Report D'Impatto

2025-2026

Yunno®
YOUR PATH TO WELLWORK


YOUR PATH TO
WELLWORK.



















Indice dei contenuti

1 Lettera del Presidente

2 Introduzione

3 Chi Siamo
3.1 La nostra impresa
3.2 Impatto e Sostenibilità

4 Finalità di Beneficio Comune
4.1 Gli SDG guida

5 Misurazione dell'impatto
5.1 Metodologia
5.2 Indicatori

6 Obiettivi Raggiunti

7 Impegni per il futuro

8 Riepilogo dell'Anno

9 Conclusioni

10 Ringraziamenti





Report D'Impatto

2025-2026

Yunno®
YOUR PATH TO WELLWORK

Lettera del Presidente

Brescia,
26 ottobre 2026

Cari Stakeholder,

anche quest'anno abbiamo scelto di fermarci, osservare e rendere/ci conto. La Relazione d'Impatto per noi è un momento di riflessione intenzionale su ciò che stiamo diventando come organizzazione e sul valore che contribuiamo a generare.
L'anno fiscale che si è concluso il 31 maggio 2026 ha rappresentato per Yunno una tappa importante nel proprio percorso di crescita e di consolidamento. Un passaggio che richiama, più che un semplice avanzamento, una prova di maturità: la capacità di integrare visione, metodo e responsabilità in modo sempre più coerente.
Abbiamo continuato a operare con l'obiettivo di supportare le organizzazioni in percorsi di trasformazione che integrino efficienza, sostenibilità e benessere delle persone, mantenendo al centro una visione human-centered e orientata al "profitto virtuoso".
In un contesto economico e normativo in evoluzione, abbiamo rafforzato il nostro approccio sistemico: non solo migliorare le performance aziendali dei nostri clienti, ma contribuire a generare impatti positivi misurabili, duraturi e coerenti con le sfide contemporanee.
Quest'anno abbiamo scelto di affiancare al B Impact Assessment (BIA) anche un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME, con l'intento di rendere il nostro processo di rendicontazione sempre più solido, comparabile e trasparente. Questa integrazione rappresenta per noi un passo importante verso una maggiore consapevolezza e accountability, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno del nostro team.
I risultati raggiunti testimoniano un percorso in crescita, ma evidenziano anche aree di miglioramento su cui intendiamo continuare a lavorare con impegno e responsabilità. Crediamo che l'impatto non sia un traguardo, bensì una traiettoria: un processo continuo di apprendimento, adattamento e innovazione.

Lettera del Presidente

Un ringraziamento particolare va a tutte le persone che contribuiscono ogni giorno a questo percorso: il nostro team, i clienti, i partner e tutti gli stakeholder che condividono con noi una visione di impresa capace di generare valore economico e sociale in modo integrato.
Guardando al futuro, confermiamo il nostro impegno nel promuovere modelli organizzativi più sostenibili, inclusivi e consapevoli, contribuendo attivamente allo sviluppo di un ecosistema imprenditoriale orientato all'impatto.

Con gratitudine e responsabilità,

Nicola Serioli
Presidente
Yunno Srl Società Benefit



Introduzione

Questa Relazione d'Impatto rappresenta il modo in cui Yunno Società Benefit sceglie di raccontare, in modo strutturato e trasparente, il valore generato nel corso dell'anno fiscale compreso tra il 1° giugno 2025 e il 31 maggio 2026.
Per noi, misurare e condividere l'impatto ci permette di costruire una visione più consapevole del nostro ruolo come organizzazione. Significa osservare in modo sistemico le relazioni tra le nostre attività, le persone coinvolte e i cambiamenti generati nel tempo.
In continuità con gli anni precedenti, il percorso di valutazione si è basato sul B Impact Assessment (BIA), strumento che ci consente di analizzare le nostre performance nelle principali aree di impatto: governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti.
A partire da quest'anno, abbiamo scelto di integrare questo approccio con un modello ispirato allo standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), con l'obiettivo di rafforzare la qualità della nostra rendicontazione e allinearci progressivamente ai principali framework europei in materia di sostenibilità.

L'integrazione tra BIA e VSME ci ha permesso di:

- migliorare la struttura e la comparabilità delle informazioni riportate,
- definire indicatori più chiari e monitorabili nel tempo,
- rafforzare il legame tra strategia, operatività e impatto generato.

La Relazione è organizzata per offrire una lettura progressiva: dalla descrizione dell'identità e del modello di Yunno, fino all'analisi dei risultati raggiunti rispetto ai nostri obiettivi di impatto, con un'attenzione particolare agli indicatori e alle evidenze raccolte.
Questo documento si rivolge a tutti i nostri stakeholder — clienti, collaboratori, partner e comunità — con l'intento di condividere non solo ciò che è stato fatto, ma anche il percorso che intendiamo proseguire. Un percorso che si fonda su apprendimento continuo, responsabilità e volontà di contribuire attivamente alla costruzione di un sistema economico più sostenibile e umano.

Chi Siamo



Accompagniamo il cambiamento valorizzando persone e organizzazioni

Yunno supporta organizzazioni nell'evoluzione dei propri modelli, nel miglioramento dei processi e nei percorsi di trasformazione digitale, con un approccio human-centered

Missione

Rimettere la persona al centro per
liberare valore affinché i processi siano
efficaci ed efficienti.

Visione

Vogliamo essere un punto di riferimento per un futuro del lavoro più umano, digitale e sostenibile.

Unendo persone, processi e tecnologie,
creiamo soluzioni che generano impatto



La nostra identità di Società Benefit

Essere una Società Benefit significa integrare nel nostro modo di fare impresa obiettivi di beneficio comune, generando valore per le persone, per le organizzazioni con cui lavoriamo e per la società nel suo insieme

La Nostra Impresa

Un modello di impresa che integra competenze, responsabilità e partecipazione

Il percorso di Yunno si sviluppa attraverso la progressiva integrazione tra consulenza strategica, gestione dei processi, innovazione organizzativa e trasformazione digitale.
Affianchiamo le imprese nella comprensione delle proprie caratteristiche organizzative, nell'analisi delle criticità e nell'individuazione di opportunità di miglioramento, favorendo il coinvolgimento delle persone direttamente interessate dai processi di cambiamento.
L'approccio Human-Centered Design e l'utilizzo di metodologie partecipative ci permettono di valorizzare la conoscenza presente nelle organizzazioni, collegandola a strumenti di analisi e progettazione capaci di sostenere decisioni più informate e interventi coerenti con gli obiettivi aziendali.
Questa impostazione richiede un'organizzazione capace di apprendere e adattarsi. Per questo consideriamo lo sviluppo continuo delle competenze, il confronto interdisciplinare e la sperimentazione metodologica elementi fondamentali del nostro modello professionale.
Nel corso dell'esercizio 2025—2026 abbiamo proseguito il consolidamento della nostra struttura organizzativa, rafforzando alcuni processi interni e introducendo strumenti più sistematici di gestione, monitoraggio e valutazione.

Particolare rilevanza ha assunto il percorso di implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che ha contribuito a formalizzare responsabilità, politiche e modalità di verifica già coerenti con i principi della nostra cultura aziendale.
Parallelamente, abbiamo mantenuto il modello di governance partecipata sviluppato negli esercizi precedenti, che prevede il coinvolgimento diretto nel Consiglio di Amministrazione di persone impegnate anche nelle attività operative dell'impresa.
La partecipazione alla governance, l'attenzione al benessere, gli investimenti nella formazione e la progressiva strutturazione degli strumenti di gestione rappresentano dimensioni complementari dello stesso percorso: costruire un'organizzazione capace di applicare al proprio funzionamento i principi che promuove attraverso la propria attività professionale.
La nostra evoluzione si fonda quindi sulla ricerca di coerenza tra identità, cultura organizzativa e scelte operative, riconoscendo nella responsabilità d'impresa una componente concreta della qualità del lavoro e della capacità di generare valore.

Impatto e Sostenibilità

Il beneficio comune come parte del nostro modo di fare impresa

Per Yunno, la sostenibilità rappresenta un criterio che orienta il modo in cui organizziamo il lavoro, sviluppiamo competenze, gestiamo le relazioni e accompagniamo i percorsi di trasformazione delle imprese.
La nostra identità di Società Benefit trova espressione in due dimensioni strettamente connesse: la responsabilità con cui gestiamo l'organizzazione e il contributo che possiamo generare attraverso il nostro core business.
La prima riguarda le scelte interne e il rapporto con gli stakeholder. Si concretizza nelle politiche dedicate alle persone, nella valorizzazione delle differenze, negli strumenti di welfare, nella governance partecipata, nell'attenzione all'utilizzo delle risorse e nelle collaborazioni con realtà impegnate nello sviluppo sociale e culturale.
La seconda riguarda la natura stessa delle attività professionali svolte da Yunno. Attraverso l'analisi e il miglioramento dei processi, la progettazione organizzativa, l'integrazione delle tecnologie e il coinvolgimento delle persone, contribuiamo a creare le condizioni affinché le organizzazioni possano operare con maggiore efficacia, consapevolezza e capacità di adattamento.
Il collegamento tra core business e beneficio comune costituisce un elemento centrale della nostra visione di impresa. Le metodologie che utilizziamo e le competenze che sviluppiamo possono infatti contribuire a migliorare la qualità dei processi decisionali, la collaborazione e l'impiego delle risorse, favorendo percorsi di cambiamento attenti anche alle conseguenze sulle persone e sui contesti organizzativi.

Questa prospettiva richiede di distinguere le attività realizzate dai risultati effettivamente osservabili. La complessità dei progetti e gli obblighi di riservatezza che caratterizzano molte delle nostre relazioni professionali rendono necessario sviluppare strumenti di valutazione capaci di rappresentare il valore generato attraverso informazioni attendibili, aggregate e compatibili con gli impegni contrattuali.
Nel corso dell'esercizio 2025—2026 abbiamo rafforzato questa impostazione anche attraverso l'evoluzione del nostro sistema di rendicontazione. L'affiancamento di un modello ispirato allo standard VSME al B Impact Assessment e agli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune rappresenta un passaggio verso una misurazione più strutturata e tracciabile.
La sostenibilità assume così una funzione trasversale: orienta le scelte di governance, accompagna lo sviluppo delle persone, contribuisce alla qualità delle relazioni con clienti e partner e sostiene la progressiva integrazione delle finalità di beneficio comune nella gestione aziendale.
Il nostro impegno è continuare a rafforzare la coerenza tra ciò che proponiamo alle organizzazioni, ciò che realizziamo all'interno di Yunno e gli effetti che siamo in grado di osservare e documentare.

Finalità di Beneficio Comune

L'interdipendenza come principio del nostro modello d'impresa

La natura di Società Benefit di Yunno trova fondamento in una visione dell'impresa che riconosce l'interdipendenza tra attività economica, benessere delle persone, tutela dell'ambiente e sviluppo della società.
Come espressamente dichiarato nello Statuto societario, Yunno affianca allo scopo di generare profitto l'obiettivo di massimizzare il proprio impatto positivo, promuovendo la consapevolezza e la realizzazione dell'interdipendenza fra le aziende e il benessere degli esseri umani, dell'ambiente e della società in cui sono inseriti.
Questo orientamento si traduce nell'impegno a operare in modo responsabile, sostenibile, etico, deontologico e trasparente nei confronti delle persone, delle comunità, dei territori, dell'ambiente e degli altri portatori di interesse.
Il beneficio comune costituisce quindi un principio che accompagna le scelte imprenditoriali e orienta le modalità attraverso cui Yunno sviluppa le proprie attività, gestisce le relazioni e contribuisce all'evoluzione delle organizzazioni.

Le finalità specifiche

Lo Statuto individua specifiche direttrici attraverso cui Yunno intende contribuire alla generazione di impatto positivo.

Riduzione delle disparità e valorizzazione delle differenze

Promuovere la consapevolezza di sé, la valorizzazione dei talenti e l'accoglienza di tutte le forme di diversità, contribuendo a ridurre le disparità e a favorire condizioni di partecipazione e sviluppo più eque.

Condivisione dei talenti e benessere delle persone

Aiutare le persone a riconoscere e condividere le proprie capacità, sostenendole nella realizzazione delle proprie ambizioni e contribuendo al benessere individuale e delle comunità lavorative e sociali nelle quali operano.

Istruzione e sviluppo delle nuove generazioni

Contribuire alla formazione dei giovani attraverso lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali, favorendo una maggiore consapevolezza professionale e la capacità di affrontare le sfide dell'innovazione e dell'evoluzione del mondo del lavoro.

Innovazione sostenibile e modelli di business responsabili

Promuovere lo sviluppo di innovazione sostenibile e modelli imprenditoriali responsabili, orientando competenze, metodologie e strumenti verso soluzioni capaci di integrare efficacia organizzativa, attenzione alle persone e sostenibilità.

Il collegamento con il nostro core business

Una caratteristica significativa delle Finalità di Beneficio Comune di Yunno è la loro connessione con le competenze e le attività che costituiscono il nostro core business.
L'analisi e il miglioramento dei processi, la progettazione organizzativa, l'utilizzo delle tecnologie, lo sviluppo delle competenze e l'adozione di metodologie Human-Centered rappresentano infatti ambiti nei quali le attività professionali possono contribuire al perseguimento delle finalità statutarie.

Finalità di Beneficio Comune

L'interdipendenza come principio del nostro modello d'impresa

Attraverso il nostro lavoro affianchiamo le organizzazioni nell'affrontare la complessità, valorizzare le conoscenze delle persone e sviluppare modalità operative più efficaci, partecipative e consapevoli.
Questa prospettiva permette di riconoscere il valore potenzialmente generato attraverso l'attività caratteristica dell'impresa, accanto alle iniziative che Yunno realizza direttamente a favore delle proprie persone, della comunità e dell'ambiente.
Il perseguimento del beneficio comune si articola così attraverso due dimensioni complementari: il modo in cui gestiamo e sviluppiamo la nostra organizzazione e il contributo che possiamo offrire alle organizzazioni con cui lavoriamo.

Dalle finalità alle attività

Le finalità statutarie trovano applicazione attraverso un insieme articolato di attività e scelte organizzative.
Tra queste rientrano lo sviluppo di sistemi e modelli innovativi orientati al benessere aziendale e alla trasparenza, la formazione professionale, la promozione di modalità di gestione responsabili, l'attenzione all'economia circolare e all'utilizzo delle risorse, la collaborazione con istituzioni educative e le iniziative di orientamento e accompagnamento al lavoro.
A tali attività si affiancano le politiche interne dedicate alle persone, alla valorizzazione delle differenze, alla qualità del lavoro e alla partecipazione, insieme alle collaborazioni e alle iniziative che contribuiscono allo sviluppo delle comunità.

Per rendere osservabile questo percorso, Yunno organizza la propria rendicontazione attraverso sei ambiti di osservazione:

1. Equità, inclusione e valorizzazione delle differenze.
2. Persone, benessere e qualità del lavoro.
3. Formazione, competenze e sviluppo.
4. Comunità, partnership e volontariato.
5. Ambiente e utilizzo responsabile delle risorse.
6. Innovazione e valore generato attraverso il core business.

Questi ambiti costituiscono una struttura di lettura e misurazione delle attività aziendali, mantenendo come riferimento le finalità e gli impegni previsti dallo Statuto.

La coerenza tra impegni, attività e risultati

Il perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune richiede un processo continuativo di osservazione e valutazione.
Per questo, nella presente Relazione, colleghiamo gli impegni statutari alle attività realizzate, agli indicatori disponibili e ai risultati effettivamente osservabili, distinguendo il contributo che intendiamo generare dalle evidenze che siamo in grado di documentare.
Il sistema integrato di misurazione, che affianca il B Impact Assessment, il modello ispirato al VSME e gli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune, accompagna questa evoluzione.
L'obiettivo è rafforzare progressivamente la nostra capacità di comprendere e rappresentare gli effetti delle scelte aziendali, mantenendo l'interdipendenza tra valore economico, benessere delle persone, ambiente e società come riferimento per il percorso di miglioramento continuo.

Generazione di valore interdipendente

Quattro dimensioni connesse da un unico principio di responsabilità e creazione di valore.



Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) che ci guidano:

Il nostro contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

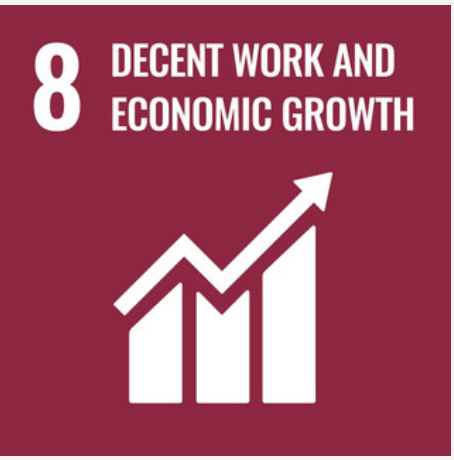
Le Finalità di Beneficio Comune di Yunno trovano un riferimento complementare negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals — SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che promuovono una visione integrata dello sviluppo economico, sociale e ambientale.
In coerenza con il nostro Statuto e con il principio di interdipendenza tra imprese, persone, ambiente e società, abbiamo individuato quattro Obiettivi particolarmente rappresentativi del nostro modello imprenditoriale: SDG 4, SDG 8, SDG 9 e SDG 12.
La scelta riflette le caratteristiche delle nostre attività e gli ambiti nei quali possiamo contribuire alla generazione di valore, attraverso le politiche aziendali, le relazioni con gli stakeholder e le competenze che mettiamo a disposizione delle organizzazioni.



Obiettivo 4: Istruzione di qualità
Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.
La formazione e lo sviluppo delle competenze rappresentano strumenti fondamentali per favorire la crescita delle persone e la loro capacità di affrontare i cambiamenti professionali e organizzativi.
Yunno contribuisce a questo obiettivo attraverso gli investimenti nell'apprendimento continuo, la valorizzazione dei talenti e le collaborazioni con realtà educative e organizzazioni impegnate nello sviluppo delle competenze.
Questa dimensione trova un collegamento diretto con la finalità statutaria di contribuire all'istruzione delle nuove generazioni, favorendo l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali e una partecipazione più consapevole al mondo del lavoro.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) che ci guidano:

Il nostro contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile



Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.
La qualità del lavoro e il benessere delle persone costituiscono elementi centrali della nostra identità di Società Benefit.
Attraverso politiche orientate alle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze, alla partecipazione e allo sviluppo professionale, perseguiamo un modello organizzativo nel quale efficacia, responsabilità e benessere possano rafforzarsi reciprocamente.
Questo orientamento si riflette anche nel nostro core business, attraverso metodologie e interventi che considerano la centralità delle persone nei processi di trasformazione organizzativa.



Obiettivo 9: Imprese, innovazione e infrastrutture
Costruire infrastrutture resilienti, promuovere un'industrializzazione inclusiva e sostenibile e favorire l'innovazione.
L'innovazione rappresenta una componente strutturale dell'attività professionale di Yunno e uno degli ambiti di collegamento più diretti tra core business e finalità di beneficio comune.
Attraverso l'analisi dei processi, la progettazione organizzativa, l'integrazione delle tecnologie e l'applicazione di metodologie Human-Centered Design, accompagniamo le organizzazioni nello sviluppo di modelli operativi più efficaci, consapevoli e capaci di adattarsi alla complessità.
Il nostro contributo si colloca nella promozione di un'innovazione orientata alle esigenze delle organizzazioni e delle persone, coerentemente con la finalità statutaria di sviluppare innovazione sostenibile e modelli di business responsabili.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) che ci guidano:

Il nostro contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile



Obiettivo 12: Consumo e produzione responsabili
Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo.
La gestione responsabile delle risorse rappresenta una dimensione rilevante del nostro impegno verso la sostenibilità. Yunno promuove questo principio attraverso l'attenzione agli impatti ambientali delle proprie attività, la scelta di modalità operative orientate a un utilizzo consapevole delle risorse e il progressivo miglioramento degli strumenti di misurazione. Nell'ambito delle attività professionali, l'analisi e il miglioramento dei processi possono inoltre contribuire a individuare inefficienze e opportunità per un impiego più razionale delle risorse, favorendo l'evoluzione verso modelli organizzativi maggiormente sostenibili.

Una visione integrata dello sviluppo sostenibile

I quattro SDG individuati rappresentano dimensioni complementari di un unico percorso: lo sviluppo delle competenze sostiene la qualità del lavoro; l'innovazione può favorire modelli organizzativi più efficaci e responsabili; l'attenzione alle risorse contribuisce a orientare le scelte verso una maggiore sostenibilità.
Questa interconnessione riflette il principio di interdipendenza richiamato dal nostro Statuto e accompagna il perseguimento delle Finalità di Beneficio Comune.
Nella presente Relazione, gli SDG vengono utilizzati come riferimenti di orientamento e lettura dell'impatto, collegati alle attività, agli indicatori e alle evidenze disponibili. La loro integrazione nel sistema di rendicontazione ci permette di rappresentare il contributo di Yunno a obiettivi più ampi, mantenendo distinta la volontà di contribuire al loro perseguimento dai risultati effettivamente misurati.

Misurazione dell'impatto

Misurare l'impatto significa trasformare gli impegni assunti in evidenze, osservare nel tempo gli effetti delle nostre scelte e utilizzare i risultati ottenuti per orientare quelle successive. Per Yunno Srl Società Benefit questo processo rappresenta una componente strutturale del modo di fare impresa: uno strumento attraverso cui verificare la coerenza tra finalità di beneficio comune, attività realizzate e valore generato per persone, comunità, ambiente e organizzazioni con cui operiamo.

Nell'esercizio 2025—2026 abbiamo scelto di compiere un ulteriore passo nell'evoluzione del nostro sistema di misurazione e rendicontazione.

Manteniamo il B Impact Assessment (BIA) come riferimento consolidato per leggere nel tempo le nostre performance nelle aree Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti, preservando così la continuità e la comparabilità con gli esercizi precedenti.

A questo percorso affianchiamo un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME, assumendo come rifeerimento il Modulo Base e il Modulo Completo. Questa scelta amplia la profondità della nostra analisi e introduce una struttura più organica per raccogliere, organizzare e comunicare informazioni ambientali, sociali e di governance, rafforzandone tracciabilità, leggibilità e confrontabilità.

Il nostro approccio diventa quindi progressivamente più integrato: alle metriche del B Impact Assessment si affiancano gli indicatori connessi alle finalità di beneficio comune, i KPI definiti internamente e le informazioni richieste dal VSME. Strumenti differenti, con funzioni complementari, che ci consentono di osservare l'organizzazione da prospettive diverse e di restituire una rappresentazione più completa delle performance e degli effetti generati dalle nostre attività.

L'obiettivo rimane quello che ha accompagnato le precedenti Relazioni d'Impatto: andare oltre la semplice raccolta dei dati e utilizzare la misurazione come leva di consapevolezza, trasparenza e miglioramento continuo. Rendere visibili i progressi significa, per noi, riconoscere allo stesso tempo le aree nelle quali abbiamo consolidato risultati e quelle nelle quali esiste ancora spazio per evolvere, traducendo entrambe in nuove priorità di azione.

B Impact Assessment™ EFRAG 25 IMPACTO

Misurazione dell’impatto

Metodologia:

Per l’esercizio 2025—2026 Yunno Srl Società Benefit adotta un approccio integrato alla misurazione e alla rendicontazione, articolato su tre strumenti complementari: B Impact Assessment, standard VSME e indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune.
La scelta di affiancare metodologie differenti nasce dalla volontà di osservare la nostra attività da prospettive diverse, evitando di ricondurre la valutazione dell’impatto a un unico indicatore. Ogni strumento risponde infatti a una funzione specifica e contribuisce, nel proprio ambito, a restituire una rappresentazione più completa delle performance, degli effetti generati e dei progressi compiuti.

B Impact Assessment: continuità e comparabilità

Il B Impact Assessment (BIA) continua a rappresentare il nostro principale riferimento per la valutazione trasversale delle pratiche aziendali. La valutazione è stata aggiornata al 31 maggio 2026, confermando il punteggio complessivo di 99,8 punti già registrato nell'esercizio precedente. Questo risultato contribuisce alla lettura dell'evoluzione delle pratiche aziendali e costituisce il riferimento storico per il successivo adeguamento ai nuovi B Lab Standards.
Il suo utilizzo continuativo preserva la comparabilità con gli esercizi precedenti e ci permette di individuare punti di forza, aree di miglioramento e possibili priorità di intervento. Il punteggio assume quindi valore soprattutto come indicatore di percorso: uno strumento attraverso cui leggere l’evoluzione delle pratiche adottate e orientare successive decisioni organizzative.

VSME: una struttura più completa per la rendicontazione ESG

A partire da questo esercizio abbiamo scelto di affiancare al BIA un modello di rendicontazione ispirato allo standard volontario VSME, utilizzando il Modulo Base e il Modulo Completo come riferimenti per questa prima applicazione.
Il VSME introduce una struttura organica per raccogliere e rappresentare informazioni relative alle dimensioni ambientale, sociale e di governance, permettendoci di aumentare la tracciabilità dei dati e di organizzare le informazioni secondo criteri maggiormente uniformi e confrontabili.
La sua funzione è complementare rispetto al B Impact Assessment: il VSME rafforza la qualità e la struttura della rendicontazione di sostenibilità, mentre il BIA continua a offrirci una lettura complessiva delle pratiche e degli impatti aziendali.

B Impact Assessment™ EFRAG 25 IMPACTO

Misurazione dell’impatto

Metodologia:

Finalità di Beneficio Comune: misurare la coerenza con il nostro Statuto
Il terzo livello della metodologia riguarda gli indicatori direttamente associati alle Finalità di Beneficio Comune previste dal nostro Statuto.
Attraverso KPI quantitativi e qualitativi monitoriamo le azioni che Yunno ha scelto di perseguire in quanto Società Benefit: dalla valorizzazione delle persone e delle competenze alla riduzione delle disparità, dal contributo all’istruzione e allo sviluppo professionale alla gestione responsabile delle risorse, fino alle attività di volontariato e al sostegno delle comunità.
Questa dimensione mantiene un legame diretto tra ciò che abbiamo dichiarato di voler perseguire, le attività effettivamente realizzate e i risultati osservabili nel periodo di rendicontazione.

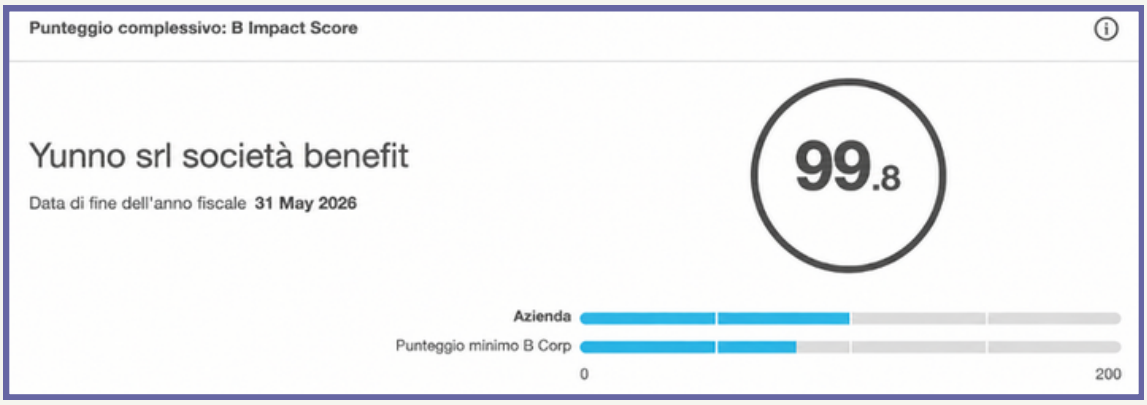
Un sistema integrato di lettura dell’impatto
BIA, VSME e indicatori delle Finalità di Beneficio Comune non vengono quindi utilizzati come strumenti alternativi, ma come livelli complementari dello stesso sistema di misurazione.
Il BIA ci aiuta a valutare l’organizzazione nel suo complesso e a seguirne l’evoluzione nel tempo.
Il VSME rende più strutturata, tracciabile e comparabile la rendicontazione delle informazioni ESG.
Gli indicatori di beneficio comune verificano in modo puntuale la coerenza tra lo Statuto, gli impegni assunti e le azioni realizzate.
L'integrazione di queste tre prospettive ci permette di superare una lettura esclusivamente quantitativa dell’impatto. I dati vengono interpretati insieme alle evidenze qualitative e al contesto nel quale sono stati generati, con l’obiettivo di comprendere non soltanto quanto abbiamo fatto, ma anche quale cambiamento abbiamo contribuito a produrre e dove esistono ancora margini di miglioramento.
Per garantire coerenza alla rendicontazione, le informazioni presentate fanno riferimento al medesimo periodo - 1° giugno 2025 — 31 maggio 2026 - e al medesimo perimetro organizzativo, corrispondente a Yunno Srl Società Benefit. Eventuali variazioni nei criteri di rilevazione, nelle fonti utilizzate o nelle modalità di calcolo vengono evidenziate, così da preservare trasparenza e leggibilità nel confronto tra esercizi successivi.
La metodologia diventa così parte integrante del nostro processo decisionale: uno strumento attraverso cui trasformare dati ed evidenze in conoscenza, e la conoscenza in nuove priorità di azione.

B Impact Assessment™ EFRAG 25 IMPACTO

Misurazione dell’impatto

B Impact Assessment

Continuità nella valutazione delle performance
99,8 punti
Valutazione aggiornata al 31 maggio 2026





B Impact Assessment™ EFRAG 25 IMPACTO

Misurazione dell’impatto

B Impact Assessment

Il B Impact Assessment rappresenta uno degli strumenti attraverso cui Yunno valuta le proprie pratiche di gestione e le performance nelle cinque aree di impatto considerate dal modello: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti.
Nel corso dell'esercizio 2025—2026 abbiamo aggiornato la valutazione BIA, registrando un punteggio complessivo di 99,8 punti, invariato rispetto alla precedente rilevazione del 31 maggio 2025.
La stabilità del risultato conferma il mantenimento del punteggio complessivo raggiunto, offrendo un riferimento di continuità per osservare l'evoluzione delle pratiche aziendali. Le singole aree di valutazione costituiscono inoltre un utile riferimento per individuare gli ambiti nei quali orientare i successivi interventi di miglioramento.

Verso i nuovi standard B Lab
L'aggiornamento del B Impact Assessment si colloca in una fase di evoluzione del sistema internazionale di valutazione dell'impatto.
Per il prossimo esercizio intendiamo avviare il percorso di adeguamento ai nuovi B Lab Standards, che introducono un modello articolato per requisiti tematici e modificano le modalità di valutazione rispetto al precedente sistema basato sul punteggio complessivo.
Il risultato di 99,8 punti rappresenta pertanto un riferimento storico del percorso di Yunno, da preservare nella documentazione aziendale e da affiancare progressivamente alle evidenze richieste dal nuovo quadro di valutazione.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

La misurazione dell’impatto acquista significato quando gli impegni assunti vengono tradotti in indicatori capaci di descrivere nel tempo l’evoluzione delle nostre attività e i risultati che esse producono.
Per l’esercizio 2025—2026 abbiamo scelto di organizzare il sistema degli indicatori secondo una logica integrata, mantenendo la continuità con le precedenti Relazioni d’Impatto e affiancando alle metriche già utilizzate le informazioni previste dal modello VSME.
Gli indicatori vengono pertanto letti attraverso quattro prospettive complementari:

- le Finalità di Beneficio Comune previste dallo Statuto;
- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile — SDG 4, 8, 9 e 12 che orientano il nostro percorso;
- le cinque aree del B Impact Assessment;
- le informazioni ambientali, sociali e di governance previste dal VSME — Modulo Base e Modulo Completo.

L'obiettivo non è moltiplicare le metriche, ma creare un sistema nel quale ogni dato abbia una funzione precisa e possa contribuire a comprendere la relazione tra impegni, azioni e risultati.

1. Riduzione delle disparità e valorizzazione delle differenze

Continuiamo a monitorare la capacità dell’organizzazione di garantire pari opportunità e di valorizzare la diversità come elemento della propria cultura aziendale.
Tra gli indicatori considerati rientrano:

- composizione della popolazione aziendale per genere;
- rappresentanza di genere negli organi di governance;
- partecipazione a iniziative dedicate a diversità, inclusione, accessibilità e neurodiversità;
- politiche e pratiche di selezione inclusive;
- composizione e caratteristiche della catena di fornitura, con attenzione anche a fornitori locali e imprese women-owned;
- avanzamento delle azioni connesse alla parità di genere.

Questi indicatori contribuiscono principalmente alla lettura delle aree Governance, Lavoratori e Comunità del BIA e alla dimensione sociale del VSME.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

2. Persone, benessere e qualità del lavoro
La centralità della persona rimane uno degli elementi distintivi del nostro modello organizzativo. Per questo monitoriamo sia gli strumenti messi a disposizione sia il loro effettivo utilizzo.
Gli indicatori comprendono:

- ore complessive di formazione;
- ore dedicate a percorsi di alta formazione;
- partecipazione a percorsi di sviluppo personale e professionale;
- iniziative di mentoring, coaching e supporto psicologico;
- strumenti e prestazioni di welfare aziendale;
- modalità di lavoro flessibile;
- coinvolgimento delle persone nei processi decisionali;
- iniziative dedicate al benessere, alla sicurezza e alla qualità delle condizioni di lavoro.

Questa area permette di osservare in particolare il contributo di Yunno all’SDG 8 — Lavoro dignitoso e crescita economica, oltre a costituire uno degli ambiti centrali della valutazione BIA relativa ai Lavoratori.

3. Formazione, competenze e sviluppo
La crescita delle competenze viene monitorata come investimento sul capitale umano e, allo stesso tempo, come contributo alla capacità delle persone e delle organizzazioni di affrontare il cambiamento.
Gli indicatori riguardano:

- ore di formazione per persona;
- percentuale di alta formazione sul totale;
- numero e tipologia dei percorsi completati;
- sviluppo di competenze tecniche, manageriali e trasversali;
- collaborazioni con enti di formazione, università e organizzazioni educative;
- opportunità di stage, tirocinio, orientamento e accompagnamento professionale.

Questa dimensione rappresenta il collegamento più diretto con l’SDG 4 — Istruzione di qualità e contribuisce anche alle aree Lavoratori e Comunità del B Impact Assessment.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

4. Comunità, partnership e volontariato
Valutiamo il nostro contributo alla comunità considerando sia il sostegno economico sia il tempo, le competenze e le relazioni messe a disposizione.
Monitoriamo quindi:

- ore di volontariato d’impresa;
- numero di persone coinvolte;
- progetti e organizzazioni supportate;
- collaborazioni continuative con realtà del Terzo Settore;
- iniziative di volontariato professionale e skills-based volunteering;
- risorse economiche destinate a progetti sociali;
- partnership sviluppate con organizzazioni che condividono finalità coerenti con la nostra missione benefit.

L’obiettivo è osservare progressivamente non soltanto quanto viene destinato alle iniziative, ma anche la continuità e la qualità delle relazioni generate.
5. Ambiente e utilizzo responsabile delle risorse
La natura del modello operativo di Yunno richiede una particolare attenzione nella definizione del perimetro degli indicatori ambientali.
Le nostre attività vengono infatti svolte attraverso una combinazione di working from home, presenza presso le sedi dei clienti, trasferte e utilizzo di spazi di coworking o strutture condivise. Di conseguenza, una parte significativa dei consumi energetici e delle risorse associati all’attività lavorativa avviene in luoghi sui quali Yunno non esercita un controllo operativo diretto e per i quali non dispone di dati di consumo attribuibili in maniera attendibile alla propria attività.
Per questa ragione, riteniamo metodologicamente più corretto distinguere tra dati direttamente rilevabili e informazioni che, allo stato attuale, richiederebbero stime caratterizzate da un livello di incertezza non coerente con l’approccio di trasparenza adottato nella presente Relazione.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

Tra gli indicatori direttamente monitorati rientrano:

- emissioni associate alle trasferte aziendali;
- modalità e chilometri di spostamento, ove rilevabili;
- emissioni compensate;
- utilizzo di sedi e spazi di lavoro condivisi;
- iniziative di sensibilizzazione e formazione ambientale;
- pratiche interne orientate alla riduzione degli sprechi e all’utilizzo consapevole delle risorse.

Nell’esercizio 2025—2026 le emissioni rilevate relativamente alle trasferte aziendali sono pari a 18,63 tonnellate di CO_2. Yunno ha scelto di compensare 19 tonnellate di CO_2 attraverso Up2You, dando continuità all’impegno assunto negli esercizi precedenti.

La misurazione delle emissioni associate ai consumi energetici e dell'utilizzo delle altre risorse nelle attività svolte da remoto, presso clienti o all’interno di strutture condivise presenta invece limiti oggettivi di disponibilità e attribuzione del dato. Tali limiti vengono esplicitati nella rendicontazione affinché le informazioni pubblicate siano basate, per quanto possibile, su evidenze verificabili e su criteri di calcolo trasparenti.

L’evoluzione del sistema di rendicontazione VSME rappresenta per noi anche un’opportunità per migliorare progressivamente la qualità e la granularità dei dati ambientali disponibili, mantenendo sempre distinta la misurazione effettiva dalle eventuali stime.

6. Innovazione e valore generato attraverso il core business

Una parte significativa del contributo di Yunno viene generata direttamente attraverso le attività professionali svolte per le organizzazioni clienti.

Innovazione organizzativa, trasformazione digitale, miglioramento dei processi e approccio human-centered rappresentano infatti dimensioni strettamente connesse al nostro core business e all’SDG 9 — Industria, innovazione e infrastrutture.

La natura delle attività svolte introduce tuttavia un vincolo rilevante alla disclosure pubblica.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

Numerosi incarichi sono regolati da accordi di riservatezza (Non-Disclosure Agreement, NDA), che non consentono di comunicare liberamente l’identità dei clienti, le caratteristiche dei progetti, le soluzioni sviluppate o i risultati ottenuti. Per Yunno la tutela di queste informazioni costituisce parte integrante della responsabilità professionale verso i propri clienti e deve quindi convivere con l’obiettivo di trasparenza della rendicontazione.
La misurazione di questa dimensione viene pertanto sviluppata, ove possibile, attraverso indicatori aggregati, anonimizzati o riferiti alle capacità interne dell’organizzazione, senza compromettere gli obblighi di riservatezza.
Possono rientrare in questa prospettiva:

- evoluzione delle metodologie sviluppate e adottate;
- attività interne di ricerca e sperimentazione;
- sviluppo delle competenze necessarie a sostenere processi di trasformazione e innovazione;
- utilizzo di metodologie human-centered e partecipative;
- sviluppo di strumenti e approcci replicabili;
- investimenti in tecnologie e metodologie a supporto delle attività professionali;
- evidenze aggregate dei risultati, esclusivamente quando compatibili con gli obblighi contrattuali.

Informazioni quali identità del cliente, livello di soddisfazione riferibile a singole organizzazioni, caratteristiche degli incarichi e risultati di specifici progetti possono essere utilizzate internamente come strumenti di valutazione e miglioramento, ma vengono escluse dalla disclosure pubblica quando la loro comunicazione potrebbe violare accordi contrattuali o consentire l’identificazione del cliente.
Questa scelta permette di mantenere un equilibrio tra trasparenza, misurazione dell’impatto e tutela della confidenzialità, preservando la relazione fiduciaria sulla quale si fonda la nostra attività professionale.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

Nota sui limiti della misurazione:
La costruzione di un sistema di misurazione credibile richiede anche la capacità di dichiararne i limiti.
Per questo motivo, nella presente Relazione distinguiamo tra:
dati direttamente rilevati, provenienti da fonti aziendali o documentazione verificabile;
dati stimati, utilizzati esclusivamente quando esiste una metodologia sufficientemente solida e chiaramente identificati come tali;
dati non disponibili o non attribuibili, quando il modello operativo non consente di isolare in maniera attendibile il contributo di Yunno;
informazioni non divulgabili, quando esistono obblighi contrattuali, vincoli di riservatezza o NDA.
La mancata disponibilità di un dato non viene pertanto sostituita automaticamente da una stima. Quando il livello di incertezza risulta troppo elevato, preferiamo dichiarare il limite della rilevazione, coerentemente con il principio di trasparenza che guida il nostro approccio.
Allo stesso modo, la trasparenza non viene interpretata come divulgazione indiscriminata delle informazioni: il rispetto della riservatezza di clienti, persone e partner rappresenta per noi una componente essenziale della responsabilità d’impresa.

Misurazione dell’impatto

Indicatori:

Una lettura integrata degli indicatori
I diversi indicatori vengono infine messi in relazione con i riferimenti che guidano il nostro sistema di rendicontazione:

Area di osservazione	SDG prevalente	B Impact Assessment	VSME
Equità, inclusione e diversità	SDG 8	Governance, Lavoratori, Comunità	Sociale / Governance
Persone, benessere e qualità del lavoro	SDG 8	Lavoratori	Sociale
Formazione e sviluppo delle competenze	SDG 4	Lavoratori, Comunità	Sociale
Comunità, partnership e volontariato	SDG 4 / SDG 8	Comunità	Sociale
Ambiente e utilizzo delle risorse	SDG 12	Ambiente	Ambientale
Innovazione e valore attraverso il core business	SDG 9	Clienti, Governance	Governance / Sociale / Ambientale

B Impact Assessment™ EFRAG 25 IMPACTO

Misurazione dell’impatto

Nota Metodologica

La matrice ha una funzione di raccordo e non intende assimilare strumenti che hanno finalità differenti. Il B Impact Assessment, il VSME, gli SDG e gli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune vengono utilizzati come prospettive complementari per osservare il medesimo percorso da angolazioni diverse.
A partire da questa struttura, per ciascun indicatore quantitativo intendiamo presentare, quando disponibili e significativi, valore dell’esercizio precedente, valore 2025 - 2026, target, variazione e fonte del dato.
In questo modo la misurazione diventa progressivamente uno strumento di gestione oltre che di rendicontazione: consente di osservare l’evoluzione nel tempo, comprendere gli scostamenti, contestualizzare i risultati e trasformare le evidenze raccolte in nuove priorità di azione.

Questa è la quarta Relazione d’Impatto di Yunno Srl Società Benefit, relativa all’esercizio 1° giugno 2025 — 31 maggio 2026.

Periodicità: annuale
Perimetro: Yunno Srl Società Benefit
Sistema di misurazione e rendicontazione: B Impact Assessment + indicatori delle Finalità di Beneficio Comune + modello ispirato al VSME, Modulo Base e Modulo Completo

Per informazioni sulla Relazione d’Impatto:
nicola.serioli@yunno.it

B Impact Assessment EFRAG IMPACTO

Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

Gli impegni dichiarati nella precedente Relazione d’Impatto hanno rappresentato per Yunno una traccia concreta lungo la quale orientare scelte, investimenti e priorità organizzative nel corso dell’esercizio 2025—2026.
La loro valutazione consente di osservare quanto è stato realizzato entro il periodo di rendicontazione, quali iniziative sono entrate stabilmente nel nostro modo di operare e quali percorsi hanno raggiunto una fase avanzata pur completandosi formalmente dopo la chiusura dell’esercizio.
Per questa ragione abbiamo scelto di evitare una lettura esclusivamente binaria tra obiettivi raggiunti e mancati. Gli impegni vengono invece analizzati distinguendo tra risultati conseguiti nel periodo, pratiche consolidate, percorsi in avanzamento e risultati formalizzati successivamente alla chiusura dell’esercizio.
Questa impostazione assume particolare rilevanza per il percorso relativo alla UNI/PdR 125 sulla parità di genere. Entro il 31 maggio 2026 Yunno aveva adottato e reso operativo il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, completando le attività di implementazione previste per l'esercizio. La comunicazione formale dell'esito positivo del percorso di certificazione è intervenuta nel giugno 2026, successivamente alla chiusura del periodo rendicontato.
La certificazione viene pertanto riportata nella presente Relazione come evento successivo al periodo di rendicontazione, mentre tra i risultati dell’esercizio viene valorizzata l’effettiva implementazione del sistema di gestione e il lavoro organizzativo che ne ha reso possibile il conseguimento.
Gli impegni formulati per l’esercizio 2025—2026 riguardavano in particolare l’adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e il completamento del percorso verso la certificazione UNI/PdR 125; il rafforzamento dei programmi dedicati al supporto psicologico e al benessere delle persone; la continuità delle iniziative consolidate nelle aree di inclusione, formazione e sostenibilità; l’avvio di un percorso di neuro-awareness aziendale; l’adozione di un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME; il miglioramento del monitoraggio delle condizioni di lavoro, anche nelle attività svolte presso le sedi dei clienti; e il progressivo rafforzamento della catena di fornitura secondo criteri coerenti con i valori e le Finalità di Beneficio Comune di Yunno.
Nelle pagine che seguono analizziamo ciascuno di questi impegni attraverso le attività svolte e le evidenze disponibili entro il periodo di rendicontazione, segnalando separatamente gli sviluppi intervenuti dopo la chiusura dell’esercizio quando rilevanti per comprendere l’evoluzione del percorso.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

1. Sistema di Gestione per la Parità di Genere

STATO: RAGGIUNTO NELL'ESERCIZIO

Tra gli impegni assunti per il 2025—2026 avevamo previsto il completamento del percorso finalizzato all'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125.

Nel corso dell'esercizio Yunno ha strutturato e implementato il proprio Sistema di Gestione, integrando i principi della parità di genere nei processi organizzativi e dotandosi degli strumenti necessari per pianificare, monitorare e migliorare nel tempo le proprie pratiche.

Il percorso ha interessato diversi ambiti della vita aziendale: governance, selezione e gestione delle persone, sviluppo professionale, equità remunerativa, genitorialità e conciliazione vita-lavoro, prevenzione di comportamenti discriminatori e cultura organizzativa.

L'adozione del Sistema ha comportato anche la definizione di ruoli e responsabilità, politiche, procedure, indicatori e obiettivi di miglioramento, trasformando principi già presenti nella cultura di Yunno in un modello maggiormente strutturato, misurabile e verificabile.

Particolare rilevanza assume la costituzione del Comitato Guida per la Parità di Genere, chiamato a presidiare l'applicazione della politica, monitorare l'avanzamento degli obiettivi e supportare il miglioramento continuo del sistema.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

1. Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il risultato dell'esercizio è quindi rappresentato dall'effettiva implementazione e operatività del Sistema di Gestione per la Parità di Genere entro il 31 maggio 2026.

Evento successivo alla chiusura dell'esercizio

Il percorso di certificazione è proseguito oltre la data di chiusura del periodo rendicontato. Nel giugno 2026 Yunno ha ricevuto la comunicazione del positivo completamento dell'iter e del conseguimento della certificazione UNI/PdR 125.

Poiché tale evento è intervenuto successivamente al 31 maggio 2026, la certificazione viene riportata come evento successivo al periodo di rendicontazione e non concorre alla valutazione dell'obiettivo raggiunto nell'esercizio.

Evidenze:

Indicatore	Evidenza
Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Implementato entro il 31 maggio 2026
Politica per la Parità di Genere	Formalizzata
Comitato Guida	Costituito e operativo
KPI UNI/PdR 125	Definiti e monitorati
Piano strategico per la Parità di Genere	Predisposto
Procedure e strumenti di gestione	Implementati
Percorso di certificazione	Completato nell'esercizio
Certificazione UNI/PdR 125	Formalizzata nel giugno 2026, dopo la chiusura dell'esercizio

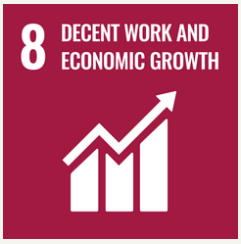
Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

1. Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Valutazione
L'obiettivo può considerarsi raggiunto nel suo contenuto sostanziale: al termine dell'esercizio Yunno disponeva di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato e operativo. La successiva certificazione ne ha rappresentato la verifica formale, intervenuta immediatamente dopo la chiusura del periodo rendicontato.

Collegamenti:
Finalità di Beneficio Comune — riduzione delle disparità e valorizzazione delle differenze | SDG 5 e SDG 8 | BIA: Governance, Lavoratori e Comunità | VSME: dimensione sociale e governance





Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

2. Strutturazione del supporto psicologico e del benessere delle persone

STATO: RAGGIUNTO

Tra gli impegni definiti per l'esercizio 2025—2026 avevamo previsto di rendere più strutturato e continuativo il supporto dedicato al benessere psicologico delle persone, integrandolo progressivamente nel sistema di welfare aziendale.

Nel corso dell'esercizio Yunno ha dato seguito a questo obiettivo attraverso l'attivazione di un servizio dedicato tramite Serenis, ampliando gli strumenti già messi a disposizione delle persone e introducendo un accesso più strutturato al supporto psicologico.

La scelta risponde alla volontà di considerare il benessere come una componente della qualità dell'esperienza lavorativa e dell'organizzazione, affiancando agli strumenti di welfare economico e alla flessibilità del lavoro una misura specificamente orientata alla dimensione psicologica.

L'intervento è stato progettato secondo una logica di accessibilità e autonomia individuale: il servizio mette a disposizione delle persone un'opportunità concreta di supporto, lasciando naturalmente alla scelta individuale la decisione di utilizzarlo e tutelando la riservatezza del percorso.

Nel corso dell'anno il sistema di welfare di Yunno ha quindi continuato ad articolarsi su più dimensioni, comprendendo strumenti di sostegno economico, modalità di lavoro flessibili e iniziative rivolte al benessere personale e professionale.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

2. Strutturazione del supporto psicologico e del benessere delle persone

Evidenze dell'esercizio:

Indicatore	Evidenza
Servizio strutturato di supporto psicologico	Attivato
Partner dedicato	Serenis
Inserimento del servizio nel sistema di welfare aziendale	Realizzato
Accesso individuale e riservato	Previsto
Continuità dell'iniziativa	Integrata tra le misure aziendali di benessere

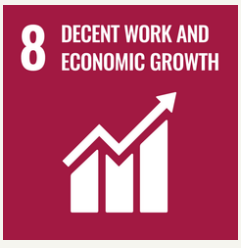
serenis

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

2. Strutturazione del supporto psicologico e del benessere delle persone

Valutazione
L'obiettivo può considerarsi raggiunto: il supporto psicologico è passato da elemento di sviluppo previsto nella precedente Relazione d'Impatto a misura concretamente integrata nel sistema di welfare aziendale.
La valutazione dell'iniziativa rimane volutamente distinta dalla misurazione dello stato psicologico delle persone. Yunno può infatti monitorare la disponibilità dello strumento, la continuità dell'investimento e, nei limiti consentiti dalla tutela della privacy, il suo utilizzo aggregato; non intende invece trasformare informazioni personali o percorsi individuali in indicatori di performance aziendale.

Collegamenti:
Finalità di Beneficio Comune — supportare le persone e il loro benessere personale | SDG 8 — Lavoro dignitoso e crescita economica | BIA: Lavoratori | VSME: dimensione sociale



Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

3. Continuità degli Obiettivi Raggiunti

STATO: RAGGIUNTO E CONSOLIDATO

Tra gli impegni definiti per l'esercizio 2025—2026 avevamo scelto di attribuire un valore specifico alla continuità dei risultati già raggiunti. Per Yunno, infatti, l'impatto non coincide esclusivamente con l'introduzione di nuove iniziative: una parte altrettanto importante del percorso consiste nella capacità di mantenere nel tempo pratiche, investimenti e comportamenti coerenti con le Finalità di Beneficio Comune.

L'obiettivo riguardava in particolare quattro ambiti — inclusione, formazione, sostenibilità e comunità — nei quali negli esercizi precedenti avevamo progressivamente sviluppato politiche e iniziative divenute parte del nostro modo di operare. Nella Relazione 2024—2025 erano già presenti, tra gli obiettivi mantenuti, piani formativi, strumenti di welfare e supporto individuale, partecipazione alle decisioni aziendali, compensazione delle emissioni e iniziative dedicate a inclusione, diversità, comunità e relazioni di valore.

Nel corso del 2025—2026 abbiamo quindi lavorato soprattutto sul consolidamento, affiancando alla continuità delle pratiche già esistenti una maggiore strutturazione dei processi attraverso cui vengono gestite, monitorate e rese progressivamente più leggibili nella rendicontazione.

Inclusione e pari opportunità.

L'attenzione alla valorizzazione delle differenze è proseguita attraverso le pratiche organizzative già adottate e ha acquisito una struttura più definita con l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. La composizione della governance è rimasta invariata e la rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione si mantiene al 75%. Il percorso verso la parità diventa così progressivamente parte dei processi ordinari dell'organizzazione, superando la dimensione della singola iniziativa.

Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

3. Continuità degli Obiettivi Raggiunti

STATO: RAGGIUNTO E CONSOLIDATO

Formazione e sviluppo delle competenze.

Abbiamo mantenuto la formazione continua come leva di sviluppo delle persone e dell’organizzazione, proseguendo gli investimenti in aggiornamento professionale, competenze tecniche, manageriali e trasversali. La continuità della formazione è stata inserita anche nel nuovo sistema di rendicontazione VSME tra le pratiche attraverso cui Yunno integra sostenibilità e finalità di beneficio nella propria attività. I relativi dati quantitativi vengono approfonditi nella sezione dedicata agli indicatori, così da distinguere la valutazione dell’obiettivo dalla misurazione puntuale delle ore e dei percorsi realizzati.

Sostenibilità ambientale.

È proseguito il monitoraggio degli aspetti ambientali direttamente rilevabili e sui quali disponiamo di informazioni sufficientemente attendibili. Per l’esercizio 2025—2026 abbiamo rilevato 18,63 tonnellate di CO_2 associate alle trasferte aziendali e scelto di compensare 19 tonnellate attraverso Up2You supportando il progetto Val Dogà. La continuità dell’impegno ambientale è stata accompagnata anche da un’azione di sensibilizzazione e riconoscimento verso gli stakeholder: abbiamo infatti condiviso con i clienti i Certificati di Apprezzamento relativi al contributo, anche indiretto, al nostro percorso di compensazione delle emissioni. Questo percorso è stato accompagnato da una maggiore attenzione alla qualità del dato, alla corretta delimitazione del perimetro di misurazione e alla comunicazione dei valori che orientano le nostre scelte.

Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

3. Continuità degli Obiettivi Raggiunti

STATO: RAGGIUNTO E CONSOLIDATO

Comunità, partnership e volontariato.

Anche il nostro impegno verso la comunità si è sviluppato in continuità con gli esercizi precedenti. Abbiamo rafforzato il sostegno al Complexity Institute, contribuendo alla diffusione della cultura della complessità e del pensiero sistemico; abbiamo proseguito il supporto al progetto Cascina Mensi di ANFFAS Brescia — FOBAP ONLUS, tramite I Bambini delle Fate; ed è proseguita la collaborazione con Fantalica APS a supporto del progetto Kreo Art Lab, nell’ambito del nostro volontariato d’impresa a carattere professionale e tecnologico. In questo quadro si collocano anche le 171 ore di volontariato d’impresa rendicontate nell’esercizio, che rappresentano una forma concreta di continuità nell’impegno di Yunno a mettere tempo, competenze e relazioni a disposizione di iniziative con finalità sociali, culturali e inclusive.

Nel complesso, l’esercizio evidenzia un passaggio importante: pratiche inizialmente introdotte come singole azioni sono progressivamente entrate nella gestione ordinaria dell’impresa. Anche il lavoro svolto sul VSME riflette questa direzione, indicando come obiettivi il consolidamento della misurazione degli impatti, il mantenimento delle prestazioni del sistema per la parità di genere, il rafforzamento del benessere, lo sviluppo delle competenze e la continuità delle relazioni con la comunità e gli stakeholder.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

3. Continuità degli Obiettivi Raggiunti

Evidenze dell'esercizio:

Ambito	Evidenza 2025-2026	Valutazione
Inclusione e pari opportunità	Continuità delle pratiche inclusive e implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Consolidato
Rappresentanza femminile nel CdA	75%	Mantenuto
Formazione	Prosecuzione della formazione continua e dello sviluppo delle competenze	Mantenuto
Emissioni da trasferte rilevate	18,63 t CO_2	Monitorato
Emissioni compensate	19 t CO_2 tramite Up2You	Mantenuto
Coinvolgimento degli stakeholder sul tema ambientale	Condivisione dei Certificati di Apprezzamento ai clienti per il contributo al percorso di compensazione CO_2	Rafforzato
Comunità e partnership	Proseguito il sostegno al Complexity Institute, a I Bambini delle Fate e la collaborazione con Fantalica APS	Consolidato
Volontariato d'impresa	171 ore dedicate	Consolidato
Integrazione delle finalità benefit nella gestione	Rafforzata attraverso sistema di gestione, KPI e nuova rendicontazione	In evoluzione

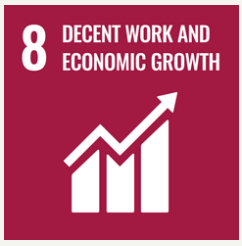
Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

3. Continuità degli Obiettivi Raggiunti

Valutazione
L’obiettivo può considerarsi raggiunto e consolidato. La continuità non viene interpretata come semplice mantenimento dello status quo, ma come capacità di rendere progressivamente più strutturate, tracciabili e integrate pratiche già presenti nell’organizzazione.
Il risultato più significativo risiede quindi nella transizione da iniziative distinte a un sistema nel quale inclusione, sviluppo delle competenze, attenzione agli impatti ambientali, relazioni con la comunità e volontariato d'impresa entrano con maggiore continuità nei processi di gestione, misurazione e pianificazione.

Collegamenti:
Finalità di Beneficio Comune — riduzione delle disparità, supporto alle persone e sviluppo delle competenze, utilizzo responsabile delle risorse | SDG 4, SDG 8 e SDG 12 | BIA: Governance, Lavoratori, Comunità e Ambiente | VSME: dimensioni sociale, ambientale e governance







Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

4. Percorso di Neuro-Awareness Aziendale

STATO: IN EVOLUZIONE

L’attenzione di Yunno ai temi della neurodiversità ha avuto un primo momento concreto già alla fine dell’esercizio precedente, attraverso la partecipazione al percorso online “NeuroAware — Foundations of Neurodiversity” di auticon, dedicato alle fondamenta della neurodiversità nei contesti di lavoro.
Il percorso formativo ha affrontato temi quali la definizione di neurodiversità e l’utilizzo di una terminologia appropriata, alcune delle principali neurodivergenze — tra cui autismo, ADHD e DSA — e le caratteristiche di ambienti di lavoro maggiormente inclusivi. Questa esperienza ha rappresentato un primo momento di approfondimento, contribuendo a porre le basi per l’impegno successivamente assunto da Yunno nella Relazione d’Impatto.
Per l’esercizio 2025—2026 avevamo previsto di sviluppare questa attenzione in un percorso aziendale di neuro-awareness, ampliando la consapevolezza interna e traducendola progressivamente in pratiche organizzative attente alle differenti modalità cognitive, comunicative, relazionali e di apprendimento.
Nel corso dell’esercizio il percorso è proseguito soprattutto sul piano culturale e della sensibilizzazione interna. L’importanza dell’inclusione nei luoghi di lavoro e della valorizzazione delle differenze è stata mantenuta tra i temi di attenzione dell’organizzazione attraverso attività di diffusione, confronto e condivisione promosse in particolare da competenze interne specificamente formate e certificate e sostenute dal Consiglio di Amministrazione.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

4. Percorso di Neuro-Awareness Aziendale

STATO: IN EVOLUZIONE

Questo lavoro ha contribuito a mantenere il tema presente nel confronto organizzativo e a collegarlo progressivamente alle scelte che riguardano persone, benessere, modalità di lavoro e cultura aziendale. La neurodiversità viene così inserita in una riflessione più ampia sull'inclusione, nella quale l'attenzione si sposta dalla sola presenza delle differenze alla capacità dell'organizzazione di creare condizioni che ne favoriscano effettivamente l'espressione.

Anche l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, pur riferendosi a un ambito distinto, ha contribuito a rafforzare questa cultura attraverso una maggiore strutturazione delle politiche dedicate a equità, prevenzione delle discriminazioni, ascolto e valorizzazione delle persone.

Rimane tuttavia da completare il passaggio verso un programma aziendale specificamente dedicato alla neuro-awareness, capace di coinvolgere in maniera strutturata l'organizzazione e di tradurre ulteriormente la sensibilizzazione in pratiche osservabili.

Tra gli aspetti sui quali intendiamo proseguire il lavoro rientrano, ad esempio, l'accessibilità delle comunicazioni e delle informazioni, le modalità di gestione delle riunioni, l'organizzazione delle attività, le caratteristiche degli ambienti di lavoro e l'attenzione alle differenti modalità attraverso cui le persone possono apprendere, comunicare e contribuire.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

4. Percorso di Neuro-Awareness Aziendale

Evidenze di avanzamento:

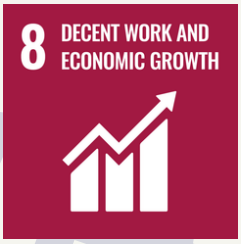
Indicatore	Evidenza
Prima formazione specifica sulla neurodiversità	"NeuroAware — Foundations of Neurodiversity", auticon
Periodo della formazione	Maggio 2025 — esercizio precedente
Competenze interne dedicate ai temi dell'inclusione	Presenti, anche attraverso formazione e certificazione specifica
Sensibilizzazione e diffusione dell'importanza dell'inclusione	Proseguite nel corso dell'esercizio
Coinvolgimento del CdA	Presente nel sostegno e nella diffusione della cultura inclusiva
Integrazione dell'inclusione nelle politiche aziendali	Rafforzata
Programma aziendale strutturato di neuro-awareness	Da sviluppare ulteriormente

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

4. Percorso di Neuro-Awareness Aziendale

Valutazione
L'obiettivo viene valutato come in evoluzione.
Nel corso del periodo rendicontato Yunno ha mantenuto attiva l'attenzione verso neurodiversità e inclusione attraverso un lavoro continuativo di sensibilizzazione, diffusione culturale e confronto interno, sostenuto sia da competenze specifiche presenti nell'organizzazione sia dalla governance.
Questo rappresenta un avanzamento rispetto alla fase iniziale di formazione individuale, ma non coincide ancora con la piena realizzazione del percorso aziendale strutturato che ci eravamo proposti.
La priorità per le fasi successive sarà quindi trasformare la consapevolezza maturata e diffusa nell'organizzazione in azioni maggiormente sistematiche e riconoscibili, mantenendo un approccio che consideri la neurodiversità parte della più ampia capacità dell'impresa di accogliere e valorizzare le differenze.

Collegamenti:
Finalità di Beneficio Comune — riduzione delle disparità e accoglienza di tutte le forme di diversità; supporto alle persone e al loro benessere | SDG 8 | riferimento complementare SDG 10 | BIA: Lavoratori e Comunità | VSME: dimensione sociale





Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

5. Adozione del modello di rendicontazione VSME

STATO: **RAGGIUNTO E IN CONSOLIDAMENTO**

Tra gli impegni assunti per l'esercizio 2025—2026 avevamo previsto l'adozione di un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME, con l'obiettivo di rendere progressivamente più strutturata, trasparente e tracciabile la rappresentazione delle nostre performance e degli impatti generati.

Nel corso dell'esercizio abbiamo dato seguito a questo impegno avviando l'applicazione di un modello ispirato al VSME al sistema di raccolta e organizzazione delle informazioni di sostenibilità di Yunno, con riferimento al Modulo Base e al Modulo Completo.

La scelta rappresenta un'evoluzione rispetto alle precedenti Relazioni d'Impatto. Il B Impact Assessment e gli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune continuano infatti a svolgere una funzione centrale nella lettura dell'impatto, mentre il VSME introduce una struttura più organica per raccogliere e rappresentare le informazioni relative alle dimensioni ambientale, sociale e di governance.

L'introduzione del nuovo modello ha richiesto innanzitutto un lavoro di ricognizione delle informazioni già disponibili, delle relative fonti e delle modalità attraverso cui i dati vengono raccolti all'interno dell'organizzazione. Questo processo ha permesso di individuare sia le informazioni già consolidate sia gli ambiti nei quali la disponibilità o la granularità del dato devono essere progressivamente migliorate.

Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

5. Adozione del modello di rendicontazione VSME

STATO: **RAGGIUNTO E IN CONSOLIDAMENTO**

L’applicazione del VSME ha inoltre contribuito a rafforzare un principio che riteniamo essenziale nella rendicontazione: distinguere chiaramente tra informazioni direttamente rilevate, dati stimati, informazioni non disponibili o non ragionevolmente attribuibili e informazioni soggette a vincoli di riservatezza.

Questa distinzione assume particolare rilevanza per Yunno. Il nostro modello operativo distribuito limita, ad esempio, la possibilità di attribuire con sufficiente precisione alcuni consumi ambientali all’attività aziendale; allo stesso tempo, la natura dei servizi professionali svolti e gli obblighi contrattuali di riservatezza possono circoscrivere la disclosure relativa a clienti e progetti.

L’adozione del VSME ci ha quindi portato a lavorare non soltanto sulla quantità delle informazioni raccolte, ma soprattutto sulla loro qualità, tracciabilità e corretta delimitazione.

La presente Relazione d’Impatto documenta la prima applicazione di un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME, articolato sul Modulo Base e sul Modulo Completo.

Nel corso dell'esercizio abbiamo avviato l'impostazione metodologica, la ricognizione delle informazioni disponibili e l'individuazione delle relative fonti, mentre la compilazione e la verifica delle informazioni applicabili sono ancora in fase di consolidamento.

Il modello affianca il B Impact Assessment e gli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune, mantenendone distinte le rispettive funzioni e offrendo prospettive complementari per osservare le performance e l'impatto dell'organizzazione.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

5. Adozione del modello di rendicontazione VSME

Evidenze dell'esercizio:

Indicatore	Risultato 2025-2026
Adozione del modello di rendicontazione VSME	Realizzata
Modulo Base	Adottato; informazioni in consolidamento
Modulo Completo	Adottato; informazioni in consolidamento
Perimetro di rendicontazione	Yunno Srl Società Benefit
Ricognizione delle informazioni ESG disponibili	Realizzata
Individuazione delle fonti e dei limiti del dato	Avviata e integrata nella metodologia
Integrazione con BIA e indicatori delle Finalità di Beneficio Comune	Realizzata
Rafforzamento della tracciabilità dei dati	In consolidamento
Progressivo miglioramento della qualità e granularità delle informazioni	In corso

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

5. Adozione del modello di rendicontazione VSME

Valutazione

L'obiettivo può considerarsi raggiunto: Yunno ha adottato il VSME come nuovo riferimento per strutturare la propria rendicontazione di sostenibilità e ne ha integrato i principi nella predisposizione della Relazione d'Impatto 2025—2026.

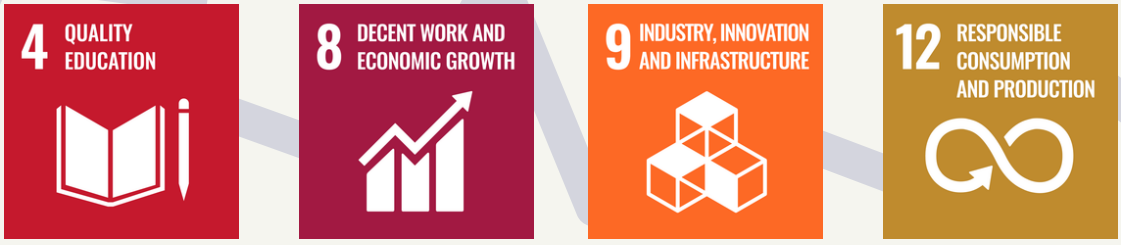
Allo stesso tempo, consideriamo questa prima applicazione come l'inizio di un percorso di consolidamento. L'utilizzo dello standard ha infatti reso più evidenti alcune aree nelle quali sarà necessario affinare progressivamente processi, responsabilità e strumenti di raccolta del dato.

Il valore dell'obiettivo raggiunto risiede quindi anche nella maggiore consapevolezza acquisita rispetto a ciò che siamo già in grado di misurare con affidabilità, ciò che richiede ulteriori strumenti e ciò che, per caratteristiche operative o obblighi di riservatezza, necessita di essere rappresentato attraverso criteri differenti.

Per gli esercizi successivi l'impegno sarà consolidare questo sistema, migliorando progressivamente la disponibilità e la qualità delle informazioni senza sacrificare l'attendibilità del dato alla ricerca di una completezza meramente formale.

Collegamenti:

Tutte le Finalità di Beneficio Comune | SDG 4, 8, 9 e 12 | BIA: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti | VSME: Modulo Base e Modulo Completo



Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

6. Monitoraggio delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi

STATO: IN EVOLUZIONE

Una delle priorità individuate per l’esercizio 2025-2026 riguardava il rafforzamento dell’attenzione alle condizioni nelle quali le persone svolgono la propria attività lavorativa, con particolare riferimento ai periodi trascorsi presso le sedi dei clienti e, più in generale, ai contesti operativi esterni agli spazi direttamente gestiti da Yunno.

L’obiettivo nasce dalle caratteristiche stesse del nostro modello di lavoro. Le attività possono infatti essere svolte presso clienti, da remoto, in spazi di coworking o in altre strutture condivise. Questa flessibilità rappresenta una componente del nostro modo di operare, ma comporta anche una minore possibilità di intervenire direttamente su alcuni aspetti dell’ambiente di lavoro.

Nel corso dell’esercizio abbiamo quindi mantenuto attenzione alle condizioni nelle quali le persone sono chiamate a operare, considerando elementi quali adeguatezza degli spazi, ergonomia, organizzazione delle attività, sostenibilità degli spostamenti e qualità complessiva dell’esperienza lavorativa.

Il tema è stato progressivamente ricondotto a una visione più ampia del benessere organizzativo: la qualità del lavoro dipende infatti anche dal contesto nel quale esso viene svolto e dalla possibilità delle persone di segnalare eventuali situazioni che possano incidere sul comfort, sull’organizzazione o sulla continuità dell’attività.

Obiettivi Raggiunti nell’Ultimo Anno:

6. Monitoraggio delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi

STATO: IN EVOLUZIONE

A rafforzamento di questa attenzione, nel corso dell’esercizio abbiamo introdotto, ove possibile, una specifica clausola contrattuale relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro negli accordi con i clienti. L’iniziativa rappresenta un primo elemento di formalizzazione del presidio delle condizioni operative esterne, integrando il tema della sicurezza anche nella definizione delle relazioni contrattuali. Questa previsione si affianca alle responsabilità e agli obblighi già stabiliti dalla normativa vigente, contribuendo a rendere più esplicita l’attenzione di Yunno alle condizioni nelle quali vengono svolte le attività professionali.

La natura distribuita del nostro lavoro introduce tuttavia un limite oggettivo. Quando operiamo presso sedi di clienti o all’interno di spazi sui quali Yunno non esercita un controllo diretto, la possibilità di raccogliere dati standardizzati e intervenire sulle caratteristiche dell’ambiente è necessariamente più circoscritta.

Per questo motivo, nel periodo rendicontato l’obiettivo è stato affrontato attraverso attenzione organizzativa, confronto con le persone e introduzione di specifiche previsioni contrattuali, accompagnati dalla progressiva individuazione degli aspetti da presidiare. Rimane da sviluppare un sistema strutturato e uniforme di rilevazione, proporzionato alle caratteristiche dell’organizzazione e applicabile ai diversi contesti operativi.

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

6. Monitoraggio delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi

Evidenze di avanzamento:

Indicatore	Evidenza 2025-2026
Attenzione alle condizioni di lavoro presso sedi esterne	Mantenuta
Considerazione degli aspetti ergonomici e organizzativi	Integrata nella valutazione del benessere lavorativo
Possibilità di confronto e segnalazione da parte delle persone	Presente nella gestione ordinaria
Previsione contrattuale relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro	Introdotta, ove possibile, negli accordi con i clienti
Controllo diretto sugli ambienti presso clienti/coworking	Limitato
Sistema strutturato di rilevazione delle condizioni nei diversi contesti	Da sviluppare
Integrazione del tema nel monitoraggio del benessere organizzativo	In evoluzione

Obiettivi Raggiunti nell'Ultimo Anno:

6. Monitoraggio delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi

Valutazione

L'obiettivo viene valutato come in evoluzione.

Nel corso dell'esercizio è stata mantenuta e rafforzata l'attenzione verso le condizioni nelle quali le persone lavorano anche al di fuori degli spazi direttamente gestiti da Yunno, riconoscendo che benessere, qualità del lavoro e organizzazione sono influenzati anche dall'ambiente nel quale l'attività viene svolta.

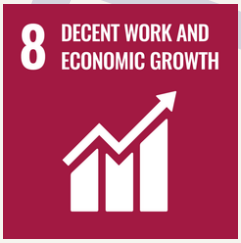
L'introduzione, ove possibile, di specifiche previsioni contrattuali sulla sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un avanzamento concreto nel presidio dei contesti operativi esterni, al quale intendiamo affiancare strumenti più sistematici di ascolto e rilevazione.

Rimane da compiere un ulteriore passaggio verso una modalità di monitoraggio più sistematica, proporzionata alle dimensioni e alle caratteristiche dell'organizzazione e sufficientemente flessibile da poter essere utilizzata in contesti molto diversi tra loro.

L'obiettivo per le fasi successive sarà quindi sviluppare strumenti semplici e sostenibili di rilevazione, capaci di raccogliere le percezioni e le eventuali criticità segnalate dalle persone senza introdurre procedure sproporzionate rispetto alla struttura aziendale e senza sovrapporsi alle responsabilità proprie delle organizzazioni presso le quali l'attività viene svolta.

Collegamenti:

Finalità di Beneficio Comune — supportare le persone e il loro benessere personale | SDG 8 — Lavoro dignitoso e crescita economica | BIA: Lavoratori | VSME: dimensione sociale, salute e sicurezza e condizioni di lavoro





L’innovazione prende forma attraverso il contributo delle persone. È dall’incontro tra competenze, esperienze e prospettive differenti che nascono cambiamenti condivisi, capaci di generare valore nel tempo.



Obiettivi Futuri

Gli obiettivi definiti per il prossimo esercizio nascono dalla lettura congiunta dei risultati raggiunti, degli impegni ancora in evoluzione e delle evidenze emerse attraverso il nuovo sistema integrato di misurazione.
Il percorso svolto nel 2025—2026 ci ha permesso di consolidare alcune pratiche, introdurre strumenti più strutturati e, allo stesso tempo, individuare con maggiore precisione le aree nelle quali è necessario proseguire il lavoro.
Per il prossimo esercizio intendiamo quindi concentrare l'attenzione sulla continuità dei sistemi introdotti, sulla progressiva qualità dei dati e sulla capacità di trasformare sensibilità già presenti nell'organizzazione in pratiche sempre più riconoscibili e misurabili.

1 Consolidare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere

La comunicazione formale del conseguimento della certificazione UNI/PdR 125 è intervenuta nel giugno 2026, immediatamente dopo la chiusura del periodo oggetto della presente Relazione.
Per il nuovo esercizio l'obiettivo si sposta quindi dal conseguimento della certificazione al consolidamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, affinché continui a rappresentare uno strumento effettivo di governo dell'organizzazione.
L'impegno riguarderà il monitoraggio degli indicatori previsti, l'avanzamento del Piano Strategico, il funzionamento del Comitato Guida, l'aggiornamento delle politiche e delle procedure e la verifica periodica delle azioni di miglioramento.
Particolare attenzione sarà dedicata alla capacità di integrare progressivamente i principi della parità di genere nelle decisioni relative a persone, sviluppo professionale, organizzazione del lavoro e cultura aziendale.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - riduzione delle disparità e valorizzazione delle differenze | SDG 8 | riferimento complementare SDG 5 | BIA: Governance, Lavoratori e Comunità | VSME: dimensione sociale e governance.

Obiettivi Futuri

2 Rafforzare il sistema di benessere e supporto alle persone

L'introduzione di strumenti dedicati al supporto psicologico ha ampliato il sistema di welfare di Yunno. Il prossimo obiettivo sarà consolidare questa impostazione mantenendo un approccio rispettoso dell'autonomia individuale e della riservatezza.
Intendiamo continuare a garantire l'accessibilità agli strumenti messi a disposizione delle persone e, quando possibile, valutarne la continuità e l'utilizzo attraverso informazioni esclusivamente aggregate.
L'attenzione sarà rivolta anche alla capacità di leggere il benessere in maniera più ampia, mettendo in relazione supporto psicologico, organizzazione del lavoro, flessibilità, sviluppo delle competenze e qualità delle relazioni professionali.
L'obiettivo non sarà misurare il benessere individuale attraverso informazioni personali, ma comprendere se l'organizzazione mette effettivamente a disposizione condizioni e strumenti adeguati a sostenerlo.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - supportare le persone e il loro benessere personale | SDG 8 | BIA: Lavoratori | VSME: dimensione sociale.

3 Strutturare il percorso aziendale di Neuro-Awareness

Il lavoro svolto negli ultimi esercizi ha permesso di costruire una prima base di conoscenza e di mantenere vivo il confronto sull'importanza dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze cognitive.
Il prossimo passaggio sarà trasformare questa sensibilizzazione in un percorso aziendale maggiormente strutturato, capace di coinvolgere progressivamente l'organizzazione e tradurre i principi della neuro-awareness in pratiche concrete.
L'attenzione potrà riguardare, tra gli altri aspetti, la chiarezza e l'accessibilità delle comunicazioni, le modalità di gestione delle riunioni, l'organizzazione delle attività, gli ambienti di lavoro e la valorizzazione di differenti modalità di apprendere, elaborare informazioni e contribuire ai processi aziendali.
L'obiettivo rimane quello di sviluppare una cultura nella quale la differenza venga considerata una caratteristica ordinaria delle persone e nella quale le pratiche organizzative siano sufficientemente flessibili da accogliere modalità differenti di partecipazione.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - riduzione delle disparità e accoglienza delle diverse forme di diversità; supporto alle persone | SDG 8 | riferimento complementare SDG 10 | BIA: Lavoratori e Comunità | VSME: dimensione sociale.

Obiettivi Futuri

4 Consolidare la rendicontazione VSME e migliorare la qualità del dato

La prima applicazione del modello di rendicontazione ispirato al VSME — Modulo Base e Modulo Completo ha consentito di ampliare il sistema attraverso cui raccogliamo e organizziamo le informazioni ambientali, sociali e di governance.
Il prossimo esercizio sarà dedicato al consolidamento di questo processo.
L'obiettivo sarà migliorare progressivamente disponibilità, tracciabilità, granularità e comparabilità delle informazioni, definendo con maggiore precisione fonti, responsabilità di raccolta, criteri di calcolo e periodicità di aggiornamento.
Particolare attenzione sarà riservata agli ambiti nei quali questa prima applicazione ha evidenziato informazioni ancora incomplete o frammentate, mantenendo il principio adottato nella presente Relazione: dichiarare apertamente i limiti del dato anziché sostituirli con stime prive di sufficiente affidabilità.
BIA, VSME e indicatori delle Finalità di Beneficio Comune continueranno a convivere come strumenti complementari, preservandone finalità e funzioni differenti.

Collegamenti: tutte le Finalità di Beneficio Comune | SDG 4, 8, 9 e 12 | tutte le aree BIA | VSME: Modulo Base e Modulo Completo.

5 Rendere più sistematico il monitoraggio delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi

La distribuzione delle attività tra working from home, sedi dei clienti, coworking e altri spazi condivisi continuerà a richiedere un approccio specifico al monitoraggio delle condizioni di lavoro.
Nel prossimo esercizio intendiamo individuare strumenti semplici e proporzionati alle dimensioni di Yunno che permettano di raccogliere periodicamente le percezioni delle persone rispetto agli ambienti nei quali lavorano e di intercettare eventuali criticità.
L'attenzione potrà riguardare aspetti quali ergonomia, comfort, organizzazione delle attività, sostenibilità degli spostamenti e adeguatezza complessiva degli spazi.
Il sistema dovrà tenere conto della distinzione tra gli ambienti sui quali Yunno può intervenire direttamente e quelli che ricadono sotto la responsabilità di clienti o altre organizzazioni, concentrando l'azione aziendale sugli aspetti effettivamente governabili.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - supporto alle persone e benessere personale | SDG 8 | BIA: Lavoratori | VSME: condizioni di lavoro, salute e sicurezza.

Obiettivi Futuri

6 Definire criteri essenziali per una catena di fornitura coerente con le Finalità Benefit

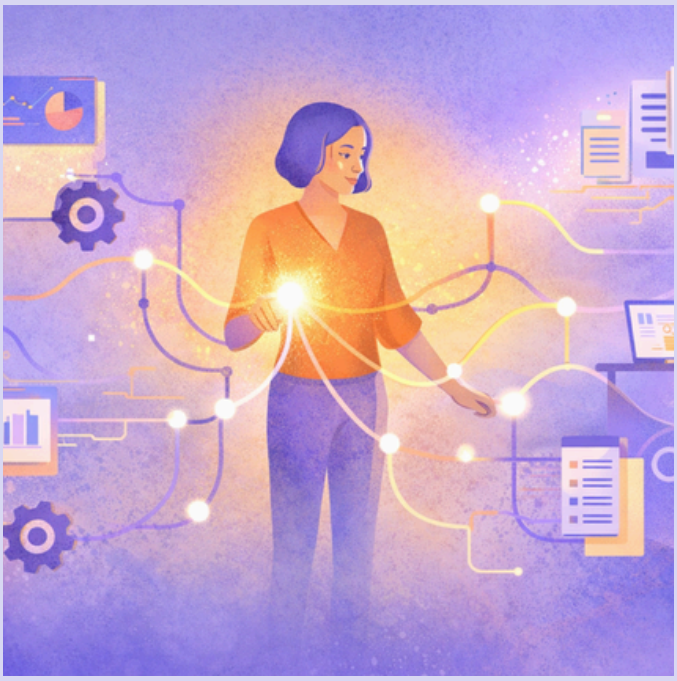
Il lavoro sulla supply chain proseguirà con l'obiettivo di trasformare l'attenzione già presente nelle scelte di acquisto e collaborazione in un sistema più esplicito e tracciabile.
Intendiamo individuare un insieme essenziale e proporzionato di criteri di qualificazione, applicabili soprattutto ai fornitori e partner maggiormente significativi per continuità, rilevanza economica o impatto sulle nostre attività.
Accanto a qualità, affidabilità e condizioni economiche potranno essere considerate, ove pertinenti e disponibili, informazioni relative a territorialità, politiche sociali e ambientali, parità e inclusione, modelli di governance e altri elementi coerenti con le Finalità di Beneficio Comune.
L'obiettivo sarà aumentare la conoscenza della nostra catena di fornitura senza introdurre processi amministrativi sproporzionati rispetto alla dimensione dell'organizzazione.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - gestione responsabile delle attività e delle risorse | SDG 8 e SDG 12 | BIA: Comunità, Ambiente e Governance | VSME: catena del valore e dimensioni ESG.

7 Migliorare la misurazione del valore generato attraverso il core business

Una delle aree sulle quali intendiamo proseguire il lavoro riguarda la capacità di osservare in modo più strutturato il contributo generato attraverso i nostri progetti professionali.
La natura delle attività di Yunno e gli obblighi di riservatezza connessi a contratti e NDA continueranno a limitare la possibilità di rendere pubbliche informazioni relative a clienti, progetti e risultati specifici.
L'obiettivo sarà quindi sperimentare modalità di misurazione che permettano di raccogliere evidenze aggregate e anonimizzate, sufficienti a comprendere l'evoluzione delle nostre attività senza compromettere la riservatezza delle organizzazioni con cui lavoriamo.
Potremo progressivamente osservare aspetti quali l'utilizzo di metodologie partecipative e human-centered, lo sviluppo di nuove competenze e strumenti, la capacità di integrare persone, processi, dati e tecnologie e le evidenze di cambiamento che possano essere rappresentate in forma aggregata.
Questo percorso potrà aiutarci a rendere maggiormente visibile il legame tra core business e Finalità di Beneficio Comune, mantenendo la tutela delle informazioni confidenziali come requisito imprescindibile.

Collegamenti: Finalità di Beneficio Comune - innovazione, benessere organizzativo e sviluppo di modelli e sistemi sostenibili | SDG 9 | BIA: Clienti e Governance | VSME: dimensioni ambientale, sociale e governance.



Coinvolgimento attivo nei processi strategici e operativi

Rafforzare la partecipazione ai processi di innovazione



Gli impegni per il prossimo esercizio rappresentano un percorso di consolidamento: rendere strutturale ciò che abbiamo avviato, misurabile ciò che oggi osserviamo soprattutto qualitativamente e progressivamente più affidabile ciò che scegliamo di comunicare.

Riepilogo dell'Anno

L’esercizio 1° giugno 2025 - 31 maggio 2026 ha rappresentato per Yunno un anno di progressivo consolidamento e strutturazione.
Molte delle iniziative sviluppate negli esercizi precedenti sono entrate con maggiore continuità nei processi aziendali, mentre l’introduzione di nuovi strumenti ha contribuito a rendere più sistematico il modo in cui osserviamo, misuriamo e governiamo il nostro impatto.
Un passaggio particolarmente significativo ha riguardato la Parità di Genere. Nel corso dell’esercizio abbiamo adottato e implementato il relativo Sistema di Gestione, definendo politiche, responsabilità, indicatori, strumenti di monitoraggio e azioni di miglioramento. Il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125 è stato formalmente comunicato nel giugno 2026, successivamente alla chiusura dell'esercizio rendicontato. Per questa ragione, nella presente Relazione la certificazione viene riportata come evento successivo all’esercizio, mentre l’effettiva implementazione del Sistema di Gestione costituisce uno dei risultati raggiunti nel periodo.
La governance partecipata ha mantenuto la propria configurazione, confermando la continuità del modello introdotto negli esercizi precedenti. La composizione del Consiglio di Amministrazione è rimasta invariata e la rappresentanza femminile si mantiene al 75%, insieme al coinvolgimento diretto nella governance di persone impegnate anche nell’operatività dell’impresa.

Un riconoscimento al percorso professionale e imprenditoriale

Nel corso dell’esercizio, il percorso di Yunno ha trovato un ulteriore momento di visibilità esterna. Nel dicembre 2025, Nicola Serioli, Presidente e CEO della società, ha ricevuto il riconoscimento «CEO dell’Anno — Consulenza Organizzativa e Digital Transformation», nell’ambito della XV edizione dei Le Fonti Awards.
Il premio, attribuito alla sua figura professionale, rappresenta un riconoscimento del percorso imprenditoriale e delle competenze manageriali alla guida di Yunno, in un ambito strettamente connesso alle attività di consulenza organizzativa e trasformazione digitale che caratterizzano il nostro modello di business.
È proseguito inoltre l’investimento nel benessere delle persone, attraverso gli strumenti di welfare e il supporto psicologico messi a disposizione dall’azienda. L’attenzione al benessere si è progressivamente ampliata verso una lettura che comprende anche organizzazione del lavoro, flessibilità, qualità degli ambienti e delle relazioni professionali e possibilità per le persone di esprimere le proprie caratteristiche individuali nel contesto lavorativo.
Sul fronte dell’inclusione, abbiamo continuato a promuovere una cultura attenta alla valorizzazione delle differenze. Il tema della neurodiversità, approfondito attraverso una prima formazione specifica già alla fine dell’esercizio precedente, ha continuato a essere sostenuto

Riepilogo dell'Anno

attraverso attività di sensibilizzazione e confronto interno, grazie anche alle competenze presenti nell'organizzazione e al coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione. La trasformazione di questa attenzione in un percorso aziendale maggiormente strutturato di neuro-awareness rimane uno degli ambiti sui quali intendiamo proseguire il lavoro.

Formazione e sviluppo delle competenze

La formazione continua a rappresentare una componente centrale dello sviluppo delle persone e della capacità di Yunno di accompagnare l'evoluzione delle competenze professionali.

Nel corso dell'esercizio sono state realizzate complessivamente 507 ore di formazione, di cui 366 ore di alta formazione, pari al 72,2% del totale.

La distribuzione per genere registra 201 ore di formazione fruite da donne e 306 da uomini. Nell'ambito dell'alta formazione, 144 ore hanno interessato le donne e 222 gli uomini.

Il dato viene osservato insieme alla composizione della popolazione aziendale e alle caratteristiche dei diversi percorsi: la sola distribuzione assoluta delle ore per genere non viene quindi utilizzata come indicatore autonomo di equità nell'accesso alla formazione.

L'elevata incidenza dell'alta formazione sul totale conferma invece la scelta di investire in percorsi caratterizzati da un significativo livello di approfondimento e specializzazione, affiancando competenze tecniche, manageriali e trasversali.

Ambiente e qualità della misurazione

Anche nella dimensione ambientale abbiamo scelto di rafforzare la qualità e la trasparenza della rendicontazione.

Per l'esercizio 2025 - 2026 sono state rilevate 18,63 tonnellate di CO_2 associate alle trasferte aziendali, a fronte delle quali Yunno ha scelto di compensare 19 tonnellate di CO_2 attraverso Up2You.

La natura distribuita delle nostre attività svolte tra working from home, sedi dei clienti, coworking e altri spazi condivisi rende invece complessa un'attribuzione attendibile a Yunno dei consumi energetici e delle risorse utilizzate nei diversi luoghi di lavoro.

Abbiamo quindi scelto di privilegiare i dati per i quali disponiamo di informazioni sufficientemente solide, rendendo espliciti i limiti della misurazione anziché ricorrere a stime caratterizzate da un livello di incertezza non coerente con l'approccio adottato nella presente Relazione.

Un sistema di rendicontazione più strutturato

Un ulteriore passaggio significativo dell'esercizio è rappresentato dall'introduzione di un modello di rendicontazione ispirato allo standard VSME, attraverso l'adozione del Modulo Base e del Modulo Completo.

Riepilogo dell'Anno

Il nuovo approccio amplia il sistema di misurazione già utilizzato da Yunno: al B Impact Assessment e agli indicatori associati alle Finalità di Beneficio Comune si affianca una struttura più organica per raccogliere, organizzare e leggere le informazioni ambientali, sociali e di governance.
Questa prima applicazione ci ha consentito anche di osservare con maggiore chiarezza la qualità delle informazioni disponibili, distinguendo tra dati direttamente rilevati, eventuali stime, informazioni non ragionevolmente attribuibili e informazioni che non possono essere oggetto di disclosure per obblighi contrattuali o di riservatezza.
Il valore di questo passaggio risiede quindi anche nell'avere reso più evidente ciò che possiamo misurare con affidabilità e ciò che richiede ancora un'evoluzione dei processi di raccolta e monitoraggio.

Obiettivi ancora in evoluzione

Non tutti gli impegni assunti per l'esercizio possono essere considerati conclusi.
Il percorso aziendale di neuro-awareness, il monitoraggio maggiormente strutturato delle condizioni di lavoro nei diversi contesti operativi e la formalizzazione di criteri per una catena di fornitura sempre più coerente con le Finalità di Beneficio Comune richiedono ulteriori passaggi.
La loro presenza tra gli obiettivi in evoluzione non rappresenta, per noi, un elemento da omettere nella rendicontazione, ma una parte integrante del processo di misurazione: osservare l'impatto significa valorizzare ciò che è stato raggiunto e, allo stesso tempo, riconoscere con chiarezza gli ambiti nei quali esistono ancora margini di miglioramento.

Riepilogo dell'Anno

2025—2026 in sintesi

Ambito	Evidenza dell’esercizio
B Impact Assessment	Valutazione aggiornata al 31 maggio 2026: 99,8 punti, invariati rispetto all'esercizio precedente
Parità di genere	Sistema di Gestione adottato e implementato
UNI/PdR 125	Percorso completato nell’esercizio; certificazione formalizzata nel giugno 2026, quale evento successivo
Governance	Composizione invariata e modello partecipato confermato
Riconoscimenti professionali	Premio «CEO dell’Anno — Consulenza Organizzativa e Digital Transformation» conferito a Nicola Serioli ai Le Fonti Awards, dicembre 2025.
Donne nel CdA	75%
Benessere	Consolidamento degli strumenti di welfare e supporto psicologico
Inclusione e neurodiversità	Sensibilizzazione proseguita; percorso strutturato di neuro-awareness in evoluzione
Formazione complessiva	507 ore
Alta formazione	366 ore — 72,2% del totale
Formazione donne	201 ore, di cui 144 di alta formazione
Formazione uomini	306 ore, di cui 222 di alta formazione

Riepilogo dell'Anno

2025—2026 in sintesi

Ambito	Evidenza dell’esercizio
Emissioni da trasferte	18,63 t CO_2
Emissioni compensate	19 t CO_2 attraverso Up2You
VSME	Prima applicazione del modello ispirato ai Moduli Base e Completo; raccolta e verifica delle informazioni applicabili in consolidamento.
Condizioni di lavoro nei diversi contesti	Monitoraggio da rendere più sistematico
Supply chain	Criteri di qualificazione e monitoraggio da strutturare

Una lettura complessiva

Se dovessimo individuare una parola capace di sintetizzare l’esercizio, sarebbe strutturazione.

Abbiamo continuato a investire nelle persone, nelle competenze, nell’inclusione e nella gestione dei nostri impatti, ma abbiamo contemporaneamente lavorato affinché alcuni elementi già presenti nella cultura e nelle pratiche di Yunno acquisissero una forma più sistematica: dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere alla rendicontazione VSME, dalla misurazione della formazione alla maggiore attenzione verso qualità, tracciabilità e limiti del dato.

Il percorso rimane aperto. Alcune pratiche sono ormai consolidate, altre hanno raggiunto un livello maggiore di maturità e altre ancora richiedono ulteriori sviluppi. Rendere visibili tutte queste dimensioni, senza appiattirle in una rappresentazione esclusivamente positiva dei risultati, è parte del modo in cui intendiamo la trasparenza e la responsabilità come Società Benefit.

Riepilogo dell'Anno

Nel corso di questo anno fiscale, Yunno ha saputo tradurre complessità e incertezze in nuove traiettorie di consolidamento e crescita. Più che inseguire la perfezione, abbiamo puntato su un'evoluzione consapevole, valorizzando i progressi compiuti e rafforzando la coerenza tra visione, cultura e impatto.
Pur in un contesto in costante cambiamento, abbiamo mantenuto alta la qualità delle nostre attività, migliorando la nostra organizzazione interna, ampliando i nostri progetti e rinnovando il nostro impegno verso la sostenibilità, l'innovazione e le persone. I risultati ottenuti parlano di un'impresa capace di generare valore condiviso, combinando performance aziendali con responsabilità sociale e ambientale.
Grazie a un lavoro di squadra solido e ispirato, oggi siamo ancora più pronti a raccogliere le sfide future, continuando a mettere le relazioni, l'ascolto e l'impatto positivo al centro del nostro agire quotidiano.









Comunità, partnership e volontariato d'impresa

Collaborazioni e iniziative che esprimono il nostro impegno verso cultura, inclusione, innovazione sociale e sostenibilità.
Nel corso dell'esercizio abbiamo consolidato relazioni e iniziative coerenti con le nostre Finalità di Beneficio Comune, mettendo a disposizione sostegno, competenze, tempo e strumenti per generare valore condiviso.

171

Ore dedicate al Volontariato d'Impresa

Abbiamo supportato

ManagerNoProfit®

Croce Rossa Italiana

Fantastica associazione culturale cultura e arte dell'espressione

complexity institute

Sostegno alla diffusione della cultura della complessità e del pensiero sistemico.

KREO ART LAB

Volontariato d'impresa tech a supporto di Kreo Art Lab.

IBDF per l'inclusione sociale

Sostegno al progetto Cascina Mensi di ANFFAS Brescia — FOBAP ONLUS.



Certificati di Apprezzamento consegnati ai clienti per il contributo al percorso di compensazione CO_2
19 t CO_2 compensate attraverso Up2You

up2you

Conclusioni

L’esercizio 2025—2026 ci restituisce l’immagine di un’organizzazione che sta progressivamente trasformando impegni e sensibilità in processi più strutturati, misurabili e continuativi.
Alcuni risultati sono ormai parte stabile del nostro modo di operare; altri hanno acquisito una struttura più definita; altri ancora rimangono in evoluzione. Consideriamo questa distinzione parte integrante della nostra responsabilità come Società Benefit: rendicontare l’impatto significa rappresentare con la stessa chiarezza i progressi compiuti e gli ambiti nei quali è necessario continuare a lavorare.
L’introduzione del VSME ha rafforzato questa prospettiva, portandoci a interrogare con maggiore attenzione la qualità, la disponibilità e i limiti delle informazioni che utilizziamo. Abbiamo scelto di privilegiare dati che possiamo sostenere con evidenze, dichiarando apertamente ciò che non siamo ancora in grado di misurare in maniera sufficientemente affidabile o che, per ragioni di riservatezza, non può essere oggetto di disclosure.

Il percorso svolto conferma inoltre che l’impatto di Yunno nasce dall’integrazione tra più dimensioni: le persone e le loro competenze, le modalità con cui governiamo l’impresa, le relazioni con la comunità, l’attenzione alle risorse e la capacità di accompagnare il cambiamento attraverso il nostro lavoro.
Per il prossimo esercizio intendiamo proseguire in questa direzione: consolidare ciò che funziona, rendere più strutturato ciò che è ancora in evoluzione e migliorare progressivamente la nostra capacità di misurare e comprendere gli effetti delle scelte che compiamo.
La nostra ambizione rimane quella di costruire un’impresa nella quale il valore economico e il beneficio comune possano evolvere insieme, mantenendo la persona al centro e utilizzando la misurazione dell’impatto come strumento di consapevolezza, decisione e miglioramento continuo.

Ringraziamenti

Questa Relazione racconta un anno di lavoro, ma soprattutto il contributo di molte persone che, con ruoli e responsabilità differenti, hanno partecipato al percorso di Yunno.
Il primo ringraziamento va alle persone che fanno parte dell'organizzazione, per il tempo, le competenze, il confronto e la disponibilità con cui contribuiscono quotidianamente alla crescita dell'impresa. Una Relazione d'Impatto nasce anche dalla capacità di osservare il proprio modo di lavorare, metterlo in discussione e trasformare le evidenze raccolte in occasioni di miglioramento.
Ringraziamo il Consiglio di Amministrazione, che continua a sostenere un modello di governance partecipata e ad accompagnare l'integrazione delle Finalità di Beneficio Comune nelle decisioni e nelle priorità aziendali.
Un ringraziamento va anche ai clienti, partner, fornitori e professionisti con cui collaboriamo. La fiducia che ci viene accordata ci permette di lavorare all'interno di organizzazioni, processi e percorsi di cambiamento spesso complessi e, proprio per questo, di continuare ad apprendere e affinare il nostro modo di operare. Nel rispetto degli accordi di riservatezza che caratterizzano molte delle nostre attività, riconosciamo il valore che queste relazioni hanno nel nostro percorso di crescita.



Ringraziamenti

Desideriamo inoltre ringraziare le associazioni, gli enti del Terzo Settore e le realtà con cui condividiamo iniziative di volontariato, formazione, inclusione e sviluppo sociale. Queste collaborazioni ci ricordano che competenze, tempo e relazioni possono generare valore anche oltre i confini dell'attività professionale.
Il nostro grazie va infine a tutte le persone e organizzazioni che, attraverso il confronto, le domande, le esperienze condivise e anche le osservazioni critiche, contribuiscono a rendere più consapevole il nostro percorso come Società Benefit.
Continueremo a considerare questa Relazione come uno strumento attraverso cui rendere visibili gli impegni assunti, verificare la coerenza delle nostre scelte e mantenere aperto il dialogo con chi, a diverso titolo, accompagna il percorso di Yunno.





Report D‘Impatto

2025-2026

Yunno®
YOUR PATH TO WELLWORK