

Relazione di Impatto binnova 2024

Dove ci eravamo lasciati

Nel 2023 abbiamo tracciato un sentiero ambizioso, definendo gli obiettivi ESG su cui costruire il nostro impatto. Ci eravamo promessi di agire con coerenza rispetto alla nostra identità di Changemakers, affrontando il cambiamento come opportunità.

Il 2024 ci ha messo alla prova: è stato un anno in cui abbiamo scelto di iniziare a **consolidare la struttura organizzativa, rafforzare l'identità e investire nel futuro**, pur consapevoli che alcuni obiettivi richiederanno un tempo più lungo per essere pienamente raggiunti.

Approccio metodologico

Per la redazione di questa Relazione di Impatto, **abbiamo confermato l'impostazione metodologica adottata nel 2023**, ispirata al modello BIA (Benefit Impact Assessment). L'analisi è stata condotta seguendo i criteri ESG (Environmental, Social, Governance) e integrando dati qualitativi e quantitativi, raccolti attraverso interviste, strumenti interni e osservazioni dirette.

Questa coerenza metodologica ci ha permesso di mantenere una base comparabile tra gli anni e di valutare in modo più preciso i progressi raggiunti e le aree ancora in evoluzione.

Lettera agli Stakeholders

Custodire il senso, nella complessità della crescita"

Il 2024 è stato l'anno in cui la parola "crescita" ha assunto per noi un significato nuovo, più profondo. Crescita non tanto nei numeri — che anche quest'anno raccontano un'espansione in termini di progetti, varietà, clienti e persone — ma soprattutto una crescita di consapevolezza, che ci ha posto di fronte a una domanda cruciale: come si preserva la cultura quando un'organizzazione si trasforma ed evolve?

Quando siamo partiti in 5 nel 2022, bastava guardarci negli occhi per capire quando qualcosa non andava. Bastava un confronto informale per riallineare i comportamenti alla visione. Oggi, con un team che ha superato le venti persone e destinato a crescere ancora, nulla può essere lasciato all'intuizione, al non detto, all'abitudine.

La cultura non si trasmette per osmosi. Non basta averla formalizzata o raccontata in una riunione ispirante. La cultura va coltivata, ripetuta, agita, allenata come un muscolo. E più si cresce, più occorre allenarla e prendersene cura.

Per questo nel 2024 abbiamo investito tempo ed energie nel renderla visibile, accessibile, osservabile attraverso:

- *momenti e rituali di allineamento;*
- *pratiche diffuse di feedback e riflessione;*
- *integrazione costante delle nostre 8 dimensioni “a prova di futuro” in ogni scelta quotidiana.*

Come facciamo ad essere sicuri che stia funzionando?

A dimostrazione che applichiamo per primi quello che condividiamo, nel 2024, con un Trust Index del 97% abbiamo ottenuto la certificazione come Great Place To Work. Pronti ad ottenere il riconoscimento come Best Workplace nel 2025, tra le prime 10 aziende italiane per fiducia e benessere aziendale.

E ogni volta che ci siamo chiesti “che scelta fare?”, la risposta l’abbiamo trovata anche vivendo la nostra identità e seguendo i nostri Valori, Vision e Mission. Non come cornice ideale, ma come griglia concreta per decidere cosa è binnova e cosa non è.

Leadership come custodia, non solo direzione

In questo percorso di crescita, si è evoluto anche il modo di intendere la leadership.

Crediamo da sempre nella proattività e nella fiducia, nell’interdipendenza e nella generosità come fondamenti del nostro modo di essere. Ma quest’anno ho sentito in modo ancora più chiaro che il mio ruolo non era quello di essere al centro ma di custodire il senso, proteggere il clima, facilitare connessioni e contesto.

Più cresciamo, più ci accorgiamo che il valore non sta solo nella capacità di decidere o guidare ma anche nella capacità del team di funzionare bene anche quando non ci sono processi e procedure che descrivono quelle circostanze. Di avere spazi di autonomia, di confronto e di costruzione di senso.

Per me, custodire il senso significa:

- *aiutare le persone a ritrovare il perché dietro il fare*
- *creare le condizioni per cui le tensioni non dividano, ma trasformino*
- *offrire contesto, anche quando tutto cambia velocemente*
- *ascoltare, davvero, prima di intervenire*

Non è semplice. Non sempre ci riesco. Ma quando accade so che qualcuno aiuterà a tornare sui binari giusti.

Allenarsi ogni giorno a essere binnova

Se oggi dovessi scegliere un principio guida per descrivere questo anno direi: “Chi vogliamo essere... quando nessuno ci guarda?”

Questa è la cultura. Questo è il patto che ci tiene insieme.

Nel 2022 abbiamo immaginato binnova.

Nel 2023 ne abbiamo dichiarato i valori profondi.

Nel 2024 li abbiamo messi alla prova nella complessità della crescita, senza perdere la rotta.

E ora, con ancora più lucidità, possiamo dire che non siamo perfetti, ma siamo coerenti. E vogliamo esserlo ogni giorno un po' di più.

Grazie a chi cammina con noi, dentro e fuori binnova.

A chi ci sfida, a chi ci sceglie, a chi ci ispira.

A chi non ci guarda soltanto per ciò che facciamo, ma per chi stiamo diventando.

Daniele Zorzoli

CEO & Founder binnova

Un cambiamento strutturale per un'azienda di consulenza integrata

Il 2024 ha segnato per binnova un'importante evoluzione interna: abbiamo posto le prime basi per creare una **struttura intenzionalmente allineata** al nostro posizionamento come **società di consulenza integrata**.

Abbiamo **formalizzato, anche a livello di organigramma, tre practice distinte – People, Strategy e Technology** – ciascuna guidata da un **Team Leader** con responsabilità specifiche in termini di **coordinamento, visione, sviluppo di offerta** e coerenza con la strategia aziendale.

Questa riorganizzazione rappresenta un **salto di maturità** che ci permette di valorizzare le nostre competenze verticali senza perdere la nostra capacità di pensare in modo trasversale e integrato. Le tre practice sono nate per agire in sinergia, **offrendo ai nostri clienti soluzioni integrate e future-proof**, capaci di unire sviluppo del potenziale di persone e team, definizione di strategie efficaci e tecnologie abilitanti.

Parallelamente, è stato **messo a fuoco e strutturato più dettagliatamente il portafoglio dell'offerta**, rendendolo più ricco, chiaro e coerente e allineato ai bisogni delle organizzazioni che affianchiamo.

Questa chiarezza interna facilita anche la comunicazione esterna: sappiamo **chi siamo, cosa facciamo e per chi lo facciamo**, rafforzando così il nostro posizionamento e la nostra riconoscibilità nel mercato.

Impatto sul team

- La nuova struttura aumenterà **la chiarezza di ruoli** e responsabilità, rafforzando l'**accountability** individuale e collettiva.
- Darà spazio alla **leadership diffusa**, favorendo l'emersione di nuove competenze manageriali e decision-making.
- Stimolerà **collaborazione trasversale** tra le practice, creando nuove sinergie tra persone con esperienze diverse.

Impatto sui processi interni

- Il nuovo assetto ha accelerato la formalizzazione di strumenti chiave
- Ha introdotto un **approccio più strategico allo sviluppo dell'offerta**

Impatto sui clienti

- I clienti beneficiano oggi di un'offerta **più estesa ed integrata**.
- Le tre practice consentono di **modulare gli interventi** in base alle esigenze del cliente, pur mantenendo un'unitarietà di visione e metodo.
- Il nostro **portafoglio di offerta è stato formalizzato e potenziato**, diventando più facile da comunicare, valorizzare e adattare in chiave consulenziale.

Questa trasformazione è stata una **scelta culturale e strategica**: per binnova, infatti, **struttura e identità si costruiscono insieme**. Un'impresa a prova di futuro non è solo quella che cresce nei numeri, ma quella che costruisce le condizioni per **una crescita consapevole e sostenibile nel tempo**.

La Timeline del 2024 di binnova

Gennaio 2024

- Riunione dei soci a Bologna: Un incontro strategico dove sono stati condivisi visione e obiettivi a medio-lungo termine. Un momento di allineamento fondamentale, per orientare senso, scelte e sforzi.

Febbraio 2024

- **Secondo Retreat di binnova** – Tre giorni di intensa condivisione, crescita personale e divertimento. Tre giornate intense e significative. Abbiamo iniziato con l'ascolto, condividendo i risultati della prima analisi sul benessere aziendale per capire cosa funziona e cosa migliorare, con l'obiettivo di rendere Binnova un luogo dove ciascuno possa sentirsi realizzato. Abbiamo poi riflettuto sul nostro nuovo posizionamento strategico, allineando identità e obiettivi, e ci siamo messi alla prova in una gara di debate che ha valorizzato il pensiero critico e la ricchezza dei diversi punti di vista. Infine, abbiamo chiuso... spiccando il volo! In Aero Gravity abbiamo superato insieme ogni paura, spinti dall'energia del gruppo e dalla voglia di crescere.

Marzo 2024

- **Seminario "Soft Skills: come valorizzare le competenze trasversali"** nell'ambito di Job Sprint, ciclo di incontri dell'Università di Ferrara volti a fornire a studenti e studentesse metodi e strumenti per approcciare il mondo del lavoro con dinamismo e consapevolezza.

Aprile 2024

- **Avvio del programma "Make Progress with OKR"**. Un percorso strutturato per diffondere la cultura degli Obiettivi e Risultati Chiave, rafforzando il focus e l'allineamento tra i team.

Maggio 2024

- **Strutturazione della nuova metodologia di progetto**: A partire dal lavoro sul sistema OKR, abbiamo completamente rivisto il nostro approccio alla delivery dei progetti, costruendo una metodologia più solida e strutturata pensata per massimizzare il valore generato per il cliente in ogni fase del percorso.

Questa nuova impostazione ci consente di, assicurare un'analisi impeccabile dei bisogni e degli obiettivi, favorire la co-creazione e la collaborazione continua con il cliente, attraverso strumenti digitali come Miro, che rendono trasparente e condiviso ogni step del lavoro. L'obiettivo è trasformare ogni progetto in un'esperienza ad alto impatto, in cui il cliente si sente parte attiva.

Giugno 2024

- **Formalizzazione della Growth Machine di binnova:** Un modello integrato che rappresenta le leve strategiche attraverso cui binnova genera valore e come queste sono interconnesse.

Luglio 2024

- **Lancio del nuovo sito binnova:** Un'interfaccia rinnovata per comunicare meglio la nostra identità, i nostri servizi e il nostro posizionamento.
- **binnova ottiene il diploma EEC – Level 1** accreditato ICF: Un riconoscimento ufficiale della qualità del nostro percorso formativo in coaching.
- **Nuova partnership con HCM:** Una collaborazione strategica per integrare nuove competenze e ampliare l'impatto dei nostri progetti HR.

Agosto 2024

- **Primo progetto cliente su Miro con la nuova metodologia.** Un salto di qualità nella progettazione collaborativa, con strumenti digitali agili e strutturati.

Settembre 2024

- Nuova partnership strategica con 3 coach, formatrici ed esperte nello sviluppo organizzativo: Un'ulteriore alleanza per espandere le possibilità di innovazione e valore per i nostri clienti.

Novembre 2024

- **Lancio dei binnova Insights:** Sessioni plenarie settimanali di un'ora per condividere esperienze e apprendimenti, formarci insieme e, quando serve, festeggiare.
- 2 nuovi consulenti certificati **ARXIVAR specialist**
- **Seconda analisi di clima con Great Place To Work:** Un nuovo check-up culturale, per ascoltare il team, consolidare i punti di forza e intercettare nuove aree di miglioramento.
- Ottenimento della Certificazione **Great Place to Work**

Un anno di passi concreti, tra risultati e nuove consapevolezze

Il 2024 è stato per binnova il tempo delle della messa a terra di scelte strategiche: abbiamo agito per rafforzare la nostra identità, ridefinire il nostro assetto interno, espandere le relazioni esterne e investire sulla cultura organizzativa.

Molti degli obiettivi prefissati lo scorso anno hanno trovato realizzazione o hanno attivato processi che, pur ancora in corso, segnano una direzione chiara e condivisa.

Altri, invece, non sono stati raggiunti nei tempi attesi: non per mancanza di volontà, ma perché abbiamo scelto di dare priorità a fondamenta solide e scelte consapevoli, anche a costo di rinviare alcune azioni.

Questa sezione racconta con trasparenza cosa abbiamo realizzato, cosa abbiamo rimandato e – soprattutto – perché. Ogni risultato, ogni passaggio intermedio e ogni obiettivo mancato rappresentano una tappa nella costruzione del nostro impatto.

È in questo bilancio, fatto di conquiste e riflessioni, che si misura la nostra coerenza e il nostro impegno nel trasformare le parole in azioni.

OBIETTIVI 2024 E OBIETTIVI FUTURI

Environment

Nel 2024, il nostro impegno verso l'ambiente ha continuato a seguire una direzione coerente con il nostro **modello organizzativo full remote**, che di per sé contribuisce a una significativa riduzione dell'impatto ambientale.

Tuttavia, l'anno in corso ha evidenziato come la sostenibilità ambientale richieda non solo scelte individuali virtuose, ma anche **policy condivise**.

Abbiamo raggiunto risultati concreti nella scelta di **fornitori sostenibili** – con la riconferma degli **spazi Regus** a impatto di Co2 neutro, e l'utilizzo di zaini in plastica riciclata – ma non siamo riusciti a dare piena attuazione agli obiettivi legati alla sensibilizzazione interna e alla definizione di linee guida sui comportamenti sostenibili.

Queste attività sono state rimandate al 2025, in quanto le priorità strategiche si sono concentrate sulla ridefinizione della struttura organizzativa, dei ruoli e degli strumenti di lavoro.

Questa parziale realizzazione non è frutto di disattenzione, ma della volontà di costruire prima le fondamenta culturali e organizzative per poi integrare in modo efficace anche la dimensione ambientale. Il 2025 sarà dunque l'anno in cui trasformeremo queste intenzioni in azioni sistemiche, misurabili e condivise.

Obiettivi 2024

Obiettivo 2024	Stato	Azioni / Risultati	Giustificazione
Sensibilizzazione ambientale interna	Non realizzato	Non sono state svolte attività di formazione interna su tematiche ambientali	Priorità data alla riorganizzazione strutturale e all'identità aziendale. Prevista nel 2025.
Selezione di fornitori sostenibili	Raggiunto	Utilizzo di spazi Regus riconfermati (carbon neutral); Scelta di zaini Tucano in plastica riciclata	Le scelte di approvvigionamento hanno tenuto conto di criteri di sostenibilità ambientale.
Linee guida su consumi e comportamenti	Non realizzato	Nessuna policy interna formalizzata per i collaboratori	Il tema sarà incluso nella policy ambientale in fase di elaborazione nel 2025.

Obiettivi 2025

Il 2024 ha messo in evidenza la necessità di passare da scelte individuali a politiche condivise e sistemiche. Nel 2025 vogliamo **fare un salto di qualità**, definendo **politiche ambientali semplici, chiare e attuabili**, che ci aiutino a **essere più coerenti e consapevoli** nel quotidiano, anche nei gesti più piccoli.

Obiettivo 2025	Tipo
Formalizzare una policy di trasferta che favorisca treni e car sharing	✳ Nuovo
Introdurre criteri ESG nella scelta di nuovi fornitori	✳ Nuovo
Formalizzare e diffondere una "Green Policy per il lavoro da remoto"	🔄 Evoluzione di "Linee guida su consumi"

Social

Nel 2024 abbiamo dato continuità e concretezza al nostro impegno nell'ambito sociale, rimanendo fedeli alla visione *People First* che rappresenta da sempre uno dei pilastri fondanti di binnova.

Abbiamo investito in modo significativo nella costruzione di una cultura organizzativa evoluta, capace di valorizzare le persone, riconoscere le diversità, favorire il benessere e sostenere lo sviluppo delle competenze.

Molti degli obiettivi sono stati raggiunti o attivati con efficacia, come l'organizzazione di momenti di condivisione, la promozione del feedback, l'avvio di collaborazioni educative e il sostegno a progetti ad alto impatto sociale. Altri, seppur avviati, non hanno ancora raggiunto la piena maturità: è il caso della formalizzazione dei piani di crescita individuali o della sistematizzazione della formazione benefit per i giovani.

Nel complesso, il 2024 ha rappresentato un anno di forte consolidamento dei valori sociali di binnova, in cui le relazioni, l'ascolto e la responsabilità condivisa si sono confermati strumenti fondamentali per generare impatto dentro e fuori l'organizzazione.

Obiettivi 2024

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Giustificazione
Formalizzare principi parità di genere	Parzialmente raggiunto	Documento redatto ma non ancora condiviso internamente	<i>Il completamento richiede una fase di condivisione interna, prevista nel 2025 per garantire reale applicazione e impatto.</i>
Piani di crescita individuali	In corso	Formalizzato l'organigramma, avviata la redazione delle Job Description.	<i>Il processo è in corso per garantire basi solide e strutturate su cui costruire percorsi personalizzati di sviluppo.</i>
Processo di feedback strutturato	In corso	Introdotta ARXivar per lo scambio di feedback; prevista migrazione su HR Tools nel 2025	<i>Il processo è stato avviato con strumenti digitali, in un'ottica di evoluzione progressiva e miglioramento continuo.</i>
Team building e momenti di condivisione	Raggiunto	Secondo RETREAT di 3 giorni; Avviati gli incontri binnova Insights settimanali	<i>Iniziativa chiave per rafforzare la coesione interna, alimentare la cultura aziendale e favorire connessioni significative tra le persone.</i>
Azioni correttive post-questionario clima	Raggiunto	Scelta della sede fisica a Pavia, ottenimento della certificazione Great Place to Work®, attivazione di azioni correttive specifiche.	<i>Le criticità emerse sono state affrontate con interventi strutturali e mirati, volti a migliorare il benessere organizzativo.</i>
Individuazione evento da sostenere con impatto territoriale	Raggiunto	Individuato il progetto "Rugby e Metaverso – Un viaggio nelle emozioni", con 5 scuole e 250 studenti coinvolti	<i>Iniziativa coerente con i valori educativi e sociali di binnova, con forte impatto su giovani e territorio.</i>
Collaborazioni con istituzioni scolastiche/università	Raggiunto	Attivata collaborazione con l'Istituto Fermi di Desio per percorsi formativi destinati ai docenti	<i>Le partnership rafforzano il ruolo educativo di binnova e creano un ponte concreto con il mondo scolastico.</i>

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Giustificazione
Formazione benefit per i giovani	Raggiunto	Seminario “Soft Skills” all’Università di Ferrara nell’ambito di JobSprint	Intervento formativo coerente con la mission di binnova, orientato alla valorizzazione delle competenze trasversali e al supporto dei giovani nella transizione scuola-lavoro.

Analisi di clima: binnova Great Place to Work

Nel corso del 2024 tutti gli item dell’analisi di clima 2023 con punteggio inferiore a 4.5 sono stati presi in carico e affrontati con azioni mirate.

Le principali aree di intervento sono state:

- **Chiarezza organizzativa (ruoli, delega, obiettivi):** È stato avviato un ampio percorso di sviluppo organizzativo, con la formalizzazione delle Job Description, il consolidamento dell’organigramma e la definizione di ruoli e responsabilità. Questi interventi hanno permesso di aumentare la trasparenza e l’accountability all’interno dei team.
- **Identità e cultura aziendale:** Al retreat aziendale abbiamo dedicato momenti di lavoro al riposizionamento strategico e all’identità di brand. Questo ha permesso una comunicazione più coerente e allineata. Sono stati inoltre promossi momenti di confronto sui valori condivisi, i comportamenti attesi e il Codice di Condotta.
- **Modalità di lavoro (desiderio di spazi fisici):**
Pur mantenendo il modello full remote, abbiamo accolto il bisogno espresso da parte del team ricercando una sede operativa a Pavia. Nel 2025 offriremo così uno spazio fisico per il lavoro collaborativo, la concentrazione e le relazioni in presenza.
- **Cultura del feedback:**
È stato introdotto un primo strumento digitale per la raccolta e condivisione del feedback (tramite ARXivar), ma è stato rilevato che il cambiamento più rilevante sarà di natura culturale: per questo, nel 2025, rafforzeremo pratiche, mindset e abitudini.

Nel corso del 2024, l’analisi di clima aziendale ha rappresentato un momento chiave di ascolto interno.

Grazie alla collaborazione con Great Place to Work®, l'obiettivo fissato nel 2023 è stato non solo raggiunto, ma superato con l'ottenimento della certificazione ufficiale come Great Place, con un indice medio del 97% e del 100% come eccellente luogo di lavoro. binnova

Comparabilità dei dati:

I risultati del 2024 non sono comparabili con quelli dell'anno precedente, poiché è stato introdotto un nuovo strumento di analisi. Tuttavia, il benchmark fornito da GPTW ci colloca tra le realtà con un clima di fiducia e benessere significativamente sopra la media.

Obiettivi 2025

Nel 2025 ci impegniamo a dare continuità ad alcune azioni già avviate, come la cultura del feedback e i piani di crescita, e ad ampliare ulteriormente il nostro impatto con nuove iniziative dedicate al benessere, all'inclusione, allo sviluppo delle competenze e alla relazione con il mondo educativo.

Obiettivo 2025	Tipo
Diffondere e attivare il documento sulla parità di genere e inclusione	🔄 Evoluzione di "Parità di genere formalizzata"
Completare tutte le Job Description	🔄 Evoluzione di "Piani di crescita in corso"
Migrare il sistema di feedback su HR Tools	🔄 Evoluzione di "Feedback su ARXivar"
Introdurre momenti su benessere (emotivo, energia personale)	✱ Nuovo
Offrire percorsi interni di coaching	✱ Nuovo
Raddoppiare il numero di giovani raggiunti dalla formazione benefit	🔄 Evoluzione di "Formazione benefit parziale"
Introdurre percorsi di group coaching nelle scuole per studenti e insegnanti	✱ Nuovo
Organizzare un nuovo retreat	✱ Nuovo
Misurare l'impatto percepito dei binnova Insights (utilità, clima, partecipazione)	✱ Nuovo

Governance

Nel 2024, la nostra governance ha continuato a evolvere in direzione della **trasparenza, della diffusione degli obiettivi e del rafforzamento organizzativo**. Abbiamo dato seguito a quanto avviato nel 2023, lavorando con metodo e gradualità su alcuni pilastri strategici: il **sistema OKR**, la **formalizzazione dell'organigramma**, il primo Codice Etico e

Codice di condotta, l'ampliamento delle partnership strategiche e l'inizio di una misurazione dell'impatto generato dalla digitalizzazione sui clienti.

Non tutti gli obiettivi hanno trovato pieno compimento. Alcuni, come la **formalizzazione di un processo bottom-up per la raccolta strutturata di idee e bisogni**, sono stati rimandati, sebbene esista già una cultura interna fondata sul confronto e sull'ascolto. Altri, come il **monitoraggio degli impatti nei progetti digitali**, sono stati avviati in forma qualitativa.

Dal punto di vista economico binnova ha scelto di **investire con convinzione sulle proprie fondamenta**: persone, tecnologie e struttura organizzativa. Questa governance, fatta di intenzionalità e visione di lungo periodo.

Obiettivi 2024

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Giustificazione
Pubblicazione del Codice Etico	Raggiunto	Documento redatto, pronto per diffusione nel 2025	<i>Obiettivo centrato nei tempi previsti; la pubblicazione è pianificata per massimizzare l'impatto a partire dal nuovo anno.</i>
Creazione del sistema OKR	In corso	Processo avviato con l'OKR Coach Antonio Civita (STRGY); Definiti gear e obiettivi strategici	<i>Il sistema è stato avviato con una solida impostazione metodologica; la piena attuazione si completerà nel 2025.</i>
Aggiornamento dell'organigramma	Raggiunto	Formalizzato l'organigramma, avviata la definizione delle mansioni	<i>Intervento essenziale per garantire chiarezza organizzativa, allineamento interno e sviluppo dei percorsi individuali.</i>
Formalizzazione processo raccolta idee bottom-up	Non raggiunto	Nessun processo formalizzato, anche se esiste una cultura interna di ascolto	<i>L'obiettivo è stato superato nei fatti: la continua contaminazione di idee rende non più necessario un processo formale dedicato.</i>
Crescita team e fatturato	Parzialmente raggiunto	Fatturato +5,5%, utile positivo ma EBITDA in calo (-43%)	<i>Gli investimenti su persone e infrastrutture riflettono una scelta strategica orientata alla crescita sostenibile nel medio-lungo termine.</i>
Ampliamento ecosistema di partnership	Raggiunto	Collaborazioni attivate con Andrea Vandoni, Oliviero Malaguti e altri consulenti in ambito People	<i>L'allargamento della rete ha potenziato la capacità di offrire soluzioni integrate e a prova di futuro.</i>
Questionario clienti sulla digitalizzazione	In corso	Avviate interviste qualitative	<i>Il 2024 ha rappresentato una fase esplorativa; la strutturazione e la raccolta dati quantitativi seguiranno nel prossimo ciclo.</i>

Crescita economica: un approfondimento

Il fatturato di binnova nel 2024 è stato di € 1.188.409, rispetto a € 1.126.472 nel 2023. La crescita del fatturato è positiva, ma contenuta rispetto al raddoppio registrato tra il 2022 e il 2023 (+105,3%).

Questo rallentamento nella crescita, unito all'aumento dei costi (personale, consulenze e software), ha inciso negativamente sulla marginalità operativa (EBITDA -43%).

Crescere non significa soltanto aumentare i numeri, ma consolidare il senso, la struttura e la fiducia. Il 2024 lo ha dimostrato: in un contesto di crescita contenuta del fatturato (+5,5%), binnova ha scelto consapevolmente di investire nelle sue fondamenta.

Abbiamo aumentato i costi per il personale del +30,7%, segno di un ampliamento dell'organico e di un rafforzamento delle competenze interne. Abbiamo sostenuto investimenti importanti in sistemi, software e infrastrutture tecnologiche per oltre € 600.000, ovvero il 52% del nostro fatturato, per rendere i processi più agili, sicuri e scalabili. Queste scelte, pur incidendo sul margine operativo (-43%), sono il segnale di una strategia di lungo periodo: quella di un'azienda che non insegue solo l'efficienza immediata, ma costruisce valore sostenibile e prepara il terreno per una crescita solida, antifragile e coerente con la propria identità.

Il risultato? Un rating finanziario eccellente (Z-score 3,69 – rischio di fallimento basso) e il riconoscimento nella fascia MCC 'Sicuro' (classe 1 su 5), che certificano la nostra affidabilità. Nonostante la flessione, l'utile resta positivo e sano

- **€ 67.911 di utile netto** su € 1,18 milioni di ricavi equivale a un **ROS (Return on Sales) dell'8,1%**, comunque in area positiva e superiore alla media di settore.
- Il **ROE è al 25,3%**, confermando una **buona redditività del capitale proprio**, pur in calo rispetto al 2023 (58,6%).

Anche in presenza di una fisiologica riduzione dell'utile netto (-42,1%) dovuta all'incremento degli investimenti su persone e tecnologia, binnova ha mantenuto un livello di redditività solido e sostenibile.

Questo risultato è il frutto di una visione integrata che tiene insieme governance, persone e strategia: **gli investimenti sulle competenze interne, sulla struttura organizzativa e su pratiche di gestione trasparenti e orientate al lungo termine** sono **scelte consapevoli** che sostengono la nostra capacità di generare valore economico in modo solido e coerente.

La crescita economica di binnova non è dunque separata dal suo impatto sociale e organizzativo: è il riflesso di una cultura che mette le persone al centro, adotta strumenti decisionali condivisi e orienta ogni azione a uno scopo chiaro.

Obiettivi 2025

Il lavoro avviato nel 2024 ha rafforzato la nostra struttura organizzativa, migliorato la trasparenza interna e favorito un maggiore allineamento strategico tra le aree. Nel 2025 vogliamo fare un passo in più: consolidare e sistematizzare queste fondamenta, per renderle durature, scalabili e capaci di supportare una crescita sostenibile.

Completando progetti già avviati (come il sistema OKR e la mappatura organizzativa) e attivando nuove iniziative ad alto impatto, vogliamo:

- Migliorare la qualità e la coerenza dei processi,
- Rafforzare la nostra capacità di misurare l'impatto,
- Rendere la governance aziendale più solida, consapevole e orientata ai dati.

In questo percorso, la **formalizzazione del controllo di gestione** e l'avvio della **certificazione ISO 9001** rappresentano strumenti fondamentali per garantire **efficacia operativa, affidabilità nelle decisioni e accountability diffusa**, a supporto di un'organizzazione che cresce e si evolve con chiarezza, coesione e responsabilità.

Obiettivo 2025	Tipo
Completare la diffusione sistemica degli OKR con retrospettive per ogni ciclo	🔄 Evoluzione di "Sistema OKR in corso"
Attivare partnership strategiche in ambito Strategy	✱ Nuovo
Consolidare la crescita del team e del fatturato	🔄 Evoluzione di "Crescita parziale"
Diffondere e integrare il Codice Etico nei processi aziendali	🔄 Evoluzione di "Codice Etico redatto"
Avviare un Osservatorio interno sugli impatti dei progetti di digitalizzazione	🔄 Evoluzione di "Questionario clienti avviato"
Avviare il percorso di certificazione ISO 9001 per rafforzare la qualità e la governance dei processi	✱ Nuovo
Formalizzare il controllo di gestione come leva di governance strategica	✱ Nuovo

Guardare avanti, con coerenza e coraggio

Sappiamo che la strada verso un impatto reale, duraturo e trasformativo è fatta di decisioni coraggiose, a volte faticose, spesso invisibili nel breve termine. Ma è proprio lì che risiede la nostra forza: nella capacità di seminare oggi quello che vogliamo raccogliere domani.

Continueremo a mettere le persone al centro, a valorizzare la conoscenza, a coltivare alleanze e a promuovere una cultura che non teme il cambiamento, ma lo abbraccia come leva di evoluzione. Perché essere un'impresa a prova di futuro non è un'etichetta: è un impegno quotidiano, che richiede visione, responsabilità e passione.

Cambiare, per costruire. Insieme.