per sedersi e contribuire all'interno della dinamica del fishbowl, una tecnica particolarmente efficace di facilitazione per conversazioni in grandi gruppi. L'obiettivo ultimo è la creazione di uno spazio di dialogo e confronto tra diverse prospettive e la promozione dell'immaginazione collettiva di media, nuove generazioni, politica alla società civile, aziende e terzo settore verso la condivisione di nuove idee per la transizione, contaminandosi positivamente.

Durante l'anno abbiamo organizzato tre nuovi appuntamenti, due a Roma e uno a Milano.

28 febbraio e 30 maggio
Che clima c'è in Europa?

In vista delle elezioni europee di giugno, abbiamo dedicato due appuntamenti per parlare del futuro delle politiche di sostenibilità dell'Unione Europea e dell'impatto che elezioni avrebbero potuto avere sulla leadership che l'Europa ha espresso attraverso il Green Deal. Al dialogo hanno partecipato anche Monica Frassoni (ex europarlamentare), Vincenzo Amendola (ex Ministro per gli Affari Europei), Marcella Corsi (Professoressa Università Sapienza), Andrea Grieco (Divulgatore e Campaigner), Fabrizio Gavelli (ex AD Danone Italia e Grecia).

4 novembre
Governance: i modelli per scalare l'impatto

In questo appuntamento, patrocinato dal Comune di Milano, abbiamo esplorato come i modelli di governance rigenerativa, come quello della Società Benefit, possano diventare una leva per scalare l'impatto delle organizzazioni in Italia e nel mondo. Hanno contribuito alla discussione anche Giovanni Foresti (Intesa Sanpaolo), Elena Riva (Panino Giusto), Fabio Carozzo (Redo), Giovanna Gregori (AIDAF).

280

Partecipanti complessivi

2

Tematiche esplorate durante l'anno

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Attivare programmi di supporto alla diffusione di Società Benefit con le amministrazioni comunali di 3 grandi città italiane.	33%	Benefit Cities insieme al Comune di Roma, all'interno del progetto Roma Impresa Comune. Un primo passo concreto, che nel 2025 entrerà nella sua seconda fase. Nel frattempo siamo in fase di progettazione con altre 5 amministrazioni locali per adattare l'iniziativa alle specificità di ciascun territorio.
Realizzare il lancio di un polo di apprendimento sui temi della rigenerazione rivolta ai nostri stakeholder e attivarne l'azione nella seconda parte dell'anno.	100%	L'obiettivo di creare uno spazio di formazione e sviluppo ha preso forma con il lancio di NATIVA Campus. Il primo corso ha visto il coinvolgimento di 30 partecipanti attraverso lezioni immersive in presenza e online.
Promuovere la diffusione di nuovi modelli di racconto e confronto basati su dinamiche di Human Inspiration, con la programmazione e sviluppo degli eventi di ImagiNATION su tutto il 2024 e con almeno 5 nuove puntate e la condivisione di contenuti video settimanali per focalizzare il messaggio su l'ampliamento e l'approfondimento del rapporto con gli stakeholder. Abbiamo attivato il modello	70%	Abbiamo organizzato 3 eventi (anziché i 5 previsti), ma con un coinvolgimento crescente, culminato nell'ultimo incontro a Milano sulla governance, che ha visto la partecipazione di 140 persone – il numero più alto finora. Questi momenti non sono stati solo occasioni di confronto, ma hanno contribuito a rafforzare l'identità di NATIVA e a consolidare un format riconoscibile. Anche la condivisione dei contenuti ha seguito una logica più mirata che frequente: meno cadenza, più qualità, grazie anche al contributo di voci esterne collegate agli eventi.

IMPEGNI 2025

- Consolidare il modello Benefit Cities implementando i feedback raccolti dai partecipanti alla prima edizione e avviarlo con altre 2 amministrazioni locali.
- Proseguire il format di ImagiNATION attraverso altri due eventi, ampliarlo a temi meno centrali nell'attenzione pubblica come biodiversità e sostenibilità nello sport e iniziare a misurare e monitorare l'impatto dell'evento attraverso il coinvolgimento degli stakeholder.
- Dare vita a un festival di due giorni dedicato all'immaginazione collettiva del futuro con al centro la rigenerazione.
- Progettare, implementare e pubblicare le edizioni 2025 della Ricerca Nazionale sulle Società Benefit, con una parte specifica relativa agli impatti, insieme al Centro Studi di Intesa Sanpaolo, InfoCamere, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Padova, la Camera di Commercio di Brindisi-Taranto e Assobenefit.
- Partecipare al tavolo di lavoro per lo sviluppo della ISO 370011 sulla Governance delle Purpose Driven Organization, per guidare le organizzazioni nell'integrare il purpose nelle proprie decisioni.



03 EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS

Il design e l'introduzione di pratiche e modelli di innovazione sostenibile nelle imprese e nelle istituzioni per accelerare una trasformazione positiva dei paradigmi economici, di produzione, consumo e culturali, in modo che tendano verso la sistematica rigenerazione dei sistemi naturali e sociali.



STORIE DI IMPATTO 2024

NATIVA Compass: Un framework per scegliere insieme

La transizione verso un'economia rigenerativa è un percorso complesso, pieno di **incognite, contraddizioni, dilemmi** che riguardano tutte e tutti. In questo scenario, non sempre esiste una risposta chiara o immediata rispetto all'evoluzione di settori e modelli di business generalmente detti **"controversi"**, o perché hanno contribuito nel corso del loro sviluppo e della loro crescita, in modo evidente a generare le problematiche che stiamo affrontando ora (e.g. fossile), o perché facenti parte di industrie il cui scopo è di per sé controverso (e.g. produzione di armi).

Una cosa per NATIVA è certa: vogliamo continuare a fare **scelte allineate con il nostro purpose**, anche quando la strada non è evidente. È con questo spirito che nel 2024 è nato **NATIVA Compass**, un framework decisionale pensato per aiutarci a orientare le scelte di collaborazione nei momenti in cui la complessità supera le certezze. Si tratta di un processo vivo, fatto di confronto, ascolto, riflessione, e della consapevolezza che anche noi, come tutti, siamo portatori di bias e punti ciechi.

Il modello è stato pensato per equilibrare oggettività e soggettività, e per adattarsi alle diverse verticalità con cui lavoriamo ogni giorno. Ci allena come persone e come organizzazione ad esercitare la nostra capacità di scelta con responsabilità, profondità e integrità.

Per custodire questo processo, abbiamo creato il **Compass Committee**: un piccolo gruppo di Nativer con esperienza e visione critica, che si attiva nei casi più controversi o sfidanti. Il loro compito è

quello di applicare un modello di valutazione della collaborazione ed elaborare suggerimenti e percorsi decisionali per integrare i progetti con attività materiali per la trasformazione del modello di business, fatta con coerenza e radicalità.

Un aspetto per noi imprescindibile è la chiarezza sui nostri limiti: stiamo definendo i confini etici che ci guidano e come lavorare con i diversi settori, includendoli nella transizione verso un paradigma rigenerativo. Non è una scelta neutra, è un atto di **coerenza**. Prevediamo di identificare settori di esclusione e settori in "zone grigie" a cui applicare condizioni di collaborazione che intenzionalmente agiscono sulla trasformazione del modello di business.

Attraverso il Compass, custodiamo la **radicalità** delle nostre intenzioni, e allo stesso tempo impariamo, insieme, come tradurle in decisioni quotidiane.

Scavando più a fondo, si scopre che il confine tra buono e 'meno buono' non è sempre così evidente ed è sempre indispensabile mettere in discussione i propri dogmi e 'scavare più a fondo'.

Settori e aziende che ci sembrano virtuosi in realtà non lo sono incondizionatamente e viceversa. Servono sempre un bilanciamento tra umiltà e ambizione, per continuare a trasformare il mondo a partire da come scegliamo di agire ogni giorno.

STORIE DI IMPATTO 2024

Benessere e salute
dalle fondamenta

Le persone trascorrono in media il 90% del loro tempo in **ambienti chiusi**, dove la concentrazione di alcuni inquinanti è spesso da 2 a 5 volte superiore rispetto a quella tipica dell'ambiente esterno. Gli edifici svolgono un ruolo cruciale per il benessere delle persone.

Lo standard WELL ha l'obiettivo di trasformare il modo in cui progettiamo, costruiamo e utilizziamo gli spazi in cui viviamo e lavoriamo, attraverso la misura e miglioramento del **benessere e della salute delle persone** in maniera olistica, promuovendo ambienti sani, inclusivi e che migliorano la qualità della vita.

Oggi, nel mondo, ci sono 1.690 edifici certificati WELL, di cui 581 WELL Platinum e in Italia sono solo 39 gli edifici certificati WELL, con 14 Platinum. **L'Headquarter di Parma di Chiesi** è uno di questi ultimi, grazie all'accompagnamento di NATIVA nelle diverse fasi di assessment e miglioramento.

Il percorso di sostenibilità di questo edificio è iniziato sin dalla sua costruzione, con l'ottenimento della certificazione LEED Platinum (New Construction) nel 2020. Nel 2022 Chiesi ha deciso di esplorare i benefici sulle proprie persone dello standard WELL, e dopo un percorso di miglioramento durato anni, ha ottenuto il massimo riconoscimento di questa certificazione.

Grazie all'implementazione delle strategie WELL, l'edificio presenta numerosi aspetti virtuosi, ed in alcuni casi fortemente distintivi, mirati al benessere dei propri dipendenti. Per esempio è stato progettato con diverse "acoustic zones" per garantire spazi adeguati alle diverse necessità lavorative: queste zone rispettano livelli di rumore specifici, garantiti tramite test acustici, e utilizzano materiali che migliorano isolamento, riverbero e assorbimento. La mensa aziendale segue le prescrizioni WELL, evitando cibi con ingredienti artificiali dannosi per la salute e promuovendo alimenti salutari. L'azienda ha creato procedure specifiche legate all'offerta di servizi per la gestione dello stress, supporto psicologico e attività fisica. Il progetto, tramite la promozione ed applicazione delle strategie presenti nello standard WELL, contribuisce all'introduzione di pratiche di innovazione sostenibile, ed in particolare mirate alle persone delle organizzazioni e alle comunità in cui operano. Inoltre, tramite i principi dello standard, legati a principi quali l'inclusione, la salute ed il benessere, NATIVA supporta la promozione di un modello economico e sociale a prova di futuro.

3

Anni di lavoro per studiare ed implementare le pratiche che hanno portato alla certificazione.

1

dei 14 edifici WELL Platinum in Italia.

500

Strategie di sostenibilità analizzate, e 112 perseguite per l'ottenimento della certificazione, in 10 diverse aree di impatto: Aria, Acqua, Nutrimento, Luce, Movimento, Comfort termico, Suono, Materiali, Mente e Comunità.

+10%

Studi del WELL Building Institute dimostrano come garantire il benessere sul luogo di lavoro permette l'aumento della produttività (+10%), la riduzione dell'assenteismo (-35%) e una maggiore soddisfazione e felicità sul lavoro.

STORIE DI IMPATTO 2024

La rigenerazione in moto: il percorso di Benetton Rugby

Lo **sport** costituisce una **leva di rigenerazione** per la forza di attivazione che ha sulle persone e per il suo profondo legame con comunità e territorio. Il futuro dello sport sarà sempre più plasmato da forze di cambiamento legate alla sostenibilità e, allo stesso tempo, questo mondo avrà la possibilità di accelerare la transizione, coinvolgendo milioni di persone e influenzandone positivamente le azioni quotidiane.

In particolare il mondo del **rugby** con i suoi oltre 405 milioni di fan nel mondo, ricopre un ruolo nella sensibilizzazione di un ecosistema di attori ampio e articolato. Il “Piano di Sostenibilità Ambientale 2030” di World Rugby sottolinea il ruolo che questo sport può e deve avere nella costruzione di una società più sana e sostenibile.

Benetton Rugby, che abbraccia la visione dello sport come motore di cambiamento, ha iniziato un percorso di valutazione dei propri impatti in termini di sostenibilità con il supporto di NATIVA, con l’obiettivo di creare successivamente un piano strategico orientato a uno sport sempre più sostenibile.

Il progetto ha preso avvio con un evento che ha coinvolto oltre **200 persone**, tra atleti, squadre giovanili, lavoratrici e lavoratori, collaboratrici e collaboratori di Benetton Rugby, istituzioni, sponsor e tifosi, che sono stati coinvolti in attività dedicate ad approfondire diversi aspetti della sostenibilità, dal livello macro delle molteplici sfaccettature del contesto odierno globale in cui ci muoviamo fino

alle azioni quotidiane che ciascun componente della squadra può mettere in atto per migliorare sinergicamente l’impatto e il benessere di tutti gli altri.

Il piano, realizzato con il supporto di NATIVA, è stato definito attraverso un profondo coinvolgimento e ascolto di tutto l’ecosistema di Benetton Rugby. Alla definizione delle direzioni strategiche di evoluzione e degli obiettivi futuri hanno partecipato i responsabili delle aree amministrative del club, i tifosi (oltre 350, che hanno espresso la propria opinione sulle priorità di sostenibilità del club), gli sponsor e i partner (che la società ha ritenuto fondamentali da coinvolgere con l’obiettivo di massimizzare l’impatto generato). Un interlocutore importante di questo lavoro è stata Edizione, la holding industriale della famiglia Benetton, attiva ormai da 45 anni nel sostegno al rugby in città e a promuovere, con altre numerose iniziative, i valori dello sport come strumento di sviluppo della persona e della comunità in cui vive.

In occasione del primo match casalingo della stagione, Benetton Rugby ha presentato le direzioni strategiche di evoluzione parte del suo primo **Piano Strategico di Sostenibilità**. Un’importante tappa del percorso di evoluzione sostenibile della società, che mette a fuoco gli obiettivi dei prossimi anni per generare sempre più valore verso le proprie persone, la comunità e l’ambiente e contribuire a costruire uno sport e un rugby più sostenibile.

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Acquisire almeno 20 nuovi legacy leader .	100%	Nel 2024, 37 nuove aziende si sono unite all’ecosistema NATIVA. Diverse per settore e dimensione, ma accomunate dalla volontà di lasciare una legacy, un’eredità, sul mondo attraverso il proprio modo di fare business.
Concludere almeno l’80% di Regeneration Partnership (REPA) rispetto ai Legacy Leader di media/grande dimensione attivi nel 2023.	100%	Abbiamo concluso il 93% delle Regeneration Partnership con aziende medie e grandi attive nel 2023, consolidando i rapporti di lungo termine che abbiamo con le aziende del nostro ecosistema.
Consolidare la presenza internazionale NATIVA nei paesi pilot selezionati [BR, CH, FR, UAE] attraverso la crescita del numero di Legacy Leader coinvolti.	65%	Il nostro ecosistema ha continuato a espandersi anche a livello internazionale includendo 7 nuove aziende in Brasile, 1 in Svizzera e 1 in Francia. Non si è concretizzata invece l’entrata negli Emirati Arabi Uniti, anche se è in corso l’elaborazione di una partnership con un’organizzazione locale.
Individuare il partner per la piattaforma di finanza sviluppata da NATIVA per favorire lo sviluppo di un nuovo modello di finanza rigenerativa, progettazione del modello operativo e avvio degli incontri con potenziali investitori.	100%	È stato individuato un partner, ma la collaborazione non è proseguita a causa di elementi contestuali. L’obiettivo, perciò, è stato tecnicamente completato, ma il lavoro continua: nel prossimo anno proseguiamo nella ricerca di una strada alternativa per portarlo avanti in coerenza con la nostra visione.
Lanciare la nuova versione gratuita di IMPACTO , piattaforma per Società Benefit per assicurare la corretta adozione del modello benefit da parte delle imprese. Progettarne la versione premium.	80%	Abbiamo lanciato la nuova versione della piattaforma IMPACTO e nel 2024 è stata utilizzata da 411 aziende. Non è stata completata la progettazione della versione premium.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Lanciare la nuova versione di SPACESHIP , piattaforma a supporto della diffusione del know how di NATIVA per piccole e medie imprese.	100%	Abbiamo lanciato la nuova versione della piattaforma SPACESHIP e nel 2024 è stata utilizzata da 193 aziende.
Sviluppare le nuove versioni dei framework NATIVA e incrementarne la diffusione. Per ciò che concerne i framework associati allo sviluppo normativo europeo, includere sistematicamente il design principle “beyond compliance” per assicurare che l’azione normativa mantenga la sua forza propulsiva di cambiamento ed evoluzione e non venga invece recepita come mera indicazione burocratica. In particolare: - Continuare ad applicare il Regenerative Event Framework (REF) & Legacy Report a supporto dell’evoluzione del profilo di impatto degli eventi ai quali è stato già applicato: Giro d’Italia e Milano Marathon 2024. Estendere l’applicazione del framework a un nuovo evento. - Applicare il nuovo framework Net Zero Program a 4 nuove aziende. - Applicare il Community Multistakeholder Engagement Model su una nuova istituzione territoriale o associazione privata con focus su uno specifico territorio, integrando iniziative volte a diffondere il modello delle Società Benefit. - Consolidare il Framework per la valutazione di attività economiche in termini di allineamento alla Tassonomia europea, con focus sull’individuazione degli elementi di sinergia all’azione del Legacy Leader, beyond compliance.	75%	 - Abbiamo applicato il Regenerative Event Framework (REF) a supporto dell’evoluzione del profilo di impatto del Giro d’Italia e della Milano Marathon, espandendo il coinvolgimento dell’ecosistema e quello delle charities attraverso la misurazione degli impatti generati dalla raccolta fondi della Milano Marathon. Abbiamo inoltre iniziato ad applicarne i principi di progettazione al PalaJova 2025. - Abbiamo supportato aziende nel percorso di misurazione e riduzione delle proprie emissioni attraverso il Net Zero Program. - Abbiamo applicato il Community Multistakeholder Engagement Model ad un territorio, in una progettualità promossa dalla Provincia di Sondrio insieme alla Società Economica Valtellinese (SEV) con il coordinamento di NATIVA. Il progetto ha previsto il coinvolgimento attivo di tutte le cittadine e i cittadini e degli attori del territorio per costruire insieme il piano di sviluppo territoriale per il futuro della Valtellina. - Abbiamo consolidato il framework per la valutazione di attività economiche in termini di allineamento alla Tassonomia europea, così come quello di Doppia Materialità. - Abbiamo progettato il framework Purpose Chains per l’attivazione delle catene del valore delle aziende secondo le finalità di beneficio comune, ma non ancora applicato.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
 - Consolidare il Framework di Doppia Materialità legato alla valutazione degli impatti inerenti la materialità finanziaria, a integrazione del Framework pre-esistente di materialità ambientale e sociale, beyond compliance. - Sviluppare il Framework NATIVA PC , a supporto della massimizzazione dei risultati legati alle finalità delle SB - Sviluppare il Framework NATIVA legato alla valutazione monetaria degli impatti sociali e ambientali, con focus sull’individuazione degli elementi che consentano al Framework di coadiuvare l’azione di NATIVA per i Legacy Leader.		 - Il framework di valutazione monetaria dell’impatto è ancora in fase di progettazione ma è stato svolto il corso certificato SROI di Social Value International per allineare il modello allo standard.
Supportare le istituzioni finanziarie per assicurare la centralità della performance ESG in ogni investimento, attraverso l’istituzione di ulteriori prodotti innovativi che favoriscano l’adozione di pratiche sostenibili da parte dei beneficiari.	100%	Abbiamo supportato 9 istituzioni finanziarie di cui 3 banche con cui sono state attivate diverse progettualità relative alla strategia di sostenibilità.
Migliorare la visibilità di NATIVA come attore chiave sulla scena internazionale attraverso la partecipazione attiva a eventi internazionali e la promozione di tavoli di lavoro e di collaborazione internazionale (almeno due eventi tra FGL, COP29, Impact trade, House of Beautiful Business, G20).	100%	Abbiamo partecipato attivamente all’organizzazione di For Good Leaders e preso parte alla COP29 a Baku, un’occasione importante per rafforzare il nostro impegno globale nella transizione verso un futuro sostenibile.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Assicurare il flusso di conoscenza interno tramite sessioni periodiche di training immersive e interattive mensili, che si concentreranno su casi pratici, framework specifici e strategie per gestire sempre più efficacemente la relazione con i legacy leader.	100%	Abbiamo preso parte a 14 sessioni interattive di training, di cui 6 sessioni fisiche tra Roma e Milano, tutte improntate sul confronto su casi pratici in piccoli gruppi.
Definire e mappare la 'Legacy Leader Journey' di Nativa, identificando i momenti chiave di contatto nella relazione tra Nativa e i Legacy Leader. Per questo intendiamo sviluppare linee guida intenzionali, denominate 'human touch guidelines', così da ottimizzare l'efficacia e la rilevanza dell'esperienza del Legacy Leader durante il percorso.	90%	Abbiamo analizzato la Legacy Leader Journey e creato un vademecum per supportare con Human Touch le aziende e i referenti in ogni fase del percorso di evoluzione e lo abbiamo condiviso durante un training immersivo; c'è ancora spazio per migliorare l'accessibilità e la fruibilità di queste informazioni sui canali NATIVA.
Consolidare le basi per l'internazionalizzazione di NATIVA, attraverso la produzione di contenuti di comunicazione bilingue, l'integrazione di nuove modalità all'interno dei rispettivi flussi di lavoro e l'acquisizione di nuove competenze tra Italia e Brasile e l'assunzione di profili internazionali qualificati.	90%	Abbiamo pubblicato dall'account NATIVA Brasil 86 post su Instagram e LinkedIn, 36 evolution stories sul sito web, tradotto in portoghese il libro "Un'impresa possibile" e la prima parte della ricerca sulle Società Benefit. Per quanto riguarda le nuove persone entrate, tutte parlano inglese a livello professionale, e 3 conoscono anche altre lingue (spagnolo e francese). Inoltre, tutte tranne una hanno avuto esperienze di studio o lavoro all'estero.
Garantire la piena disponibilità di strumenti a supporto delle attività interne di NATIVA (rilascio completo di Odoo, il sistema adottato da NATIVA come strumento di CRM, project management, event management e altre funzionalità; gestione avanzata delle security aziendale).	100%	Abbiamo completato il full roll-out dello strumento di gestione Odoo, che ora supporta analisi più strutturate lato CRM.

IMPEGNI 2025

- Espandere il nostro ecosistema rigenerativo coinvolgendo almeno 20 nuove aziende, attivando per ciascuna un percorso di evoluzione del modello di business orientato alla sostenibilità e alla rigenerazione.
- Integrare in almeno 20 contratti di Regeneration Partnership i framework identificati come più di impatto quali Net Zero, Double Materiality Assessment (DMA), Double Purpose Mindset, Ecodesign dei prodotti.
- Progettare, partendo dall'esperienza di NATIVA Brasil, un framework evolutivo per il turismo sostenibile, basato sul GSTC (Global Sustainable Tourism Council), che guidi operatori e territori nella misurazione degli impatti e nell'identificazione di aree chiave di miglioramento.
- Coinvolgere il 100% delle persone di NATIVA in workshop strutturati di confronto finalizzati ad affrontare le sfide complesse dei progetti in corso e ad ampliare la capacità trasformativa del team.
- Lanciare una versione di Spaceship dedicata ai professionisti e avviare lo sviluppo della relativa community.
- Analizzare l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale nei nostri flussi di lavoro per valutarne il potenziale impatto, sia interno (su processi e persone) sia esterno (sui servizi e stakeholder).
- Definire un format di report per l'analisi interna dei casi trattati secondo NATIVA Compass.

STORIE DI IMPATTO 2024

Il ruolo del business per la tutela della biodiversità

In NATIVA abbiamo da sempre adottato una visione sistemica di rigenerazione, andando oltre il tema della decarbonizzazione che ha dominato i palchi negli ultimi anni. La cosiddetta **"carbon tunnel vision"**, ossia il focalizzarsi sulle sole tematiche di neutralità climatica, non considera la complessità delle interconnessioni tra i sistemi naturali, geologici e fisici.

Per questo riteniamo fondamentale adottare una prospettiva più sistemica, basata sui nove **planetary boundaries**, i limiti planetari che definiscono lo spazio operativo sicuro per l'umanità sviluppati negli anni dallo Stockholm Resilience Center. Molti di questi limiti sono già stati superati, portandoci in un'era di incertezza in cui non possiamo prevedere gli impatti delle alterazioni ambientali né la nostra capacità di invertirne la rotta.

Tra i fattori più critici c'è la **perdita di biodiversità**, con un tasso di estinzione di circa 50 specie al giorno, come stimato da ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale). Al di là delle drammatiche implicazioni etiche, questo fenomeno irreversibile sta destabilizzando i sistemi naturali, generando impatti imprevedibili sul nostro stesso futuro.

Per questo, nel corso del 2024 ci siamo impegnati per stimolare l'attivazione a tutti i livelli delle aziende con cui collaboriamo per la tutela della biodiversità.

Abbiamo partecipato a una serie di eventi sul tema, seguendo la **COP16** sia nella prima sessione **a Cali** che nella sua conclusione **a Roma**. Partecipare alla COP Biodiversità significa essere presenti là dove si decide il futuro delle politiche ambientali globali e ci ha permesso di agire come ponte tra il mondo delle imprese e le posizioni istituzionali sulla biodiversità e i diritti dei nativi.

Grazie alle contaminazioni positive di COP abbiamo lavorato per sviluppare un **framework** che aiuta le aziende a valutare e **gestire il proprio impatto sui sistemi naturali**. Basato su metodologie scientificamente validate e allineato agli standard internazionali TNFD (the Task Force on Nature Related Financial Disclosure) e SBTi (Science Based Target initiative), il framework segue un approccio strutturato su più passaggi: identificare le pressioni sulla biodiversità e le dipendenze lungo la catena del valore, valutare la materialità degli impatti, stabilire target science-based in linea con gli obiettivi globali di conservazione e definire un piano pluriennale di dettaglio per il raggiungimento di tali obiettivi.

Nel contesto della cosiddetta sesta estinzione di massa in cui la perdita di biodiversità minaccia la stabilità degli ecosistemi e delle economie, il framework NATIVA offre un modello concreto per **anticipare i rischi** ambientali, **identificare opportunità** di rigenerazione e migliorare la propria competitività.

04 SINERGIE

L'azione guidata dal principio di interdipendenza con altre organizzazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per amplificare l'impatto positivo congiunto.

STORIE DI IMPATTO 2024

Il Modello Attivista di NATIVA: Un Percorso di Consapevolezza e Azione

Negli ultimi anni, all'interno di NATIVA, abbiamo dato vita a un **percorso dedicato all'attivismo**, non come concetto astratto, ma come modello pratico per generare impatto. Abbiamo scelto di non limitarci a un'azione diretta e controllata, ma di esplorare come il nostro ruolo possa estendersi all'interno di un ecosistema più ampio, coinvolgendo più attori su cause condivise.

Il punto di partenza è stata una domanda semplice, ma essenziale: cosa significa attivismo in un contesto di business?

Invece di cercare una definizione unica, abbiamo sviluppato un modello dinamico che integra **conoscenza, emozioni e azione**. L'attivismo, per noi, è diventato un processo culturale che aiuta le persone a comprendere sé stesse, il contesto in cui operano e il ruolo che possono giocare nel generare cambiamento.

Il 2024 è stato un anno di svolta: dopo un lungo lavoro di ricerca e sperimentazione, il nostro modello di attivismo ha preso forma ed è stato applicato e affinato in diverse occasioni. Ogni iniziativa non è stata solo un evento, ma un tassello di un processo strutturato che ha coinvolto attivamente tutta NATIVA.

Convivium di gennaio 2024 L'attivazione emotiva

Abbiamo iniziato l'anno esplorando il ruolo delle emozioni nell'attivismo. La consapevolezza emotiva è il primo passo per trasformare la sensibilizzazione in azione: riconoscere ciò che un tema ci fa provare aiuta a capire come reagire e cosa possiamo fare per cambiare la realtà.

8 marzo 2024 Privilege Walk e Gender Gap

In occasione del Lotto Marzo, un momento in cui scegliamo di dare valore all'8 marzo non come semplice ricorrenza, ma come tappa di un percorso quotidiano di consapevolezza e approfondimento, abbiamo organizzato un'esperienza immersiva per le persone in NATIVA: la Privilege Walk.

Durante l'attività, ascoltando una serie di affermazioni, i partecipanti si sono mossi in avanti o indietro a seconda della propria identificazione con ciascuna frase. Al termine, la distanza fisica creata tra le persone ha reso visibili le disuguaglianze presenti nella nostra società. Per molti, è stato un momento rivelatore: vedere e percepire con il proprio corpo il divario di opportunità ha trasformato il gender gap da concetto astratto a realtà concreta e tangibile.

22 Aprile Earth Day e 1 Agosto Overshoot Day

Ad aprile, abbiamo celebrato la Giornata della Terra e riflettuto sull'Overshoot Day, esplorando il concetto di risorse finite e l'urgenza di modelli rigenerativi. Attraverso esercizi di visioning, abbiamo immaginato scenari futuri basati su scelte sostenibili, aiutando le persone a collegare il proprio ruolo all'interno di una sfida globale.

25 novembre 2024 La violenza di genere oltre gli stereotipi

In occasione della Giornata contro la violenza sulle donne, abbiamo ospitato l'associazione Mica Macho, che ci ha guidato in una riflessione collettiva sulle diverse forme di violenza, spesso invisibili, che permeano la società. Questo incontro ha permesso di decostruire stereotipi e riconoscere il potere trasformativo dell'educazione e della consapevolezza.

Attraverso queste esperienze, il nostro modello di attivismo si è consolidato in tre fasi chiave:

1. Approfondimento:
Ogni attività parte dall'esplorazione di un tema attraverso testimonianze, ricerche e conversazioni guidate. Il confronto con esperti e dati aiuta a costruire una base di conoscenza solida.

2. Riconoscimento delle emozioni:
Il secondo passo è sempre il coinvolgimento personale: quali emozioni emergono di fronte a un tema? Comprendere il proprio vissuto e quello degli altri è essenziale per sviluppare empatia e consapevolezza.

3. Dalla riflessione all'azione:
L'ultimo step è la trasformazione dell'emozione in azioni concrete, individuali o collettive. Può trattarsi di un impegno personale, di un'iniziativa interna all'azienda o di una forma di sensibilizzazione più ampia.

La partecipazione ai momenti di attivismo è cresciuta nel tempo, dimostrando che **ogni Nativer può essere attivista**, a modo proprio. Il modello non impone un'unica modalità di espressione, ma offre strumenti per trovare la propria voce e il proprio contributo al cambiamento.

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Definire e perseguire le strategie (e relativo modello di governance ABC "Act as a Benefit Corporation") di NATIVA per le partnership chiave attive (B4GL, Assobenefit, B Lab, Susdef, RSF) e implementare il modello con i partner.	90%	Abbiamo strutturato le partnership con SusDeF, Unaterra e Sardex attorno a finalità di beneficio e obiettivi condivisi, formalizzandole attraverso un Memorandum of Interdependence (Mol). Il Mol è un accordo che definisce l'interdipendenza tra noi e i partner, esplicitando le finalità della partnership, le azioni e gli obiettivi da raggiungere annualmente. È uno strumento utile per avere un monitoraggio sui progressi verso gli obiettivi, regolando e ottimizzando il rapporto con i partner nel tempo.
Rispetto alla partnership con SusDeF , avviare le attività relative al secondo anno di programma di CO2alizione, creando dei KPI e un report annuale per la misura dei risultati delle attività.	100%	Sono state portate avanti le attività del secondo anno del movimento in coordinamento con SusDeF, tramite 10 incontri online che hanno visto la partecipazione di 12 esperti tematici coinvolti e la realizzazione di un report annuale che è stato pubblicato in occasione dell'evento in plenaria e che raccoglie in modo aggregato l'impatto aggregato delle aziende aderenti.
Contribuire all'organizzazione della terza edizione del For Good Leaders (FGL) Summit previsto ad Amsterdam nel Maggio del 2024 e stringere con FGL un livello di partnership più ampio e profondo anche attraverso la collaborazione nell'organizzazione del summit 2024.	75%	Abbiamo dato il nostro contributo alla progettazione e co-curation dei contenuti del Summit di Roma di ottobre 2024, occupandoci anche degli inviti e del disegno del programma. Il chapter locale a Roma, inizialmente previsto per il 2025, non verrà avviato quest'anno poiché l'obiettivo è in considerazione per il rinnovo nel 2026.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Attraverso l'attiva partecipazione nel board e Comitato Scientifico di Assobenefit , contribuire all'accelerazione della crescita del numero delle Società Benefit in Italia e al rafforzamento della loro influenza come forza di rigenerazione.	100%	Il numero delle Società Benefit è aumentato da 3600 a 4000+ a fine 2024, anche se è solo parzialmente attribuibile a NATIVA. Sono però state messe a terra diverse attività di coinvolgimento e contributo al programma annuale di AssoBenefit verso i propri soci per mantenere vivo il coinvolgimento dell'associazione.
Consolidare il framework di misurazione del profilo di rigenerazione di determinati progetti con il gruppo di lavoro dedicato di Regenerative Society Foundation con la revisione e l'aggiornamento dell'asse "capitale naturale", con l'applicazione a un nuovo progetto pilota e con lo sviluppo di un documento di linee guida e metodologia.	100%	Abbiamo finalizzato il framework di misura della rigeneratività dei progetti sviluppato per RSF ed è stato testato su un progetto pilota, successivamente validato con il comitato scientifico di RSF, oltre che applicato a due progetti aggiuntivi dei founder. Il documento di linee guida è stato rilasciato a tutti i founder, per garantire un approccio condiviso e strutturato alla misurazione della rigeneratività.
Completare lo studio osservazionale sulle Società Benefit in Italia entro metà anno con la pubblicazione di un "long form tecnico" e una landing page divulgativa sul sito societàbenefit.net al fine di promuovere il valore del modello e la corretta interpretazione della legge.	100%	Abbiamo completato e pubblicato lo studio sulle Società Benefit in Italia e abbiamo contribuito a diffondere i risultati attraverso una serie di eventi e una campagna di comunicazione mirata.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Completare la valutazione di potenziali nuove partnership da attivare qualora sia identificato chiaramente il valore aggiunto e l'allineamento con le finalità di NATIVA. Per le partnership che saranno selezionate progettarne l'ABC model.	100%	Durante lo scorso anno abbiamo attivato due nuove partnership: UnaTerra e Sardex. La partnership con UnaTerra ha l'obiettivo di rafforzare la collaborazione con NATIVA come advisor sulle strategie di sostenibilità. Quella con Sardex, invece, mira a esplorare l'opportunità di utilizzare la finanza alternativa per sviluppare una rete di aziende collaborative, accomunate da principi etici e di mutualità.
Continuare le attività sulle community locali di Roma e Milano, attraverso l'esplorazione di forme artistiche di attivismo di prossimità e la condivisione e il racconto dell'esperienza per stimolare l'identificazione di altri stakeholder. In particolare, con Albero delle Identità a Roma, almeno due eventi di costruzione delle foglie dell'albero da affiggere nei quartieri in concomitanza con gli eventi ImagiNATION; con Piazza dei Mestieri a Milano, almeno due percorsi di formazione.	50%	Roma: Nel 2024 abbiamo scelto di esserci, con il cuore e con il tempo che potevamo offrire. Alcune persone di NATIVA hanno partecipato su base volontaria agli appuntamenti dell'Albero delle Identità a San Lorenzo, organizzati da Happy Coaching per coinvolgere la comunità locale. Gli incontri, spesso di sabato mattina, sono diventati un'occasione per coltivare legami nel quartiere e ascoltare le storie delle persone. Abbiamo inoltre esplorato cosa significhi per noi oggi fare attivismo. Questo percorso ci ha portato a riconoscere nel murale contro il femminicidio a San Lorenzo un simbolo potente, da curare e sostenere nel 2025, come gesto concreto e collettivo.

OBIETTIVO	STATO	NOTE
		Milano: La relazione con Piazza dei Mestieri è cresciuta ancora. Abbiamo attivato un percorso formativo di 12 ore con un gruppo di giovani apprendisti, accompagnandoli in un'esplorazione delle sfide (e delle opportunità) legate alla transizione sostenibile. Alcune persone di NATIVA hanno guidato gli incontri, sperimentando nuove modalità di racconto e coinvolgimento. Abbiamo raggiunto circa l'80% dell'obiettivo, con 8 ragazze e ragazzi coinvolti, nonostante sia stato possibile realizzare solo uno dei due momenti inizialmente previsti.
Individuare e abbracciare una causa sociale che funga da cassa di risonanza per lo scopo di NATIVA attraverso il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei Nativer e del network di NATIVA in eventi e manifestazioni correlati.	100%	Dopo anni di iniziative promosse dallo Stream Activism, nel 2024 abbiamo sentito il bisogno di prendere posizione in modo strutturato, applicando il framework Social Cause su NATIVA, identificando la parità di genere come tema centrale di Activism per l'anno. Per dare forza e radici a questo percorso, abbiamo aderito al network di Fondazione Libellula, attivando un programma di formazione interno volto ad approfondire la cultura interna su queste tematiche e a guidare un'azione più consapevole sul nostro ecosistema

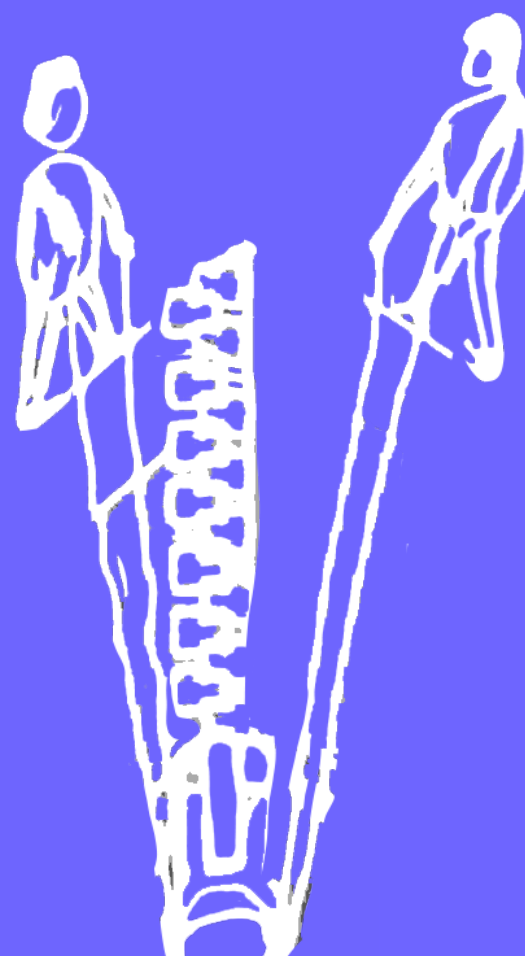
IMPEGNI 2025

- Attivare almeno 2 nuove partnership strategiche con una percentuale di raggiungimento degli obiettivi di impatto inseriti nel Memorandum Of Interdependence sopra l'80%.
 - Organizzare e curare una giornata alla Venice Climate Week attraverso l'attivazione di diversi attori dell'ecosistema per la definizione del ruolo delle imprese nello sviluppo economico e umano europeo.
 - Massimizzare le sinergie fra le aziende del nostro ecosistema, attraverso l'attivazione di almeno 2 NATIVA CIRCLE, momenti di dialogo e confronto su temi specifici al fine di attivare connessioni e opportunità di collaborazione e azione collettiva.
 - Proseguire la nostra partecipazione attiva alle COP attraverso COP16 Biodiversity a Roma e COP30 a Belem.
 - Avviare il percorso di formazione di 4 Nativer come Ambassador sul tema parità di genere, in collaborazione con Fondazione Libellula.
-

- Applicare il modello della Teoria del Cambiamento alla Causa Sociale selezionata (Parità di genere) e valutare gli effetti generati di diffusione della cultura alle persone in NATIVA.
 - Realizzare 2 momenti di attivismo tramite attività di prossimità, tra cui il restauro del Murale contro il femminicidio in Via dei Sardi a Roma.
 - Continuare il percorso di cultura attivista in NATIVA anche attraverso il coinvolgimento di esperti tramite:
3 eventi ricorrenti di autocoscienza durante l'anno:
 - lotto marzo
 - earth overshoot day
 - 25 novembre2 proiezioni di film/documentari per imparare e dibattere insieme
2 momenti di Complex Conversations per allenare la nostra capacità di dialogo e dibattito su temi complessi.
-

05 NEUTRALITÀ CLIMATICA

L'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.



STORIE DI IMPATTO 2024

Un nuovo anno di CO2alizione per accelerare la transizione verso la neutralità climatica

Nel 2024, CO2alizione ha compiuto un significativo salto in avanti, entrando nella sua **fase 3.0**, dove il movimento delle imprese impegnate verso la neutralità climatica ha iniziato a monitorare il proprio impegno tramite azioni concrete ed indicatori misurabili. Se nel 2023 avevamo posto le basi di conoscenza su alcune tematiche verticali per progettare una strategia di decarbonizzazione aziendale, il 2024 ha segnato un ulteriore passo avanti, con il movimento che si è strutturato su **cinque tematiche verticali** e ha consolidato il suo primo report. In questo nuovo capitolo, CO2alizione è cresciuta, arrivando a coinvolgere **91 aziende italiane**, con un fatturato complessivo di oltre **30 miliardi** e oltre **40.000 dipendenti**.

Il 2024 ha visto la definizione di 5 tavoli di lavoro tematici, che hanno continuato a esplorare soluzioni pratiche per affrontare le sfide della decarbonizzazione, attraverso lo scambio di esperienze e soluzioni.

I temi affrontati sono stati:

- Neutralità climatica nello Statuto e Governance climatica
- Carbon Footprint e target di riduzione delle emissioni
- Transition away from fossil fuels
- Scope 3-catena del valore
- Advocacy e stewardship

Durante il For Good Leaders Summit 2024 ad Amsterdam abbiamo lanciato il primo **capitolo internazionale** di CO2alition, la community di lavoro e condivisione nata in Italia per le aziende che hanno integrato un impegno alla

neutralità climatica nel proprio statuto. Insieme a Lean Lawyers, un innovativo studio legale dei Paesi Bassi, **CO2alition Netherlands** punta a coinvolgere un numero sempre maggiore di aziende olandesi a far parte di questa comunità: Il nostro obiettivo è quello di diffondere questa iniziativa a livello globale attraverso un modello replicabile che possa essere diffuso e adattato da partner locali per promuovere una risposta comune a una sfida globale. Inoltre, il 4 dicembre 2024, presso la splendida terrazza dell'Associazione Civita a Roma, è stato presentato ufficialmente il **primo report di CO2alizione**, in un'importante giornata di condivisione e celebrazione. Il report raccoglie in modo aggregato i dati delle aziende aderenti, focalizzandosi sulle 5 tematiche che hanno guidato le aree di approfondimento dei tavoli di lavoro. Dall'analisi emerge che il 33% delle aziende aderenti misura le emissioni di Scope 3, un indicatore chiave per comprendere l'impatto lungo tutta la catena del valore e che dimostra la difficoltà delle aziende nel calcolarlo. Inoltre, il 67% ha già fissato obiettivi di riduzione delle proprie emissioni, segno di un impegno concreto verso la decarbonizzazione.

Un altro dato significativo riguarda l'uso delle fonti rinnovabili: il 77% delle imprese autoproduce almeno una parte dell'elettricità utilizzata da fonti rinnovabili, dimostrando una crescente attenzione verso l'autonomia energetica sostenibile.

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Fissare il Science-Based Target di NATIVA per le emissioni di scope 3 e definire un piano strutturato per l'anno successivo finalizzato al raggiungimento della decarbonizzazione secondo gli obiettivi fissati per l'anno target.	50%	Abbiamo impostato un piano di decarbonizzazione per NATIVA, ma la formalizzazione del target su Scope 3 è stata posticipata al 2025.
Diffondere e applicare la policy per i viaggi di lavoro finalizzata alla diminuzione delle emissioni e curare il monitoraggio della sua efficacia attraverso la misurazione delle riduzioni degli impatti di carbon footprint connessi a viaggi di lavoro.	75%	La policy viaggi è stata creata e fatta circolare internamente. Ora è necessario garantire la corretta implementazione, attraverso un sistema di monitoraggio dei risultati, per assicurare che gli obiettivi vengano raggiunti in modo efficace.
Consolidare il movimento di CO2alizione in Italia con l'adesione di almeno 5 nuove aziende e con la estensione del programma su 5 filoni tematici con working group dedicati e la produzione di un position paper sul tema offsetting.	80%	Durante lo scorso anno il movimento si è allargato accogliendo 4 nuove aziende: Toppy, Fiamma Group, Treefair e Opella. Insieme, abbiamo animato 10 incontri distribuiti su 5 working group tematici, per confrontarci a fondo su alcune delle sfide più complesse della transizione: Governance climatica, Carbon Footprint a Target di Riduzione, Transition away from fossil fuels, Scope 3: la catena del valore, Advocacy e Stewardship. Anche se non è stato prodotto un position paper come inizialmente previsto, la plenaria di fine anno ha previsto un focus sull'offsetting e tutti i materiali dell'incontro sono stati messi a disposizione delle aziende partecipanti sulla piattaforma condivisa del progetto.

IMPEGNI 2025

- Aggiornare la baseline e pubblicare il piano di decarbonizzazione di NATIVA allineato ai nuovi target SBTi.
- Proseguire il programma di CO2alizione in Italia, aumentare il numero di aderenti all’iniziativa di almeno 5 aziende, e supportare nell’organizzazione e nello svolgimento dell’evento di avvio di CO2alition Netherlands.
- Monitorare le metriche chiave nella gestione climatica delle aziende aderenti al movimento di CO2alizione (e.g., definizione target SBTi, coinvolgimento Supply Chain, etc.) e realizzare almeno un deliverable pubblico grazie al coinvolgimento di partner settoriali, per offrire conoscenza e strumenti su uno dei temi emersi come più rilevanti dai 5 working group.

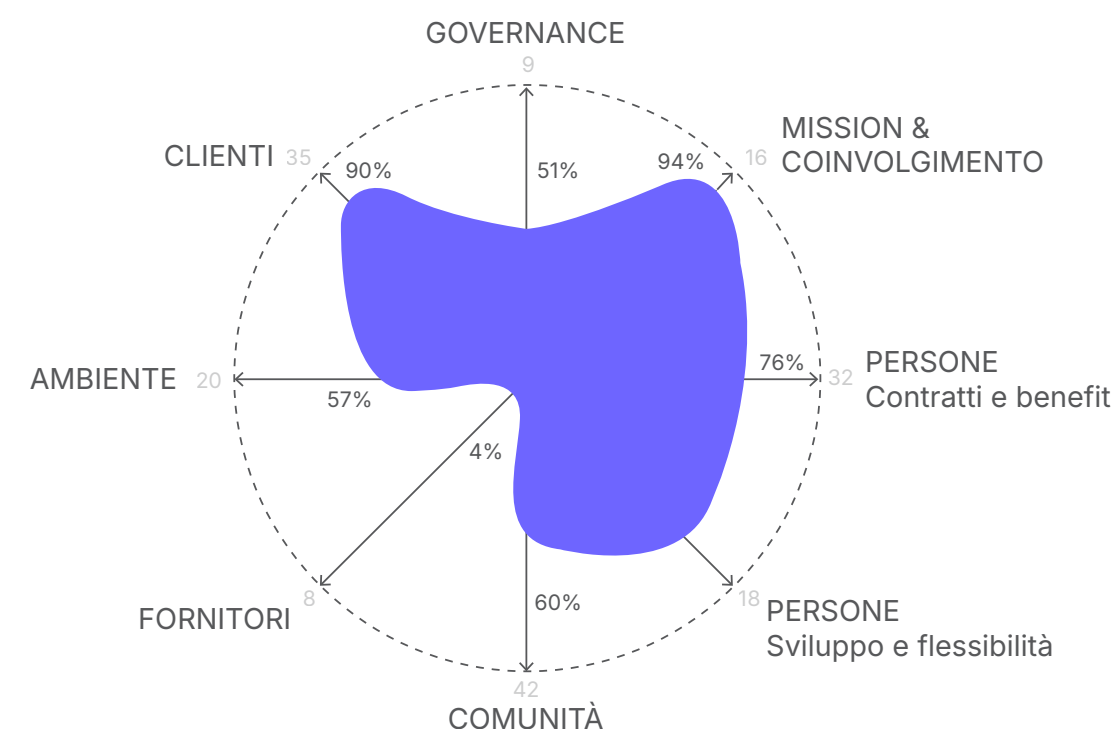
06 RESPONSABILITÀ, TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ

“In qualità di Società Benefit, la Società persegue una o più finalità di beneficio comune e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni, altri portatori di interesse e generazioni future”

STORIE DI IMPATTO 2024

L'impatto di NATIVA secondo il B Impact Assessment (BIA)

Nel 2024 NATIVA ha raggiunto un punteggio di **126.6** verificato da B Lab, un miglioramento rispetto all'ultimo punteggio certificato da B Lab nel 2021 di 123.2 punti. Siamo felici di questo risultato, anche perché è stato conseguito rispetto ad uno standard per aziende di medie dimensioni (sopra le 50 persone), diverso e più sofisticato rispetto a quello con cui NATIVA era stata valutata nel 2021.



Area di Impatto	Punteggio ottenuto ¹
Governance	19.6
Lavoratori	38.6
Comunità	25.5
Ambiente	11.3
Clienti	31.4

Gli 0.2 punti di differenza tra la somma delle singole sezioni e il punteggio finale è un arrotondamento di B Lab.

L'IMPATTO DI NATIVA SECONDO ECOVADIS

L'ultima misurazione di Ecovadis, conclusa nel 2024, ha portato ad un risultato revisionato di 84 punti, posizionando NATIVA nel top 1% degli utilizzatori.

NATIVA è stata quindi premiata con la **medaglia di platino, il livello più alto conferito da Ecovadis**. Abbiamo mantenuto stabile il punteggio su area Persone, i miglioramenti più significativi sono stati ottenuti nelle altre aree, grazie ad un rafforzamento della struttura delle policy e a azioni mirate di miglioramento.

Temi Ecovadis	Punteggio ottenuto
Ambiente	92
Approvvigionamento sostenibile	81
Lavoratori e diritti umani	83
Etica	85

REVIEW OBIETTIVI 2024

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Ottenere la ri-certificazione B Corp con un punteggio superiore rispetto all'ultimo certificato nel 2021 (123.2)	100%	Abbiamo concluso la nostra ricertificazione con un punteggio finale di 126.6 verificato da B Lab, di cui siamo molto orgogliosi
Realizzare una prima verifica del posizionamento di NATIVA rispetto ai B Lab's New Standards, pubblicati ad Aprile 2025	100%	Abbiamo realizzato la prima verifica sul nostro posizionamento rispetto ai New Standards ed è stato elaborato un piano di evoluzione per garantire un allineamento completo ai nuovi standard.
Aggiornare il profilo target di NATIVA a seguito della fase di revisione del profilo attuale condotta con B Lab in fase di ricertificazione.	100%	Il profilo è stato aggiornato con il nuovo punteggio certificato ed è pubblicato nella presente Relazione di Impatto.
Completare la matrice degli impegni che NATIVA assume in termini di Responsabilità, Sostenibilità e Trasparenza verso i suoi stakeholder e assicurare il monitoraggio degli impegni entro fine anno.	100%	Abbiamo completato la matrice e testato il framework, ma rispetto al focus della nostra strategia per i prossimi anni abbiamo deciso di non continuare ad utilizzarla come strumento, per l'eccessiva complessità a fronte della utilità operativa.
Raggiungere il livello Ecovadis Platinum .	100%	Abbiamo raggiunto e certificato il livello Platinum di EcoVadis, un altro traguardo di cui siamo molto orgogliosi

IMPEGNI 2025

- Aggiornare la misurazione BIA e avviare una gap analysis rispetto ai nuovi standard di B Lab.
- Aggiornare la misurazione Ecovadis e mantenimento del livello Platinum di EcoVadis. Diffondere internamente le competenze per posizionarsi come esperti di riferimento per aziende che vogliano migliorarsi anche usando gli standard Ecovadis.
- Aggiornare il nostro modello di gestione del benefit nelle sue componenti, tenendo conto dell'evoluzione come House of NATIVA e fare crescere il ruolo e la funzione dei Responsabili dell'impatto nella sua valenza strategica e nel suo pieno potenziale per i due nuovi soggetti responsabili di impatto.

NOTA METODOLOGICA

Perimetro di rendicontazione e processo di reporting

La Relazione di Impatto è pubblicata con cadenza annuale e i dati si riferiscono, salvo diversa indicazione, al periodo che intercorre dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e, quando esistenti, questi sono comparati con lo stesso perimetro dell'anno fiscale precedente. Il perimetro delle informazioni e dei dati economici, ambientali e sociali è lo stesso del Bilancio ed include una sola realtà, NATIVA Srl SB gestita da due amministratori, Paolo di Cesare e Eric Ezechieli. I tre soggetti responsabili dell'impatto nell'anno 2024 sono stati: Eric Ezechieli, Martina Grossi e Claudia Mormino. A fine 2024 Martina Grossi si è dimessa dall'incarico perchè è uscita da NATIVA e nel Marzo 2025 anche Claudia Mormino si è dimessa da Responsabile dell'Impatto per potersi pienamente dedicare al suo ruolo come responsabile del Full Potential development delle persone di NATIVA. Per reintegrare il team, sono stati nominati con delibera assembleare, sempre nel mese di marzo 2025, due nuovi soggetti responsabili, Alice Zannini e Gianandrea Spadoni che insieme ad Eric Ezechieli, già soggetto responsabile dell'impatto e Amministratore di NATIVA, hanno coordinato i lavori per la realizzazione della Relazione 2024. Sono state quindi coinvolte tutte le persone di NATIVA che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi e che avevano avuto un ruolo chiave rispetto alle storie di impatto che abbiamo selezionato. Parallelamente, abbiamo sfruttato le funzionalità di intelligenza artificiale integrate in **Notion**, il nostro tool interno di Knowledge Management, che, grazie all'accesso all'intera base di conoscenza di NATIVA, ci ha supportato nel recupero e nella rielaborazione puntuale delle informazioni utili.

Il titolo della presente relazione riporta uno 0 davanti a 2024 poiché le date in NATIVA sono codificate secondo il sistema LongNow, come AAAAAMMGG. Le cinque cifre ci ricordano che rispetto a una scala di decine di migliaia di anni siamo nell'anno 02025 su 99999 anni. Vogliamo mantenere questo sistema nel titolo della Relazione per ricordarci che NATIVA agisce e pensa a lungo termine.

In appendice al documento, si presenta il **Voluntary Standard per le Small e medium Enterprises**, lo standard volontario che si applica alle imprese non quotate e di imprese di piccole e medie dimensioni in base al totale dell'attivo di bilancio, al fatturato netto e al numero medio di dipendenti durante l'anno finanziario che non rientrano nei requisiti della normativa Corporate Social Responsibility Directive.

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B1 - Basi della preparazione	(a) quale delle seguenti opzioni ha selezionato: i. OPZIONE A: Modulo base (solo); o ii. OPZIONE B: Modulo base e Modulo completo;	OPZIONE B: Modulo base e Modulo completo.
	(b) se l'impresa ha omissso un'informazione in quanto ritenuta classificata o sensibile (cfr. paragrafo 19), l'impresa indica l'informazione omessa.	Non sono state omesse informazioni nella divulgazione volontaria.
	(c) se il rapporto di sostenibilità è stato redatto su base individuale (cioè il rapporto è limitato alle sole informazioni dell'impresa) o su base consolidata (cioè il rapporto include informazioni sull'impresa e sulle sue controllate);	Il rapporto è stato redatto su base individuale.
	(d) nel caso di un rapporto di sostenibilità consolidato, l'elenco delle società controllate, con la relativa sede legale, oggetto del rapporto;	N/D
	(e) le seguenti informazioni: i. la forma giuridica dell'impresa; ii. Codice/i di classificazione settoriale NACE; iii. dimensione del bilancio (in euro); iv. fatturato (in euro); v. numero di dipendenti in organico o equivalenti a tempo pieno; vi. paese in cui si svolge l'attività principale e ubicazione delle attività significative; vii. geolocalizzazione dei siti di proprietà, in affitto o gestiti.	i. Società Responsabilità Limitata ii. 74.1 Attività di design specializzate iii. 4.164.165 euro iv. 6.500.841 euro v. 60 dipendenti vi. Italia vii: Via degli Ausoni 1, 00162, Roma e Via Vittorio Veneto 28, 20124, Milano.

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B1 - Basi della preparazione	25. Se l'impresa ha ottenuto una certificazione o un marchio di sostenibilità, deve fornire una breve descrizione (compresi, se del caso, gli emittenti della certificazione o del marchio, la data e il punteggio).	B Corp: La certificazione B Corp è assegnata dall'organizzazione non-profit B Lab e si basa su un'analisi approfondita delle pratiche aziendali riguardanti la governance, i dipendenti, la comunità, l'ambiente e i clienti. Per maggiori dettagli su Score e Punteggio si rimanda al capitolo 06 RESPONSABILITÀ, TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ EcoVadis: piattaforma che valuta e fornisce punteggi di sostenibilità per le aziende, focalizzandosi su quattro aree principali: ambientale, lavorativa e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. Per maggiori dettagli su Score e Punteggio si rimanda al capitolo 06 RESPONSABILITÀ, TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ Abbiamo inoltre ottenuto la certificazione ISO 9001 nel 2024.

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B2 - Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Se l'impresa ha messo in atto pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile, deve dichiararlo. L'impresa deve indicare se ha:	
	(a) pratiche. Le pratiche in questo contesto possono includere, ad esempio, gli sforzi per ridurre il consumo di acqua e di elettricità dell'impresa, per ridurre le emissioni di gas serra o per prevenire l'inquinamento e le iniziative per migliorare la sicurezza dei prodotti, nonché le iniziative in corso per migliorare le condizioni di lavoro e la parità di trattamento sul posto di lavoro, la formazione alla sostenibilità per la forza lavoro dell'impresa e le partnership relative ai progetti di sostenibilità;	Abbiamo attualmente in atto un piano di miglioramento delle nostre performance di sostenibilità guidato dallo strumento del B Impact Assessment ed un piano più specifico per quanto riguarda le nostre emissioni.
	(b) le politiche sulle questioni di sostenibilità, se sono disponibili al pubblico, ed eventuali politiche ambientali, sociali o di governance separate per affrontare le questioni di sostenibilità;	Le policy che abbiamo condiviso internamente con tutte e tutti i Nativer sono: -Codice Etico -Politica Ambientale -Politica di approvvigionamento sostenibile e comportamenti responsabili -Politica diritti umani e D&I -Politica e procedura di salute e sicurezza -Politica Nativa LIFE (manuale del dipendente) -Politica delle diverse abilità

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B3 - Energia ed emissioni di gas serra		-Codice di Condotta fornitori -Politica viaggi -Politica di gestione dei rifiuti -Bussola NATIVA -Gestione del tempo Politica - Whistleblowing Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix A.
	(c) eventuali iniziative future o piani lungimiranti in corso di attuazione su questioni di sostenibilità e	Abbiamo redatto e condiviso un business plan per NATIVA e le Benefit Unit al 2027 che integra al suo interno dimensioni di impatto e associa le specifiche azioni al perseguimento delle finalità di beneficio comune.
	(d) obiettivi per monitorare l'attuazione delle politiche e i progressi compiuti verso il raggiungimento di tali obiettivi.	Sì, ogni politica risponde a specifici target di miglioramento per l'obiettivo per cui la politica esiste. Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix B.
	L'impresa deve indicare il suo consumo totale di energia in MWh, con una ripartizione secondo la tabella seguente, se è in grado di ottenere le informazioni necessarie per fornire tale ripartizione: rinnovabili e non rinnovabili. Elettricità e combustibili	

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B4 - Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo	L'impresa deve indicare le proprie emissioni lorde stimate di gas a effetto serra (GHG) in tonnellate di CO2 equivalente (tCO2eq) considerando il contenuto del GHG Protocol Corporate Standard (versione 2004), tra cui: (a) le emissioni di gas serra dello Scope 1 in tCO2eq (da fonti di proprietà o controllate); e (b) le emissioni Scope 2 in tCO2eq (ossia le emissioni derivanti dalla generazione di energia acquistata, come elettricità, calore, vapore o raffreddamento). L'impresa comunica la propria intensità di gas serra calcolata dividendo le "emissioni lorde di gas a effetto serra (GHG)" comunicate ai sensi del paragrafo 30 per il "fatturato (in euro)" comunicato ai sensi del paragrafo 24(e)(iv).	Il totale è 280,21 ton di CO2e (Scope 1, 2 e 3) secondo l'approccio Location Based, 276,04 secondo l'approccio Market Based. Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix C. Scope 1: 6,03 ton. Scope 2 location-based: 4,17 ton.
	Se l'impresa è già tenuta per legge o per altre normative nazionali a comunicare alle autorità competenti le proprie emissioni di sostanze inquinanti, o se le comunica volontariamente in base a un Sistema di Gestione Ambientale, deve rendere note le sostanze inquinanti che emette nell'aria, nell'acqua e nel suolo nel corso delle proprie attività, con le rispettive quantità per ciascuna sostanza inquinante.	Non applicabile per la natura della nostra attività di servizio e perché non rientriamo in questo tipo di requisiti di legge.

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B5 - Biodiversità	Se queste informazioni sono già disponibili al pubblico, l'impresa può in alternativa fare riferimento al documento in cui sono riportate, ad esempio fornendo il relativo link URL o inserendo un collegamento ipertestuale.	Non applicabile per la natura della nostra attività e per il fatto che non si possiedono strutture.
	L'impresa può divulgare metriche relative all'uso del territorio: (a) uso totale del terreno (in ettari); (b) superficie totale sigillata; (c) area totale orientata alla natura in loco; e (d) area totale orientata alla natura al di fuori del sito.	
B6 - Acqua	Se l'impresa ha in atto processi produttivi che consumano significativamente acqua (ad esempio, processi di energia termica come l'essiccazione o la produzione di energia, la produzione di beni, l'irrigazione agricola, ecc.), deve rendere noto il consumo di acqua calcolato come differenza tra il prelievo e lo scarico di acqua dai processi produttivi.	Non applicabile per la natura della nostra attività, non avendo processi produttivi in atto.

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B7 - Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	L'impegno deve indicare: (a) la produzione totale annua di rifiuti suddivisa per tipologia (non pericolosi e pericolosi); (b) il totale dei rifiuti annuali devianti verso il riciclaggio o il riutilizzo; e (c) se l'impresa opera in un settore che utilizza flussi significativi di materiali (ad esempio produzione, costruzione, imballaggio o altro), il flusso di massa annuale dei materiali pertinenti utilizzati.	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix D
B8 - Forza lavoro - Caratteristiche generali	L'impresa deve indicare il numero di dipendenti in organico o in equivalenti a tempo pieno per le seguenti metriche: (a) tipo di contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato); (b) il sesso; (c) paese del contratto di lavoro, se l'impresa opera in più di un paese. Se l'impresa impiega 50 o più dipendenti, deve indicare il tasso di rotazione dei dipendenti per il periodo di riferimento.	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E. Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E. Non applicabile poiché i nostri contratti afferiscono unicamente all'Italia. Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E.
B9 - Personale - Salute e sicurezza	(a) il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; (b) il numero di decessi dovuti a infortuni e malattie professionali.	0 (Registriamo un solo caso di infortunio in itinere) 0

MODULO BASE	CONTENUTO	RISPOSTA
B10 - Personale - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	(a) se i dipendenti ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile per il paese in cui opera, determinato direttamente dalla legge nazionale sul salario minimo o attraverso un accordo di contrattazione collettiva; (b) il divario percentuale di retribuzione tra i dipendenti di sesso femminile e quelli di sesso maschile. L'impresa può omettere questa comunicazione quando l'organico è inferiore a 150 dipendenti, tenendo presente che questa soglia sarà ridotta a 100 dipendenti a partire dal 7 giugno 2031; (c) la percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva; (d) il numero medio di ore di formazione annuali per dipendente, suddivise per genere.	Tutte le persone dipendenti sono pagate oltre il salario minimo (superminimo). L'analisi delle retribuzioni evidenzia una differenza del +8,13% a favore degli uomini rispetto alle donne, calcolata sulla base della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) comprensiva di bonus. 100% Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E.
B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione	In caso di condanne e multe nel periodo di riferimento, l'impresa deve indicare il numero di condanne e l'importo totale delle multe sostenute per la violazione delle leggi anticorruzione e anticoncussione.	Nessun caso di condanne e multe nel periodo di riferimento.

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
C1 - Strategia: Modello di business e sostenibilità - Iniziative correlate	L'impresa deve rendere noti gli elementi chiave del suo modello di business e della sua strategia, tra cui: (a) una descrizione dei gruppi significativi di prodotti e/o servizi offerti; (b) una descrizione dei mercati significativi in cui opera l'impresa (ad esempio B2B, commercio all'ingrosso, commercio al dettaglio, paesi); (c) una descrizione delle principali relazioni commerciali (come i principali fornitori, clienti, canali di distribuzione e consumatori); (d) se la strategia presenta elementi chiave che riguardano o influiscono su questioni di sostenibilità, una breve descrizione di tali elementi chiave.	I nostri servizi principali sono quelli di progettazione e consulenza in sostenibilità e rigenerazione attraverso la Benefit Unit Evolution e Better Building; offriamo inoltre anche corsi di formazione a privati ed enti attraverso CAMPUS, licenze della nostra piattaforma proprietaria SPACESHIP e servizi di consulenza creativa attraverso l'agenzia di comunicazione Hotwater Operiamo soprattutto nel mercato B2B, tranne per CAMPUS che opera anche B2C. I nostri principali fornitori sono quelli di servizi tecnologici e tecnologie, compagnie ferroviarie e aeree, per un totale di 271 fornitori tra piccoli e grandi. Di questi 10 sono Società Benefit e 7 hanno ottenuto la certificazione B Corp. I nostri clienti sono aziende di tutti i settori, in particolare farmaceutico, agroalimentare, beni di consumo e servizi (dettagli per fatturato nel grafico contenuto nel capitolo "Il Mercato") La nostra strategia e i nostri business plan sono basati sui temi di sostenibilità e sono connessi ai nostri impegni espressi tramite le nostre finalità di beneficio comune.

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
C2 - Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Se l'impresa ha messo in atto pratiche, politiche o iniziative future specifiche per la transizione verso un'economia più sostenibile, che ha già riportato nell'informativa B2 del Modulo Base, deve descriverle brevemente.	Cambiamento climatico, economia circolare: -Politica Ambientale: Questo documento nasce per migliorare costantemente la coerenza tra quello in cui NATIVA crede e gli effetti del suo operato sul clima e sull'ambiente. -Politica viaggi: questo documento nasce per migliorare costantemente il valore creato da ogni Nativer e da NATIVA nel suo complesso quando ci si sposta. -Politica di gestione dei rifiuti: questo documento nasce per portare NATIVA ad essere una società a zero rifiuti o completamente circolare. -Politica di approvvigionamento sostenibile e comportamenti responsabili: questo documento nasce per migliorare costantemente gli effetti sociali e ambientali dei comportamenti e delle scelte di NATIVA. Forza lavoro propria, condotta aziendale: -Codice Etico: Questo documento nasce per esplicitare l'essenza del perché NATIVA esiste, come agisce e di chi si occupa.

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
		-Politica diritti umani e D&I: questo documento nasce per assicurare che le persone di NATIVA agiscano in modo coerente ed evoluto rispetto a Equità, Inclusione, Diversità. -Politica e procedura di salute e sicurezza: questo documento nasce per assicurare che le persone di NATIVA vivano un'esperienza di vita lavorativa salubre, sicura quanto più possibile rigenerativa. -Politica Nativa LIFE (manuale del dipendente): questo documento nasce per contribuire a rendere ogni Nativer in grado di far fronte ad ogni situazione di lavoro, mentre migliora costantemente sé stesso, gli altri e il mondo -Politica delle diverse abilità: questo documento nasce per assicurare che NATIVA veda le diverse abilità delle persone come una possibilità di crescita e miglioramento. -Gestione del tempo: questo documento nasce per aiutare ogni Nativer a fare un miglior uso possibile della risorsa più importante: il tempo. -Politica di whistleblowing: questo documento nasce per creare le condizioni per una piena accountability di NATIVA

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
		Lavoratori nella catena del valore: -Codice di Condotta fornitori: questo documento nasce per migliorare costantemente la coerenza tra quello in cui NATIVA crede e come agisce nei propri rapporti commerciali. Consumatori e utenti finali: -Compass: questo documento costituisce una linea guida che ci aiuta a prendere decisioni in situazioni in cui la risposta non sia immediatamente ovvia. Ogni policy ha un team specifico come proprietario e responsabile della policy stessa, insieme a un team di coordinamento generale che include almeno uno dei 2 Co-Founder. Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix C.
C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica	L'impresa può indicare, se esiste, il livello più alto dell'impresa responsabile della loro attuazione. A seconda del tipo di attività svolte dall'impresa, la divulgazione di una quantificazione delle emissioni di gas serra dello Scope 3 può essere appropriata (si veda il paragrafo 10 dello Standard) per ottenere informazioni rilevanti sugli impatti della catena del valore dell'impresa sul cambiamento climatico	

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
	Nel comunicare le emissioni di cui Scope 1 e 2, se l'impresa divulga informazioni specifiche sulle emissioni di cui Scope 3, deve presentarle insieme alle informazioni richieste al punto B3- Energia ed emissioni di gas a effetto serra. Se l'impresa ha stabilito obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra, deve comunicare i propri obiettivi in valori assoluti per le emissioni di Scope 1 e 2. In linea con i precedenti paragrafi da 50 a 53 e se ha stabilito obiettivi di riduzione Scope 3, l'impresa deve anche fornire obiettivi per le emissioni significative Scope 3. In particolare, deve fornire: - le emissioni Scope 2 e Scope 3. In particolare, deve fornire: (a) l'anno obiettivo e il valore dell'anno obiettivo; (b) l'anno base e il valore dell'anno base; (c) le unità utilizzate per gli obiettivi; (d) la quota di Scope 1, 2 e, se divulgata, di Scope 3 che l'obiettivo riguarda; e (e) un elenco delle principali azioni che intende attuare per raggiungere i suoi obiettivi.	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix C. Fisseremo nel 2025 sulla nuova baseline di calcolo afferente ai dati 2024. N/D N/D N/D N/D

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
	Se l'impresa che opera in settori ad alto impatto climatico ha adottato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, può fornire informazioni in merito, compresa una spiegazione di come sta contribuendo a ridurre le emissioni di gas serra. Nel caso in cui l'impresa operi in settori ad alto impatto climatico e non disponga di un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, deve indicare se e, in caso affermativo, quando adotterà tale piano di transizione.	Non applicabile in quanto non operiamo in un settore ad alto impatto. Non applicabile in quanto non operiamo in un settore ad alto impatto.
C4 - Rischi climatici	Se l'impresa ha identificato i pericoli legati al clima e gli eventi di transizione legati al clima, che creano rischi gravi legati al clima per l'impresa, essa deve: (a) descrivere brevemente i pericoli legati al clima e gli eventi di transizione legati al clima; (b) indicare come ha valutato l'esposizione e la sensibilità dei suoi beni, delle sue attività e della sua catena del valore a tali pericoli ed eventi transitori; (c) indicare gli orizzonti temporali di tutti i pericoli legati al clima e degli eventi di transizione identificati;	C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
	(d) indicare se ha intrapreso azioni di adattamento ai cambiamenti climatici per tutti i pericoli e gli eventi transitori legati al clima. L'impresa può rendere noti i potenziali effetti negativi dei rischi climatici che possono influenzare i suoi risultati finanziari o le sue operazioni commerciali nel breve, medio o lungo termine, indicando se valuta i rischi come alti, medi o bassi.	Non essendo possessori di asset fisici non abbiamo identificato questo tipo di rischi, per maggiori dettagli si può fare riferimento all'analisi di materialità contenuta nel capitolo "La materialità di NATIVA".
C5 - Ulteriori caratteristiche (generali) della forza lavoro	Se l'impresa impiega 50 o più dipendenti, può indicare il rapporto donne/uomini a livello dirigenziale per il periodo di riferimento. Se l'impresa impiega 50 o più dipendenti, può indicare il numero di lavoratori autonomi senza personale che lavorano esclusivamente per l'impresa e i lavoratori temporanei forniti da imprese che svolgono principalmente "attività di lavoro subordinato".	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E. 1
C6 - Informazioni aggiuntive sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani	L'impresa deve fornire una risposta alle seguenti domande. (a) L'impresa dispone di un codice di condotta o di una politica dei diritti umani per i propri dipendenti? (Sì/NO)	Sì, abbiamo un codice di condotta che integra il tema dei diritti umani, condiviso internamente con tutta NATIVA.

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
C7 - Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	(b) Se sì, questo copre: i. lavoro minorile (Sì/NO); ii. lavoro forzato (Sì/NO); iii. traffico di esseri umani (Sì/NO); iv. discriminazione (Sì/NO); v. prevenzione degli infortuni (Sì/NO); oppure vi. altro? (Sì/NO - se sì, specificare).	i. SI, ii. SI, iii. SI, iv. SI, v. NO, vi. NO
	(c) L'impresa dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per il proprio personale? (Sì/NO)	Abbiamo istituito un sistema di Whistleblowing e abbiamo un monitoraggio continuo del benessere dei dipendenti attraverso il quale ogni Nativer può esprimere anche commenti e dare feedback. Nel 2024 abbiamo registrato non ci sono stati casi di corruzione, casi di lavoro minorile e forzato e casi registrati tramite lo strumento di Whistleblowing.
	L'impresa deve fornire una risposta alle seguenti domande:	i. NO; ii. NO, iii. NO; iv. NO, v. NO
	(a) L'impresa ha confermato la presenza di incidenti nel proprio personale in relazione a: i. lavoro minorile (Sì/ NO); ii. lavoro forzato (Sì/NO); iii. traffico di esseri umani (Sì/NO); iv. discriminazione (Sì/ NO); o v. altro? (Sì/NO - se sì, specificare).	
	(b) In caso affermativo, l'impresa può descrivere le azioni intraprese per affrontare gli incidenti descritti sopra.	N/A

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
C8 - Ricavi da alcuni settori e esclusione dai benchmark di riferimento dell'UE	(c) L'impresa è a conoscenza di incidenti confermati che coinvolgono i lavoratori della catena del valore, le comunità interessate, i consumatori e gli utenti finali? Se sì, specificare.	NO
	Se l'impresa opera in uno o più dei seguenti settori, deve indicare i relativi ricavi nel/i settore/i:	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E.
	a) armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e biologiche);	0%
	(b) la coltivazione e la produzione di tabacco;	0%
	(c) settore dei combustibili fossili (carbone, petrolio e gas) (vale a dire che l'impresa ricava ricavi dall'esplorazione, dall'estrazione mineraria, dall'estrazione, dalla produzione, dalla lavorazione, dallo stoccaggio, dalla raffinazione o dalla distribuzione, compresi il trasporto, lo stoccaggio e il commercio, di combustibili fossili come definiti all'articolo 2, punto (62), del regolamento (UE) 2018/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio), compresa una disaggregazione dei ricavi derivanti da carbone, petrolio e gas; oppure	0%
	(d) produzione di prodotti chimici se l'impresa è un produttore di pesticidi e altri prodotti agrochimici.	0%

MODULO COMPLETO	CONTENUTO	RISPOSTA
C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo	L'impresa deve indicare se è esclusa da qualsiasi parametro di riferimento dell'UE allineato all'Accordo di Parigi.	No, non siamo esclusi.
	Se l'impresa dispone di un organo di governo, deve indicare il relativo indice di diversità di genere.	Il dettaglio per la rendicontazione è contenuto nell'Appendix E.

Appendix A

	Esistono pratiche/ politiche di sostenibilità/ iniziative future che affrontano uno dei seguenti temi di sostenibilità? [Sì/NO]	Sono disponibili al pubblico? [Sì/NO]	Le politiche hanno degli obiettivi? [Sì/NO]
CAMBIAMENTO CLIMATICO	Sì	NO	Sì
INQUINAMENTO	NO	NO	NO
RISORSE IDRICHE E MARINE	NO	NO	NO
BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI	NO	NO	NO
ECONOMIA CIRCOLARE	Sì	NO	Sì
FORZA LAVORO PROPRIA	Sì	NO	Sì
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	Sì	NO	NO
COMUNITÀ INTERESSATE	NO	NO	NO
CONSUMATORI E UTENTI FINALI	Sì	NO	Sì
CONDOTTA AZIENDALE	Sì	NO	Sì

Appendix B

CONSUMI ENERGETICI IN MWh	FONTI RINNOVABILI	FONTI NON RINNOVABILI	TOTALE
Elettricità (scope 2)	15,2	-	15,2
Carburante (scope 1)			
Gas	-	24,5	24,5
Benzina	-	7,5	7,5
TOTALE	15,2 (32%)	32 (68%)	47,2 (100%)

Appendix C

CATEGORIA	EMISSIONI (kgCO2e)	%
Scope 1	6.028	2,15
Scope 2		
Scope 2 - Location-based	4.166	1,49
Scope 2 - Market-based	0	0,00
Scope 3*		
Scope 3.1 Beni e servizi acquistati	194.702	69,48
Scope 3.3 Attività legate ai combustibili e all'energia	1.957	0,70
Scope 3.5 Rifiuti	152	0,05
Scope 3.6 Viaggi di lavoro	62.197	22,20
Scope 3.7 Pendolarismo	11.006	3,93
TOTALE	280,208	100

* Le altre categorie di Scope 3 sono state calcolate e ritenute non rilevanti oppure non si applicano a NATIVA.

Nonostante l'aumento del numero di persone in azienda, le emissioni complessive risultano in diminuzione rispetto allo scorso anno. Questo risultato è riconducibile in parte all'aggiornamento della metodologia di calcolo, che a differenza dell'anno precedente esclude la stima delle emissioni derivanti dal versamento dei contributi obbligatori dei dipendenti. La scelta è motivata dall'impossibilità per l'azienda di agire su come tali somme vengono investite o di destinarle ad altri enti, e quindi di intraprendere azioni di decarbonizzazione.

Un altro fattore che ha impattato sulle emissioni dell'anno precedente, e non presente nel 2024, era rappresentato dai lavori di ristrutturazione dell'ufficio di Roma.

Per quanto riguarda lo Scope 2 market-based, si conferma anche quest'anno un valore pari a zero, grazie all'acquisto di Garanzie di Origine che attestano la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia elettrica utilizzata.

Le principali fonti di emissione restano legate all'acquisto di beni e servizi e agli spostamenti per motivi di lavoro. Se sul primo fronte i margini di intervento risultano limitati, ma saranno comunque valutate possibili direzioni di miglioramento; sugli spostamenti esiste invece un ampio potenziale di riduzione, su cui intendiamo concentrare i nostri sforzi nei prossimi anni.

Parallelamente, stiamo lavorando sulle emissioni dirette (Scope 1), monitorando i consumi di gas e valutando il passaggio ad uffici con solo consumo elettrico. Le restanti categorie dello Scope 3 risultano invece marginali rispetto agli hotspot emissivi sopra evidenziati.

COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO2 DEL 2024

Dopo avere analizzato e attivato le leve disponibili per abbattere la produzione, in continuità con gli anni precedenti, abbiamo scelto di compensare le nostre emissioni di gas serra attraverso il supporto ad un progetto a impatto positivo. Quest'anno la scelta è ricaduta sulla rigenerazione di Valle Bertuzzi, all'interno del parco del Delta del Po e parte della Rete Natura 2000. Si tratta di una delle zone umide più importanti del territorio italiano. Questo tipo di ecosistema rappresenta solamente il 6% della superficie terrestre, ma ricopre un ruolo fondamentale per la cattura e immagazzinamento dei gas serra, oltre che per la biodiversità che ospita.

L'attività supportata mira a rigenerare l'ecosistema altrimenti soggetto a processi di abbandono e eutrofizzazione. Supportando la vallicoltura ittica estensiva di Valle Bertuzzi basata sulle tecniche tradizionali che hanno plasmato e mantenuto in equilibrio il territorio nel corso del tempo, il progetto promuove la rigenerazione e lo sviluppo di corridoi ecosistemici e dell'economia di base locale, oltre all'assorbimento dell'anidride carbonica.

Il progetto è stato validato da RINA secondo lo standard ISO 14064-2 Specifiche e guida, al livello di progetto, per la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra o dell'aumento della loro rimozione. Inoltre supporta 4 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite:



Appendix D

Tipologia di rifiuto	Carta- Cartone	Metallo	Plastica	Vetro	Organico	Indifferenziato	TOTALE
Totale kg	1.375	0	102	242	409	570	2.698

Nota: la misurazione è stata effettuata nel 2022. Da allora abbiamo assunto una crescita dei rifiuti proporzionale alla crescita del numero di Nativer. I rifiuti recuperati tramite riciclo o compostaggio (carta, plastica, vetro e organico) rappresentano circa il 78,87% del totale dei rifiuti prodotti.

Appendix E

al 31 dicembre 2024

Tipologia contrattuale ²	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	25	28	53
A tempo determinato	3	4	7
TOTALE	28	32	60
Contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato	1	-	-

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024

Numero di persone	Uomini	Donne
Dipendenti assunti	3	2
Dipendenti che hanno lasciato NATIVA	1	3
TOTALE ASSUNTI	5	
TOTALE CESSATI	4	
Turnover (%) ³	7%	-

Ore di formazione ⁴	Uomini	Donne
Numero di ore	352	895
TOTALE ORE DI FORMAZIONE	1247	

al 31 dicembre 2024

Numero di componenti del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età e genere	Uomini	Donne	Totale
>50 anni	2	0	2

² Tutte le persone di NATIVA sono coperte da CCNL, hanno ricevuto una valutazione di feedback formale e hanno ricevuto un bonus.

³ Formula utilizzata per il calcolo del turnover: numero di persone cessate nell'anno di rendicontazione/numero totale dei dipendenti

⁴ Il 65% delle persone (39) ha seguito un training sull'etica. Nel 2024, 5 persone a Milano e 5 persone a Roma hanno seguito un training CPR - Primo soccorso. Le ore medie di formazione per Nativer sono state circa 21 per il 2024. I nuovi assunti hanno seguito un training di salute e sicurezza per un totale di 40h nel 2024, tutti i Nativer hanno seguito un training di salute e sicurezza e sono coperti da visita medica del lavoro. La percentuale di ore di formazione è dell'1,17% considerando 1.247 ore di formazione su 105.600 lavorate, con una media di 1.760 ore per Nativer.



Grafica a cura di **H O T W A T E R** e disegni di **Paolo di Cesare**.

Tutta **NATIVA** ha contribuito ad animare la presente Relazione di Impatto, in particolare i 3 responsabili di impatto **Alice Zannini**, **Gianandrea Spadoni** ed **Eric Ezechieli** e **Davide Cananzi** per tutto il supporto nella raccolta dati e nella stesura dei testi.

Pensiamo che un sistema privo di feedback sia stupido per definizione, per questo confidiamo nel tuo aiuto. Se vuoi manda i tuoi feedback ai responsabili della Relazione di Impatto 2024.

Mail: info@nativab.com

NATIVA

