

Relazione di Impatto 2025

+10

Changemakers

+20%

fatturato vs 2024

13.921

ore servizi erogate

97/100

Trust Index GPTW

Il 2025 di binnova

Il 2025 è stato un nuovo passo nel percorso di **strutturazione di binnova**.

Nei primi anni abbiamo lavorato su identità e cultura. Era il lavoro più importante, le basi su cui costruire il resto. Nel 2024 abbiamo disegnato l'organigramma. Nel 2025 abbiamo continuato a lavorare sulla struttura formalizzando ruoli, responsabilità, processi e gettando le prime basi di governance.

Perché **identità e cultura** sono la nostra **bussola**, ma da sole non eseguono la strategia. Servono metodo, priorità, chiarezza e sistemi capaci di trasformare i valori in comportamenti, decisioni e risultati misurabili.

Nel 2025 abbiamo lavorato su tre fronti: il **rafforzamento della struttura organizzativa** - Job Description, valutazioni individuali, nomina di una HR People & Culture; il **posizionamento sul mercato** - l'avvio delle practice People e Strategy con i primi clienti dedicati, accanto a Technology già consolidata; e le **fondamenta di governance** - avvio del business plan, prime basi del controllo di gestione e scelta delle 4 Discipline dell'Execution come framework operativo.

Il risultato? Un **ecosistema professionale di 22 persone** che ha chiuso il **2025 con un +20% di fatturato**, 13.921 ore di consulenza, formazione e coaching erogate, e il riconoscimento come Best Workplace Italia per il secondo anno consecutivo.

Ma soprattutto, una binnova più consapevole di come funziona e di come vuole raggiungere i suoi obiettivi.

Approccio metodologico

Per il terzo anno consecutivo abbiamo scelto di raccontare il nostro impatto ispirandoci al modello BIA — Benefit Impact Assessment — e organizzando la rendicontazione secondo le tre dimensioni ESG: Environmental, Social e Governance.

Questa continuità metodologica è per noi una scelta di trasparenza: utilizzare la stessa bussola nel tempo ci permette di osservare l'evoluzione dell'organizzazione, confrontare i risultati, riconoscere i progressi e dichiarare con onestà ciò che resta ancora aperto.

Il documento integra dati quantitativi, osservazioni dirette, confronto interno e lettura degli obiettivi definiti negli anni precedenti, con l'intento di restituire non solo ciò che abbiamo fatto, ma anche ciò che abbiamo imparato.

Lettera agli Stakeholder

Il 2025 è stato un anno sfidante, ricco, a tratti complesso. Un anno in cui abbiamo aggiunto tasselli fondamentali non solo all'organizzazione, ma al nostro modo di essere future proof.

Persone, cultura, struttura: sono i tre piani su cui abbiamo lavorato insieme. Ed è da questi che scelgo di partire per restituirvi quello che il 2025 ci lascia.

Le persone, prima di tutto

Siamo passati da un nucleo ristretto a un ecosistema di 22 Changemakers: persone che, con ruoli, competenze e forme di collaborazione diverse, contribuiscono ogni giorno alla crescita di binnova.

Crescere non significa solo aggiungere persone: significa ogni volta riaprire la conversazione su come evolvere - nei ruoli, nei processi, nei modi di lavorare - senza perdere di vista chi siamo e dove vogliamo andare. L'identità e la cultura non sono in discussione. È la bussola.

Quest'anno abbiamo erogato 13.921 ore di consulenza, formazione e coaching. È un dato che racconta il nostro volume, la fiducia dei clienti, la crescita del lavoro generato. Ma quello che mi importa di più è un altro dato: le 600 ore/uomo di Insights interni. Sono momenti in cui ci fermiamo per salutarci, per condividere i nostri vissuti aziendali, per confrontarci, per imparare insieme. Sono uno dei modi in cui continuiamo a costruire cultura, settimana dopo settimana.

La cura che proponiamo ai clienti ha valore solo se prima la viviamo tra di noi. È questo che distingue una società di consulenza che trasferisce strumenti da una società di consulenza che li incarna nel proprio modo di lavorare.

In questo percorso, abbiamo nominato ufficialmente una HR People & Culture. La sua nomina è una scelta organizzativa che dice con chiarezza dove vogliamo continuare a investire: sulle persone, sulla loro crescita e sul loro stare bene.

La cultura: ciò che facciamo quando nessuno guarda

A novembre siamo stati certificati Great Place to Work per la seconda volta, con un Trust Index del 97%.

È un riconoscimento importante e soprattutto arriva dalle persone. Dice che c'è fiducia. Dice che ci si sente ascoltati. Dice che si può sbagliare, dissentire, portare un punto di vista diverso. Dice che la cultura non è quello che dichiariamo nei documenti, ma quello che facciamo sistematicamente, anche quando nessuno ci guarda.

Mantenere questo risultato mentre il team cresce non era scontato. Allo stesso tempo, non lo leggiamo come un punto di arrivo. Lo leggiamo come una responsabilità: più l'organizzazione cresce, più la cultura deve essere custodita, resa esplicita e tradotta in comportamenti quotidiani.

Nel 2025 abbiamo continuato a prenderci cura di questa cultura attraverso esperienze diverse: il percorso di mindfulness "Pausa Consapevole", il retreat aziendale con il team di Italy Horse

Experience, i momenti in presenza nella nuova sede di Pavia, i momenti di formazione interna, le valutazioni individuali e i confronti settimanali.

Perché una squadra si costruisce quando le persone trovano tempo e spazio per ascoltarsi, conoscersi, riconoscersi. Anche fuori dai ruoli. Anche fuori dalla pressione

La struttura: perché i processi sono al servizio del benessere

Il 2025 è stato l'anno in cui abbiamo proseguito, dopo l'organigramma, con la formalizzazione della struttura: Job Description, sistemi di valutazione individuale, momenti di allineamento più chiari, strumenti di governance più solidi.

Le persone stanno meglio quando hanno chiarezza: quando sanno cosa ci si aspetta da loro, quali responsabilità hanno, dove possono crescere e come il proprio contributo si collega alla direzione comune. Per questo, nel 2025 abbiamo iniziato a lavorare con intenzionalità anche sullo sviluppo della managerialità, che rappresenta uno dei nostri principali obiettivi strategici per il 2026. Un management evoluto non serve solo a coordinare attività, serve a creare contesti in cui le persone possano crescere, ricevere feedback, assumersi responsabilità, prendere decisioni e sentirsi accompagnate nel proprio percorso.

In questa direzione si inserisce anche la scelta delle 4 Discipline dell'Execution: un framework che ci ha aiutato a tradurre la strategia in azioni e comportamenti osservabili, a mantenere il focus rendendo più visibile il contributo di ciascuno.

Questa maggiore solidità ci ha permesso anche di presentarci al mercato in modo più maturo. Abbiamo consolidato la consulenza integrata, lavorando sullo stesso cliente con le nostre tre practice, People, Strategy e Technology, e abbiamo gestito il nostro primo progetto internazionale, misurandoci con contesti, lingue e modalità di lavoro diverse.

Abbiamo anche inaugurato i nuovi uffici di Pavia, in Piazza della Vittoria: uno spazio che non rappresenta solo un luogo fisico, ma un segnale di cura, presenza e appartenenza.

Il +20% di fatturato con cui abbiamo chiuso l'anno è quindi un dato di salute economica, ma anche la conseguenza di un motore che funziona meglio: persone più sostenute, processi più maturi, una struttura più chiara e una direzione più consapevole.

L'impatto fuori da binnova

Essere Società Benefit ci ricorda che l'impatto non può fermarsi dentro l'organizzazione né limitarsi ai clienti e ai progetti. Deve raggiungere anche contesti più ampi, generare consapevolezza, contribuire allo sviluppo delle persone e delle comunità.

Nel 2025 questo ha significato soprattutto lavorare con i giovani.

*Nel 2025 abbiamo concluso il progetto **Rugby e Metaverso**, che ha coinvolto 250 studenti in un percorso su emozioni, sport, tecnologia e competenze del futuro. Abbiamo partecipato alla Fiera Young con workshop rivolti a studenti, educatori e genitori, ricevendo valutazione media di 9,42/10.*

Ma il dato più importante non è stato la media dei voti. È stato l'ascolto della sala e la qualità delle domande. È vedere educatori e genitori seduti accanto ai ragazzi mentre lavoravamo insieme. È lì che capisci se stai facendo qualcosa che lascia un segno.

Essere future proof significa anche questo: preparare le persone e in particolare i più giovani ad attraversare il futuro con strumenti propri, maggiore consapevolezza e più fiducia nelle proprie possibilità.

Cosa mi lascia il 2025

*Se dovessi scegliere una sola cosa che il 2025 ci lascia, sceglierei questa: **mentre crescevamo, abbiamo scelto di non prendere scorciatoie.***

Abbiamo lavorato sulle persone, sulla cultura e sulla struttura con la stessa cura che dedichiamo ai clienti. Abbiamo accettato che crescere richiede metodo, che la cura ha bisogno di processi e che la cultura deve diventare sistema per non restare intenzione.

Il 2025 ci lascia una binnova più strutturata, più consapevole, più pronta. Non perfetta, ma più solida. E soprattutto ancora fedele a ciò che vuole essere: un'organizzazione che cambia per costruire, e che costruisce insieme alle persone che ogni giorno la rendono possibile.

Daniele Zorzoli CEO & Founder, binnova Srl Benefit

Un anno di evoluzione operativa

Il 2025 ha segnato per binnova il **passaggio dalla visione all'esecuzione strutturata**. La nostra identità di società di consulenza integrata ha iniziato a diventare una **realtà riconosciuta dal mercato**.

Nel 2025 **People** e **Strategy** hanno accolto i primi clienti dedicati: un passaggio atteso e significativo, che completa il modello su cui binnova è nata.

Per la prima volta abbiamo varcato i confini nazionali, gestendo un progetto su un cliente internazionale. E **abbiamo consolidato interventi di consulenza integrata** in cui tutte e tre le practice hanno lavorato sullo stesso cliente, in modo coordinato e complementare.

È la dimostrazione più concreta di quello che diciamo da quando siamo nati: le organizzazioni non cambiano agendo su una sola dimensione. Cambiano quando si lavora in modo integrato — sulle persone e sul sistema, sulla strategia e sulla tecnologia insieme. È più semplice affermarlo che farlo. Quando funziona, però, si vede.

Parallelamente, abbiamo affinato la nostra **metodologia di progetto**. Abbiamo introdotto strumenti più strutturati e processi più chiari per garantire una qualità di delivery sempre più alta e costante. L'obiettivo è che il cliente non percepisca solo la nostra competenza, ma il **metodo** che la sostiene.

Sul fronte interno, abbiamo deciso di adottare le **4 Discipline dell'Execution (4DX)** come framework operativo per tradurre la nostra direzione in priorità concrete, permettendoci di misurare i progressi e mantenere il focus anche nei momenti di maggiore complessità.

Dopo i primi passi di quest'anno, il lancio sistemico a tutta l'organizzazione è previsto per il 2026.

L'impatto sul Team

- **Chiarezza e responsabilità**

La struttura organizzativa ha reso ruoli e aspettative più espliciti, rafforzando accountability individuale e responsabilità collettiva.

- **Leadership diffusa**

Nuove figure hanno assunto responsabilità di coordinamento e decisione, contribuendo alla crescita della maturità organizzativa.

- **Collaborazione trasversale**

I progetti integrati hanno favorito il superamento dei silos tra practice.

L'impatto sui Clienti

- **Visione integrata**

I clienti beneficiano di un'offerta capace di tenere insieme persone, strategia e tecnologia, evitando interventi isolati o frammentati.

- **Metodo e flessibilità**

La modularità delle practice consente di rispondere a esigenze specifiche senza perdere unitarietà di visione e coerenza metodologica.

La Timeline 2025 di binnova

Febbraio 2025

- Progetto con il primo cliente internazionale

Aprile 2025

- Partecipazione come speaker al Convegno finale del progetto Rugby e Metaverso, con restituzione dei risultati scientifici misurati dal CEMET dell'Università di Bologna.
- Due trainer binnova completano la formazione in coaching di orientamento per ragazzi e ragazze

Maggio 2025

- Partecipazione alla prima Conferenza Italiana di Coaching Ontologico Trasformatzionale.
- Formalizzazione delle Job Description.

Luglio 2025

- Inserimento di una figura junior nell'ufficio marketing: primo passo verso una funzione comunicazione e branding più strutturata.

Settembre 2025

- Avvio del percorso di mindfulness "Pausa Consapevole": un programma dedicato al benessere psico-emotivo interno.

Ottobre 2025 Retreat con i cavalli – Italy Horse Experience

- Due giornate di team building esperienziale su ascolto, leadership e presenza. Una squadra non si costruisce nelle riunioni: si costruisce nei momenti in cui smetti di lavorare e resti comunque insieme.

Novembre 2025 Fiera Young – Salone Nazionale

- 9 workshop binnova in 3 giorni, tutti sold out, rivolti a studenti delle superiori, educatori e genitori. 152 partecipanti, valutazione media 9,42/10.
- Primo ciclo di valutazioni individuali (One-to-One) dei collaboratori su soft skills e un obiettivo specifico di ruolo. Il primo passo verso un sistema strutturato di sviluppo e riconoscimento individuale.
- Best Workplaces Italia per il secondo anno consecutivo: 12^a nella categoria 10–49 collaboratori tra le 75 migliori aziende dove lavorare in Italia. Trust Index 97%.

Dicembre 2025

- Primo webinar pilota su efficacia individuale: 42 partecipanti selezionati.
- Nomina di una HR People & Culture: Una scelta che dice dove vogliamo continuare a investire.

Durante tutto l'anno

- Sperimentazione degli OKR e scelta finale delle 4 Discipline dell'Execution come framework di esecuzione.
- binnova Insights: 600 ore/uomo di formazione, condivisione e relazione nel 2025, attraverso le sessioni settimanali plenarie.
- **VIVI AI:** consolidamento e crescita della nostra soluzione di intelligenza artificiale per aiutare i clienti a ridurre le attività ripetitive e a basso valore aggiunto.

Un anno di passi concreti

Il 2025 è stato l'anno in cui abbiamo messo a terra gli obiettivi sui tre fronti che ci eravamo dati: rafforzamento interno, posizionamento sul mercato e fondamenta di governance.

Alcuni traguardi sono stati raggiunti come previsto. Altri sono stati superati, aprendo possibilità che non avevamo ancora esplorato. Altri, invece, sono stati rimandati consapevolmente, perché costruire bene, per noi, vale più che costruire in fretta.

Questa sezione racconta tutto: risultati, progressi intermedi e obiettivi ancora aperti.

Environmental

Nel 2025 la dimensione ambientale di binnova ha iniziato a tradursi in scelte più concrete e riconoscibili.

Abbiamo lavorato su ciò che, nella nostra quotidianità, genera impatto: il modo in cui ci spostiamo, i fornitori che scegliamo, i materiali che utilizziamo, gli strumenti con cui lavoriamo e l'attenzione con cui allestiamo i nostri spazi.

Non si tratta ancora di un sistema ambientale pienamente formalizzato, ma di un passo importante: trasformare una sensibilità diffusa in criteri di scelta più consapevoli e coerenti con il nostro essere Società Benefit.

- **Mobilità sostenibile:** abbiamo attivato una convenzione con HERTZ per supportare il car sharing e acquistato carnet treno per incentivare l'uso della ferrovia rispetto all'auto.
- **Scelte di consumo:** anche nei piccoli gesti abbiamo voluto dare un segnale, scegliendo materiali a minore impatto per gli strumenti di uso quotidiano e di rappresentanza.
- **Fornitori:** l'apertura della sede di Pavia è stata anche l'occasione per applicare criteri ambientali e di sostenibilità alle scelte di acquisto, dall'arredo agli strumenti di lavoro, fino ai materiali fieristici e di merchandising.

Allestimento della sede e scelta dei fornitori

Nel 2025, l'allestimento della nuova sede di Pavia, il merchandising aziendale e i materiali di rappresentanza fieristica sono stati gestiti applicando tre criteri guida:

1. privilegiare fornitori con certificazioni ambientali verificabili;
2. sostenere, dove possibile, la filiera italiana e la prossimità territoriale;
3. preferire prodotti durevoli, riconfigurabili e riutilizzabili, evitando soluzioni monouso o a rapido ciclo di sostituzione.

Per le sedute conferenza abbiamo scelto Interstuhl, produttore con certificazioni ambientali riconosciute a livello internazionale, tra cui Blue Angel, BIFMA level Platinum, EcoVadis Gold e ISO 14001. Le sedute selezionate sono progettate secondo logiche di disassemblaggio, riciclabilità e durata, con garanzia decennale.

Per le postazioni operative e le sedute quotidiane ci siamo rivolti a CUF Milano, divisione design di Centrufficio S.p.A., azienda italiana certificata ISO 14001. La scelta ha risposto sia a criteri ambientali sia alla volontà di sostenere una filiera produttiva nazionale e di prossimità.

La sede è stata inoltre attrezzata fin dall'inizio per la raccolta differenziata.

Anche per il merchandising aziendale abbiamo applicato la stessa logica. Le borracce termiche sono state acquistate nuovamente da 24Bottles, Società Benefit e Certified B Corporation, con prodotti pensati per ridurre l'utilizzo di plastica monouso.

Gli zaini da lavoro sono stati scelti nuovamente da Tucano, brand italiano che utilizza tessuti riciclati da plastica PET. I quaderni e i biglietti da visita sono stati realizzati da Grafiche TCP, tipografia di Pavia, valorizzando una filiera locale. Per i quaderni è stata scelta una carta uso mano da 80 g, non patinata e a basso impatto di lavorazione, coerente con un utilizzo quotidiano e durevole. Per le matite promozionali è stato scelto un prodotto in legno, in alternativa a soluzioni in plastica.

Infine, per gli allestimenti fieristici abbiamo scelto materiali modulari e riutilizzabili: fondale, desk e roll-up progettati per essere smontati, trasportati e riutilizzati in più eventi. La sostenibilità, in questo caso, non è legata solo al materiale, ma al design del riutilizzo: la struttura resta, la grafica può essere aggiornata nel tempo.

Queste scelte raccontano una posizione precisa: la sostenibilità non si risolve nella scelta di un singolo fornitore "perfetto", ma nella capacità di costruire un insieme coerente di decisioni, in cui ogni acquisto risponde a un criterio chiaro, verificabile e difendibile.

Obiettivi 2025 – Environmental

Il 2025 ha segnato un primo passo concreto verso una politica ambientale più strutturata. Non ancora un sistema completo, ma un cambio di passo reale: dalla buona intenzione individuale alla scelta condivisa.

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Note
Formalizzare una policy di trasferta che favorisca treni e car sharing	Raggiunto	Convenzione attivata con HERTZ. Acquistati carnet treno per i collaboratori.	<i>Primo strumento formale per ridurre le emissioni legate agli spostamenti aziendali.</i>
Introdurre criteri ESG nella scelta di nuovi fornitori	Parziale	Abbiamo applicato criteri ambientali e di sostenibilità	<i>Il criterio è stato applicato in modo concreto su acquisti rilevanti, ma non</i>

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Note
		nella scelta di fornitori legati alla nuova sede di Pavia, al merchandising aziendale e ai materiali di rappresentanza fieristica, privilegiando certificazioni ambientali, filiera italiana o locale, prodotti durevoli, materiali a minore impatto e soluzioni riutilizzabili.	<i>è ancora stato formalizzato in una procedura sistematica di valutazione ESG dei fornitori</i>

Obiettivi 2026 – Environmental

Nel 2026 continueremo a lavorare sulla dimensione ambientale con obiettivi concreti e proporzionati alla nostra fase di sviluppo. In parallelo, l'investimento formativo interno sarà prioritariamente orientato allo sviluppo delle competenze di ruolo e della managerialità, perché rappresenta oggi la leva più rilevante per sostenere una crescita sana e coerente. La sensibilizzazione ambientale resta un tema importante, ma sarà presidiata con azioni mirate e sostenibili, evitando di dichiarare impegni che non avremmo la capacità di seguire con continuità.

Obiettivo 2026	Tipo	Area
Estendere i criteri ESG con form dedicati a tutti i nuovi contratti con fornitori	Evoluzione	Environmental

Social

Il Social è la dimensione ESG su cui binnova investe di più. Riguarda le persone che lavorano con noi, le organizzazioni che affianchiamo come clienti e i contesti più ampi in cui operiamo come Società Benefit.

C'è una priorità che attraversa tutto: le nuove generazioni. Crediamo che preparare i giovani ad affrontare il futuro con strumenti propri, consapevolezza e fiducia nelle proprie possibilità sia uno degli impatti più duraturi che possiamo generare. È la ragione per cui investiamo in progetti come Rugby e Metaverso, Fiera Young e EDUCOACH – e per cui continueremo a farlo nel 2026.

Analisi di clima: binnova tra i Best Workplaces Italia

L'ascolto interno resta la nostra bussola. Nel 2025, la collaborazione con Great Place to Work® ci ha visto premiati per il secondo anno consecutivo come Best Workplace Italia, posizionandoci al 12° posto nella categoria 10–49 collaboratori.

Il Trust Index si conferma a 97/100 – identico al 2024, su un campione cresciuto da 12 a 14 rispondenti. I 14 rappresentano i dipendenti e le persone che lavorano full time con binnova, inclusi nel perimetro di rilevazione della survey. I 22 Changemakers sono l'ecosistema professionale più ampio che contribuisce alla vita e alla crescita di binnova, includendo anche collaboratori e figure con forme di collaborazione diverse.

La **stabilità del punteggio aggregato** in una fase di forte crescita organizzativa non è scontata: è il segnale che la qualità percepita dell'ambiente di lavoro non ha subito la pressione dell'espansione. Su 60 affermazioni, 15 sono migliorate, 35 sono rimaste stabili e 10 hanno registrato un lieve calo.

Dal questionario all'azione: cosa ha funzionato

La lettura comparativa 2024-2025 permette di identificare correlazioni dirette tra le azioni intraprese e i miglioramenti rilevati dalla survey.

Chiarezza organizzativa. Nel 2024 erano emerse richieste di maggiore trasparenza su ruoli e responsabilità. Nel 2025 abbiamo completato le Job Description e avviato il primo ciclo di valutazioni individuali. La survey registra un aumento di +11 punti sulla competenza percepita della Direzione (da 82 a 93) e di +10 sulla coerenza tra parole e azioni dei Responsabili (da 83 a 93). Quando i ruoli sono definiti e le aspettative sono esplicite, la leadership appare più credibile – e lo è concretamente.

Spazi fisici. L'apertura della sede di Pavia in Piazza della Vittoria risponde direttamente a una richiesta espressa nelle risposte del 2024. Il collegamento è misurabile: l'affermazione sulle strutture delle sedi passa da 70 a 100 (+30 punti), il miglioramento più netto dell'intera survey.

Cultura del feedback. Abbiamo integrato i feedback operativi con un primo ciclo strutturato di valutazioni individuali su soft skills e obiettivi di ruolo. La survey registra miglioramenti nelle aree Engagement (+1) e Comportamenti di Leadership (+1). Quando la valutazione diventa un processo formale e condiviso, le persone percepiscono una maggiore attenzione alla loro crescita individuale.

Benessere psicofisico. Il percorso di mindfulness "Pausa Consapevole" e il Retreat con i cavalli rispondono alle richieste di maggiore attenzione al benessere emotivo emerse nel 2024. L'area Cura cresce di +2, l'area Rispetto di +1. L'affermazione "*Questo è un ambiente di lavoro sano dal punto di vista psicologico*" si conferma a 100/100 — un risultato che, in una fase di crescita intensa, richiede un presidio attivo.

Cosa resta aperto

La crescita rapida porta complessità e la survey la registra. Due segnali meritano attenzione prioritaria nel 2026.

L'area Comunicazione cala di -3 punti: un pattern coerente con la complessità di un'organizzazione che aggiunge persone, practice e fronti di lavoro. Più si cresce, più la chiarezza delle priorità richiede sforzo esplicito, non è più garantita dalla prossimità.

La percezione della Direzione come incarnazione dei valori registra il calo più marcato dell'intera survey: **-13 punti**. È un dato importante, che non va letto come una frattura, ma come un'indicazione preziosa rispetto alla fase di crescita che binnova sta attraversando.

Il calo non segnala necessariamente un indebolimento dei valori, ma il passaggio a una fase in cui la loro trasmissione non può più dipendere solo dalla prossimità con la Direzione. La crescita richiede che la cultura diventi più esplicita, distribuita e riconoscibile nei comportamenti manageriali, nei processi decisionali e nella comunicazione delle priorità. In questo senso, il dato rappresenta meno una criticità isolata e più una leva di evoluzione: indica la necessità di trasformare una cultura forte, finora molto vissuta e implicita, in un sistema più intenzionale, condiviso e agito da tutta l'organizzazione.

Nel 2026 lavoreremo quindi su più livelli: sul **rafforzamento della managerialità**, perché i valori siano agiti da tutte le persone che hanno responsabilità di guida, coordinamento e influenza; sul **secondo ciclo di valutazioni individuali**, per rendere più osservabili i comportamenti attesi e rafforzare il feedback come pratica strutturata di crescita; sulle **4 Discipline dell'Execution**, per rendere le priorità più visibili, condivise e traducibili in azioni quotidiane; e sulla **ripetizione dell'analisi di clima**, per misurare se le azioni intraprese avranno prodotto l'effetto atteso.

Benessere e spazi di lavoro

Con il percorso di mindfulness "**Pausa Consapevole**", abbiamo dedicato un'ora al mese, per tutto il team, alla gestione dell'energia personale e della presenza mentale. Non solo in azienda: abbiamo messo a disposizione di ogni collaboratore una libreria di audio guidati, per replicare la pratica anche

a casa, nei propri tempi e spazi. Un investimento preventivo e continuativo: non una risposta a un disagio, ma un allenamento su come le persone vivono il lavoro – e come tornano a casa la sera.

Nel 2026 continueremo su questa strada. Nel 2026 partiremo da un ascolto: prima di proseguire, raccoglieremo i feedback del team sull'esperienza vissuta: cosa ha funzionato, cosa migliorare, cosa si vuole continuare. Solo da lì costruiremo il prossimo passo.

Il retreat con i cavalli, realizzato in collaborazione con Italy Horse Experience, ha rappresentato una delle esperienze formative più significative dell'anno. L'attività ha permesso ai partecipanti di lavorare su presenza, ascolto, consapevolezza relazionale e coerenza tra intenzione, postura e comunicazione non verbale. L'interazione con i cavalli ha favorito l'emersione di dinamiche legate alla leadership, alla fiducia e alla qualità della relazione, offrendo spunti di apprendimento difficilmente osservabili con la stessa immediatezza nei contesti aziendali tradizionali.

La scelta di collaborare con Italy Horse Experience ha inoltre generato un impatto sociale indiretto: parte dei proventi delle attività formative contribuisce infatti a sostenere percorsi di ippoterapia rivolti a ragazzi con disabilità e a rischio di esclusione.

La **sede di Pavia in piazza della Vittoria** è diventata operativa nel 2025. E' la risposta a una richiesta espressa dal team, e il dato GPTW lo conferma - l'apprezzamento delle strutture è passato da 70 a 100 (+30 punti).

Abbiamo inoltre confermato e potenziato il piano welfare aziendale con Happily Società Benefit, incrementando le quote a disposizione di ogni collaboratore. Un segnale concreto e continuativo: il benessere non è un'iniziativa episodica, ma una componente strutturale del modo in cui binnova si prende cura delle sue persone.

Sviluppo dei ruoli e cultura HR

Il 2025 è stato l'anno in cui la struttura organizzativa ha fatto un ulteriore passo in avanti: dopo l'organigramma del 2024, abbiamo completato e condiviso tutte le Job Description. Ora ogni persona ha una mappa chiara del proprio perimetro di responsabilità e delle aspettative circa questo. Le Job Description sono strumenti di orientamento: aiutano ogni persona a comprendere il proprio ruolo attuale, le responsabilità attese e le competenze da sviluppare per evolvere.

Su questa base, a novembre abbiamo condotto il primo ciclo di valutazioni individuali (One-to-One): ogni collaboratore valutato su soft skills e su un obiettivo specifico di ruolo. Per la prima volta, una mappa concreta che mette in relazione le competenze di ciascuno con le responsabilità del proprio ruolo e che diventerà il punto di partenza per i cicli successivi.

Abbiamo nominato ufficialmente una HR People & Culture: quindici anni di esperienza in direzioni HR internazionali, una sensibilità profondamente allineata alla cultura binnova. La sua nomina è una scelta che dice con precisione dove vogliamo continuare a investire: sulle persone, sulla loro crescita e sul loro stare bene.

Formazione e sviluppo delle competenze

Fino a oggi, la logica formativa di Binnova è stata prevalentemente trasversale, orientata alla condivisione di conoscenze, al confronto e all'apprendimento collettivo. In questa direzione si inseriscono i Binnova Insights, che nel corso dell'anno hanno generato circa 600 ore/uomo di formazione interna, insieme ai momenti di confronto in presenza e alla partecipazione a fiere ed eventi di settore, spesso scelti liberamente dalle persone in base ai propri interessi e ambiti di crescita.

Eventi come HR Forum e Women for Impact hanno permesso di entrare in contatto con prospettive nuove e benchmark utili.

Il 2026 rappresenterà un'evoluzione di questo approccio: l'obiettivo sarà rendere la formazione sempre più orientata anche alle esigenze specifiche dei diversi ruoli, affiancando alla formazione trasversale e manageriale percorsi più mirati di sviluppo delle competenze.

Welfare territoriale

Il 2025 è stato l'anno in cui il nostro impatto sui giovani è cresciuto in modo significativo, sia in ampiezza che in profondità.

Rugby e Metaverso – Un viaggio nelle emozioni

Nel 2025 binnova ha co-finanziato e partecipato a “Rugby e Metaverso: un viaggio nelle emozioni”, progetto ideato da Erika Morri e promosso dal Bologna Rugby Club, che ha coinvolto 250 studenti di cinque scuole superiori di Bologna.

Il progetto ha unito sport, tecnologia, inclusione e sviluppo delle soft skills attraverso un'esperienza unica: un torneo di rugby a tecniche miste, svolto in parte sul campo reale e in parte nel metaverso.

L'iniziativa è stata monitorata scientificamente dal CEMET dell'Università di Bologna, che ne ha misurato l'impatto su emozioni e competenze trasversali. binnova ha partecipato al convegno finale portando il proprio contributo sul legame tra soft skills, sviluppo delle persone e futuro del lavoro.

Per noi, sostenere questo progetto ha significato usare le nostre risorse per generare impatto culturale, educativo e sociale, in piena coerenza con il nostro essere Società Benefit.

Fiera Young

Alla 18ª edizione di Young, binnova ha proposto 3 laboratori replicati in tutte e tre le giornate, per un totale di 9 workshop quasi tutti sold out, rivolti a studenti delle superiori, educatori e genitori.

152 partecipanti, valutazione media 9,42/10.

I tre laboratori: **"Fai accadere ciò che desideri"** – responsabilità personale e scelte consapevoli con il modello delle 3 Sfere di Covey; **"Diventa ciò che sei, conosci te stesso per decidere dove**

andare" – coaching di gruppo e orientamento per riconoscere la propria bussola interiore; **"Le parole che vorresti sentirti dire"** – feedback e crescita personale per sviluppare fiducia e liberare il potenziale inespresso.

Il dato più significativo, però, non è solo la valutazione media. È stata la qualità dell'ascolto, delle domande e della partecipazione: studenti, educatori e genitori hanno condiviso lo stesso spazio di riflessione, confermando il bisogno di percorsi che aiutino i giovani a conoscersi, scegliere e costruire fiducia nelle proprie possibilità.

Educoach

Ad aprile, due trainer binnova hanno completato la formazione EDUCOACH della Escuela Europea de Coaching, dedicata al coaching in ambito scolastico. Questa certificazione ci permetterà di entrare nelle scuole con un metodo riconosciuto e strutturato, orientato a supportare studenti e studentesse nei momenti di scelta, rafforzando consapevolezza, motivazione e capacità decisionale.

Obiettivi 2025 – Social

Il 2025 ha confermato che l'impegno di Binnova verso le persone, dentro e fuori l'organizzazione, non rappresenta un valore astratto, ma una pratica concreta e quotidiana. Le iniziative realizzate hanno rafforzato una cultura orientata al benessere, alla crescita, all'ascolto e alla condivisione, consolidando il ruolo della dimensione sociale come leva strategica di sviluppo.

Gli obiettivi non ancora pienamente completati non sono rimasti fermi: hanno attraversato una fase di maturazione, confronto e progressiva definizione. Questo percorso consente oggi di portarli nel 2026 con maggiore consapevolezza, rendendoli pronti per un'evoluzione più strutturata e coerente con la crescita dell'organizzazione.

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Note
Diffondere e attivare il documento sulla parità di genere e inclusione	Non raggiunto	Documento ancora in fase di condivisione interna.	Priorità data ad altri processi strutturali. Rimandato al 2026.
Completare tutte le Job Description	Raggiunto	Tutte le Job Description formalizzate e condivise con il team nel 2025.	Base necessaria per i piani di crescita individuali e il ciclo di valutazione.
Migrare il sistema di feedback	Superato	Primo ciclo completo di valutazioni individuali (One-to-One, novembre): soft skills e obiettivi di ruolo.	Abbiamo scelto uno strumento più maturo rispetto al semplice sistema di feedback digitale.

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Note
Introdurre momenti su benessere (emotivo, energia personale)	Raggiunto	Percorso di mindfulness "Pausa Consapevole" (settembre). Retreat con i cavalli con Italy Horse Experience (ottobre).	<i>Benessere integrato come pratica quotidiana, non come iniziativa episodica.</i>
Offrire percorsi interni di coaching	Evoluto	Non attivato come percorso formale: focus prioritario sulla struttura organizzativa.	<i>Non attivato come percorso formale nel 2025; il bisogno è stato riletto alla luce del lavoro su ruoli, valutazioni e managerialità. Sarà integrato nel 2026 in modo più organico..</i>
Raddoppiare il numero di giovani raggiunti dalla formazione benefit	Raggiunto	Fiera Young: 9 workshop, 152 partecipanti, valutazione 9,42/10. Rugby e Metaverso: 250 studenti. EDUCOACH: 2 trainer certificati.	<i>Raddoppio degli eventi e delle occasioni di contatto con i giovani rispetto al 2024.</i>
Introdurre percorsi di group coaching nelle scuole	In preparazione	2 trainer binnova certificati EDUCOACH (EEC Italia) ad aprile.	<i>Il 2025 ha costruito le competenze; i primi percorsi strutturati nelle scuole avverranno nel 2026.</i>
Organizzare un nuovo retreat	Raggiunto	Retreat con i cavalli – Italy Horse Experience (ottobre): equicoaching, ascolto, leadership non verbale.	<i>L'esperienza più profonda e inattesa dell'anno. Una squadra non si costruisce nelle riunioni.</i>
Azioni correttive post-analisi di clima 2024	Raggiunto	Apertura sede Pavia (+30pt sulla percezione spazi), valutazioni individuali, mindfulness, Job Description.	<i>Ogni impegno preso nel 2024 è diventato un'azione concreta nel 2025.</i>

Obiettivi 2026 – Social

Nel 2026 il Social diventa ancora più strategico: non solo welfare e benessere, ma sviluppo strutturato della managerialità, percorsi di crescita individuale più mirati e un impatto sui giovani più continuativo e misurabile.

Obiettivo 2026	Tipo	Area
Sviluppo interno		

Obiettivo 2026	Tipo	Area
Condurre il secondo ciclo di valutazioni individuali	Evoluzione	Social
Avviare interventi strutturati a supporto dello sviluppo della managerialità	Nuovo	Social
Raccogliere il feedback del team sull'esperienza di mindfulness legata al benessere psico-fisico e definire nuove azioni	Nuovo	Social
Benessere		
Proseguire con iniziative dedicate al benessere psicofisico	Evoluzione	Social
Confermare e consolidare il piano welfare con Happily Società Benefit	Evoluzione	Social
Organizzare il nuovo retreat annuale	Evoluzione	Social
Ripetere l'analisi di clima con Great Place to Work [®]	Evoluzione	Social
Impatto esterno		
Attivare una nuova azione benefit dedicata ai professori	Nuovo	Social

Governance

Nel 2025 la governance di binnova ha fatto un salto di qualità: da insieme di strumenti in costruzione a sistema più integrato, orientato alle decisioni e all'execution delle priorità.

Lo sviluppo della managerialità: l'obiettivo che attraversa tutto

Lo sviluppo della managerialità rappresenta uno dei temi centrali avviati nel 2025 e destinati ad attraversare in modo significativo tutto il 2026.

Con 22 Changemakers, tre Practice, Team Leader, un'area commerciale e marketing rafforzata e Project Manager con responsabilità sempre più ampie, Binnova è entrata in una nuova fase di crescita organizzativa. In questa fase, la qualità individuale, la disponibilità personale e la solidità delle relazioni umane continuano a rappresentare elementi distintivi, ma non sono più sufficienti, da soli, a sostenere l'evoluzione dell'organizzazione.

La crescita richiede un salto nelle competenze manageriali: una maggiore capacità di guidare persone e priorità, prendere decisioni, delegare in modo efficace, dare e accogliere feedback, accompagnare lo sviluppo dei team e tradurre valori, obiettivi e responsabilità in comportamenti concreti, coerenti e sistematici.

Per questo, lo sviluppo della managerialità rappresenta una condizione abilitante per sostenere la crescita di Binnova, mantenere coerenza culturale e favorire autonomia, responsabilità e capacità decisionale diffuse in tutta l'organizzazione.

Rendicontazione e controllo di gestione

Nel 2025 Binnova ha avviato il lavoro sul controllo di gestione e posto le basi per la costruzione del primo business plan aziendale. Si tratta di un passaggio fondamentale per tradurre la direzione strategica in numeri, scenari, obiettivi misurabili e criteri di valutazione condivisi.

Nel 2026 il business plan verrà completato e gli strumenti di controllo entreranno progressivamente a regime. In questo percorso, la migrazione a Odoo, come sistema gestionale integrato, rappresenterà un abilitatore importante per rendere la rendicontazione più strutturata, accessibile e integrata, supportando decisioni più consapevoli nella gestione quotidiana.

Questo processo permetterà a Binnova di rendere più efficiente e sistematico ciò che già veniva fatto: leggere l'andamento dell'azienda, monitorare marginalità, sostenibilità economica e priorità di investimento, collegando in modo più chiaro strategia, operatività e risultati.

Le 4 Discipline dell'Execution

Nel 2024 abbiamo lavorato sull'impianto strategico degli OKR, definendo con maggiore chiarezza obiettivi, direzione e priorità di medio periodo. Questo percorso ci ha aiutato a mettere a fuoco dove vogliamo arrivare e quali sono le traiettorie strategiche più rilevanti per la crescita di Binnova.

Nel 2025 abbiamo compiuto un ulteriore passo, valutando e adottando le **4 Discipline dell'Execution** come framework operativo per trasformare la strategia in azione quotidiana. Se gli OKR ci aiutano a rispondere alla domanda *"dove vogliamo arrivare?"*, le 4DX ci aiutano a rispondere a una domanda diversa e complementare: *"che cosa dobbiamo fare ogni settimana per arrivarci?"*

Le 4DX sono già entrate nella nostra operatività. Abbiamo identificato il primo **WIG – Wildly Important Goal**, legato al raggiungimento di oltre 2 milioni di euro di fatturato entro il 31 dicembre 2026, e abbiamo iniziato a lavorare sui comportamenti, sulle priorità e sulle misure necessarie per renderlo concretamente raggiungibile.

Questo lavoro si innesta sui gear della nostra **Growth Machine**, formalizzati nel percorso OKR del 2024: i meccanismi attraverso cui Binnova genera valore per il mercato, per i clienti e per la propria organizzazione.

BE – Future Proof è il gear orientato al mercato e al trasferimento del posizionamento di Binnova. Ha l'obiettivo di rendere riconoscibile il nostro modo di aiutare persone e organizzazioni a diventare a prova di futuro. In questa direzione, tra le misure lead monitorate rientrano i primi contatti con aziende in target, le opportunità qualificate, le proposte di valore richieste dal cliente e il numero di clienti che utilizzano almeno due Practice.

LEAD – Exceed Expectations è il gear orientato ai clienti. Traduce la promessa fatta al mercato in qualità della delivery, risultati concreti e capacità di superare le aspettative. Per questo monitoriamo indicatori come la percentuale di progetti che partono con un'analisi di dettaglio validata dal cliente, la documentazione dei casi di studio e la richiesta sistematica di feedback dopo UAT, aule, workshop o eventi.

INSPIRE – Enhance & Grow è il gear che valorizza l'esperienza maturata nei progetti e la trasforma in apprendimento, racconto, reputazione e nuove opportunità. In questo ambito monitoriamo le interviste ai clienti dopo il go live o la chiusura delle attività, la richiesta di referral e la generazione di nuove opportunità a partire dalle referenze ottenute.

SHAPE – Human First è il gear orientato all'organizzazione interna. Sostiene la crescita attraverso responsabilità chiare, dialogo continuo e sviluppo delle persone. Le misure monitorate riguardano la formalizzazione degli obiettivi individuali, i colloqui one-to-one mensili, le review periodiche e il raggiungimento degli obiettivi individuali.

Nel 2026 estenderemo progressivamente l'utilizzo delle 4DX, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di execution di Binnova, aumentare il focus sulle priorità strategiche e rendere sempre più visibile il contributo di ciascuna persona al raggiungimento degli obiettivi aziendali

Partnership Strategy: il Future Proof Index

Nel 2025 Binnova ha avviato una partnership strategica con Exacogica, realtà creatrice di Skill Attitude. Da questa collaborazione è nato il **Future Proof Index**, un assessment pensato per misurare il livello di preparazione al futuro delle organizzazioni: quanto siano realmente attrezzate per affrontare complessità, cambiamento, evoluzione dei mercati e nuove sfide competitive.

Il Future Proof Index rappresenta un passaggio importante nel percorso di posizionamento di Binnova, perché traduce il concetto di impresa *future proof* in uno strumento diagnostico concreto. Non si tratta solo di raccontare che cosa significhi essere preparati al futuro, ma di aiutare le organizzazioni a misurare il proprio livello di maturità, comprenderne le implicazioni e individuare le aree prioritarie su cui intervenire per rafforzare la propria capacità di evolvere.

Attraverso questo strumento, Binnova potrà supportare le aziende in un percorso più consapevole di lettura della propria organizzazione, collegando visione strategica, cultura, persone, processi e capacità di adattamento.

Il lancio ufficiale del Future Proof Index è previsto nel 2026.

Crescita economica e sviluppo del business

La crescita economica registrata nel 2025, pari a un incremento del 20% del fatturato, rappresenta il risultato di un modello organizzativo progressivamente più maturo, strutturato e capace di sostenere lo sviluppo del business.

La maggiore chiarezza dei ruoli, il consolidamento delle tre Practice, l'acquisizione dei primi clienti dedicati negli ambiti People e Strategy, l'avvio del primo progetto internazionale e l'evoluzione di VIVI AI hanno ampliato la capacità di Binnova di generare valore in modo sempre più integrato, riconoscibile e scalabile.

Nel 2026 questo percorso sarà ulteriormente rafforzato dall'inserimento di una figura esperta in analisi dei processi, che supporterà Binnova nella mappatura, lettura e progressiva ottimizzazione dei processi interni. Questo passaggio rappresenterà un investimento importante per rendere la crescita più sostenibile, ridurre le inefficienze e creare le condizioni per una maggiore qualità operativa.

Questa crescita conferma la solidità del percorso intrapreso: non solo un aumento dei risultati economici, ma anche un rafforzamento della capacità dell'organizzazione di trasformare visione strategica, competenze, processi e innovazione in opportunità concrete di sviluppo.

Obiettivi 2025 – Governance

Il 2025 è stato l'anno in cui la governance di binnova ha iniziato a trasformarsi da insieme di intenzioni e strumenti avviati in un sistema più consapevole, integrato e orientato alle decisioni.

Obiettivo	Stato	Azioni / Risultati	Note
Completare la diffusione esecutiva degli OKR con retrospettive per ogni ciclo	Evoluto	Abbiamo scelto le 4DX come framework operativo più adatto al nostro contesto. Identificati i primi WIG, tra cui i 2 milioni di fatturato nel 2026.	<i>La sperimentazione ci ha portato a una scelta diversa e più coerente con la nostra fase di crescita.</i>
Attivare partnership strategiche	Raggiunto	Partnership con Exacogica (Skill Attitude). Sviluppato il Future Proof Index assessment: strumento diagnostico sulla preparazione al futuro delle organizzazioni.	<i>Non solo consulenza: strumenti diagnostici a supporto della consapevolezza e dell'evoluzione organizzativa.</i>
Consolidare la crescita dell'ecosistema professionale e del fatturato	Raggiunto	+20% di fatturato, 22 persone, HR People & Culture, ufficio marketing ampliato, inserimento di un senior Developer, primi clienti People e Strategy.	<i>Crescita qualitativa oltre che quantitativa: ruoli più definiti, responsabilità più chiare, tre practice operative.</i>
Diffondere il Codice Etico	Non raggiunto	Redatto ma non ancora pubblicato formalmente.	<i>whistleblowing</i>
Avviare un Osservatorio interno sugli impatti dei progetti Digitalizzazione	Non raggiunto	Nessuna struttura avviata nel 2025.	<i>Nel 2026 l'obiettivo si evolve: non solo progetti di digitalizzazione, ma impatto su clienti e organizzazioni in tutte e tre le practice – People, Strategy e Technology.</i>
Avviare il percorso di certificazione ISO 9001	Non raggiunto	Non avviato nel 2025.	<i>Scelta consapevole: prima consolidare la struttura. Sarà rivalutato quando le condizioni organizzative saranno più mature.</i>
Formalizzare il controllo di gestione come leva di governance strategica	Parzialmente Raggiunto	Basi del Primo business plan formalizzate. Rendicontazione più rigorosa. Nel 2026 migrazione su Odoo.	<i>Passo fondamentale per una governance orientata ai dati e al lungo periodo.</i>

Obiettivi 2026 – Governance

Il 2026 sarà l'anno in cui la governance di binnova compie un ulteriore salto di maturità: dall'impostazione degli strumenti alla loro piena operatività e misurazione.

Obiettivo 2026	Tipo	Area
Execution e direzione		
Consolidare il controllo di gestione	Evoluzione	Governance
Struttura e qualità		
Inserire una figura esperta in analisi dei processi, con il compito di supportare Binnova nella mappatura, lettura e progressiva ottimizzazione dei processi interni. Questo intervento avrà l'obiettivo di rendere la crescita più sostenibile e ridurre le inefficienze.	Nuovo	Governance
Migrare consuntivazione su Odoo per una rendicontazione più strutturata e accessibile	Evoluzione	Governance
Pubblicare il Codice Etico	Evoluzione	Governance
Impatto e mercato		
Misurare e valorizzare l'impatto dei progetti su clienti e organizzazioni per almeno il 50% dei progetti People, Strategy e Technology	Evoluzione	Governance
Misurare la soddisfazione dei clienti con strumenti strutturati (NPS o simili)	Nuovo	Governance
Ampliare e rafforzare l'ecosistema di partnership (Strategy, People, Technology)	Evoluzione	Governance

Guardare avanti, con coerenza e coraggio

Il 2025 ha aggiunto tasselli importanti: struttura, strumenti, relazioni, riconoscimenti. Ma soprattutto ha reso più forte la struttura che tiene insieme tutto questo.

Abbiamo imparato che crescere richiede metodo, che la cultura va custodita attraverso comportamenti e processi, e che la cura delle persone ha bisogno di strutture capaci di proteggerla nel tempo.

Il 2026 ci chiederà un nuovo salto: rendere pienamente operative le scelte avviate, sviluppare la managerialità, misurare meglio il nostro impatto e continuare a costruire una binnova capace di restare fedele a sé stessa mentre evolve.

Nota metodologica

In qualità di Società Benefit, binnova redige annualmente la propria Relazione di Impatto, rendicontando in modo qualitativo e quantitativo le attività di beneficio comune realizzate nel periodo gennaio-dicembre 2025 e gli obiettivi previsti per l'anno successivo.

La metodologia adottata si ispira al Benefit Impact Assessment e struttura i contenuti secondo le dimensioni ESG: Environmental, Social e Governance.

La relazione integra dati interni, osservazioni dirette, confronto con il team, analisi degli obiettivi precedenti e collegamento con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Metodologia impiegata:

- Analisi ispirata allo standard BIA (Benefit Impact Assessment), per mappare le attività correnti e valutare il loro impatto.
- Strutturazione dei contenuti seguendo i criteri ESG (Environmental, Social, Governance).
- Raccolta e analisi di dati qualitativi e quantitativi attraverso strumenti interni, interviste e osservazione diretta.
- Identificazione dei temi materiali in relazione agli obiettivi di beneficio comune e agli SDG's dell'Agenda 2030.
- Continuità metodologica con le relazioni di impatto 2023 e 2024, per garantire comparabilità nel tempo.

SDG's di riferimento: Obiettivo 3 (Salute e benessere), Obiettivo 4 (Istruzione di qualità), Obiettivo 5 (Parità di genere), Obiettivo 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), Obiettivo 10 (Riduzione delle disuguaglianze), Obiettivo 17 (Partnership per gli obiettivi).