

CRA Δ BIZ

INGEGNO UMANITÀ IMPRESA

Relazione di impatto 2021



Indice

Introduzione	2
Coraggio e Curiosità	4
Consapevolezza	5
Coerenza	5
Collaborazione	6
Le iniziative	7
Governance	8
Dipendenti	9
<i>Bonus wellness</i>	10
<i>Bonus cultura</i>	10
<i>Bonus vacanze</i>	11
<i>Premio di produzione</i>	11
<i>Assistenza sanitaria integrativa</i>	12
<i>Formazione professionale</i>	13
<i>Eventi di team building</i>	14
<i>Dati sulla fruizione dei bonus</i>	15
Clienti	18
Comunità	20
Ambiente	22
I nostri obiettivi per il 2022	24
Conclusioni	25
Crescita	26
Materiale utilizzato	27

Introduzione

Non possiamo nascondere che ci accingiamo a presentare questa relazione di impatto con un pizzico di emozione: si tratta del primo momento in cui diamo evidenza formale di quanto Crabiz sta realizzando per andare oltre al modello societario con esclusivo fine di lucro, e rappresenta il risultato di un percorso iniziato oltre due anni fa.



Vogliamo introdurre la nostra relazione di impatto 2021 proprio con il racconto di come siamo arrivati sin qui, e lo faremo con l'aiuto di quattro (anzi cinque) parole per noi assai significative, che iniziano tutte con la lettera “C” e che ci auguriamo possano far comprendere a chi si avvicina a questi temi per la prima volta che bastano pochi semplici attributi per iniziare...



Coraggio

Curiosità

Consapevolezza

Coerenza

Collaborazione

Coraggio e Curiosità

La prima caratteristica è in realtà il combinato disposto di due atteggiamenti, emersi nei mesi più bui della pandemia, quando tutti (o quasi) siamo stati costretti a rimetterci in discussione, fosse anche soltanto per non finire soffocati dall'angoscia e dall'incertezza.

In quei mesi, durante lunghe chiacchierate al telefono o in video call, abbiamo condiviso che era necessario dare un forte segno di discontinuità, fare qualcosa di diverso rispetto a quello che avevamo fatto sin lì, anzi forse è meglio dire: impegnarsi a fondo nel valorizzare quegli aspetti che, anche in modo implicito, avevano sempre ispirato la nostra azione imprenditoriale, ma a cui non avevamo mai dato la giusta rilevanza, mettendoli al centro del nostro modo di essere ed operare come azienda.

Ci è voluto un pizzico di coraggio, in quei momenti, per non limitarsi ad azioni esclusivamente orientate a garantire la sopravvivenza della nostra impresa, ma ci è anche venuta in aiuto la nostra proverbiale curiosità, fattore genetico che caratterizza chi fa il nostro mestiere con passione

Ecco quindi che abbiamo iniziato a confrontarci, a leggere, per capire cosa significasse sostenibilità e cosa concretamente avremmo potuto fare.

Consapevolezza

Grazie alla tecnologia, se sei positivamente curioso, è relativamente facile scoprire che c'è già qualcuno che ha intrapreso un percorso di evoluzione verso modelli di impresa che non guardino esclusivamente alla finalità di lucro.

Abbiamo iniziato a leggere le storie delle aziende appartenenti al movimento *Bcorp*, e ci siamo resi conto che quella poteva essere la nostra casa, un quadro di riferimento a cui ispirarsi per orientare le nostre azioni.

L'acquisizione di questa consapevolezza non è stata immediata, ma frutto di un processo graduale e siamo certi non rappresenti assolutamente un punto di arrivo.

Ci consideriamo infatti degli apprendisti in questo ambito, e come tali non dovremmo mai smettere di osservare, confrontarsi ed imparare.

Coerenza

Sin dal momento in cui abbiamo iniziato il percorso abbiamo avuto una stella polare che ci ha guidato, quasi una sorta di ossessione: provare a mantenere una assoluta coerenza tra quello che si dichiara e quello che si fa.

D'altro canto ci siamo sempre ritenuti persone del fare, orientati alla

concretezza più che ai formalismi, ed abbiamo quindi individuato una serie di azioni su cui impegnarsi, quelle che troverete descritte nelle prossime pagine.

Siamo consapevoli dei nostri limiti, legati sia alle nostre dimensioni che al tipo di attività svolta, ma questo non deve rappresentare un alibi per rinunciare a porre in essere delle azioni concrete ed agire come un amplificatore di un messaggio preciso: le imprese possono, anzi debbono, rappresentare una forza di cambiamento positivo.

Collaborazione

Una delle cose belle del viaggio che abbiamo iniziato è che ci ha fatto conoscere realtà disponibili ad aprirsi e darci una mano, questo ci ha rafforzato nella convinzione che siamo nell'era della collaborazione piuttosto che della competizione.

Come amiamo spesso ripetere, tra i 17 *Sustainable Development Goals* delle Nazioni Unite, quello che ci stimola maggiormente è proprio l'ultimo, "Partnership for the Goals": tra le iniziative che troverete descritte nelle prossime pagine, molte non sarebbero state possibili senza la disponibilità di persone di valore che abbiamo incontrato in questa prima fase del nostro percorso.

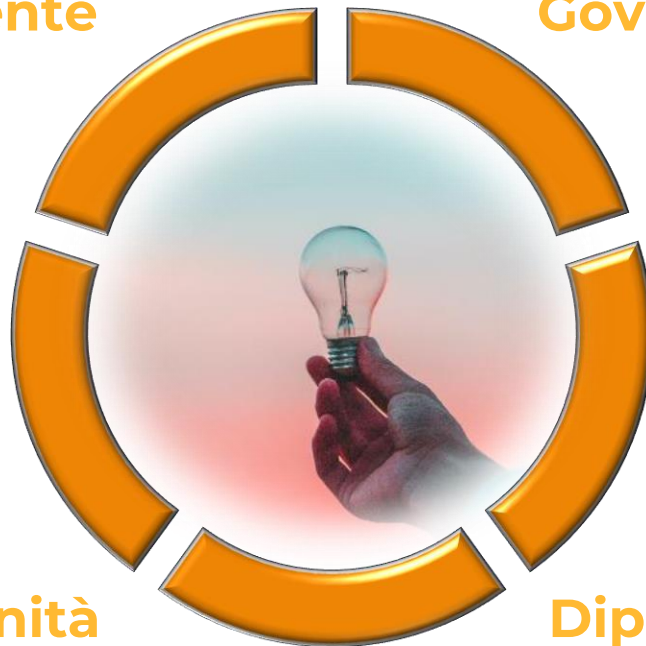
Anche per il futuro, ci impegniamo a far leva in modo importante sulla collaborazione per moltiplicare il nostro impatto: invitiamo dunque chi abbia voglia di fare un pezzo di strada assieme a Crabiz a contattarci.

Le iniziative

Di seguito vengono sinteticamente descritte le cose che abbiamo fatto nel 2021, suddivise nelle quattro aree di impatto per noi più significative: si tratta di azioni diverse per rilevanza strategica, complessità ed impegno realizzativo richiesto, ma tutte frutto di un disegno complessivo che mira a far diventare Crabiz un piccolo motore di cambiamento all'interno del proprio ecosistema di stakeholder.

Ambiente

Governance



Comunità

Dipendenti

Clienti

Governance

In questa area il passaggio più significativo è senza dubbio costituito dalla decisione di trasformare Crabiz in società benefit.

Si tratta di un passaggio formale (l'atto di modifica della ragione sociale è stato stipulato in data 4 dicembre 2020), che ha però, evidentemente, importantissimi risvolti sostanziali: impegna infatti i soci ad agire sempre tenendo a mente le finalità di beneficio comune descritte nella nuova formulazione dell'oggetto sociale.

In coerenza con questa cornice, sono stati istituiti meeting trimestrali di allineamento tra i soci per valutare lo stato di avanzamento delle azioni pianificate e la loro piena coerenza con gli obiettivi statutari.

Nel corso del 2021 è stato inoltre avviato il processo per ottenere la certificazione come B corp: si è lavorato intensamente, fin dagli ultimi mesi del 2020, alla compilazione del questionario *B Impact Assessment*, che in data 16 marzo 2021 è stato completato e sottomesso per la valutazione da parte di Blab.



Purtroppo, nonostante le aspettative fossero quelle di riuscire a completare il processo di entro la fine del 2021, a causa dell'elevato numero di aziende che hanno intrapreso l'iter per ottenere la certificazione B Corp, Blab non è riuscito ad analizzare la nostra candidatura e non siamo pertanto riusciti a centrare l'obiettivo di ottenere la certificazione.

Dipendenti

Crabiz ha profondamente a cuore le condizioni di lavoro, la crescita professionale e il benessere dei propri dipendenti.

La formazione costante e l'impostazione di un sistema di benefit incentrato sul well-being, è per Crabiz un modo per soddisfare le aspettative di crescita del personale, ma anche per rispondere alla necessità di coltivare le proprie conoscenze in risposta ai cambiamenti del mercato.



Nello specifico la nostra politica di welfare aziendale, che evolve e completa iniziative già in essere da anni, comprende:

- bonus wellness
- assistenza sanitaria integrativa
- bonus cultura
- attività di formazione
- bonus vacanze
- eventi di team building
- premio di produzione

Bonus wellness



Si tratta di un bonus economico volto ad incrementare il benessere generale dei collaboratori e ad incentivare la pratica delle attività sportive in generale.

Per ogni dipendente è previsto il rimborso del 30%, con un massimo su base annua pari a 150€, per le spese sostenute in relazione a:

- allo svolgimento di attività sportive presso centri sportivi, palestre, piscine e ogni altra struttura dedicata;
- all'acquisto di attrezzi sportivi.

Bonus Cultura

Si tratta di un bonus economico, riconosciuto a fronte della spesa per acquisto di libri (sia legati ad argomenti professionali che di

svago/personali).

Per ogni dipendente è previsto il rimborso del 100% delle spese sostenute per acquisto di libri con un massimo, su base annua, pari a 50€.



Bonus vacanze



Si tratta di un bonus economico finalizzato a supportare i collaboratori e stimolarli a godere appieno delle proprie vacanze.

Per ogni dipendente è previsto il rimborso del 30% delle spese sostenute per soggiorni vacanza con un massimo, su base annua,

pari a 300€.

Per l'anno 2021 sono state individuate alcune strutture, di proprietà di un gruppo alberghiero nostro cliente, presso le quali era possibile spendere il bonus.

Premio di produzione

Si tratta di un bonus economico, corrisposto in aggiunta ai precedenti, ovviamente aggiuntivo alla retribuzione di base spettante ad ogni collaboratore.

Il premio si attiva se il fatturato netto aziendale supera una soglia predeterminata e condivisa con tutto il team.

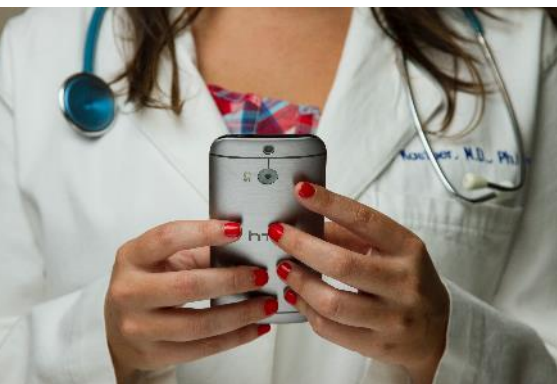
Il premio di produzione individuale si determina moltiplicando il premio lordo base (ottenuto come percentuale del fatturato netto realizzato nell'esercizio) per un parametro moltiplicativo che considera l'anzianità aziendale, il livello di inquadramento e la performance individuale valutata sulla base della propositività, della capacità di superamento delle situazioni critiche, del livello di soddisfazione del cliente, dalla versatilità.



Assistenza sanitaria integrativa

Abbiamo sottoscritto un piano sanitario ad-hoc con Generali Italia, per un'assistenza sanitaria integrativa per i nostri dipendenti allo scopo di offrire una copertura totale o parziale delle spese sostenute e da sostenere per fruire di prestazioni mediche.

Nello specifico il piano sottoscritto prevede il rimborso totale o



parziale per le prestazioni prenotate tramite il portale dedicato e sono:

- interventi chirurgici ad alta specializzazione
- spese diagnostiche extra
- visite specialistiche ed esami di laboratorio

- trattamenti fisioterapici e riabilitativi
- cure oncologiche
- cure e protesi dentarie.

Formazione professionale

Crabiz considera la formazione e l'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti risorse indispensabili per il successo e la competitività dell'Azienda.

Per questo abbiamo realizzato un programma formativo articolato volto a potenziare conoscenze pregresse e a svilupparne di nuove.

La formazione, erogata in modalità e-learning, è stata focalizzata sui seguenti temi:



- testimonianze di imprenditori ed esponenti di altre aziende (Francesco Mondora, fondatore e CEO di Mondora; Daryush Arabnia, presidente e CEO di Geico Spa; Veruscka Gennari, co-fondatrice di 2BHappy)
- «Utilizzo avanzato di Excel», a cura di “Ti Forma”
- «Change management», a cura di “assochange”
- «Data & analytics», a cura di “Iconconsulting”.

In aggiunta alle testimonianze ed ai corsi di formazione tenuti da

esperti esterni sono stati realizzati due corsi tenuti da risorse Crabiz inerenti tematiche di rilevanza strategica per il percorso evolutivo dei nostri servizi, ovvero:

- «L'attenzione alla sostenibilità: necessità ineludibile e leva di competitività per le aziende», a cura di Elena Vignoli
- «I nuovi modelli organizzativi umano centrici», a cura di Sara Roggi.

Eventi di team building

Da alcuni anni, con frequenza semestrale, organizziamo eventi di team building alla ricerca di un momento di comunione e compartecipazione.

Lo scopo è distendere il clima aziendale, aumentare la coesione e facilitare la comunicazione all'interno del team Crabiz.

Nel corso del 2021, a causa delle limitazioni dovute all'emergenza



sanitaria da Covid-19, è stato possibile organizzare un solo evento in presenza tra quelli che erano stati programmati.

A luglio 2021 abbiamo organizzato un evento di team building presso il “Centro Velico di Marina di Pietrasanta”, che ha contato la partecipazione di quasi la totalità delle nostre persone.

L'organizzazione ha previsto la possibilità di partecipare, in gruppo, ad una lezione di vela, trascorrere insieme un pomeriggio rilassante in spiaggia e praticare attività ludiche e sportive.

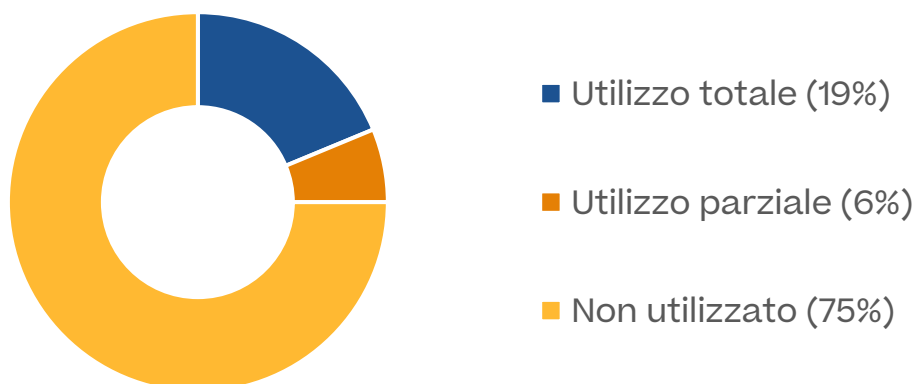
Il tutto si è concluso con un buffet, servendosi del catering di fornitori locali, durante il quale è stato affrontato, con tutta l'organizzazione, il tema dell'impegno concreto di Crabiz nei confronti della sostenibilità, con la distribuzione di t-shirt in materiale riciclato prodotte dalla start-up pratese Rifò.



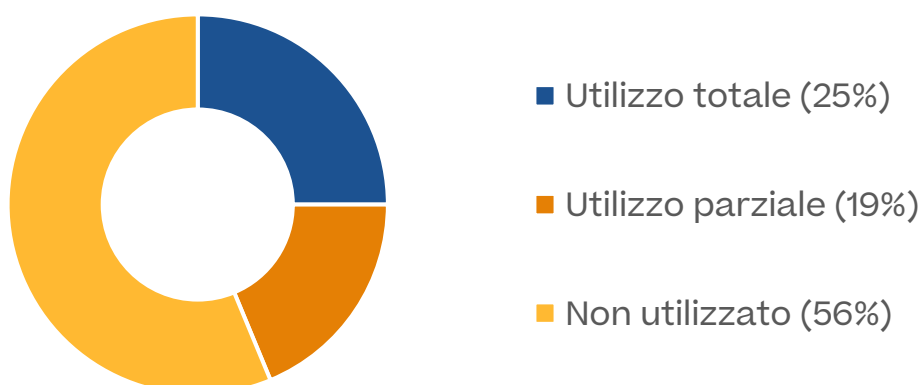
Dati sulla fruizione dei bonus

Per quanto riguarda il 2021, in media, Crabiz ha impiegato 26 risorse (al netto di dimissioni e assunzioni intercorse). Di seguito vengono riportati i dati relativi alla fruizione dei diversi bonus e le presenze agli eventi e alla formazione.

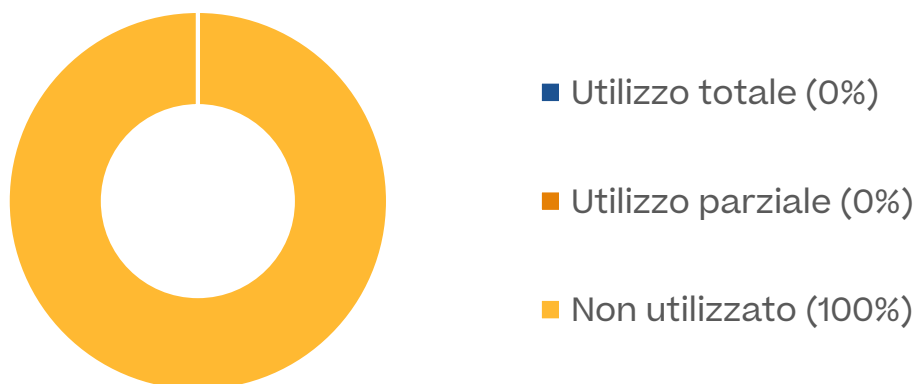
Bonus wellness



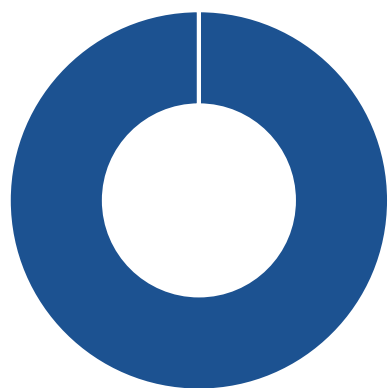
Bonus libri



Bonus vacanze



Premio di produzione



- Percepito (100%)
- Non percepito (0%)

Dati sulla formazione		Ore
Totale corsi formativi erogati		4
Totale ore di formazione		641
Media ore di formazione, per dipendente		29

Clienti

In questo ambito, abbiamo riflettuto a lungo su quale potesse essere la modalità più efficace per avere un impatto positivo sulle aziende nostre clienti.

La natura specialistica dei nostri servizi, ed il fatto che molti dei nostri clienti sono organizzazioni di grandi dimensioni rende infatti non semplice riuscire ad incidere concretamente in questo senso.

La soluzione che abbiamo individuato è stata quella di cominciare ad introdurre nuovi servizi che, facendo leva sulle nostre competenze distintive, ci consentano di offrire un contributo ai nostri clienti per l'introduzione di nuovi processi e modalità organizzative nella direzione di una maggiore attenzione alla sostenibilità.



Siamo consapevoli che si tratta di un percorso di medio-lungo periodo, su cui è necessario investire con tenacia e che richiederà probabilmente l'attivazione di collaborazioni con altri soggetti in possesso di competenze complementari alle nostre.

Nel 2021 i nostri sforzi si sono focalizzati su due ambiti principali:

- **la elaborazione di un approccio strutturato al project management sostenibile**, ovvero la formalizzazione di una serie di attività che focalizzino l'attenzione dei project manager verso l'impatto dei progetti da essi gestiti, con l'obiettivo di minimizzare tale impatto.
- **lo studio e la promozione di nuovi modelli organizzativi umano centrici**, che superano i tradizionali concetti di gerarchia e autorità nella direzione di una valorizzazione del contributo degli individui all'interno di team auto-organizzati.

Nel corso dell'anno appena concluso abbiamo dedicato oltre 100 giorni/uomo al lavoro di studio ed impostazione su queste tematiche, un investimento significativo per una organizzazione delle dimensioni di Crabiz: la nostra azione è stata principalmente di sensibilizzazione, senza realizzare interventi sul campo di entità significativa, ma riteniamo che il solo fatto di promuovere la diffusione di concetti e metodologie come quelle indicate costituisca un primo passo importante.

Comunità

Nell'area delle azioni a supporto della comunità in cui è localizzata Crabiz abbiamo volutamente adottato un approccio improntato alla cautela: si tratta di un ambito a cui teniamo moltissimo, ma proprio per questo, considerata l'entità degli investimenti alla nostra portata, dobbiamo selezionare con estrema attenzione le iniziative da supportare per poterlo fare in modo significativo.

Tra le diverse opportunità vagliate durante l'anno, solo una è stata concretizzata: si tratta del supporto alla neo-costituita società Montecatini Terme Valdinievole Basket, iscritta al campionato regionale di C-Gold.

Teniamo particolarmente a sottolineare che questa iniziativa non costituisce una semplice sponsorizzazione, ma un contributo, finanziario e di idee, all'avvio di un progetto sportivo e sociale di medio-lungo termine, fondato su valori solidi e perfettamente allineati a quelli di Crabiz.



Il ruolo rivestito dai soci di Crabiz nella compagine Montecatini Terme Valdinievole Basket ci ha infatti facilitato nell' indirizzare, durante la stagione sportiva 2021-2022, diverse iniziative con valenza sociale a beneficio del territorio, attivando collaborazioni che siamo certi protrarranno i loro effetti positivi ben oltre la presente stagione.

Segnaliamo inoltre che i consulenti Crabiz hanno dedicato oltre 20 giorni uomo nel corso del 2021 ad azioni di volontariato e mentorship quali:

- Consulenze pro-bono a piccole e medie aziende del territorio
- partecipazione in qualità di facilitatori alla B corp school organizzata da Invento Lab
- sessioni di mentorship in qualità di "Wizard" nel programma di supporto a giovani talenti denominato Aurora Fellows
- volontariato ambientale a supporto dell'associazione Plastic Free
- donazione di sangue per associazione Avis.

Ambiente

L'area dell'impatto ambientale è quella che spesso assume valenza prevalente quando si discute di sostenibilità.

Pur essendo pienamente consapevoli delle enormi sfide che fronteggiano tutta l'umanità in relazione agli effetti devastanti del cambiamento climatico, e della necessità di agire subito mettendo in campo investimenti di entità colossale, vogliamo improntare le nostre azioni ad un concreto pragmatismo, sfuggendo da qualsiasi rischio di *greenwashing*.



Non possiamo quindi non evidenziare come le emissioni di una attività di servizi come quella svolta da Crabiz siano “de facto” assai modeste e quindi, rispetto ad iniziative interne, assumono forse maggiore impatto:

1. l'attività di sensibilizzazione relativamente alla sfera personale dei nostri collaboratori che abbiamo attuato con le iniziative

di confronto e formazione sul tema

2. il supporto consulenziale fornito ai nostri clienti per avviare iniziative di riduzione delle emissioni nei loro processi di business, assai più articolati e caratterizzati da un carbon footprint spesso significativo.

Ciò nonostante, abbiamo attuato internamente due azioni concrete volte a ridurre la nostra impronta di carbonio, in ossequio al nostro impegno formale di conseguire la neutralità carbonica entro il 2030 (*Netzero 2030*):

1. sostituzione del fornitore di energia elettrica con un nuovo fornitore che ci assicura l'utilizzo di energia proveniente in via esclusiva da fonti rinnovabili
2. formalizzazione di una policy interna orientata a:
 - a. riduzione delle trasferte
 - b. promozione del car pooling
 - c. utilizzo, ogni qualvolta ciò sia possibile, di mezzi pubblici in alternativa agli automezzi privati.

I nostri obiettivi per il 2022

Se il 2021 è stato il nostro primo anno di attuazione di un piano sistematico di iniziative orientate alla sostenibilità, e per questo motivo non avevamo una baseline di riferimento, iniziamo il 2022 con un grande entusiasmo ed una serie di obiettivi puntuali, che sono sintetizzati di seguito:



- △ ottenimento certificazione Bcorp entro il 31 dicembre 2022
 - △ miglioramento sistema di incentivi per dipendenti per incrementare il tasso medio di fruizione dei bonus al 60%
 - △ sviluppo di almeno due nuovi servizi in ambito sostenibilità
 - △ realizzazione di almeno tre progetti di consulenza/formazione esterna in materia di sostenibilità
-
- △ conseguimento della carbon neutrality (come primo step verso l'obiettivo Net Zero)
 - △ incremento del 50% dei giorni uomo dedicati ad attività di volontariato da parte dei collaboratori di Crabiz.

Conclusioni

Ci auguriamo che coloro i quali hanno avuto l'interesse e la pazienza di leggere questa relazione di impatto possano trarne spunti utili per avviare un percorso di evoluzione nella propria organizzazione, o anche semplicemente nella propria sfera personale: se così fosse il significato di queste pagine diventerebbe molto più importante del contenuto delle iniziative in esse descritte.

Ne saremmo super felici.



Vogliamo concludere con un'ultima considerazione, simboleggiata da una ulteriore parola che inizia con la lettera "C", semplice come tutta la struttura di questa relazione, che proprio per questo rappresenta pienamente la natura di Crabiz.

Crescita

Si parla spessissimo di crescita quando si esplicitano obiettivi, siano essi individuali, aziendali o macroeconomici, ed inevitabilmente il riferimento è ad aspetti puramente monetari e/o quantitativi (crescita dello stipendio, del MOL, del PIL): se c'è una cosa che abbiamo imparato in questo primo anno del nostro percorso da società benefit è che la CRESCITA più bella e appagante è quella che si ottiene come persone, come gruppo quando ci si impegna verso obiettivi più alti.



Noi sentiamo di essere cresciuti molto nel 2021, al di là dei numeri del nostro bilancio, e si tratta di una sensazione molto profonda e significativa, che si può conseguire, non facilmente ma attraverso riflessioni, confronto, studio, fatica, impegno.

Noi ci stiamo provando, e voi?

Materiale utilizzato

Tutti i dati ed i materiali utilizzati per la redazione di questo documento sono di proprietà o provenienti da rilevazione interna, eccezione fatta per le seguenti immagini:

Photo by krakenimages on Unsplash	Pag. 3
Photo by Diego PH on Unsplash	Pag. 7
Photo by Jason Goodman on Unsplash	Pag. 9
Photo by Jeremy Thomas on Unsplash	Pag. 10
Photo by Elisa Calvet B. on Unsplash	Pag. 11
Photo by S'well on Unsplash	Pag. 11
Photo by Robert Anasch on Unsplash	Pag. 12
Photo by National Cancer Institute on Unsplash	Pag. 12
Photo by Austin Distel on Unsplash	Pag. 13
Photo by krakenimages on Unsplash	Pag. 18
Photo by Shane Rounce on Unsplash	Pag. 20
Photo by Afif Kusuma on Unsplash	Pag. 24
Photo by Aaron Burden on Unsplash	Pag. 25
Photo by Christine on Unsplash	Pag. 26



crabiz.it

Relazione di impatto 2021

Crabiz Srl SB
Tuscany born and raised ♥

