



Dr WOLF

RISOLVE PROBLEMI

Dr Wolf srl
P. Iva 05237540488
REA n° 531357

Via Panciatichi 56/27
50127 Firenze

Tel. +39 055 333193

www.drwolf.it
info@drwolf.it

BILANCIO SOCIALE 2023

Sommario

1.	LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	3
2.	PREMESSA.....	5
3.	INTRODUZIONE.....	6
4.	L'AZIENDA SI RACCONTA	8
4.1	CHI SIAMO.....	8
4.2	RICERCA E SVILUPPO.....	9
4.3	IL TEAM DI LAVORO	11
4.4	I NOSTRI VALORI	15
4.5	STAKEHOLDER.....	15
4.6	LA POLITICA SUL LAVORO.....	18
4.7	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA.....	20
4.8	TUTELA DELLA PRIVACY	23
4.9	ANTICORRUZIONE.....	23
5.	BILANCIO SOCIALE 2023.....	25
5.1	RISORSE UMANE 2023.....	26
5.2	FORMAZIONE	29
5.3	CLIENTI.....	31
5.4	FORNITORI/CONSULENTI.....	32
5.5	ENTI E ISTITUZIONI 2023.....	33
5.6	LA COLLETTIVITA'	34
5.7	AMBIENTE.....	37
6.	OBBIETTIVI FUTURI	38
7.	CONTATTI.....	40

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Lettori,

è con piacere che condividiamo con Voi il nostro primo Bilancio Sociale, che vuole essere un modo per rendervi partecipi della nostra realtà, basata su una solida professionalità che ci ha permesso di crescere mantenendo gli altissimi standard di qualità che il nostro settore ci riconosce e apprezza.

Il Bilancio Sociale e tutti gli strumenti che possono favorire una gestione dell'impresa più responsabile, si inseriscono in un movimento sociale che cerca di rimettere in discussione alcuni presupposti economici e sociali che erano dati per acquisiti da molto tempo.

L'attenzione a mettere in campo comportamenti rispettosi di tutti coloro che interagiscono con un'organizzazione si è resa sempre più importante poiché ad oggi il consumatore non fa solo una scelta di costo-beneficio del prodotto o del servizio offerto, ma sceglie il produttore anche sotto l'aspetto etico, valutando tra le altre le sue politiche sociali ed ecologiche; il consumatore sempre più spesso fa una scelta di appartenenza, premiando l'azienda con cui si identifica. Ci si è resi conto che nessuno può operare focalizzandosi solo ed esclusivamente sul proprio business. Ogni organizzazione assume precise responsabilità nei confronti di tutta le persone coinvolte, anche soltanto indirettamente, dalla propria azione. Chiedersi quale sia la ricaduta sociale di ogni attività economica significa collocare la componente economica di ogni attività nel suo contesto umano. Occorre prendere coscienza dei rischi e dei danni che il dimenticare la responsabilità sociale può arrecare, anche all'azienda più efficiente e redditizia.

La prima edizione del Bilancio Sociale 2023 di Dr Wolf Srl vuole, dunque, rappresentare con trasparenza chi siamo e raccontare a che punto ci troviamo nel percorso, intrapreso da anni, volto al miglioramento della sostenibilità del nostro lavoro. La nostra azienda fa della sostenibilità sociale e dello sviluppo sostenibile i suoi caposaldi: nei nostri progetti e nelle tecnologie innovative in cui investiamo si riflette il nostro impegno, che di conseguenza traspare in tutti i nostri prodotti.

Questo documento rappresenta lo strumento più efficace e coerente per rendicontare lo stato attuale e il futuro prossimo della nostra azienda, il cui obiettivo consiste nella crescita economica e al contempo sostenibile nei confronti delle persone, dell'ambiente e della comunità in cui opera.

Massimo Torelli

“Sono il Signor Wolf, risolvo problemi”.
Winston Wolf, Pulp Fiction

2. PREMESSA

Il bilancio sociale può essere definito come uno “strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali di un'organizzazione”. Viene redatto al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati, non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio. La “rendicontazione delle responsabilità dei comportamenti e dei risultati” può essere sintetizzata utilizzando il termine anglosassone «*accountability*».

Tale termine comprende e presuppone, oltre ai concetti di responsabilità, quelli di trasparenza e compliance, la prima intesa come accesso alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, la seconda si riferisce invece al rispetto della normativa vigente.

Il bilancio tratta tematiche come lavoro infantile, discriminazione, lavoro forzato ma anche aspetti legati all'impegno sociale sul territorio e alla salute e sicurezza dei lavoratori.

All'interno del documento sono pertanto riportati i risultati della nostra organizzazione in relazione ai temi sopra indicati, che rappresentano in maniera diretta le performance aziendali sulle singole tematiche.

Per ridurre l'impatto ambientale, Dr Wolf Srl limita la stampa cartacea delle copie del proprio bilancio sociale, invitando chi sia interessato ad approfondire le tematiche ivi trattate alla lettura digitale e/o a scaricare interamente il documento all'indirizzo Internet <https://www.drwolf.it/>.

***“Se avessi chiesto ai miei clienti cosa volevano,
mi avrebbero chiesto un cavallo più veloce.”***

Henry Ford

3. INTRODUZIONE

Nel 2023 redigiamo il nostro primo Bilancio Sociale con l'intento di analizzare l'intera gamma dei rapporti che instauriamo con le parti interessate (di seguito stakeholders), monitorare e dimostrare il nostro impegno etico-sociale, facilitare la crescita della nostra società attraverso il miglioramento delle nostre performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo.

Viene, inoltre, stabilita la redazione annuale del Bilancio Sociale della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale messa a disposizione di tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda.

I vantaggi attesi da questa scelta sono:

- aumentare il livello di presidio di rischi relativi al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale (e delle relative norme di legge italiane), in particolare nella catena di fornitura;
- rappresentare sempre per i nostri Clienti un partner affidabile e impegnato nel garantire il rispetto dei principi di responsabilità sociale e attenzione alla qualità e alla sicurezza sul lavoro, sia dei nostri dipendenti sia di quelli dei fornitori;
- dare ulteriore attenzione alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità;
- aprire un ulteriore canale di dialogo con i lavoratori, sia verso i singoli sia verso le organizzazioni sindacali.

Il bilancio sociale viene diffuso:

- internamente a tutti i dipendenti dell'organizzazione;
- esternamente alle parti interessate, ai clienti e ai fornitori.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Bilancio Sociale sono così individuate:

- disponibilità continua sul sito internet aziendale
- su richiesta: con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio Sociale è possibile contattare Dr Wolf al seguente indirizzo e-mail: info@drwolf.it.

L'azienda si impegna a collaborare in maniera non ostativa durante le verifiche esterne di terze parti.

Bilancio Sociale 2023 Dr Wolf s.r.l. www.drwolf.it

4. L'AZIENDA SI RACCONTA

4.1 CHI SIAMO

Siamo una giovane software house fiorentina che riunisce professionisti con diverse competenze al fine di potere rispondere alle necessità complesse delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni.

La nostra società è attiva dal 2003 nel settore della gestione dell'informazione per aziende che si occupano di innovazione su processi complessi. Le tecnologie che proponiamo tengono sempre conto della specificità del business del cliente, del rapporto costi/benefici atteso, dei tempi di sviluppo preventivati, della prospettiva di far crescere il sistema insieme all'impresa, dell'ambito di integrazione con sistemi preesistenti o futuri e dell'impatto sul personale.

Lo spirito che contraddistingue la nostra attività è racchiuso nel nostro nome. Il signor Wolf è infatti il personaggio che nel film Pulp Fiction si presenta dicendo: "Risolvero problemi", e noi ci proponiamo verso i nostri clienti proprio come un *"problem solving"*, capace di trasformare gli investimenti informativi in vantaggi dal punto di vista del fatturato oppure di migliorare le metodologie operative. La nostra azienda individua soluzioni su misura, tenendo sempre conto della specificità del business di riferimento e del rapporto costi-benefici.

La ricchezza di competenze al nostro interno ci permette di rispondere a problematiche specifiche e settoriali ma anche di poter dare una risposta multidisciplinare alla complessità del sistema economico attuale, riuscendo a definire progetti di elevata complessità e, come afferma il pay-off della società, "risolvere i problemi".

In coerenza con questa identità societaria e quindi con la sinergia di diverse competenze (di particolare rilievo è quella legale specializzata in proprietà intellettuale, diritto della rete, diritto dell'information technology) siamo impegnati in un forte sviluppo di progetti innovativi di IT che è diventato il settore di maggiore rilevanza della società.

Elementi caratteristici e distintivi della nostra offerta sono lo sviluppo di soluzioni in software libero e la personalizzazione, a costi sostenibili, di ogni soluzione alla dimensione aziendale del cliente, permettendo anche a piccole realtà la possibilità di utilizzare soluzioni fino ad ora a disposizione delle grandi realtà aziendali.

Il nostro "agire" segue strade solide e organizzate, per questo dal 2012 siamo certificati UNI EN ISO 9001:2015 (Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità).

4.2 RICERCA E SVILUPPO

Fin dalla nostra nascita, collaboriamo con dipartimenti universitari ed enti di ricerca, partecipando a progetti regionali, nazionali ed europei

Forniamo ai partner, oltre alle competenze informatiche, una squadra di persone capaci di immergersi nel campo di ricerca del progetto e di acquisire in breve tempo le conoscenze basilari per permettere una comunicazione efficiente ed una rapida integrazione.

Tra gli ambiti di ricerca nei quali operiamo si segnalano:

- analisi brevettuale
- problem solving
- linguistica computazionale
- catalogazione
- ricerca operativa

Tra gli enti di ricerca che hanno collaborato e collaborano con noi, si ricordano:

- Università degli Studi di Firenze
- Dipartimento di Meccanica e Tecnologie Industriali
- Dipartimento di Lettere e Filosofia
- Dipartimento di Sistemi e Informatica
- Dipartimento di Scienze dell'Educazione e dei Processi Culturali e Formativi
- Politecnico di Milano
- Dipartimento di Meccanica

Tra i progetti più importanti per il loro impatto positivo in termini di incremento della sostenibilità ambientale e sociale a livello globale, si ricordano:

“Tutti sanno che una cosa è impossibile da realizzare, finché arriva uno sprovveduto che non lo sa e la inventa.”

Albert Einstein

• PROGETTO SPIRIT



Dr Wolf srl
SPIRIT / Progetto finanziato nel quadro
del POR FESR Toscana 2014-2020

Dr Wolf srl
SPIRIT / Project co-financed
under Tuscany POR FESR 2014-2020



Le ali alle tue idee



Progetto di ricerca e sviluppo finanziato nel quadro POR FESR Toscana 2014 - 2020

Il progetto ha come obiettivo principale la ricerca e sviluppo di un sistema prototipico di inventariazione forestale innovativo basato su telerilevamento da drone e l'impiego di tecnologie avanzate di processamento dei dati.

• PROGETTO ULISSE

Dr Wolf Srl è beneficiaria del progetto ULISSE 4.0: Wearable Position System Device, cofinanziato con fondi POR-CReO FESR 2014 – 2020 – BANDO B – Sostegno a progetti innovativi strategici o sperimentali, Linea 1.1.2B e 1.1.3.

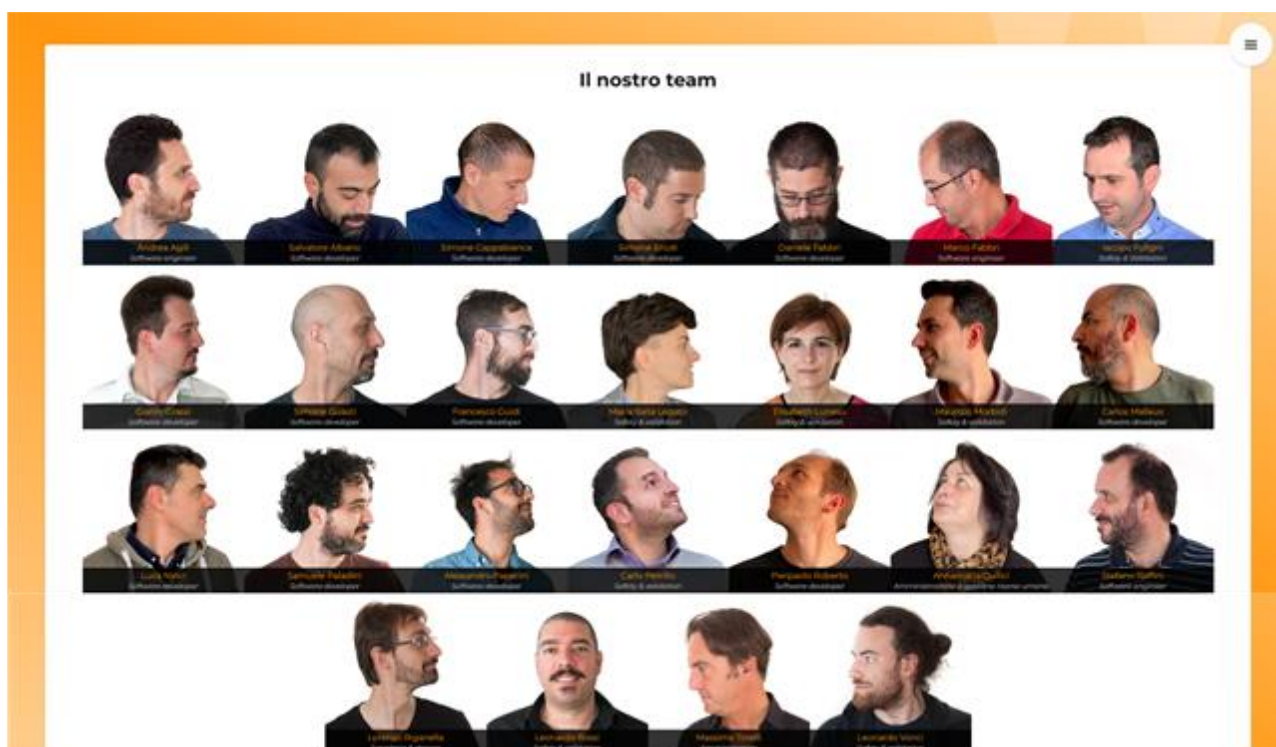
Il progetto ha come obiettivo principale lo studio e lo sviluppo di un sistema trasportabile capace di rilevare e mappare i nostri movimenti nel mondo reale per elaborarli e trasmettere dati di localizzazione in cloud e su app mobile.

• PROGETTO LIFE GoProFor

Il Progetto, finanziato nell'ambito del Programma Europeo Life, ha lo scopo di individuare e diffondere strumenti di gestione forestale atti ad aumentare gli usi compatibili alle tematiche di conservazione all'interno della Rete Natura 2000.



4.3 IL TEAM DI LAVORO



Il nostro team di lavoro è composto da persone altamente qualificate che lavorano giornalmente con entusiasmo, creatività e professionalità nel rispetto dei valori della cultura: semplicità, armonia, funzionalità.

Grazie ad una struttura organizzativa flessibile ed efficiente, l'azienda trasmette in ogni progetto questi principi, realizzando soluzioni di alto livello qualitativo.

Le principali attività che svolgiamo sono riconducibili a:

- Creazione di strumenti finalizzati al “*problem solving*”, sia a mezzo dell’organizzazione e dello svolgimento di studi e ricerche, sia con l’utilizzo di altri strumenti quali, ad esempio, lo sviluppo di un portale;
- Consulenza in materia informatica;
- Gestione e strutturazione di banche dati;
- Ricerca e progettazione di soluzioni innovative per l’Information Technology.

Nella figura sottostante si riporta l'organigramma aziendale





4.4 I NOSTRI VALORI

Dr WOLF

RISOLUZIONE

Dr Wolf srl
P. Iva 05237540488
REA n° 531357

Via Pan
50127 Fi

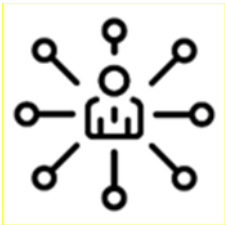
Tel. +39

www.dr
info@drwolf.it



RISPETTO E SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Sensibili alle tematiche sempre più attuali di salvaguardia ambientale ed energetica, sono impegno condiviso la tutela ambientale, la riduzione dell'impronta di carbonio (carbon footprint), il risparmio energetico e delle risorse naturali attraverso l'innovazione tecnologica, di processo e di prodotto.



CENTRALITA' DELLA PERSONA

Dr Wolf incentiva un ambiente inclusivo, che elimini ogni forma di discriminazione, dove ogni collaboratore si senta valorizzato e coinvolto in un ambito di piena collaborazione e formazione, con attenzione agli obiettivi di crescita professionale.



INNOVAZIONE E CREATIVITÀ

Le nostre risorse sono preziose. Tramite sperimentazione e condivisione si possono raggiungere obiettivi di progresso, per questo motivo è nostro impegno e credo mantenere un ambiente libero alla creatività e all'innovazione.

4.5 STAKEHOLDER

Con il termine portatori d'interesse o "stakeholder" ci riferiamo a tutti quei soggetti interni ed esterni all'organizzazione che hanno un interesse di qualsiasi natura verso la nostra organizzazione, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

I nostri principali stakeholder possono essere individuati in:

- Risorse umane: sono tutte le persone che a vario titolo lavorano con e per l'azienda, occupando posizioni con differenti ruoli di responsabilità, inquadramento e condizioni contrattuali, ivi compresi stagisti e personale a contratto. Le risorse umane sono la nostra forza e il nostro bene più prezioso. Al fine di



valorizzarle e di metterle nelle condizioni migliori per poter lavorare con serenità ed efficienza, manteniamo costantemente aggiornate le informazioni relative alle professionalità acquisite; predisponiamo l'analisi dei bisogni formativi ed i piani di formazione tesi ad assicurare la loro adeguata formazione; effettuiamo valutazioni sul livello di efficacia della formazione effettuata. Sulla base delle attività svolte, predisponiamo i piani di addestramento e formazione al fine di ottenere: una maggiore capacità nello svolgere le mansioni assegnate; la crescita professionale; la formazione di una cultura della qualità, dell'ambiente, della sostenibilità socioculturale. Per il personale neoassunto o per il personale inserito in nuove attività, l'addestramento è effettuato mediante corsi o per affiancamento a personale esperto.

- Clienti: Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono progettati e realizzati i prodotti e i servizi erogati da parte dell'azienda. Il cliente si trova sempre a contatto diretto con il team di sviluppo, sia in fase di analisi, che nel supporto post-vendita. Il contatto diretto fa sì che le richieste del cliente abbiano sempre un riscontro immediato in termini di fattibilità e sforzo realizzativo. Inoltre, questo fornisce al cliente un supporto che gli consente di sfruttare al 100% le nostre soluzioni. Per noi è fondamentale l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e responsabilità sociale di impresa, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.


- Fornitori/collaboratori esterni: Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali Dr Wolf acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Affidiamo in outsourcing prevalentemente attività di progettazioni grafiche in genere (siti web, loghi, impaginazioni grafiche, ecc...). All'inizio di un rapporto di lavoro/collaborazione valutiamo preventivamente le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici e ci impegniamo a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i nostri fornitori, al fine di estendere l'applicazione dei nostri principi all'intera catena di fornitura. Per tutti i fornitori abbiamo definito i criteri per la valutazione, selezione, monitoraggio delle prestazioni e per la rivalutazione in occasione del Riesame della Direzione, sulla base della loro capacità di fornire processi o prodotti e servizi conformi ai requisiti.



- Collettività: si qualificano come “collettività” tutti quei soggetti oggetto di azioni e iniziative da parte di Dr Wolf mirate a fornire supporto economico e organizzativo per la formazione ed il lavoro, per l’inclusione sociale/lavorativa, per la promozione e il sostegno di progetti in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni.



- Enti/istituzioni: Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Comune, Regione, Vigili del Fuoco, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori, ...) che entrano a vario titolo in contatto con la nostra società e con i quali possiamo sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul nostro territorio, di una società fortemente votata allo sviluppo tecnologico e sociale. Il pieno rispetto della legislazione vigente, la massima trasparenza gestionale e di procedure, la disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.



- Ambiente: con il termine generico “ambiente”, intendiamo tutto l’ambiente circostante sul quale possono avere impatto le nostre attività, in particolare in termini di consumo delle risorse energetiche e idriche e di produzione di rifiuti e sostanze inquinanti, ma anche in termini di ricadute ambientali derivanti dall’uso e dall’applicazione dei nostri prodotti.



4.6 LA POLITICA SUL LAVORO

Siamo consapevoli del ruolo centrale del nostro capitale umano nell'ambito dell'attività, per questo abbiamo deciso di intraprendere un percorso di crescita per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito ci impegniamo a conformarci alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare le convenzioni internazionali ILO (International Labour Organization) e ONU (United Nations Organization). Il continuo impegno nel rispetto delle norme e delle procedure, che portiamo avanti quotidianamente, grazie anche alla nostra volontà di mantenere la Certificazione 9001: 2015, costituisce garanzia di trasparenza e coerenza delle nostre azioni di tutela e valorizzazione del capitale umano.

In particolare, ci impegniamo a:

- garantire che tutti i dipendenti prestano la loro opera 'volontariamente' e sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclami (Convenzioni ILO 29 e 105);
- non utilizzare né dare sostegno in nessun caso al lavoro infantile (Convenzione ILO 182, 138 e Raccomandazione 146). L'azienda valuta elementi quali l'età dei lavoratori nell'attribuzione delle mansioni, anche in considerazione di quanto normativamente previsto precedentemente all'entrata in vigore del D. Lgs 81/2008. Dr Wolf non utilizza in alcun modo lavoro minorile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura. Dalla data di inizio delle attività non si riscontrano casi di lavoro minorile, considerata anche la catena di fornitura e di collaborazione. In particolare, valutiamo preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici tra cui anche la presenza di lavoratori minori.
- garantire che le attività da svolgere vengono affidate agli addetti in base all'esperienza posseduta, all'attitudine e alla conoscenza dei processi oltre che alla capacità fisica, tenendo conto dei giudizi di idoneità espressi dal medico competente;
- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. Non trattiamo documenti d'identità del personale in originale, non prevediamo forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative;
- garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri e in condizioni di sicurezza. Dr Wolf ha, infatti, messo in atto tutte le azioni

idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi (Convenzione ILO 102, 155 e Raccomandazione 164);

- garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. La nostra Direzione ha informato il personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali (Convenzione ILO 87, 98, 135);
- respingere ogni forma di discriminazione basata sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento (Convenzione ILO 100, 111, 159, 169, 177, 181, 183);
- trattare chiunque, in particolare il nostro personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale;
- garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate (Convenzione ILO 183 e 159); nel fare ciò, l'azienda fa esplicito riferimento al rispetto delle Principali norme di riferimento ▪ Legge 30 dicembre 1971 n° 1204 "Tutela delle lavoratrici madri"; ▪ D. P. R. 25 novembre 1976 n° 1026 "Regolamento di esecuzione della Legge 1204/71"; ▪ D. Lgs. 25 novembre 1996 n° 645 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"; ▪ Legge 8 marzo 2000, n° 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità";- Testo unico di tutela della maternità e della paternità, marzo 2001 (raccoglie e riepiloga le disposizioni precedenti)
- vietare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso. Non sono permessi trattamenti duri e/o inumani;
- applicare i contratti collettivi nazionali del lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari (Convenzione ILO 131);
- vietare qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione;

- garantire a tutti un salario dignitoso e un orario di lavoro corretto. Garantiamo il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa;
- pagare il lavoro straordinario alla tariffa corretta prevista dal CCNL;
- garantire che eventuali trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori;
- formare il personale, al momento dell'assunzione in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, e alla composizione della busta paga;
- mettere a disposizione in maniera continua informazioni per il personale sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda attraverso referenti aziendali competenti e preparati. Al bisogno, anche il personale degli studi esterni incaricati nella gestione delle paghe fornisce assistenza ed informazione continua a tutti gli addetti;
- non utilizzare accordi contrattuali di solo mano d'opera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare i dovuti adempimenti nei confronti del personale;
- incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, consentiamo e, anzi, promuoviamo il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale;
- fare della disponibilità alla collaborazione e all'apertura, la base dei rapporti con i dipendenti, nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione;
- selezionare e monitorare i fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di responsabilità sociale, di impegno in materia di salute e sicurezza e della corretta gestione ambientale, diventino parte attiva nella catena di fornitura.

I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure poste in essere dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi e i piani per il miglioramento continuo del sistema.

4.7 AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Ambiente

Dal punto di vista ambientale, non ricadiamo nel campo di applicazione dell'Autorizzazione Unica Ambientale in quanto non abbiamo aspetti ambientali per i quali sia richiesta un'autorizzazione specifica.

I principali aspetti ambientali che teniamo costantemente monitorati e tenuti sotto controllo riguardano:

- Impiego di risorse naturali (energia elettrica);
- Impiego di risorse naturali (consumi idrici);
- Scarichi Idrici;
- Incendio;
- Rifiuti;
- Utilizzo dell'energia;
- Impiego di sostanze lesive per l'ozono;
- Aspetti ambientali indiretti.

La nostra Direzione predispone un "Piano annuale formazione" rivolto al nostro personale per i corsi riguardanti l'ambiente.

Parte delle attività di ricerca e sviluppo intraprese dell'azienda sono orientate allo studio e realizzazione soluzioni tecniche finalizzate all'incremento della sostenibilità ambientale di prodotti o processi.

Salute e Sicurezza

La nostra Direzione mette a disposizione e mantiene l'ambiente di lavoro adeguato a garantire che i processi per la realizzazione dei prodotti/servizi siano sicuri. Tutto il nostro personale è tenuto, qualora venga a conoscenza di qualunque situazione che non garantisce un adeguato ambiente di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a comunicarlo immediatamente verbalmente ai responsabili e successivamente a formalizzarlo in forma scritta.

Nell'attuazione del rispetto dei requisiti del sistema salute e sicurezza, conduciamo periodiche valutazioni per la programmazione della sicurezza, per tutelare la salute dei lavoratori in azienda e l'integrazione delle necessità tecnico produttive con le condizioni organizzative dell'ambiente di lavoro, raggiungendo l'ottimizzazione globale delle condizioni di lavoro stesse. La valutazione è

considerata in continuo progresso e aggiornamento, poiché le condizioni ad oggi definite possono e devono essere suscettibili di ulteriori approfondimenti, in relazione all'adeguamento tecnologico e cognitivo. In questo contesto sono da sottolineare le ricadute positive sulla funzionalità dei cicli produttivi dovute alla migliore organizzazione del lavoro, fonte di minori sprechi di tempo e di miglior clima aziendale.

4.8 TUTELA DELLA PRIVACY

Siamo impegnati a proteggere le informazioni relative al nostro personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni contrattuali, e ad evitare ogni



uso improprio di queste informazioni. Infatti, garantiamo che il trattamento dei dati personali venga svolto nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali avviene in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi.

Siamo pertanto impegnati a:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità dell'azienda;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare i dati stessi in modo il più possibile sicuro;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa e, in ogni caso, solo dopo averne verificato la divulgabilità.

Inoltre, per tutti i nostri operatori è presente un CV in formato europeo con relativa autorizzazione al trattamento dei dati secondo quanto previsto dalla normativa vigente in termini di privacy.

4.9 ANTICORRUZIONE



“La corruzione è, purtroppo, un fenomeno diffuso. Pone serie problematiche sociali, etiche, economiche e politiche, mette a rischio la buona amministrazione, ostacola lo sviluppo e altera la concorrenza, intacca la giustizia, mina i diritti umani e indebolisce la lotta alla povertà. Aumenta altresì il costo delle attività economiche, introduce elementi di incertezza nelle

transazioni commerciali, accresce il costo di beni e servizi, abbassa la qualità dei prodotti e dei servizi, il che può condurre alla perdita della vita e della proprietà, distrugge la fiducia nelle istituzioni e interferisce con il funzionamento equo ed efficiente dei mercati”.

Queste frasi sono riportate nella norma ISO 37001 che tratta di prevenzione della corruzione, e noi le abbiamo fatte nostre evitando di porre in atto comportamenti

Bilancio Sociale 2023 Dr Wolf s.r.l. www.drwolf.it

che possano portare a pratiche di corruzione, oltre che impegnandoci a creare una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi.

5. BILANCIO SOCIALE 2023

Il nostro Bilancio Sociale si propone di conseguire i seguenti obiettivi:

- fornire a tutti gli stakeholder un quadro complessivo delle performance dell'azienda, aprendo un processo interattivo di comunicazione sociale;
- fornire informazioni utili sulla qualità dell'attività aziendale per ampliare e migliorare, anche sotto il profilo etico - sociale, le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholder.



In particolare, ciò significa:

- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'azienda e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali nonché nei loro risultati ed effetti;
- fornire indicazioni sulle interazioni fra l'azienda e l'ambiente nel quale essa opera;
- rappresentare il Valore Aggiunto creato nell'esercizio

Di seguito riportiamo i dati salienti che qualificano la responsabilità sociale dei nostri comportamenti verso tutti i nostri stakeholder.

5.1 RISORSE UMANE 2023

L'attenzione della nostra organizzazione è focalizzata alla valorizzazione delle persone e alle competenze del personale, con l'obiettivo di responsabilizzare il nostro personale ad un lavoro autonomo, in un ambiente sereno in cui poter dare il meglio di sé.

INFORMAZIONI GENERALI	2023
Amministratore	1
Dipendenti	24
Donne nell'impresa	3
Capacità di assorbire i giovani (età media)	44,7
Contratti tempo indeterminato (% sul totale)	97%
Avanzamenti contrattuali	6
Differenze retributive uomo/donna pari livello	nessuna
Tasso stabilità lavorativa	6 anni
Contratti full time	92%
Lavoratori stranieri¹	1
Lavoratori svantaggiati/classe protetta	1
Personale minorenni	0

ORARI DI LAVORO	2023
Totale ore lavorate	36.200
Totale ore ferie residue	3.232,75
Totale ore straordinario	123

¹ Nel 2023 nell'organico sono presenti lavoratori stranieri, ben integrati nella realtà italiana.

Abbiamo comunque verificato la perfetta comprensione della lingua italiana, che viene utilizzata negli interventi di formazione ed informazione da impartire al momento:

- della costituzione del rapporto di lavoro
- degli interventi periodici resi necessari in conseguenza di trasferimenti o cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

RETRIBUZIONI	2023
Anticipo TFR	8291,18
Anticipo stipendio	0
Prestito personale dipendente	0
Pratiche cassa integrazione	0
Segnalazioni/reclami retribuzioni	0

ASTENSIONE DAL LAVORO	2023
Ore legge 104	8
Ore congedo parentale	40

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO	2023
Licenziamento	0
Dimissione	1
Termine contratto	0

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	2023
Iscritti ai sindacati	1
Totale ore di sciopero	8
Totale ore permessi sindacali	0

PRATICHE DISCIPLINARI	2023
Richiami scritti	0
Sanzioni disciplinari	0
Reclami eventi discriminatori	0

SALUTE E SICUREZZA	2023
Infortuni sul posto di lavoro	0
Giorni assenza per infortunio	0
Ore malattie professionali	0
Casi di non idoneità lavorativa	0

AZIONI WELFARE	2023
buoni spesa	€ 4200,00
buoni benzina	€ 4000.00
abbonamenti trasporto pubblico dei dipendenti	€ 6000,00

Le attività svolte al momento della redazione del presente Bilancio Sociale inducono in modo fondato a ritenere che presso la nostra realtà produttiva non sussistono criticità relativamente al lavoro minorile né a situazioni di lavoro obbligato o di irregolarità contrattuali o contributive. È altresì evidente che non sussistono criticità relativamente alla parità di genere, né alcuna forma di discriminazione contributiva o di trattamento.

Nel corso del 2023 non si sono verificate denunce di malattia professionale né casi di non idoneità lavorativa. Nessuna criticità è stata rilevata in merito alla libertà di sciopero e di partecipazione sindacale, nessun reclamo è stato avanzato dal personale relativamente ai trattamenti retributivi né a eventi di ingiustizia sociale.

Al fine di agevolare i nostri dipendenti nell'affrontare gli aumenti delle spese dovuti alla recente crisi economica, abbiamo erogato supporti economici in forma di buoni e abbonamenti.

5.2 FORMAZIONE

Consapevoli dell'importanza della formazione non solo nel percorso di crescita individuale, ma anche nel percorso di crescita della nostra azienda, mettiamo a disposizione risorse necessarie ad una più agevole gestione dei processi aziendali e al raggiungimento dei propri obiettivi aziendali, impegnandoci a formare, informare e addestrare il nostro personale affinché lo stesso possa contribuire allo sviluppo dell'Organizzazione e alla piena soddisfazione dei clienti.

A tal fine:

- manteniamo aggiornate le informazioni relative alle professionalità acquisite dal personale;
- predisponiamo l'analisi dei bisogni formativi e piani di formazione tesi ad assicurare l'adeguata formazione del personale;
- effettuiamo valutazioni sul livello di efficacia della formazione effettuata;

Inoltre, definiamo le competenze necessarie per il personale che svolge attività che influenzano la qualità dei prodotti/servizi realizzati. Sulla base di queste predisponiamo i piani di addestramento e formazione al fine di ottenere:

- una maggiore capacità nello svolgere le mansioni assegnate
- la crescita professionale;

Per il personale neoassunto o per il personale inserito in nuove attività, l'addestramento è effettuato mediante corsi o per affiancamento a personale esperto.

La nostra realtà ci impone di non predisporre un "Piano annuale formazione" in quanto le esigenze di formazione/apprendimento sono molto dinamiche e non programmabili, essendo direttamente e fortemente orientate al tipo di servizio da erogare (che può mutare anche in corso d'opera) e ai cambiamenti di vincoli esterni (anch'essi molto mutevoli nel settore di attività di Dr Wolf).

Evidenza dell'attività di formazione e apprendimento viene registrata attraverso l'applicativo "ReportingWolf" che contiene anche il riepilogo delle attività di formazione e apprendimento di ogni singolo soggetto.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA	2023
Formazione lavoratori obbligatoria rischio basso (numero erogazioni)	2
FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA	
Computer Vision	1378 ore
Chatgpt	494 ore
Java Web	1399 ore
App Ionic	719 ore
Risorse investite in attività di formazione non obbligatoria (totalmente a carico dell'impresa)	€ 116.787,30

5.3 CLIENTI

Nella nostra azienda miriamo *in primis* alla piena soddisfazione del cliente attraverso:

- miglioramento delle attività di ogni processo;
- miglioramento dei servizi;
- ottimizzazione dei processi;
- minimizzazione dei costi di realizzazione dei servizi erogati
- fidelizzazione dei Clienti

In particolare, ci impegnamo a verificare:

- che le esigenze e le aspettative del Cliente siano individuate e soddisfatte;
- i requisiti cogenti applicabili;
- i rischi e le opportunità che possono influenzare la conformità dei prodotti/servizi;
- la capacità di accrescere la soddisfazione dei clienti e i risultati delle analisi di soddisfazione dei Clienti;
- l'analisi dei reclami;
- le opportunità di sviluppo;

Effettuiamo in maniera sistematica l'analisi di soddisfazione dei nostri clienti attraverso l'invio di questionari mirati, e altri strumenti disponibili (valutazione del fatturato per cliente, grado di fidelizzazione, numero di reclami, ecc.). La valutazione della soddisfazione dei clienti è condotta almeno in maniera annuale o all'occorrenza a cura del Responsabile Qualità e presentata in occasione del Riesame della Direzione annuale.

Nel 2023 abbiamo intrattenuto contratti con 5 clienti distribuiti sul territorio nazionale.

Nel 2023 non si sono riscontrate problematiche/criticità con clienti specifici (es. sfruttamento lavoro minorile, cause per inadempienze di natura sociale/ambientale, situazioni discriminatorie, ...).

Nel corso del 2023 non si sono riscontrate criticità in merito a tentativi di corruzione da parte di clienti.

5.4 FORNITORI/CONSULENTI

Nello svolgimento delle nostre attività ci avvaliamo di fornitori esterni per l'acquisto di prodotti e servizi:

- consulenti e liberi professionisti;
- società di sviluppo sw;
- fornitori di attrezzature e strumentazione;
- fornitori di servizi, compresi servizi legali, assicurativi, per la prevenzione e protezione, servizio raccolta rifiuti e fornitura idrica, gas e luce;
- manutentori;
- Istituti Bancari e Assicurativi.

Per garantirne la conformità ai requisiti dei fornitori, effettuiamo controlli almeno nei seguenti casi:

- quando i prodotti e/o servizi di fornitori esterni sono destinati ad essere incorporati nei prodotti/servizi realizzati;
- quando i prodotti e/o servizi sono forniti direttamente al cliente da fornitori esterni, per conto dell'organizzazione
- quando un processo, o una sua parte, viene fornito da un fornitore esterno.

Per tutti i fornitori abbiamo definito i criteri per la valutazione, selezione, monitoraggio delle prestazioni e per la ri-valutazione in occasione del Riesame della Direzione, sulla base della loro capacità di fornire processi o prodotti e servizi conformi ai requisiti, ed erogati nel pieno rispetto delle politiche sociali ed ambientali. È prevista l'esclusione dei fornitori che "non rispettano i diritti dei lavoratori, che danneggiano l'ambiente, che non rispettano la legalità e che operano al solo scopo di massimizzare il profitto a scapito dei propri stakeholder".

Nel 2023 i fornitori/consulenti con cui abbiamo intrattenuto rapporti sono 224, di questi più del 10% sono stati acquisiti nel 2023. I fornitori sono per la maggior parte nazionali (93%), tra essi la maggior parte, più del 56%, sono toscani, a dimostrazione dell'indotto mosso dalla nostra azienda. Dei fornitori toscani la grande maggioranza, più dell'83%, è concentrata nella provincia di Firenze. Tra i fornitori esteri, spiccano gli Stati Uniti, l'Irlanda, la Germania e il Lussemburgo.

Nel corso del 2023 non si sono evidenziate problematiche/criticità con fornitori specifici (es. denunce per attività illecite, sfruttamento lavoro minorile,

inademipenze contrattuali, situazioni di discriminazione, cause per inadempienze di natura sociale/ambientale, ...).

5.5 ENTI E ISTITUZIONI 2023

Le principali categorie di enti/istituzioni con cui intratteniamo rapporti sono:

- Associazioni di categoria
- Sindacati
- Centro per l'impiego
- Comune di Firenze
- Regione Toscana
- INPS
- INAIL
- ASL
- Consigliere provinciale per le pari opportunità
- Consiglieria di parità supplente
- CPRA (Comitato Paritetico Regionale per l'Artigianato)
- Agenzia delle entrate
- Certiquality

Nel corso del 2023 abbiamo avviato rapporti di collaborazione con Enti di Normazione per la Certificazione Ambientale e la Certificazione della Parità di Genere.

Nel corso del 2023 non sono stati rilevati eventi critici o potenzialmente pericolosi nei rapporti con i suddetti Enti/Istituzioni.

5.6 LA COLLETTIVITA'

Siamo un'impresa fortemente radicata nel territorio in cui risiediamo e partecipiamo con grande solidarietà agli eventi drammatici che colpiscono le aziende e i lavoratori toscani e, in particolare, del territorio fiorentino. Per manifestare concretamente la nostra solidarietà ai lavoratori in difficoltà in seguito al licenziamento dall'azienda GKN Automotive, nel corso del 2023 abbiamo dato un aiuto concreto attraverso una donazione economica all'associazione "INSORGIAMO, con i lavoratori GKN Firenze", un'associazione creata dalle lavoratrici e dai lavoratori della ex GKN per suggellare l'abbraccio solidale del territorio e promuovere insieme: la fabbrica pubblica e socialmente integrata.



[<https://insorgiamo.org/>]

Abbiamo maturato nel tempo una forte sensibilità verso la tragica situazione dei migranti e dei popoli colpiti da ingiustizie sociali e soppressione della libertà personale. Per tale motivo nel 2023 abbiamo sostenuto concretamente con una donazione l'Associazione "MEDITERRANEA Saving Humans", un'Associazione di Promozione Sociale (APS) costituita da equipaggi di mare ed equipaggi di terra che va incontro alle persone migranti lungo le loro rotte, organizzando anche missioni di terra sia sulla Rotta Balcanica che nello scenario della guerra in Ucraina.



[<https://mediterraneaescue.org/it/chi-siamo>]

Inoltre, nel 2023 abbiamo sostenuto concretamente l'associazione "OXFAM Italia Onlus", un'associazione che lotta per superare le disuguaglianze, la povertà e l'ingiustizia nel mondo.



[<https://www.oxfamitalia.org/chi-siamo/>]

Infine, nel 2023, siamo intervenuti nel sostenere le persone colpite dall'alluvione di novembre 2023 (Prato e Pistoia) utilizzando il nostro personale per spalare il fango nelle zone con maggiore criticità, per un totale di 25 ore e una spesa di € 702,53.



5.7 AMBIENTE

Nel corso del 2023 abbiamo intrapreso il percorso per conseguire la certificazione UNI EN 14001: 2015 “Sistemi di gestione ambientale” atto a:



- Monitorare i processi aziendali della nostra attività allo scopo di definire possibili aree di riduzione degli impatti ambientali
- Adeguarci tempestivamente a tutte le disposizioni di legge (nazionali e locali) vigenti e future, con particolare riferimento a quelle ambientali
- Coinvolgere tutto il personale aziendale nella responsabilità verso il rispetto dell'ambiente, tramite attività di sensibilizzazione e formazione
- Adottare tutti gli accorgimenti necessari per prevenire o ridurre gli impatti ambientali connessi con i prodotti e servizi forniti, prevenire l'inquinamento e proteggere l'ambiente
- Adottare tutte le possibili misure contro gli sprechi di energia e di altre risorse naturali
- Sensibilizzare i clienti ad intraprendere scelte di prodotti indirizzate ad uno sviluppo sostenibile nel pieno rispetto dell'ambiente
- Ridurre e, per quanto possibile, eliminare le non conformità rispetto agli standard di riferimento e rispettare tutti gli obblighi di conformità applicabili
- Migliorare continuamente le performance del Sistema di Gestione Ambientale

Inoltre, nel corso del 2023 abbiamo lavorato a due importanti progetti di ricerca e sviluppo con significativi impatti ambientali positivi:

- GOPORFORMED

Progettazione e realizzazione di una app che permetta agli operatori silviculturali di campionare particelle forestali, di ottenere indici descrittivi e di simulare l'abbattimento di un numero qualunque di alberi verificando se e come i parametri descrittivi si modificano avvicinandosi o allontanandosi dai parametri desiderati.

- GEOAPP

Il software che acquisiamo per Geoapp è una piattaforma di acquisizione e analisi dati, che serve a misurare di quanto il terreno si muove all'interno di una miniera e a fornire strumenti di analisi e allerta su questi dati.

6. OBIETTIVI FUTURI

La nostra azienda pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale: da sempre riteniamo che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale siamo ubicati e radicati.

Con tale convinzione abbiamo sempre elaborato strategie e politiche che contemperano le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Siamo convinti che oggi più che mai la nostra impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità intendiamo impegnarci nel prossimo futuro proponendo importanti azioni migliorative.

PIANI DI MIGLIORAMENTO

Azioni rivolte all'interno

- Incrementare la formazione e il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con corsi di approfondimento.
- Mantenere aggiornata sul sito aziendale un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale.
- Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione).
- Controllare costantemente la corretta determinazione e applicazione dei livelli retributivi.
- Non registrare reclami/ segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva / segnalazioni per discriminazione.
- Accrescere la conoscenza e la comprensione della politica e del sistema di gestione della responsabilità sociale.
- Mantenere l'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile.
- Aumentare il livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo le indicazioni necessarie ai lavoratori ad ogni busta paga da parte della Direzione o da personale esperto.
- Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani.
- Utilizzare indagini di clima periodiche per il monitoraggio della criticità.
- Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro.

- Condurre un efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.
- Tenere sotto controllo mensilmente il consumo di energia elettrica.
- Distribuire supporti informativi predisposti nella lingua madre dei lavoratori stranieri, riguardanti i contenuti delle Normative e gli atteggiamenti di sicurezza necessari.

Azioni rivolte all'esterno

- Controllare la correttezza sociale dei clienti
 - Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale
 - Monitorare la catena di fornitura ai fini della non utilizzazione di lavoro minorile e della correttezza sociale in genere
 - Partecipare ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli
 - Adottare un piano di comunicazione esterna per rendere noti alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale
 - Migliorare il rapporto con le istituzioni
-

7. CONTATTI



Dr Wolf S.r.l.

Via Panciatichi 56/27 - 50127 Firenze

055 333193

info@drwolf.it