

REPORT DI **SOSTENIBILITÀ** 2019

1

INTRODUZIONE INFORMATIVA GENERALE

- 1.1 Nota metodologica
- 1.2 Il profilo dell'organizzazione
- 1.3 Lettera agli stakeholder dell'amministratore unico
- 1.4 Il coinvolgimento degli stakeholder
- 1.5 Highlights
- 1.6 La struttura di Tualba e la governance
- 1.7 L'organigramma
- 1.8 Mission e valori

1 1 Nota metodologica

Il presente documento costituisce il Primo Rapporto di Sostenibilità di Tualba Srl (d'ora in avanti denominata Tualba) ed esprime le sue principali performance di sostenibilità.

Tualba Srl non ricade nel campo di applicazione del D.lgs 254/2016 e s.m.i, pertanto

non ha obbligo di Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario.

L'esigenza di redigere un Report di Sostenibilità nasce dalla condivisione dei valori di sostenibilità con i nostri Clienti e Stakeholder.

Il perimetro di rendicontazione fa riferimento a tutte le attività societarie come da Atto costitutivo.

Il rapporto pubblicato con cadenza annuale, copre il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre e la rendicontazione copre gli anni 2017, 2018, 2019.

Tualba non ricorre a fornitori esterni per l'erogazione dei propri servizi. La struttura organizzativa è rimasta invariata dalla fondazione della società.

Il presente documento è approvato dal consiglio dei soci tenutosi in data il 30/07/2020.

Il 2020 è l'anno zero di rendicontazione che analizza il triennio precedente (2017 – 2019). Le modifiche saranno previste dagli anni successivi al primo. Il riferimento metodologico per la redazione del report sono quindi i GRI Sustainability reporting Standards, pubblicati nel 2016, secondo l'opzione "in accordance Core".

1 2 Il profilo dell'organizzazione

Tualba Srl è stata fondata a Piacenza nel settembre del 2012 per fornire servizi informativi al mondo bancario da un pool di professionisti esperti nel settore e provenienti da diverse società già operative sul mercato.

Tualba Srl è una software house che sviluppa progetti innovativi in ambito main-frame, web e mobile e che si occupa di progettazione, realizzazione, elaborazione, sviluppo, installazione, collaudo, manutenzione, analisi, gestione e fornitura di software, di servizi in materia informatica, di "networking", di banche dati, sviluppati sia su reti private di computer che su sistemi di reti pubbliche, internet, intranet, extranet.

La società è organizzata in **2 divisioni: HOST e WEB.**

La divisione HOST, opera per clienti del **mondo Finance** (banche – assicurazioni – finanziarie - centri consortili), la divisione WEB, realizza **soluzioni informatiche WEB based e APP Mobile** per clienti di piccole e medie dimensioni.

Tualba ha iniziato ad operare con 4 dipendenti per arrivare a 27 nel 2019.

Ci avvaliamo di **pochi e selezionati fornitori esterni** che hanno incidenza sulla qualità del servizio offerto, per la professionalità e specializzazione offerta.

Le caratteristiche dimensionali della clientela di riferimento privata e pubblica: Gruppi Bancari, Multinazionali di servizi, Ospedali poco si conciliano con le dimensioni di Tualba, ma l'alta specializzazione ci rende partner e fornitori interessanti per il mondo bancario.

L'incidenza del nostro servizio sulle necessità del cliente principali e la condivisione dei valori ci ha spinto a intraprendere il percorso di sostenibilità per soddisfare le richieste dei nostri stakeholders.

I nostri Clienti di riferimento sono concentrati nel **Nord Italia.**

Aderiamo ad associazioni di categoria locale per creare per collaborare alla creazione di un **network fra servizi aziendali.**

Tualba procede alla qualifica Ecovadis annualmente al fine di ottenere un rating di Sostenibilità nella Supply Chain bancaria a cui apparteniamo.

Numero di dipendenti

Nel 2012

4

Nel 2019

27



MEDAGLIA DI BRONZO
ECOVADIS 2019

1 3 Lettera agli stakeholder dell'amministratore unico

Il contesto finanziario e bancario in cui operiamo richiede un approccio sostenibile nella gestione della governance, dell'ambiente e del personale aziendale.

Tualba Srl vuole essere presente sul mercato di settore, dedicando attenzione ai propri interlocutori interni ed esterni nell'ottica di un approccio sostenibile nel contesto socio economico di riferimento.

Tualba opera con attenzione verso i propri dipendenti, assumendo i valori della sicurezza sul lavoro, del benessere lavorativo, della conciliazione casa-lavoro, della formazione e condivisione, come obiettivi prioritari condivisi.

Tualba è una piccola impresa di una trentina di dipendenti, la nostra attività si svolge esclusivamente all'interno di uffici situati in un centro polifunzionale nel cuore della città di Piacenza, raggiunto dall'impianto di termovalorizzazione di Iren Ambiente, che consente una riduzione puntuale degli inquinanti emessi in relazione all'energia consumata.

Lo sviluppo dell'attività ha reso necessario l'ampliamento della superficie locata da 204 m² a 320 m².

La flotta aziendale sarà convertita con alimentazione ibrida: per consentire una riduzione di Co2 eq. del 61% rispetto alla dotazione a gasolio/benzina.



**Bernardo
Sommariva**

INTRODUZIONE

I TEMI MATERIALI

PERFORMANCE ECONOMICHE

L'AMBIENTE

LE PERSONE

PRIVACY DEI CLIENTI

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il nostro contributo al miglioramento degli impatti ambientali è rappresentato dalla scelta di fonti energetiche a bassa emissione di CO₂: sia per l'utenza di sede sia per il parco auto aziendali.

Tutte le scelte ambientali sono finalizzate nell'ottica di minor impatto possibile: gestione rifiuti Raee, consumi energetici.

Il nostro contributo al miglioramento della qualità degli impatti ambientali (consumi) viene fornito attraverso una politica di inserimento e conservazione e scambio dei dati prevalentemente su supporto informatico.

La nostra organizzazione eroga servizi informatici e tratta dati soggetti alla normativa europea della privacy.

Le crescenti richieste del contesto socio economico in materia di protezione dei dati, ci hanno spinto a migliorare le misure di sicurezza nella gestione dei dati personali e dei sistemi informativi, con forte attenzione verso l'Accountability e la CyberSecurity (GDPR 679/2016 - DIRETTIVA EUROPEA CE/58/2002 E-DIRECTIVE).

Partecipiamo a Progetti Solidali a sostegno di associazioni onlus appartenenti alla comunità locale, attraverso donazioni periodiche e offerta di servizi a titolo gratuito:

- rifacimento e mantenimento del sito internet dell'associazione Oltre l'autismo
- sostegno alle iniziative giovanili locali: i Viaggattori, Orizzonte degli eventi
- programmi di stage finalizzati alla formazione e inserimento di giovani nel mondo del lavoro, in sinergia con la Scuola e Università.

I progetti solidali



1 4 Il coinvolgimento degli stakeholder

Pertendo dalle richieste dei GRI standards, dalle caratteristiche intrinseche del business di Tualba, dalle richieste provenienti dai soci e lavoratori e dall'esterno, siamo giunti all'individuazione dei **temi da trattare nel presente report**.

Tale processo si è svolto con il coinvolgimento della direzione nel suo amministratore unico e attraverso interviste dedicate che hanno permesso di **individuare gli stakeholder**.



Sono stati valutati gli aspetti rilevanti per gli stakeholder attraverso **survey ai soci**, e ai dipendenti e attraverso un'analisi di **bench marketing** sui valori dei clienti principali dichiarati e resi pubblici nelle dichiarazioni non consolidate di carattere non finanziario e della comunità locale.

I clienti principali pubblicano i loro bilanci di sostenibilità dichiarando i loro temi materiali essenziali.

La comunità locale viene indagata nei suoi interessi principali attraverso l'analisi della diffusione di notizie locali sui temi della sostenibilità.

Il 100% dei soci e i dipendenti hanno partecipato e risposto alla survey.

I valori della sostenibilità sono fortemente radicati nella vision aziendale e la direzione ha voluto adeguarsi concretamente alle richieste del mercato di riferimento.

Tualba ha individuato un insieme di temi materiali che influiscono sulla sua capacità di creare valore nel tempo e fanno riferimento alla **sfera economica, ambientale, sociale**. L'attività di Tualba è scarsamente impattante dal punto di vista ambientale e i ridotti aspetti ambientali sono gestiti in ottica di **risparmio ed efficienza**.

POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

Tualba, 2020

“

La missione dell'azienda consiste nella valorizzazione delle persone

“

Crediamo che la crescita economica sostenibile migliori la qualità della vita dei nostri Stakeholder nel rispetto dell'ecosistema



Rev. 00 del 25/02/2020

Redatto da HSSE Manager (Health, Safety, Sustainability, Environmental Manager): Ing. Ballani Simona

Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

Tualba Srl è una software house che sviluppa progetti innovativi in ambito mainframe, web e mobile con approccio focalizzato alle esigenze del Cliente.

La missione dell'Azienda consiste nella valorizzazione delle persone (dipendenti, collaboratori) come bene primario direttamente collegato alla capacità di garantire continuamente la Qualità del servizio offerto.

L'Azienda si impegna ad aderire a Regolamenti, Linee Guida e Buone Pratiche nazionali, europee e internazionali per uno sviluppo sostenibile dell'economia.

Tualba Srl aderisce ai GRI Standard attraverso un'attività di Reporting periodico sulle proprie prestazioni sociali, ambientali e di governance, per fornire beneficio e vantaggio a tutti gli stakeholders.

Il coinvolgimento e la sensibilizzazione di ciascun lavoratore sui valori aziendali è uno dei nostri obiettivi, la gestione etica del personale ci consente di erogare un servizio di qualità per i nostri Clienti e di inserirci in una nicchia di mercato d'eccellenza.

Crediamo che la crescita economica sostenibile migliori la qualità della vita dei nostri Stakeholders nel rispetto dell'ecosistema.

I valori aziendali sono condivisi dai dipendenti, collaboratori e fornitori, e conformi alle richieste e valori dei nostri Clienti.

Il modello economico di riferimento è quello dell'economia circolare che non produce scarti o rifiuti non necessari, ma che cerca di riutilizzare costantemente le risorse, senza sfruttarne di nuove, e che valorizza il personale.

L'adesione a progetti mirati alla tutela ambientale è uno degli obiettivi aziendali, insieme all'applicazione di linee guida di gestione etica del personale, nell'ottica della trasparenza nel rapporto con gli Stakeholder.

L'analisi delle nostre performance permette di comunicare i nostri impatti e contributi nel contesto locale e nazionale.

Tualba Srl si impegna a perseguire la performance economica attraverso lo sviluppo dei propri temi materiali focalizzati su:

- adeguamento alle Politiche del lavoro più innovative che possono agevolare l'alternanza lavoro, vita privata dei lavoratori, continuando a garantire la qualità dei servizi (smart working, e flessibilità);
- Rispetto di tutte le norme di legge e gli accordi applicabili in materia di Salute e Sicurezza nell'Ambiente di Lavoro;
- Tutela della Salute e la Sicurezza di tutti i lavoratori tramite l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'applicazione delle migliori misure di prevenzione e protezione;
- Erogazione di servizi personalizzati, affidabili ed efficaci, in tempi brevi e secondo le aspettative del Cliente (Customer Satisfaction);
- Attuazione di una continua analisi e ricerca del mercato, finalizzata a valutare le opportunità di miglioramento dei servizi esistenti e di sviluppo di nuove attività (innovazione);
- fidelizzare la clientela creando rapporti continuativi per il coinvolgimento dei nostri stakeholder;
- la compliance normativa sui temi economici, ambientali e sociali-

Riteniamo che migliorare i nostri processi gestionali interni, i servizi erogati e le modalità di lavoro ci permetta di ottenere un miglioramento continuo e di contribuire ad uno sviluppo del modello sostenibile dell'economia;

Gli standard di sostenibilità a cui aderiamo, ci consentono di garantire che tutti i lavoratori siano in possesso delle competenze necessarie in relazione al ruolo svolto e di valorizzarne la professionalità con percorsi formativi e di sviluppo mirati. Tualba Srl ha avviato una politica premiante basata su indicatori di performance professionali precisi.

La Politica per la Sostenibilità è riesaminata periodicamente al fine di valutarne l'idoneità rispetto ai valori aziendali e ai valori condivisi con i nostri stakeholder.

L'amministratore Unico
Bernardo Sommariva

1 5 Highlights



Society overview

- Ricavi: € 2.260.189,00 €
- Identificazione di una strategia di sostenibilità (politica di sostenibilità)
- Presenza del comitato di sostenibilità eletto a diembre 2019



Performance ambientale

- Riduzione consumo CO₂ equivalenti
- Politica di riciclaggio dei rifiuti raee (politica ambientale)



Performance sociale

- 27 dipendenenti
- 100 % assunti a tempo indeterminato
- 37 % rappresentanza femminile



Iniziative nel territorio

- Sostegno ad associazione no profit oltre l'autismo
- Sostegno a struttura ospedaliera locale
- Costituzione spin off aziendale tualba green lab srl

1 6 La struttura di tualba e la governance

2012 TUALBA

viene fondata da 4 soci

2015 Acquisizione **Ultraviolet Srl**, società operante nella consulenza delle tecnologie informatiche e nella produzione di software

2012

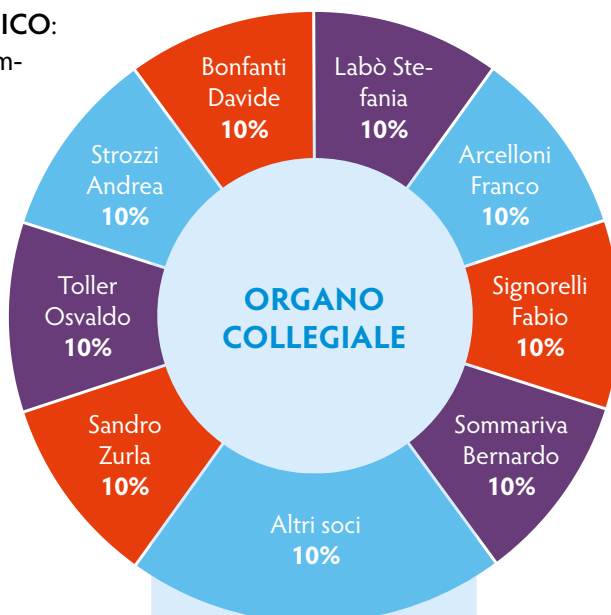
2019

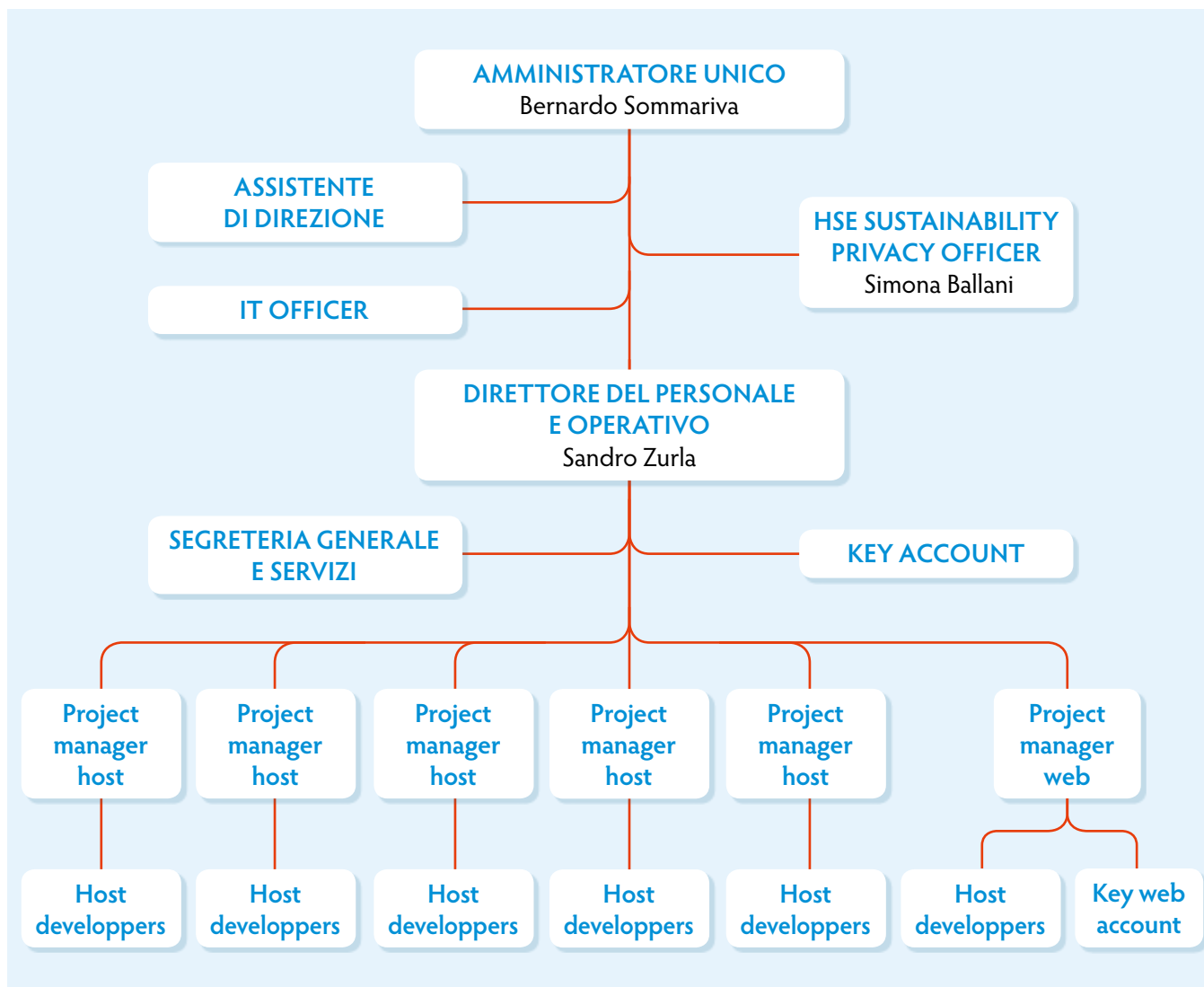
2014 Acquisizione **Signorelli soft. Srl**, società che si occupa di programmazione Cobol per le Banche.

2013 Acquisizione **MF Team**

Tualba è governata da un **AMMINISTRATORE UNICO**: Bernardo Sommariva e da un organo collegiale (Assemblea dei Soci).

Agli amministratori spettano i più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salvo le competenze attribuite alla decisione dei soci ai sensi di legge e dei presenti patti sociali.





Le mansioni delle varie figure professionali che operano nei due ambiti sono pressoché identiche a meno dei linguaggi di programmazione utilizzati.

- **HOST DEVELOPPER** – Ambiente di sviluppo Mainframe basato su tecnologia IBM – Cobol/CICS DB2;
- **WEB DEVELOPPER** – Ambiente di sviluppo Client/Server WEB e Mobile.

Nell'organigramma i riquadri, che indicano la figura che si occupa della realizzazione del software, ovvero il "Developer" (sia in ambito Host che WEB), in realtà racchiudono al loro interno più figure specializzate:

- **Analista Funzionale** – Corrisponde al 1 o 2 livello di assunzione
- **Analista Tecnico** Corrisponde al 2 o 3 livello di assunzione
- **Analista Programmatore** Corrisponde al 3 Livello di assunzione
- **Programmatore** Corrisponde al 4 Livello di assunzione

Le mansioni dei Project Manager che operano nei due ambiti sono pressoché identiche a meno dei linguaggi di programmazione utilizzati nei progetti.

Funzioni di supporto:

- **IT Manager** che si occupa di progettazione, implementazione, sviluppo e sicurezza del flusso informativo aziendale e degli strumenti tecnologici. monitorare costantemente lo stato di sicurezza di tutti i processi di elaborazione dati mantenendo aggiornati tutti i supporti hardware e software e, se del caso, comunicando al Titolare del

trattamento dati tutte le attività da porre in essere al fine di garantire un adeguato livello di sicurezza in proporzione alla tipologia e quantità dei dati personali trattati.

- HSE, Sustainability e Privacy Manager che si occupa di implementare un sistema di gestione efficace per adempiere alle prescrizioni normative di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e sostenibilità e affiancare il Titolare del trattamento dati nella gestione degli aspetti di Privacy

1 8 Mission e valori

“Tualba Per restare sul mercato, vuole essere il partner per clienti che chiedono l'eccellenza e la massima flessibilità nel settore finanza, banca e healthcare”

Gli anni di esperienza e le competenze funzionali e tecniche di Tualba sono una rarità che trova corrispondenza in pochissime altre realtà di pari dimensioni nella fornitura di servizi a e quasi importanti banche o consorzi.

La quasi totalità dei competitori è infatti costituita da aziende multinazionali che sono specializzate nel fornire forza lavoro più che progetti chiavi in mano.

Non esistono quindi competitori diretti nel mondo finance dove Tualba ha l'obiettivo di consolidare ulteriormente il suo core business tramite la commercializzazione di prodotti bancari di nicchia. Nel mondo industry utilizziamo i consueti canali comunicativi digitali (sito web, SEO) oltre alla frequentazioni di incontri e seminari presso associazioni di categoria; in questo mondo i competitori possono essere i più disparati si va infatti dal cugino dell'imprenditore alla multinazionale coreana.

La mission del gruppo, si coniuga con la volontà di impegnarci concretamente nei confronti dello sviluppo sostenibile per soddisfare i bisogni delle generazioni presenti e favorendo quelli delle generazioni future.



Tualba ha adottato un codice etico aziendale diffuso a tutti i lavoratori Il Codice Etico riporta i valori e i principi a cui l'Azienda si ispira nell'assunzione delle proprie responsabilità etiche, sociali ed economiche verso gli stakeholders: soci, dipendenti, collaboratori, fornitori, Clienti, Amministrazioni e Comunità locali;

L'adozione del Codice si pone l'obiettivo primario di promuovere un elevato livello di professionalità e di vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti (Regolamento Aziendale, Contratto Collettivo del lavoro, Statuto dei lavoratori, Normativa Sicurezza Sul Lavoro) ma anche con i valori che l'Azienda intende promuovere, per la soddisfazione degli interessi degli stakeholders.

L'Azienda si impegna a distribuire a tutti i dipendenti e collaboratori copia del Codice e a diffonderne contenuti e obiettivi.

2

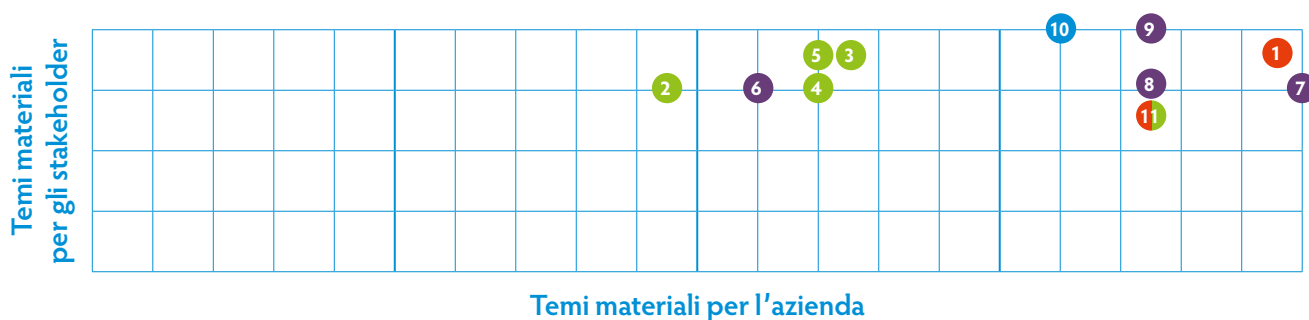
I TEMI MATERIALI

2.1 Il perimetro di riferimento

Tualba ha individuato un insieme di temi materiali che influiscono sulla sua capacità di creare valore nel tempo.

Per arrivare a definire i temi più significativi che caratterizzano le nostre attività, utilizziamo un processo strutturato che combina le istanze individuate nel corso dell'esercizio con gli stimoli che ricevuti dall'interno che dall'esterno del perimetro aziendale.

I temi materiali sono quindi l'esito di un processo di ascolto che unisce i trend di settore con la voce degli stakeholder, a partire dai soci e lavoratori fino alla comunità locale. L'attività di analisi 2019 è stata condotta analizzando: gli indirizzi forniti dai Soci, le iniziative promosse dai clienti i trend di settore descritti nei documenti pubblicati on line, le aspettative e le richieste dei lavoratori.



- ① Performance economiche governance
- ② Consumo materie prime
- ③ Consumo di energia
- ④ Emissione di inquinanti
- ⑤ Rifiuti e smaltimenti
- ⑥ Occupazione
- ⑦ Salute e sicurezza sul lavoro
- ⑧ Formazione e istruzione del personale
- ⑨ Privacy dei clienti
- ⑩ Innovazione
- ⑪ Compliance normativa

GRI

201-1
301-1
302-1 302-2
305-2 305-3
306-1 306-2
401-1 401-2
403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8 403-9 403-10
404-1 404-2 404-3
418-1
tema non GRI
307 419

TEMA

- Ambiente
- Governance
- Sociale
- Tema non GRI

2 1 Il perimetro di riferimento

INTERNO

- Performance economiche
- Consumo materie prime
- Consumo di energia
- Rifiuti e smaltimenti
- Emissione di inquinanti
- Welfare aziendale
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Formazione e istruzione del personale
- Compliance normativa

ESTERNO

- Privacy dei dati dei clienti
i dati trattati possono avere incidenza sulla riservatezza degli interessati al trattamento e sulla sicurezza dei sistemi informatici dei clienti
- Innovazione (tema non gri)

Per la redazione del capitolo dedicato agli impatti ambientali e per il calcolo delle emissioni di CO₂ (scope 2), l'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica (coefficiente di emissione utilizzato per l'Italia pari a 321,3 gCO₂/kWh, Fonte: Fattori di emissione atmosferica di CO₂ e altri gas a effetto serra nel settore elettrico, ISPRA 280/2018)

L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra le Società ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per questo approccio è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale che per l'Italia è pari a 476,53 gCO₂/kWh (Fonte: *European Residual Mixes* 2017, AIB).

Scope 1 non è rendicontabile: Tualba non ha emissioni dirette. L'azienda è collocata in un centro polifunzionale nella prima periferia di Piacenza, di cui occupa una' area circoscritta insieme a diversi altri servizi presenti in loco.

Il centro polifunzionale è raggiunto dal teleriscaldamento del gestore del servizio locale e dalle utenze elettriche dei gestori di servizi, Tualba acquista energia elettrica e riscaldamento e raffreddamento dal gestore della rete locale

Per il calcolo delle emissioni scope 3, derivanti dagli spostamenti del personale aziendale, per il triennio in analisi, è stato utilizzato il fattore di emissione

DEFRA 2019 **"2008 Guidelines to Defra's GHG Conversion Factors: Methodology Paper for Transport Emission Factors."**

Per valutare gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro si fa riferimento alla normativa nazionale D.lgs 81/2008 e alle Direttive CEE. Tualba applica le linee guida degli enti locali: INAIL e della Comunità europea EU OSHA. Per la gestione dei rischi e le misure di miglioramento. Gli aspetti di sicurezza sul lavoro sono riferiti ai dipendenti di Tualba srl sui quali impatta l'attività.

La sicurezza dei dati trattati e la loro riservatezza, sono insiti nei rischi dei servizi offerti da Tualba in ambito host e web, ed esiste una ragionevole aspettativa del rispetto delle regole a tutela della privacy e della cyber security per i dati gestiti tramite i servizi di Tualba.

Tualba è qualificata Ecovadis per ottenere un rating di sostenibilità della propria attività nella Supply Chain che ci spinge a considerare temi della sostenibilità.

3

PERFORMANCE ECONOMICHE

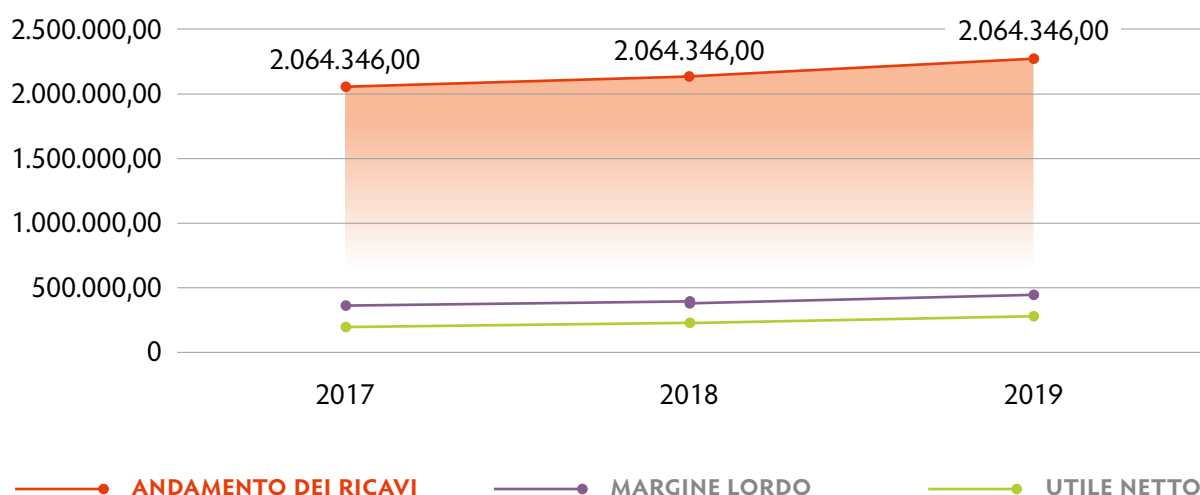
- 3.1 Valore economico direttamente generato e distribuito
- 3.2 Valore generato per gli stakeholder
- 3.3 Il settore di riferimento e mercati serviti
- 3.4 Prodotti forniti da tualba al maggior cliente
- 3.5 La catena di fornitura

3 1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Tualba ha chiuso il 2019 con un utile netto di € 288.012,00 € a fronte di ricavi pari a 2.260.189,00 €.

L'andamento dei ricavi dimostra un trend crescente, a dimostrazione della creazione di valore per i propri soci e stakeholder.

	2017	2018	Variazione %	2019	Variazione %
Ricavi	2.064.346,00	2.156.724,00	4,5%	2.260.189,00	4,8%
Margine Lordo (MOL)	423.099,00	426.798,00	0,9%	453.446,00	6,2%
Utile netto	265.690,00	266.626,00	0,4%	288.012,00 €	8,0%



3 2 Valore generato per gli stakeholder

Nel 2018 Tualba Srl ha distribuito ai propri stakeholder un valore complessivo di circa € 2.120.177 milioni (in aumento di 4,8 % rispetto al 2018) a fronte di un valore economico generato di 2.260.189 milioni di euro. Il valore distribuito ai dipendenti si attesta intorno all' 55%, segno del valore che Tualba attribuisce alle persone attraverso il Sistema Premiante.

	2017	2018		2019	
Valore economico generato	€ 2.064.346	€ 2.156.724		€ 2.260.189	
Valore economico distribuito	€ 1.948.656	€ 2.020.098	100%	€ 2.122.177	100%
Valore economico trattenuto	€ 115.690	€ 136.626		€ 138.012	
Costi operativi	€ 600.481	€ 647.642	32,06%	€ 612.049	28,84%
Valore distribuito ai dipendenti	€ 1.075.549	€ 1.118.399	55,36%	€ 1.233.505	58,12%
Valore distribuito ai fornitori di capitale	€ 4.056	€ 4.129	0,20%	€ 1.148	0,05%
Valore distribuito alla p.a.	€ 109.145	€ 112.260	5,56%	€ 118.929	5,60%
Valore distribuito agli azionisti	€ 150.000	€ 130.000	6,44%	€ 150.000	7,07%
Valore distribuito alla comunità'	€ 9.425	€ 7.668		€ 6.546	

+4,8%

+4,47%

- Clienti: Valore Dei Servizi E Dei Prodotti
- Persone: Remunerazione Delle Persone Dipendenti
- Soci: Remunerazione Con I Dividendi
- Comunità': Investimenti Nel Tessuto Sociale Elargizioni E Liberalità'
- Fornitori: Costi Per L'acquisto Di Servizi E Di Beni E Interessi Passivi Corrisposti Agli Enti Finanziatori

3 3 Il settore di riferimento e mercati serviti

Oltre 30 anni passati in centri di calcolo di quasi tutte le Banche Italiane nello sviluppo di applicazioni IT ci consentono di mettere a disposizione un'esperienza significativa nel settore finanziario per qualsiasi ambito di intervento, dalla business analysis fino al rilascio in produzione di soluzioni integrate di eccellenza.

La dinamicità del mercato e i continui cambiamenti normativi e tecnologici ci hanno reso rapidi ed efficaci sia nella manutenzione evolutiva sui mainframe, sia nella progettazione di nuovi sistemi di Core banking. Ed è proprio qui che diamo il nostro meglio: nel capire le esigenze del Cliente adattandole al contesto e alle necessità di efficienza, funzionalità e trasparenza.

Dall'interfaccia finale con il correntista al gestionale più specifico, Tualba è in grado coprire tutte le tematiche primarie su cui si articolano le attività degli istituti di credito, sviluppando step by step soluzioni mirate e professionali. Nel dettaglio.

- Sportello e conti correnti
- Application management
- Fusioni
- Rapporti dormienti
- Variazioni condizioni economiche
- Rrasparenza
- Credito al consumo
- Calcolo taeg

Ci ha scelto:



XCert

XCert, la prima piattaforma gestionale per la certificazione di dati che permette di automatizzare i processi di lavoro basandosi sulla creazione di regole dinamiche garantendo:

- **profilazione utente per ruoli e responsabilità**
- **monitoraggio del data entry**
- **riduzione dei tempi di elaborazione**
- **riduzione degli errori di trascrizione o di calcolo**
- **aggiornamento univoco e in real time anche da più utenti**
- **azzeramento di duplicati e dei conflitti tra file**
- **tracciabilità in ottemperanza alle normative europee in materia di Privacy e Protezione dei dati**
- **leggibilità delle simulazioni in base a metriche e modalità predefinite per ogni utente**
- **reportistica dei risultati supporto per le attività di certificazione di riferimento**
- **supporto per le attività di certificazione di riferimento**

Grazie all'interfaccia semplificata dei fogli di calcolo, XCert offre grande versatilità e facilità d'uso, integrandosi perfettamente anche con qualsiasi architettura esterna per l'alimentazione automatizzata da più fonti, sempre nel rispetto delle policy di gestione dei dati.

XCert è propedeutico ad assistere gli Istituti di Credito per rispondere alla conformità alle direttive BCBS 239 e BANKIT 285 relative alla Data Quality. Dall'architettura di XCert derivano 3 applicativi specifici:

D Cert	Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata ai rapporti "Dormienti"
M Cert	Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata alla variazione massiva delle Condizioni Economiche
A Cert	Piattaforma di Gestione e Certificazione delle Autonomie in ambito Condizioni Economiche
E Cert	Piattaforma di Gestione e Certificazione della raccolta dati necessari tramite Workflow alla definizione di Causali/Transid e loro caratteristiche

Pensata per la gestione unificata delle variazioni massive delle condizioni economiche e gestionali applicate alla clientela, questa piattaforma offre soluzioni standardizzate per l'invio delle comunicazioni, definendo quali rapporti saranno modificati e come.

MCert prevede alcuni servizi specifici di grande utilità tra cui riscontro in real time rispetto al perimetro definito, la generazione di lettere campione e la possibilità verifica dell'impatto economico della massiva.

Il processo viene così notevolmente ridotto nelle sue fasi e si conclude con l'avvio delle attività interne necessarie per l'applicazione effettiva delle nuove condizioni informando gli interessati.

Altri prodotti Tualba

Tualba, implementa anche servizi nell'area Web 4.0, Internet of Things, Indoor e Real Time Localization: le tecnologie che modelleranno i consumi e le abitudini del prossimo futuro sono per noi già realtà.

Progettiamo infrastrutture all'avanguardia che mettono in dialogo tra loro dispositivi, persone e ambienti, offrendo soluzioni avanzate, altamente performanti, sempre su misura per qualsiasi settore.



WEB APP E MOBILE

Sviluppiamo ecosistemi web mirati su esigenze e obiettivi di crescita di ciascun business, aggiornati ai più recenti linguaggi digitali e integrati in piattaforme di facile utilizzo.



INTERNET OF THINGS

Facciamo dialogare tra loro macchine e dispositivi intelligenti, per migliorare la produttività e portare l'efficienza ai massimi livelli. Perché l'industria del futuro può essere già realtà.



REALTIME LOCATION SYSTEM

Sfruttiamo al meglio la tecnologia di localizzazione GPS di oggetti e persone all'interno degli spazi chiusi, consentendo il monitoraggio in tempo reale per migliorare sicurezza e redditività.

IMApp

Forniamo sistemi avanzati di localizzazione mobile, per guidare tramite smartphone ai punti di interesse, fornire informazioni utili o contenuti multimediali e realizzare attività di proximity marketing.

IMApp USB

IMApp UBS è l'evoluzione della piattaforma IMApp, che è alla base della prima App di microlocalizzazione (Musei di Palazzo Farnese) rilasciata in Italia su App Store e Google Play e di tutte le sue evoluzioni e declinazioni.

UBS è una piattaforma composta da un'infrastruttura di gateway, una serie di tag e un pannello di controllo per la gestione dei contenuti e il monitoraggio dei comportamenti delle persone e degli oggetti associati ai tag.

Se con IMApp sono gli utenti a spostarsi e a ricevere informazioni sui propri smartphone in prossimità di un tag, con UBS sono i tag a muoversi e i Gateway a registrarne la posizione. In entrambi i casi vi è un pannello web di gestione e controllo dei dati.

3 5 La catena di fornitura

Non qualificiamo fornitori esterni su aspetti di sostenibilità perchè il parco fornitori è ridotto.

I fornitori che incidono sul servizio di Tualba sono società di servizi indispensabili: finanziari, del diritto del lavoro, consulenza sicurezza sul lavoro e privacy, provider di servizi internet.

Tualba seleziona i fornitori in base a 4 criteri:

- **incidenza del fatturato**
- **servizio specialistico offerto (Sicurezza Sul Lavoro, Professioni Specializzanti)**
- **affidabilità (fiscale, diritto del lavoro, HSE, privacy)**
- **fornitori di utenze e materiale informatico**

Abbiamo suddiviso i fornitori in n. 3 categoria di importanza crescente da C a A, in relazione ai criteri di selezione indicati.

minore importanza

maggiore importanza

BENI DI CONSUMO
GENERICI

UTENZE ENERGIA
ELETTRICA

CONSULENZA FINANZIARIA

PUBBLICITÀ

PROVIDER INTERNET

CONSULENZA DIRITTO
DEL LAVORO

CONSULENZA SICUREZZA
AMBIENTE

CONSULENZA PRIVACY

FORNITORI HARDWARE

SERVIZI CONTROLLO
SICUREZZA

LICENZE SOFTWARE

I **criteri di sostenibilità** per la qualifica nella supply chain sono **assodati** per fornitori di utenze energetiche, di telecomunicazioni, di servizi internet e web.



4

TUALBA E L'AMBIENTE

- 4.1 Il contesto degli impatti ambientali
- 4.2 Le materie prime
- 4.3 I consumi energetici
- 4.4 Le emissioni
- 4.5 I rifiuti

4 1 Il contesto degli impatti ambientali

Gli impatti ambientali derivanti dall'attività dell'organizzazione sono scarsamente significativi, tipicamente derivanti da un'attività di servizi informatici eseguita da 27 dipendenti, collocata in una unica sede centrale, locata e non di proprietà aziendale. L'azienda è collocata in un centro polifunzionale nella prima periferia di Piacenza, raggiunta dal teleriscaldamento, che consente il facile accesso per il personale, sia con mezzi propri che con mezzi pubblici che a piedi.

I criteri di scelta del sito aziendale sono stati:

- la collocazione logistica per il facile raggiungimento dai dipendenti, anche a piedi
- la fornitura di teleriscaldamento al complesso polifunzionale
- la presenza dei servizi principali alla persona nella zona della sede aziendale: supermercati, ristoranti e bar, società utenze energetiche, banche, che agevolano il benessere lavorativo dei dipendenti

Gli impatti ambientali sono riconducibili ai seguenti aspetti:

1 Materie prime

La materia prima consumata è la carta.

2 Consumi energetici

Consumi da utilizzo civile/domestico che vengono calcolati e monitorati relativamente all' energia elettrica e all' energia termica delle utenze della sede aziendale, (Scope 2) Consumi di carburante per autotrazione della flotta aziendale per gli spostamenti dei dipendenti (Scope 3).

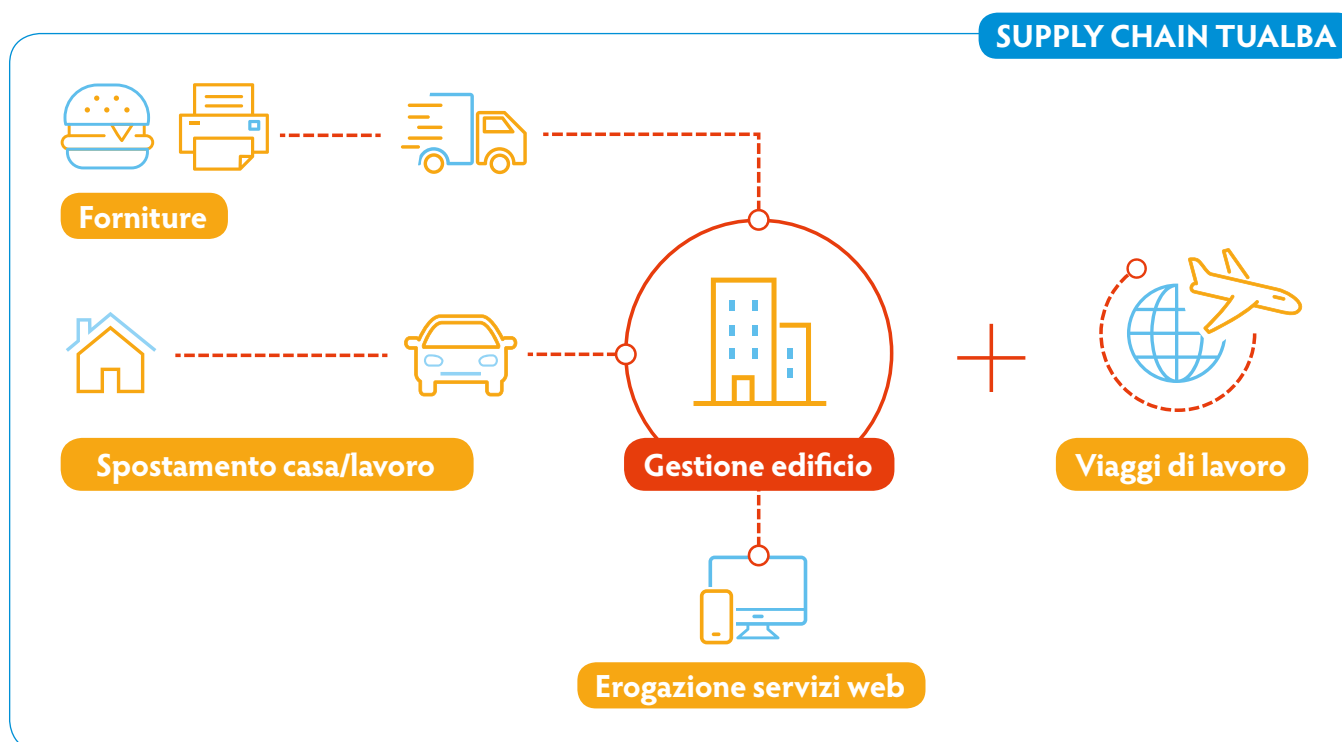
Il consumo di acqua dalla rete acquedottistica locale è determinato dalle esigenze della mensa interna aziendale e sei servizi igienici, tipicamente un uso domestico.

3 Emissioni indirette di GHG derivanti dai consumi energetici

Le emissioni in atmosfera della nostra attività sono esigue e il teleriscaldamento contribuisce alla riduzione di composti inquinanti in atmosfera, dal punto di vista puntuale.

4 Rifiuti prodotti durante l'attività di erogazione dei servizi, tipicamente in ufficio

- Raee
- Carta e cartone
- Materiale organico (dalla gestione dell'attività di mensa interna)
- Plastica
- Batterie esauste
- Toner



4 2 Le materie prime

L'unica materia prima acquistata è la carta.

La quantità di carta acquistata dal 2016 al 2019 è passata da una media di 250 kg a zero, grazie all'attuazione della politica "reduce waste paper". Per la mensa si utilizza materiale plastico di riciclo dal 2019. La nostra azienda si pone come obiettivo quello di privilegiare l'archiviazione informatica piuttosto che cartacea, in linea con l'attività lavorativa esercitata.

Per ridurre la plastica consumata attraverso l'utilizzo di bottiglie d'acqua, sono state acquistate delle borracce per i dipendenti e dei dispenser di acqua fornita dall'azienda.

4 3 I consumi energetici

Consumi energetici e Emissioni indirette di GHG derivanti dai consumi energetici.

I consumi energetici sono collegati ad un utilizzo civile/domestico di energia elettrica ed energia termica per riscaldamento e raffreddamento nella sede aziendale, situata all'interno di un centro polifunzionale che ospita varie attività di servizi.



Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Tualba ha attiva un utenza con il fornitore Hera Ambiente per l'energia elettrica e con il fornitore Iren Ambiente, per teleriscaldamento. L'energia è acquistata da fonti esterne all'organizzazione. L'incremento del consumo di energia elettrica dal 2018 al 2019 si attesta intorno al 8% e del 15% per l'energia termica, in relazione all'incremento della superficie occupata che si è estesa del 155%.

Sede Tualba dal 2019



	2017	2018	2019	
Superficie occupata	mq 204	mq 520	mq 520	
Consumo energia all'interno dell'organizzazione				
Energia elettrica	kwh 17660 GJ 64	kwh 20695 GJ 75	kwh 22268 GJ 80	218
Consumo di energia termica da teleriscaldamento e raffrescamento	kwh 19678 GJ 71	kwh 32005 GJ 115	kwh 36729 GJ 132	318

Il consumo di carburante (benzina e gasolio) per autotrazione delle vettura della flotta aziendale è collegato agli spostamenti dei dipendenti casa/lavoro e ai viaggi d'affari, limitati alle zone geograficamente limitrofe nel nord Italia.

Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

	2017	2018	2019	
Consumo energia all'esterno dell'organizzazione				
Gasolio autotrazione	lit 11603256 GJ 54511	lit 820933 GJ 27912	lit 872920 GJ 29679	112102
Benzina	0 0	lit 292160 GJ 9933	lit 331740 GJ 11279	21213
Totale	GJ 54511 km 95180	GJ 37845 km 66310	GJ 40958 km 72300	

Il consumo di acqua prelevata dalla rete acquedottistica locale è tipicamente un uso domestico: acqua reflua domestica come definita dal regolamento idrico comunale (Informativa 303-5).

	2017	2018	2019
Acqua prelevata da acquedotto comunale	m ³ 175 MLIT 0,000175	m ³ 171 MLIT 0,000171	m ³ 175 MLIT 0,000204

L'acqua prelevata e scaricata è classificata come acqua reflua domestica, pertanto Non è applicabile lo standard 306-1. Tutta l'acqua prelevata è scaricata nelle condotte fognarie comunali, a cui è allacciato il complesso residenziale secondo il regolamento dell'autità d'ambito di Piacenza.

Tualba non ha emissioni dirette di GHG perché acquista da fornitori esterni essendo situata in un centro polifunzionale.

4 4 Le emissioni

Le emissioni indirette derivano dall'elettricità e dal teleriscaldamento acquistato (Scope 2). Per il calcolo delle emissioni indirette di CO₂ imputabili alla produzione di energia elettrica e di energia termica da teleriscaldamento, sono state seguite entrambe le metodologie richieste da GRI Standards.

Sono state calcolate le emissioni di CO₂ con l'approccio Location Base, per cui al totale dell'energia elettrica e termica consumata, indipendentemente dalla fonte energetica di provenienza, viene applicato un coefficiente di emissione medio basato sulla produzione lorda nazionale.

L'approccio "Location-based" per l'energia elettrica prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica (coefficiente di emissione utilizzato per l'Italia pari a 321,3 gCO₂/kWh, Fonte: Fattori di emissione atmosferica di CO₂ e altri gas a effetto serra nel settore elettrico, ISPRA 280/2018)

L'approccio "Market-based" per l'energia elettrica prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra le Società del Gruppo ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per questo approccio è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale che per l'Italia è pari a 476,53 g CO₂/kWh (Fonte: European Residual Mixes 2018, AIB).

L'approccio "Location-based" per l'energia termica prevede l'utilizzo di un valore medio nazionale di fattore di emissione da teleriscaldamento proposto da ENEA (2018) è pari a 0,30 kg CO₂/kWh per teleriscaldamento. L'approccio "Market-based" per l'energia termica prevede per l'impianto di teleriscaldamento di Piacenza un valore pari a 0,225 (IREN 2015)

	2017	2018	
Conusimo energia elettrica	kwh 17660 GJ 64	kwh 20695 GJ 75	kwh 22268 GJ 80
F.E. MARKET BASED	kgCO ₂ e 5671 TCO ₂ e 6	kgCO ₂ e 6643 TCO ₂ e 7	kgCO ₂ e 7148 TCO ₂ e 7
F.E. LOCATION BASED	kgCO ₂ e 8410 TCO ₂ e 8	kgCO ₂ e 9851 TCO ₂ e 10	kgCO ₂ e 10600 TCO ₂ e 11
Totale	TCO ₂ e 14	TCO ₂ e 16	TCO ₂ e 18

L'incremento delle emissioni di Co₂ eq. per il consumo di energia elettrica è aumentato in modo poco significativo: 7% e per il consumo di energia termica non ci sono variazioni.

	2017	2018	2019
Energia termica teleriscaldamento	kwh 19678 GJ 71	kwh 32055 GJ 115	kwh 36729 GJ 132
F.E. MARKET BASED	kgCO ₂ e 5903 TCO ₂ e 6	kgCO ₂ e 9617 TCO ₂ e 10	kgCO ₂ e 11019 TCO ₂ e 11
F.E. LOCATION BASED	kgCO ₂ e 4428 TCO ₂ e 4	kgCO ₂ e 7212 TCO ₂ e 7	kgCO ₂ e 8264 TCO ₂ e 8
Totale	TCO ₂ e 10	TCO ₂ e 17	TCO ₂ e 19

Le emissioni di GHG derivanti dal consumo di benzina e gasolio per gli spostamenti dei lavoratori

Emissioni indirette ghg	KG CO ₂ EQ T CO ₂ EQ	11421 1,1421	8455 0,8455	9258 0,9258
-------------------------	---	-----------------	----------------	----------------

Per il calcolo dei kg di CO₂ eq Sono stati adottati i fattori di emissione tratti da "2008 Guidelines to Defra's GHG Conversion Factors: Methodology Paper for Transport Emission Factors."

Per contribuire alla riduzione di inquinanti GHG, abbiamo programmato l'acquisto di n. 4 vetture ad alimentazione ibrida.

Prevediamo di ridurre del 60.95% l'emissione di kg Co₂ eq in atmosfera.

Le modalità di lavoro privilegiate in Smart working ridurranno le emissioni di GHG perché si dimezzeranno gli spostamenti casa/lavoro.

Obiettivo

Prevediamo di ridurre del

60,95%

l'emissione di CO₂ nell'atmosfera

4 5 I rifiuti

I Rifiuti prodotti dalla nostra attività di servizi sono: **carta e cartone, materiale organico (dalla gestione dell'attività di mensa interna), plastica, batterie esauste, toner, RAEE.**

I rifiuti di carta, la plastica e il materiale organico sono classificati come rifiuti urbani domestici (RSU) e sono gestiti secondo il Regolamento del Servizio di gestione rifiuti urbani dell'Autorità d'ambito comunale, con la raccolta differenziata. per il recupero e riciclo.

La spesa per la tassa comunale legata alle quantità smaltite (tari comunale) è aumentata del 13 % dal nel 2019, in relazione all'aumento della superficie occupata dagli uffici, passata da 204 a 520 m².

TARI	2017	2018	2019
Dati delle bollette	1880	2015	2284
		+7,18%	+13,35%

I rifiuti RAEE prodotti da Tualba Srl sono: PC, stampanti, mouse, tastiere, monitor, smartphone.

Ad oggi non sono ancora stati smaltiti rifiuti RAEE.

Entro la fine del 2020, a seguito alle operazioni di inventario dei rifiuti RAEE in deposito temporaneo, procederemo al conferimento a società di riciclo e riuso specializzata nel recuperare varie frazioni di acciaio inox, materiale ferroso, frazioni di metalli non ferrosi (alluminio, rame, ottone e circuiti stampati), materiali contenenti rame, zinco, ottone, piombo e metalli preziosi, frazioni organiche come plastica, gomma, legno, tessuti e polveri, ricavabili dai RAEE.

I toner, posso essere classificati come rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi in accordo al Dlgs 151/2006, in relazione al codice CER attribuito dal produttore.

- 08 03 17* toner per stampa esauriti contenenti sostanze pericolose;
- 08 03 18 toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17.

La nostra organizzazione si impegna ad acquistare solo toner contenenti materiale non pericoloso.

Il toner esausto e le cartucce esaurite sono conservati in un apposito contenitore detto ecobox, destinate a contenere esclusivamente questo tipo di rifiuto. L'ecobox è stato svuotato una volta fra il 2017 e 2019, secondo le procedure del regolamento ATERSIR Comune di Piacenza per la gestione dei rifiuti urbani a cui sono assimilati i toner.

Obiettivo

Aderire al **Progetto Plastic free**
Piacenza di
Legambiente Piacenza,
per fornire la mensa
di prodotti
compostabili



INTRODUZIONE

I TEMI MATERIALI

PERFORMANCE ECONOMICHE

L'AMBIENTE

LE PERSONE

PRIVACY DEI CLIENTI

RESPONSABILITÀ SOCIALE



Rev. 00 del 04/04/2020
 Redatto da HSSE Manager (Health, Safety, Sustainability, Environmental Manager): Ing. Ballani Simona
 Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

POLITICA AMBIENTALE

Tualba Srl è una società di servizi, nel dettaglio una software house di 30 dipendenti, che genera impatti ambientali scarsamente significativi.

La sede di Tualba Srl è situata all'interno di un centro polifunzionale nel cuore della città di Piacenza, raggiunto dall'impianto di termovalorizzazione di Piacenza Tecnoborgo Spa di Iren Ambiente

Gli impatti ambientali derivanti dai consumi di energia elettrica, energia termica sono riconducibili ad un utilizzo civile. Ne deriva che le emissioni in atmosfera della nostra attività sono esigue e il teleriscaldamento contribuisce alla riduzione di composti inquinanti in atmosfera, dal punto di vista puntuale.

I rifiuti prodotti durante l'attività sono:

- ☒ RAEE
- ☒ CARTA E CARTONE
- ☒ MATERIALE ORGANICO (dalla gestione dell'attività di mensa interna)
- ☒ PLASTICA
- ☒ BATTERIE ESAUSTE
- ☒ TONER

I rifiuti di carta, la plastica e il materiale organico sono classificati come rifiuti urbani domestici (RSU) e sono gestiti secondo il Regolamento del Gestore comunale, con la raccolta differenziata.

La politica di gestione dei rifiuti RAEE prodotti, richiede un approccio più sostenibile, sono il rifiuto maggiormente impattante

Secondo il GRI 301, il contributo dell'organizzazione alla conservazione delle risorse può essere indicato dal suo approccio al riciclo, al riutilizzo e al recupero di materiali, prodotti e imballaggi.

Il contenuto dei RAEE (Riciclaggio di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche) offre diverse opzioni alle imprese di riciclaggio. Tali rifiuti contengono materiali pericolosi come piombo, mercurio o alcuni ritardanti di fiamma, nonché metalli preziosi come oro o argento.

I rifiuti RAEE prodotti da Tualba Srl sono: PC, stampanti, mouse, tastiere, monitor.

Crediamo che il conferimento a società di riciclo e riuso consenta di recuperare varie frazioni di acciaio inox, ferrosi e varie frazioni di metalli non ferrosi (alluminio, rame, ottone e circuiti



Rev. 00 del 04/04/2020
 Redatto da HSSE Manager (Health, Safety, Sustainability, Environmental Manager): Ing. Ballani Simona
 Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

stampati), raffinare materiali contenenti per esempio rame, zinco, ottone, piombo e metalli preziosi, frazioni organiche come plastica, gomma, legno, tessili e polveri.

Le apparecchiature da ufficio possono contenere sostanze nocive per l'ambiente, come i policlorobifenili (PCB), dannosi per la nostra salute, e gli idroclorofluorocarburi (HCFC), che impattano sull'ozono.

Per i motivi sopra elencati risulta opportuno che i rifiuti da ufficio vadano consegnati ad aziende autorizzate al loro trasporto, che si occuperanno del recupero nei centri di raccolta.

Un PC portatile ha una vita media di 4/6 anni e Dal 2016 al 2019 non sono ancora stati smaltiti.

E' in corso un operazione di inventariamento delle apparecchiature informatiche al fine di destinare i rifiuti al riciclo.

In ottica sostenibile, parte dei rifiuti RAEE ancora funzionanti, sono donati ad associazioni aventi scopo benefico (Associazioni Onlus del territorio).

I toner, posso essere classificati come rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi., in relazione al codice CER attribuito dal produttore.

- 08 03 17* toner per stampa esauriti contenenti sostanze pericolose;
- 08 03 18 toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17.

La nostra organizzazione si impegna ad acquistare solo toner contenenti materiale non pericoloso.

Il toner esausto e le cartucce esaurite sono conservati in un apposito contenitore detto ecobox, destinate a contenere esclusivamente questo tipo di rifiuto. L'ecobox è stato svuotato una volta dal 2016 ad oggi secondo le procedure del regolamento ATERSIR Comune di Piacenza per la gestione dei rifiuti urbani a cui sono assimilati i toner.

La nostra organizzazione sostiene un modello di "economia circolare", un modello economico nel quale i residui derivanti dalle attività di produzione e consumo sono reintegrati nel ciclo produttivo secondo una logica di piena rigenerazione delle risorse al fine di ridurre l'impatto umano sull'ambiente.

La quantità di carta acquistata dal 2016 al 2019 è passata da una media di 250 kg a zero, grazie all'attuazione della politica "reduce waste paper".

La nostra azienda si pone come obiettivo quello di privilegiare l'archiviazione informatica piuttosto che cartacea, in linea con l'attività lavorativa esercitata.

La stima eccessiva iniziale del fabbisogno di carta non ha reso necessario ulteriori acquisti.



Rev. 00 del 04/04/2020

Redatto da HSSE Manager (Health, Safety, Sustainability, Environmental Manager): Ing. Ballani Simona

Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

All'interno degli ambienti di lavoro sono presenti dei contenitori per la raccolta differenziata e tutti i lavoratori sono sensibilizzati sulla corretta gestione dei rifiuti.

Per ridurre la plastica consumata attraverso l'utilizzo di bottiglie, sono state acquistate delle borracce per i dipendenti e dei dispenser di acqua fornita dall'azienda.

Nella mensa sono in uso bicchieri in materiale riciclato.

Emissioni di inquinanti in atmosfera (Scopo 3 GRI Standard) definite come "Altre emissioni indirette derivanti dalle attività delle Società del Gruppo ma prodotte da fonti non appartenenti o non controllate dalle Società stesse, quali trasferte di lavoro e viaggi casa-lavoro dei dipendenti".

E' stato calcolato un contributo medio annuale di emissioni di CO₂ in atmosfera pari a: 7173 KG CO₂ EQUIVALENTE /KM

Per rinnovare i mezzi aziendali e ridurre l'impatto ambientale con un impegno in maniera concreta in favore della sostenibilità, alcuni veicoli nel 2020 sono stati sostituiti con alimentazione ibrida elettrica. Ciò consentirà una riduzione di CO₂ equivalente pari a 60.95 %

La sede aziendale, situata nel cuore della città, consente inoltre ai dipendenti, per la maggior parte residenti in città, di raggiungere la sede utilizzando la bicicletta o a piedi.

Emissioni di inquinanti in atmosfera (Scopo 2 GRI Standard) definite come "Le emissioni indirette di GHG (Scope 2) da consumo energetico possono comprendere, ma non si limitano, alle emissioni di CO₂ risultanti dalla generazione di elettricità acquistata o acquisita, riscaldamento, raffreddamento e vapore consumato da un'organizzazione".

Il consumo di Mw/h di energia termica da teleriscaldamento della nostra sede, rappresenta lo 0.05% della produzione energetica locale dell'impianto di Tecnoborgo.

Il contributo all'emissione di GHG in atmosfera a livello locale, al netto delle perdite di carico e di rivestimenti presenti in sede è dello 0.01% nel 2019 e 2018.

Per le emissioni in atmosfera di GHG dal consumo di energia elettrica il contributo di Tualba si attesta in media su 9 TCo₂/anno dal 2017 al 2019.

I consumi di energia elettrica dal 2017 al 2019 sono aumentati da 64 GJ a 80GJ come conseguenza dell'aumento della superficie occupata da 204 m² a 520 m²

La politica ambientale è revisionata annualmente in relazione alla variazione degli impatti ambientali ed è diffusa a tutto il personale aziendale.

Firma HSSE Ing. Ballani Simona

Firma Amministratore Unico Bernardo Sommariva



TUALBA E LE PERSONE

- 5.1 La cultura aziendale
- 5.2 I numeri dell'occupazione
- 5.3 Numero di assunzioni
- 5.4 Numero di cessazioni
- 5.5 Turnover in uscita
- 5.6 Turnover entrata
- 5.7 Categorie protette
- 5.8 Welfare aziendale
- 5.9 Congedi per maternità' e paternità'
- 5.10 Sicurezza sul lavoro
- 5.11 La formazione

5 1 La cultura aziendale

Le risorse umane sono considerate un valore primario per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo.

Tualba intende valorizzare tutti i dipendenti accrescendone le capacità, le competenze coerentemente con la strategia di sviluppo del business.

Tualba favorisce la crescita professionale, ponendo attenzione alle persone, evitando discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità ad ambo i sessi: perseguiamo lo sviluppo di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Mantenendo attenzione alla razionalizzazione dei costi, Tualba intraprende le iniziative

- Formazione continua e mirata rispetto alle necessità aziendali e delle necessità espresse dai lavoratori.
- Sistema premiante basato sul raggiungimento di obiettivi di team.
- Introduzione dello smart working, prima necessitato da esigenze di gestione dell'emergenza pandemia e poi adottato come modalità lavorativa per molti dipendenti.

Dipendenti
assunti a tempo
indeterminato

100%

37%
rappresentanza
femminile

5 2 I numeri dell'occupazione

Dipendenti suddivisi per genere	2017		2018		2019	
Numero di dipendenti	25		24		27	
Uomini	15	60%	16	67%	17	63%
Donne	10	40%	8	33%	10	37%

Il numero di dipendenti è aumentato di 3 unità nell'ultimo anno.
Il numero di dipendenti femminili rappresenta il 37 % del totale.

Dipendenti suddivisi per titolo di studio	2017		2018		2019	
Numero di dipendenti	25		24		27	
Laurea	4		5		6	
Uomini	3	16%	4	21%	4	22%
Donne	1		1		2	
Diploma	20		18		18	
Uomini	13	80%	11	75%	13	74%
Donne	8		7		7	
Licenza media	20		18		18	
Uomini	0	-	0	-	0	-
Donne	1		1		1	

I dipendenti diplomati rappresentano in media il 76 % del totale nell'ultimo triennio.
I dipendenti laureati rappresentano in media il 20% nell'ultimo triennio e sono in continua crescita.

Tualba non considera di importanza prioritaria il titolo di studio dei neoassunti, bensì le caratteristiche personali del candidato insieme alla valutazione del suo potenziale, contribuiscono al giudizio positivo.

Dipendenti suddivisi per inquadramento professionale	2017		2018		2019	
Numero di dipendenti	25		24		27	
Dirigenti	1		1		1	
Uomini	1	4%	1	4%	1	4%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
Impiegati e quadri	23		22		25	
Uomini	14	56%	14	58%	16	59%
Donne	9	36%	8	33%	9	33%
Operai	1		1		1	
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	4%	1	4%	1	4%

La maggior parte dei dipendenti rientra nella categoria impiegati e quadri: 59% uomini e 33% donne.

Dipendenti suddivisi per contratto	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Tempo determinato full time	0	0	0
Tempo determinato part time	0	0	0
Tempo indeterminato full time	22	21	22
Uomini	15	15	17
Donne	7	6	5
Tempo indeterminato part time	3	3	5
Uomini	0	0	0
Donne	3	3	5
Apprendistato full time	2	1	3
Uomini	0	0	2
Donne	2	1	1
Apprendistato part time	0	0	1
Uomini	0	0	0
Donne	0	0	1
Lavoro interinale	0	0	0
Collaborazioni a progetto	0	0	0
Stage	0	0	2
Uomini	0	0	2
Donne	0	0	0
Lavoratori autonomi	2	2	3
Uomini	2	2	2
Donne	0	0	1

Nessun dipendente è inquadrato **a tempo determinato**, segno dell'importanza che la nostra Organizzazione attribuisce alle persone e alla loro fidelizzazione.

Per favorire la conciliazione casa – lavoro, alcuni lavoratori hanno richiesto il **lavoro part-time**: il 18% del totale. Tualba ha implementato le modalità di smart working per favorire la modalità agile di lavoro.

Tutti sono coperti dal C.C.N.L. terziario – Confcommercio (dal 01/04/2015) testo unico vigente 26/9/2017.

Il **contratto di apprendistato** è utilizzato per l'inserimento dei giovani nel lavoro secondo la normativa in materia di diritto del lavoro nazionale, consentendo una formazione e un addestramento continuo necessario alla formazione della professionalità richiesta.

Tualba ospita periodicamente giovani **stagisti** per consentire ai giovani di acquisire strumenti di lavoro nel settore informativo della programmazione, in collaborazione con le Scuole Superiori del territorio.

Il **lavoro autonomo** è utilizzato per servizi di consulenza altamente specialistici, aventi incidenza fondamentale sul servizio di Tualba: consulenti informatici di servizi bancari e finanziari e consulenti sicurezza sul lavoro, ambiente, privacy e sostenibilità. Questi professionisti sono considerati appartenenti alla supply chain.

D.P.O.: Osservazione, valutazione e organizzazione della gestione del trattamento di dati personali e la loro protezione all'interno di dell'azienda. Per l'elenco dei principali compiti del DPO, si fa riferimento all'Art. 39 GDPR - Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE/2016/679).

R.S.P.P.: Coordinazione e gestione del Servizio di Prevenzione e Protezione, individuazione dei fattori di rischio, predisposizione del DVR ed elaborazione delle misure da adottare e mantenere negli ambienti di lavoro in linea con i dettami della vigente normativa nel settore della sicurezza sul lavoro. Per l'elenco dei principali compiti dell'R-SPP, si fa riferimento al D.Lgs. 81/08, in particolare agli articoli: 33 - 34 - 35.

CONSULENTE INFORMATICO: Consulenza informatica relativa a procedure Bancarie, in ambito di analisi funzionali, analisi tecniche informatiche e programmazione.

Dipendenti suddivisi per area geografica	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Residenti in provincia di Piacenza	24	22	24
Residenti in provincia di Lodi	1	1	2
Residenti in provincia di Cremona	0	1	1

Tutti i dipendenti si concentrano nella zona della sede aziendale: Piacenza e città limitrofe.

Dipendenti suddivisi per fascia d'età	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
<30	13 52%	8 33%	8 30%
31-40	4 16%	8 33%	11 41%
41-50	5 20%	4 17%	3 11%
>51	3 12%	4 17%	5 19%

Il 41% dei lavoratori ha un'età compresa fra 31 e 40 anni che risulta essere la fascia più numerosa insieme a quella under 30 anni. Tualba è una società giovane in espansione, che punta alla fidelizzazione del proprio personale.

5 3 Numero di assunzioni

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Numero di assunzioni	2	1	6
Uomini	0	1	3
Donne	2	0	3
<30	2	0	4
31-40	0	1	2
41-50	0	0	0
>51	0	0	0

Il numero di assunzioni ha un lento trend crescente dal 2018: in aumento del 22%, segno della continua crescita della presenza sul mercato e dell'ingresso di giovani lavoratori under 30, nell'area web App.

4 delle nuove assunzioni riguarda la fascia di età under 30%. Tutti i dipendenti neo-assunti provengono dalla zona della sede aziendale: Piacenza e province limitrofe.

5 4 Numero di cessazioni

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Numero di cessazioni	1	2	4
Uomini	1	0	3
Donne	0	2	1
<30	0	2	2
31-40	1	0	1
41-50	0	0	0
>51	0	0	1

Il monitoraggio della fascia di età maggiormente interessata dalle cessazioni non è significativa.

L'aumento del numero di dipendenti deriva dall'ampliamento delle commesse relative allo sviluppo di applicazioni web e mobile, che hanno consentito l'accesso al lavoro di giovani under 30.

L'aumento del numero di dipendenti ha reso necessario inserire nuove figure nell'organigramma aziendale: segreteria generale e key account, HSE manager.

L'attività di recruiting privilegia il canale delle scuole e università e la conoscenza con aziende di settore come garanzia di affidabilità. Tualba si impegna ad accrescere la professionalità e le competenze dei neo – assunti attraverso l'addestramento interno e la formazione.

5 5 Turnover in uscita

	2017		2018		2019	
Numero di dipendenti	25		24		27	
Numero di cessazioni	1		2		4	
Tasso di turnover in uscita	4%		8%		15%	
Numero di cessazioni	1		2		4	
Uomini	1	100%	0	0%	3	75%
Donne	0	0%	2	100%	1	25%
<30	0	0%	2	0%	2	50%
31-40	1	100%	0	0%	1	25%
41-50	0	0%	0	0%	0	0%
>51	0	0%	0	0%	1	25%

Il tasso di turn over in uscita nel 2019 riguarda maggiormente gli uomini: 75% e nella fascia di età under 30: 50%

5 6 Turnover in entrata

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Numero di assunzioni	2	1	6
Tasso di turnover in uscita	8%	4%	26%

Il tasso di turn over in entrata mostra un trend crescente: 22%.

Totale assunzioni		2		1		6	
Uomini	tasso turnover in entrata uomini	0	0%	1	100%	3	50%
Donne	tasso turnover in entrata donne	2	100%	0	0%	3	50%

Le assunzioni sono bilanciate fra uomini e donne.

Totale assunzioni	2		1		6	
<30	2	100%	0	0%	4	66%
31-40	0	0%	1	100%	2	33%
41-50	0	0%	0	0%	0	0%
>51	0	0%	0	0%	0	0%

Le nuove assunzioni riguardano per il 66% la fascia di età under 30 e per il 33% la fascia di età compresa fra 31 e 40 anni.

Tutti i lavoratori provengono da Piacenza e zone limitrofe.

Nel triennio 2016 – 2019 non si è registrato alcun episodio di discriminazione.

5 7 Categorie protette

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Categoria protetta	1	1	1
Uomini	0	0	0
Donne	1	1	1
Categoria vedove e orfani	0	0	0

Secondo gli obblighi di legge è necessario assumere un lavoratore appartenente alle categorie protette ogni 15 lavoratori impiegati. (legge 68/99)

Tualba si impegna ad agevolare l'ingresso di personale disabile all'interno del proprio organico.

5 8 Welfare aziendale

Consideriamo la cura del benessere dei dipendenti e collaboratori come un fattore determinante per un business sano e in crescita: il welfare in azienda rappresenta oggi uno dei principali strumenti a disposizione per favorire la conciliazione lavoro-vita privata dei dipendenti, nonché un mezzo tramite il quale aumentarne il potere d'acquisto e, attraverso il miglioramento del clima sul posto di lavoro, favorire anche la diminuzione di turnover e assenteismo.

Le scelte di welfare si incentrano su:

- Assistenza sanitaria integrativa del Sistema Sanitario Nazionale: per il dipendente e il proprio nucleo familiare, programma denominato "TOTALCARE EVO" di Mutua MBA;
- Previdenza complementare: versamenti aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare

ADESIONI AL WELFARE: 26% dei dipendenti

MACCHINA AZIENDALE AI QUADRI: 4/27

La qualità dei benefit erogati ai dipendenti è un fattore chiave per la permanenza in azienda del personale

5 9 Congedi per maternità e paternità

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Congedo parentale	0	1	0
Uomini	0	0	0
Donne	1	1	1
Rientro al termine del congedo	0	1	0
Tasso di rientro	0%	100%	0%

La voce del tasso di rientro per congedo parentale non è significativa: solo una persona ne ha usufruito nel triennio.

Il calcolo del retention rate non è significativo di conseguenza.

5 10 Sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro è un tema rilevante per i dipendenti e per i nostri stakeholder.

Attraverso survey tematici somministrati ai lavoratori è risultato evidente l'interesse per il tema della sicurezza sul lavoro.

Non è applicato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo standard internazionali ed europei.

Valutazione dei rischi

Tualba ha aggiornato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori effettuate ai sensi dell'art.28 del D.lgs 9 Aprile 2008 n. 81

Il documento di valutazione del rischio viene elaborato tenendo conto delle procedure standardizzate del 2013 di cui all'art. 29 comma 5 D.lgs 81/2008 e s.m.i. previste dal Decreto interministeriale 30 novembre 2012 e delle modalità di valutazione della norma tecnica NORMA UNI EN ISO 12001-1 e UNI 11230: Gestione del rischio.

A tale scopo si fissano alcuni criteri di gestione del rischio che possono essere riassunti come segue:

- la sicurezza del personale ha importanza primaria.
- qualsiasi rischio che possa avere conseguenze gravi, in termini di vita umana o di lesioni permanenti, va ridotto al minimo al di là di ogni altra considerazione di carattere economico o normativo.

- i rischi aventi probabilità di accadimento significativo, anche con conseguenze limitate vengono affrontati adeguando in modo puntuale le strutture e le attrezzature agli standard normativi disponibili.
- i rischi di lieve entità, relativamente alle conseguenze, anche se con probabilità ridotta, vengono affrontati mediante procedure interne di prevenzione e con addestramento del personale

I rischi e le misure di prevenzione e protezione sono gestiti secondo le buone prassi e le linee guida nazionali ed europee.

Le valutazioni sono eseguite dal RSPP interno che è il riferimento di tutti i lavoratori per segnalazioni di pericoli o disagi.

Servizi di medicina del lavoro

I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica secondo le periodicità stabilite dal medico competente che presenta un protocollo sanitario annuale.

I lavoratori non sono esposti a significativi rischi per la salute e la sicurezza.

Le cartelle sanitarie sono coperte dal segreto professionale e dalla riservatezza e gestite in busta chiusa presso lo studio del medico competente. Al termine del rapporto lavorativo, sono restituite al lavoratore.

Giudizi di idoneità espressi per mansione dalla sorveglianza sanitaria:

	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Programmatori informatici - impiegati amministrativi	15	10	16	8	17	9
Addetti alle pulizie	0	0	0	0	0	1
Tot dipendenti in organico	25		24		27	
Visite preassuntive ai programmatori e impiegati	1	1	0	1	3	3
Totale visite preassuntive	2		1		6	
Visite periodiche ai programmatori e impiegati	1	3	4	1	1	0
Totale visite periodiche	4		5		1	
TOTALE VISITE ANNUE	6		6		7	

I rischi dell'attività sono bassi, e l'età dei lavoratori è largamente under 50, tali per cui il medico competente ha impostato una sorveglianza sanitaria quinquennale.

I dipendenti hanno la possibilità di richiedere accertamenti sanitari supplementari qualora sia possibile collegamento con l'esposizione lavorativa valutata dal medico competente.

La riunione periodica fra le figure della sicurezza è svolta annualmente per condividere necessità, proposte di miglioramento alle eventuali criticità avanzate.

I lavoratori partecipano alla gestione della sicurezza attraverso la somministrazione di survey tematici di autovalutazione su:

- rischio VDT
- ergonomia
- stress da lavoro correlato

impostati secondo i riferimenti di:

- Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato (recepito il 9 giugno 2008)
- le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (18 novembre 2010).

- Guida Operativa per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro – correlato” e la proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro correlato del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro dell'ISPES

Infotuni sul lavoro

Negli ultimi 3 anni non si sono registrati infotuni.

I dati sono aggregati secondo il metodo INAIL che richiama la norma UNI 7249:2007

	2017	2018	2019
Numero di dipendenti	25	24	27
Ore lavorate all'anno	40279	40986	41592
Numero infotuni > 3 giorni	0	0	0
Giorni di invalidità temporanea	0	0	0
Infotuni mortali	0	0	0
I.I.	0	0	0
I.F.	0	0	0
I.G.	0	0	0
D.M.	0	0	0

LEGENDA INDICI INFOTUNISTICI INAIL

$$\text{I.F. - Indice di Frequenza} = \frac{\text{n° infotuni}}{\text{n° ore lavorative}} \cdot 100000$$

$$\text{I.I. - Indice di Incidenza} = \frac{\text{n° infotuni}}{\text{n° addetti}} \cdot 100$$

$$\text{D.M. - Durata Media} = \frac{\text{n° giorni infotunio}}{\text{n° infotuni}}$$

$$\text{I.G. - Indice di Gravità} = \frac{\text{n° giorni infotunio} + \text{gravità invalidità} \times 75}{\text{n° ore lavorate}} \cdot 1000$$

Nel triennio trascorso:

- Nessun decesso
- Nessun infotunio sul lavoro
- Nessuna malattia professionale
- Segnalazioni della sorveglianza sanitaria: pericolo muscolo scheletrico blando
- 1 quasi incidente in itinere nel 2017 senza conseguenze

Valutazione dello stress da lavoro

Ad ogni lavoratore è stato sottoposto un questionario anonimo per la verifica degli indicatori del benessere lavorativo secondo le indicazioni dell'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato (recepito il 9 giugno 2008)

Non si segnalano vertenze disciplinari né istanze giudiziarie di licenziamento, segno di un clima di benessere lavorativo

Il numero dei lavoratori è aumentato e proporzionalmente le assenze per malattia.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

I lavoratori di Tualba hanno eletto un loro rappresentante interno che partecipa alla riunione periodica annuale ed è costantemente formato

Formazione sicurezza sul lavoro dei lavoratori

Tutti i lavoratori hanno ricevuto la formazione generale e specifica di 8 ore per il rischio basso secondo l' Accordo Stato Regioni del 21/12/2011

Sono stati formati:

- **gli addetti alle emergenze antincendio: 16ore**
- **primo soccorso: 12 ore**
- **rappresentante dei lavoratori: 32 ore**
- **276 ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, fra il 2017 e 2019 delle quali 108 ore nel 2019**

5 11 La formazione

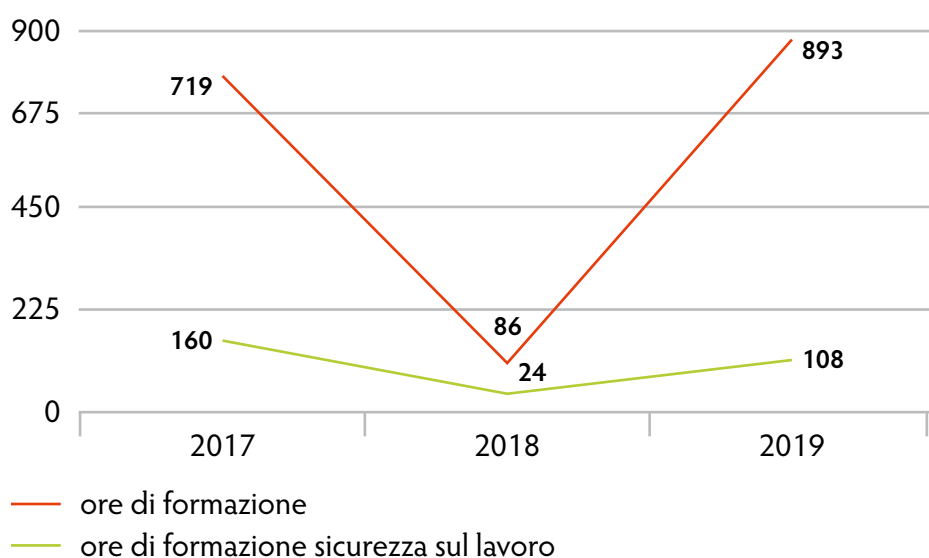
Areaweb	143	Gli argomenti su cui è stata erogata formazione riguardano l'area tecnico informatica, l'area gestionale, la lingua inglese, la sicurezza sul lavoro e la privacy.			
IT	28				
Gestionale	263				
Comunicazione	32				
Privacy	416				
Inglese	524				
Sicurezza	292				
TOTALE	1698				
			2017	2018	2019
		Numero di dipendenti	25	24	27
		Ore di formazione	719	86	893
		Ore di formazione per dipendente	29	4	33
		Ore di formazione sicurezza sul lavoro	160	24	108
					Tot.
					1698

- **1698 ore di formazione erogate nel triennio 2017 -2019**
- **893 ore di formazione erogate nel 2019**

416 ore di formazione in materia di privacy erogata da docenti qualificati in materia di sicurezza e privacy (d.im. 06/03/2013 e enti di formazione riconosciuti nel sistema nazionale di accreditamento nazionale)

In media sono erogate 22 ore di formazione per dipendente nel triennio.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE



Nel triennio, in media sono erogate
22 ore
di formazione per dipendente

Ore di formazione per dipendente

- 2017 29
- 2018 4
- 2019 33

		2018	2019	Tot.
Totale ore erogate	2017	86	893	1698
Uomini	558	24	589	1171
Donne	161	62	304	527
Dirigenti	0	0	0	
Impiegati e quadri	558	78	893	1529
Operai	0	8	0	8
Ore medie	0	1	0	
Uomini	37	2	35	
Donne	16	8	30	
Dirigenti	0	0	0	
Impiegati e quadri	24	4	36	
Operai	0	8	0	

La formazione viene erogata sia durante le ore di lavoro che al di fuori, in relazione alle possibilità organizzative e pagate dall'azienda

La Valutazione dell'efficacia della formazione viene espressa dal dipendente attraverso la scheda di valutazione del corso, alla fine di esso e dal direttore operativo in sede di valutazione annuale del dipendente.

Programmi di aggiornamento delle competenze

Tualba ha sentito l'esigenza di passare da un sistema formativo che non fosse una somma di corsi, che incidono principalmente sulle risorse finanziarie, ad un sistema d'interventi coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi Aziendali.

Tale approccio avrà pieno sviluppo a partire dal 2020.

Il programma di formazione si propone di:

- aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'azienda e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi.

Sono state analizzate le necessità formative del personale attraverso questionari specifici, somministrati individualmente, da cui è emerso che le aree di interesse sono:

- Corso Approccio Agile di Sviluppo Applicativo
- Corso Online SEO training - Yoast
- Corso Cics e DB2 IBM avanzato
- Corso personalizzato discipline Amministrative e Fiscali
- Corso Tecniche di Vendita
- Corsi sicurezza sul lavoro: Preposto, Aggiornamento Rappresentante dei lavoratori, Stress da lavoro correlato.

- Corso sui principi della sostenibilità
- Corso sulle misure della cyber security per la garanzia della riservatezza

Ogni lavoratore avrà la possibilità di auto gestirsi la formazione attraverso la scelta del corso e il periodo di formazione attraverso un confronto con il proprio responsabile, per garantire la coerenza rispetto alle necessità formative che l'azienda intende soddisfare.

Valutazione periodica delle performance

Tualba premia i comportamenti e i risultati positivi.

Le valutazioni di dettaglio secondo un processo strutturato saranno avviate a partire dal 2020 secondo il Sistema premiante Tualba ed. 1/2019.

La valutazione avviene su obiettivi e competenze

La valutazione delle competenze del 2019 è stata condotta dal Direttore Operativo sul raggiungimento di obiettivi specifici individuali e di team.

Il 100% dei lavoratori ha centrato gli obiettivi attesi su progetti in corso.

Dipendenti suddivisi per genere	2017	2018	2019	
Numero di dipendenti	25	24	27	
Uomini	15	16	17	
Donne	10	8	10	
Dipendenti valutati sulle performance	0	0	25	93%
Dipendenti suddivisi inquadramento professionale				
Dirigenti	1	1	1	
Diringenti valutati sulle performance	0	0	0	0%
Impiegati e quadri	23	22	25	
Impiegati e quadri valutati sulle performance	0	0	25	100%
Operai	1	1	1	
Operai valutati sulle performance	0	0	0	0%

Tualba premia i comportamenti e i risultati positivi.

Le valutazioni di dettaglio secondo un processo strutturato saranno avviate a partire dal 2020 secondo il Sistema premiante Tualba ed. 1/2019.

La valutazione avviene su obiettivi e competenze

La valutazione delle competenze del 2019 è stata condotta dal Direttore Operativo sul raggiungimento di obiettivi specifici individuali e di team.

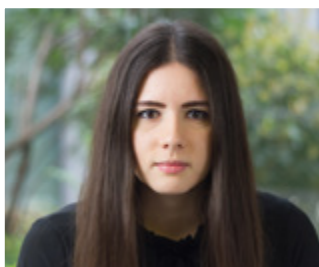
Il 100% dei lavoratori ha centrato gli obiettivi attesi su progetti in corso.



INTRODUZIONE



I TEMI MATERIALI



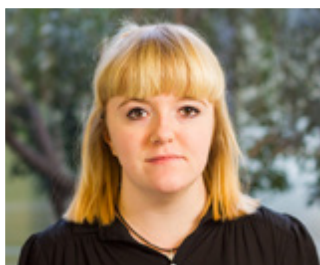
PERFORMANCE ECONOMICHE



L'AMBIENTE



LE PERSONE



PRIVACY DEI CLIENTI



RESPONSABILITÀ SOCIALE



6 PRIVACY DEI CLIENTI

La privacy dei clienti è un indicatore della qualità del servizio offerto ai Clienti Principali.

Tualba pone grande attenzione al rispetto del Regolamento Europeo in materiale di protezione dei dati, allo sviluppo delle misure di sicurezza secondo la E-Directive.

Non si sono registrate violazioni di dati o perdite di dati dei clienti.

La nostra Organizzazione a garanzia della privacy dei dati dei Clienti, ha nominato un data protection officer qualificato secondo la norma UNI 11697: 2017 e inserito negli elenchi Cepas.

Svolgiamo assessment periodici di vulnerabilty del nostro sistema informatico secondo le procedure della norma ISO/IEC 27001:2017 con esiti positivi.

7

TUALBA E LA
RESPONSABILITÀ SOCIALE

Tualba sostiene l'Associazione Onlus Oltre L'Autismo attraverso periodiche donazioni. L'azienda vuole trasmettere il messaggio che attraverso la solidarietà sociale è possibile migliorare la qualità della vita e creare valore nel medio lungo termine. Tualba dal 2019 sottopone le proprie performance di sostenibilità alla **valutazione e verifica di Ecovadis** al fine di ottenere un rating di Sostenibilità nella supply chain di riferimento.

Con la presente l'Associazione Oltre l'Autismo Onlus di Piacenza, desidera ringraziare sentitamente la Ditta Tualba S.r.l. per la generosa donazione.

E' grazie a donazioni e aiuti economici, che l'Associazione oggi può sostenere progetti con continuità e costruire percorsi ad hoc pensati per venire incontro alle loro diverse necessità, sostenendo le famiglie in un difficile cammino.

Gli obiettivi della nostra organizzazione di volontariato, costituita principalmente di famiglie, sono molteplici, siamo impegnati nella realizzazione di progetti per l'autonomia e per il tempo libero, dai Laboratori di danzaterapia al progetto di baskin alle uscite sul territorio, alle attività pre-lavorative, ma oggi risulta prioritario anche raccogliere sempre più fondi per la costruzione della "CASA DI VITA".

Una struttura che consentirà ai nostri figli di vivere in un ambiente accogliente e con percorsi strutturati per coltivare i propri talenti, anche quando noi genitori non saremo più in grado di sostenerli.

Con l'aiuto della Vostra lauta donazione, ci dimostrate che siete persone, come noi, che credono nella solidarietà e possiamo sperare di costruire un futuro più dignitoso per i nostri figli.

Vi ringraziamo nuovamente per il vostro generoso contributo.

Piacenza, 19-11-2019

Associazione "Oltre l'Autismo" - ONLUS

La Presidente

Tualba ha migliorato la valutazione delle proprie performance di sostenibilità, ottenendo la **medaglia di argento Ecovadis**.



**MEDAGLIA DI BRONZO
ECOVADIS 2019**



**MEDAGLIA D'ARGENTO
ECOVADIS 2020**

Obiettivo

Migliorare il proprio
score di sostenibilità

Conclusioni

Tualba ha iniziato il percorso della sostenibilità consapevole che ci sono aree di miglioramento e nuovi importanti obiettivi da raggiungere, come la gestione della valutazione dei dipendenti secondo criteri dichiarati e condivisi, l'approccio condiviso dei temi di sostenibilità con i nostri stakeholder, la continua attenzione agli impatti generati dalla nostra attività.

Tualba ha voluto comunicare ai propri stakeholder e alla comunità locale, che nonostante la piccola dimensione della nostra organizzazione, i valori di Sostenibilità possono essere assunti anche da una piccola azienda, per ispirare garanzia di solidità ai nostri clienti.

Per la realizzazione grafica e l'impaginazione del documento hanno collaborato:
Valentina Zurla valentina.zurla@gmail.com - Progetto grafico e impaginazione

Luigi Ciambriello fotografie pp. 16, 17, 18, 24, 36, 39

Referenze iconografiche Shutterstock, Adobe Stock

Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report



HSSE Manager: Ing. Ballani Simona
sustainability@tualba.it



Tualba Srl Sede legale: Via Calciati 13, 29122 Piacenza

GRI Content Index

In Accordance - Core Option

Il presente rapporto è stato redatto in conformità agli standard GRI, opzione "core".

Indicatori	Descrizione	Pagina	
INFORMATIVA GENERALE			
102-1	Nome dell'organizzazione	1	
102-2	Sede principale	18, 39	
102-3	Attività, marchi, prodotti e servizi	3, 13, 14	
102-4	Paesi di operatività	3	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	6, 7	
102-6	Mercati serviti	12	
102-7	Dimensioni dell'organizzazione	6	
102-8	Informazioni su impiegati e altri lavoratori	25, 26, 27, 28	
102-9	Catena di fornitura	15	
102-10	Modifiche significative dell'organizzazione e relativa catena di fornitura	6	
102-11	Principio e approccio previdenziale	2, 17	
102-12	Iniziative esterne	-	
102-13	Partecipazioni ad associazioni di categoria	-	
102-14	Dichiarazione dell'organo decisionale	3, 4	
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	5, 8, 21	
102-18	Struttura della Governance	6	
102-40	Elenco degli stakeholder del Gruppo coinvolti dall'organizzazione	4	
102-41	Contratti collettivi di lavoro	26	
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	4	
102-43	Approccio dell'organizzazione nel coinvolgimento degli stakeholder	2	
102-44	Argomenti chiave e preoccupazioni sollevate durante il coinvolgimento degli stakeholder	2, 4	
102-45	Entità incluse nel bilancio consolidato	2, 4	
102-46	Spiegazione del processo di definizione del contenuto del report e del perimetro	2	
102-47	Elenco degli aspetti materiali identificati	9	
102-48	Riformulazioni delle informazioni	-	Omissione: primo report
102-49	Modifiche significative dei temi materiali e del relativo perimetro rispetto all'anno precedente	-	Omissione: primo report
102-50	Periodo di riferimento	2	
102-51	Data dell'ultimo report	-	Omissione: primo report
102-52	Ciclo delle relazioni	2	
102-53	Contatti utili per domande relative al report	39	
102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standard	2	

102-55	GRI Content Index	40
102-56	Attestazione della società di revisione	-

PERFORMANCE ECONOMICA

Performance economica

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	11, 12
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	11, 12
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	11

AMBIENTE

Consumo materie prime

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	17
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	17
301-1	Materie prime	17

Consumo energia

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	17, 18
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	17, 18
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	18

Emissioni di inquinanti

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	19
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	19
305-2	Emissioni indirette GHG (scope 2)	19
305-3	Altre emissioni indirette GHG (scope 3)	20

Rifiuti e smaltimenti

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	20
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	20
306-1	Scarico idrico per qualità e destinazione	18
306-2	Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	20

SOCIALE

Occupazione

103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	25, 26, 27
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	25, 26, 27
401-1	Nuovi impiegati assunti e turnover	27, 28, 29

Salute e sicurezza sul lavoro

401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno	29
103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	2, 9, 10
103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	30
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	30
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza	30
403-3	Servizi di medicina del lavoro	31
403-2	Individuazione dei pericoli, valutazione del rischio e analisi degli incidenti	30
403-4	Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione relativa alla salute e sicurezza	32
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	33
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	32
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	-
403-9	Infortuni sul lavoro	32
403-10	Malattie professionali	32