tualba
Web e ICT Consulting

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2021

REDATTO DA:	Bernardo Sommariva / Francesca Bruni / Sandro Zurla
IN COLLABORAZIONE CON:	Dott.ssa Loredana Bossi
REV. 00 EMISSIONE **REV. 01 REVISIONE**	08/01/2020 07/02/2022

N.B. *Alcuni dati del 2021 sono calcolati in base alle informazioni disponibili o presunte a gennaio 2022 in attesa dei documenti ufficiali, di legge prodotti successivamente*

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 Rapporto di Sostenibilità di Tualba Srl (d'ora in avanti denominata Tualba) ed esprime le sue principali performance di sostenibilità.

Tualba 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 2019, 2020, 2021.

Tualba ricorre raramente 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 28/12/2021. Il 2020 è stato l'anno zero di rendicontazione e ha analizzato il triennio "2017 – 2019)". Il presente documento fa riferimento al triennio "2019 – 2021". Il riferimento metodologico per la redazione del report sono i GRI Sustainability reporting Standards, pubblicati nel 2016-2018, secondo l'opzione "in accordance Core".

1 2 Il profilo dell'organizzazione

Tualba 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 è una software house che sviluppa progetti innovativi in ambito mainframe, 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 reti e di banche dati, sviluppati sia su reti private di computer che su sistemi di reti pubbliche, Internet, intranet.

La società è organizzata in **due 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 corso del 2021.

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

Medaglia d'argento EcoVadis 2021

1 3 Lettera agli stakeholder dall'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 vuole essere presente sul mercato di settore, dedicando attenzione ai propri interlocutori interni ed esterni nell'ottica di un approccio sostenibile nel contesto socioeconomico 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 della condivisone come obiettivi prioritari condivisi.

Tualba è una piccola impresa di una trentina di dipendenti, la nostra attività si svolge all'interno di uffici situati in un centro polifunzionale 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 m^2 a 320 m^2 nell'anno 2017.

A fronte di un necessario aumento del numero di mezzi della flotta aziendale, si è optato per l'acquisto di vetture ad alimentazione ibrida al fine di consentire una riduzione di CO_2.

Bernardo Sommariva

Il nostro contributo al miglioramento degli impatti ambientali è rappresentato dalla scelta di fonti energetiche a bassa emissione di CO_2 sia per l'utenza di sede sia per il parco auto aziendali. Tutte le scelte ambientali sono finalizzate al minor impatto possibile: gestione rifiuti RAEE e consumi energetici. Il nostro contributo al miglioramento della qualità degli impatti ambientali (consumi) viene fornito attraverso una politica di inserimento, 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 socioeconomico in materia di protezione dei dati ci spingono a migliorare costantemente 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:

- presa in carico delle spese e della gestione relative alle necessità informatiche delle associazioni Oltre l'autismo e Cooperativa sociale San Giuseppe;
- sostegno alle iniziative giovanili locali socioculturali;
- sponsorizzazione AVIS Piacenza finalizzata alla realizzazione di infrastrutture di una scuola per l'infanzia per emergenza COVID.

I progetti solidali

I VIAGGIATTORI

Oltre l'autismo

ORIZZONTE DEGLI EVENTI

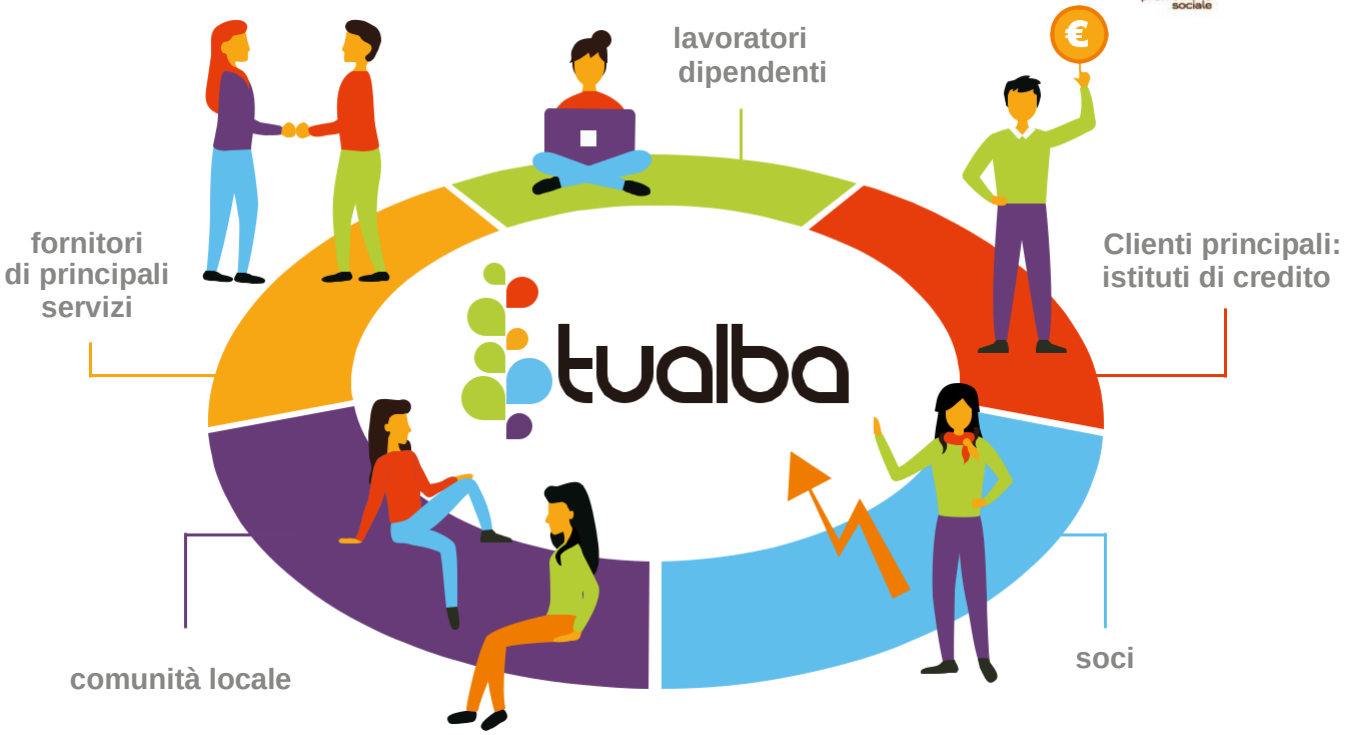
COOPERATIVA SOCIALE SAN GIUSEPPE

AVIS Provinciale Piacenza

CURIOSAMENTE associazione promozione sociale

1 4 Il coinvolgimento degli stakeholder

Partendo 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 benchmarking** 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**.

tualba
Web e ICT Consulting

Rev. 01 del 19/07/2021

Redatto da HSE (Health, Safety & Environment) Manager: Dott.ssa Loredana Bossi

Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

POLITICA DI SOSTENIBILITA'

Tualba 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, in armonia con la vita sociale e famigliare dei singoli, direttamente collegato alla capacità di garantire continuativamente la Qualità del servizio offerto.
L'Azienda si impegna a aderire a Regolamenti, Linee Guida e Buone Pratiche nazionali, europee e internazionali per uno sviluppo sostenibile dell'economia.

Tualba 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 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 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 rispetti ai valori aziendali e ai valori condivisi con i nostri stakeholder.

L'amministratore Unico
Bernardo Sommariva

POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

Tualba, 2021

> **La missione dell'Azienda consiste nella valorizzazione delle persone come bene primario in armonia con la vita sociale e famigliare dei singoli**

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

1 5 Highlights

Society overview
- Ricavi (previsione 2021): € 2.342.383,98
- Identificazione di una strategia di sostenibilità
- Presenza del comitato di sostenibilità

Performance ambientale
- Riduzione consumo CO_2 equivalenti
- Politica di riciclaggio dei rifiuti RAEE (politica ambientale)

Performance sociale
- 27 dipendenti
- 100 % assunti a tempo indeterminato
- 37% rappresentanza femminile

Iniziative nel territorio
- Sostegno ad associazione no profit di promozione sociale
- Sostegno ad AVIS Piacenza
- Contributi ad associazioni no profit culturali

1 6 La struttura di Tualba e la governance

2012 TUALBA viene fondata da 3 soci

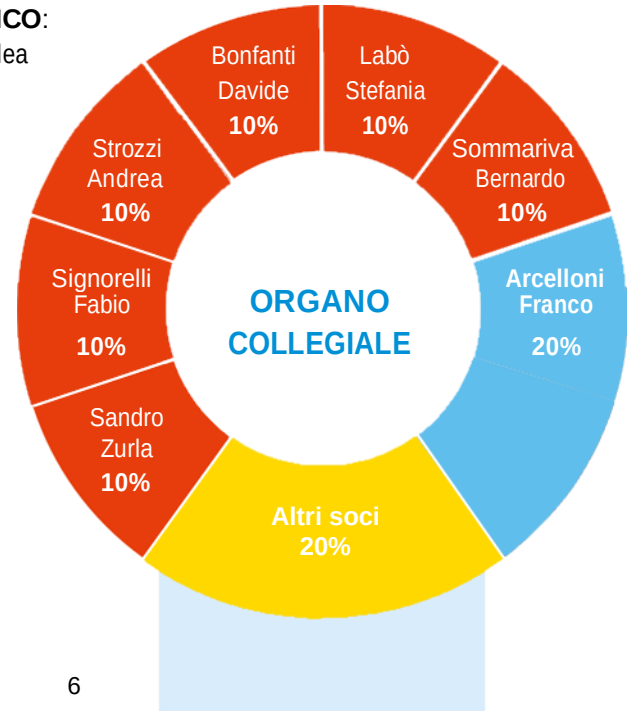
2013 Acquisizione **MF Team**

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

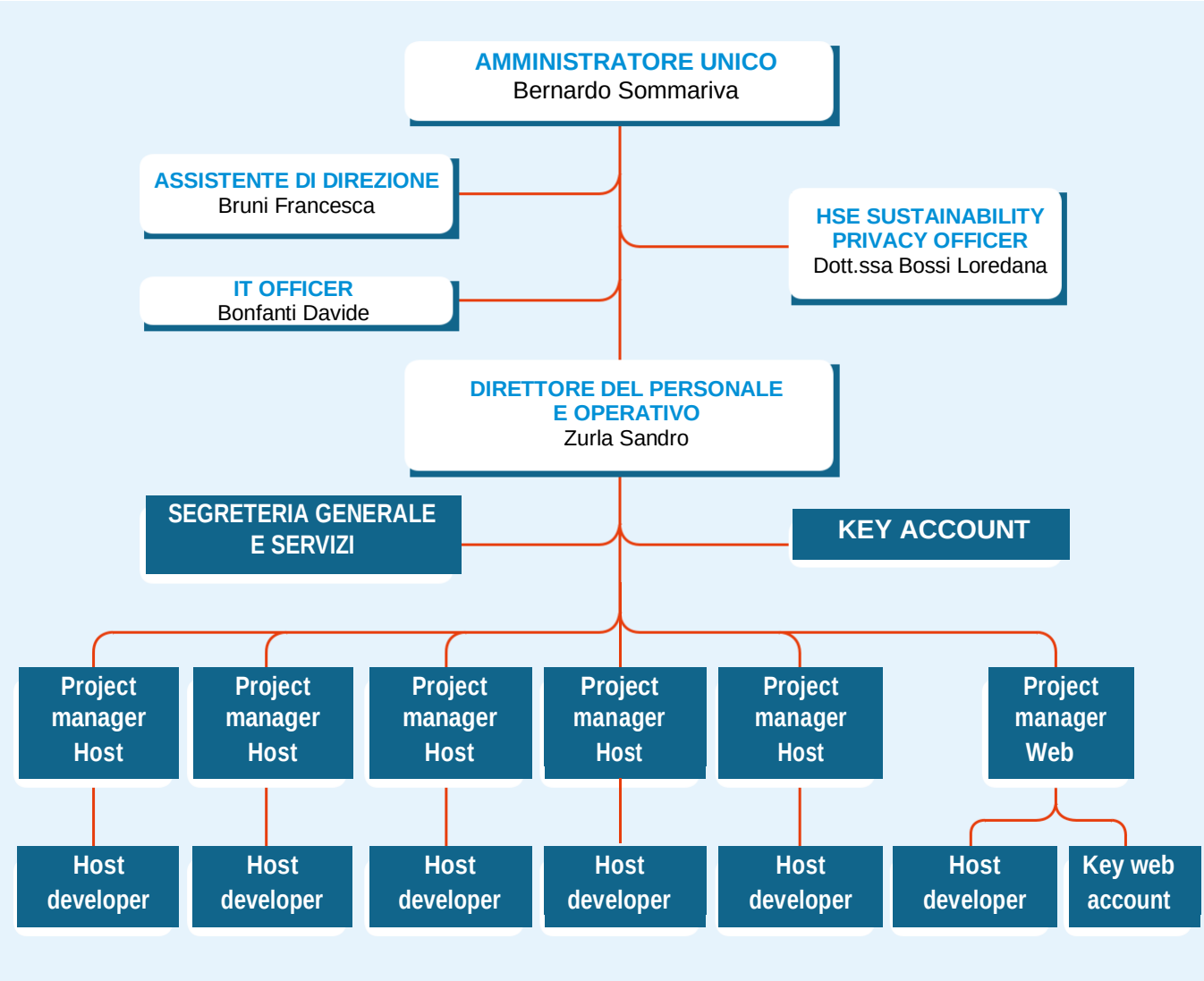
2015 Acquisizione **Ultraviolet**, società operante nella consulenza delle tecnologie informatiche e nella produzione di software

2012 — 2021

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 patti sociali.



1 8 L'organigramma



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

- **HOST DEVELOPER** – Ambiente di sviluppo Mainframe basato su tecnologia IBM – COBOL/CICS DB2.

- **WEB DEVELOPER** – 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. Inoltre ha il compito di 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 trovano corrispondenza in pochissime altre realtà di pari dimensioni nella fornitura di servizi.

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.

ricerca dell'eccellenza

rispetto delle regole

forza del team

orientamento al risultato

etica

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.

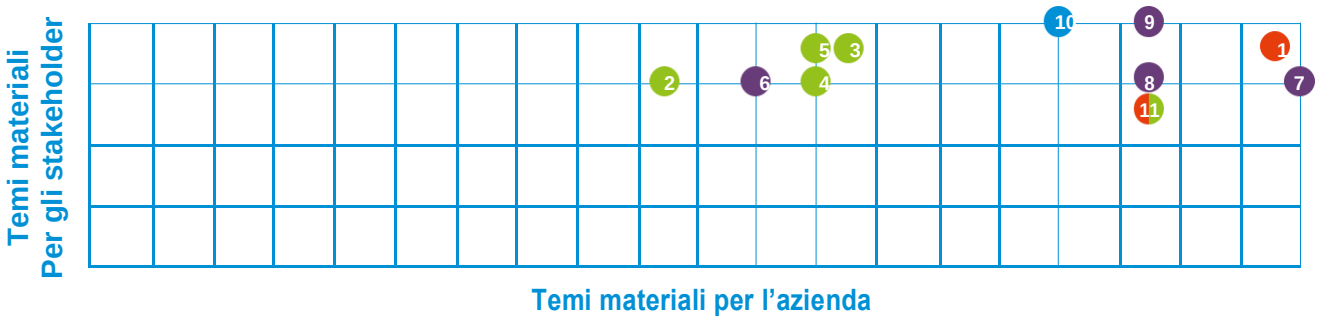
L'adozione del codice si pone l'obiettivo primario di promuovere un elevato livello di professionalità e di vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti (Regolamento Aziendale, Contratto Collettivo del lavoro, Statuto dei lavoratori, 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 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 2021 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	TEMA
201-1	Ambiente
301-1	Governance
302-1 302-2	Sociale
305-2 305-3	Tema non GRI
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	

2.1 Il perimetro di riferimento

INTERNO

- **Performance economiche**
- **Consumo materie prime**
- **Consumo di energia**
- **Rifiuti e smaltimenti**
- **Emissione di inquinanti**
- **Welfare ai dipendenti**
- **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 CO_2 (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 444,4 gCO_2/kWh, Fonte: *Fattori di emissione atmosferica di* CO_2 *e altri gas a effetto serra nel settore elettrico, ISPRA 317/2020*).

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 458,57 gCO_2/kWh (Fonte: *European Residual Mixes 2020, AIB*).

Scope 1 non è rendicontabile: Tualba non ha emissioni dirette.
L'azienda è collocata in un centro polifunzionale nella città di Piacenza, di cui occupa un'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 elettrice 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 2021 "**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 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

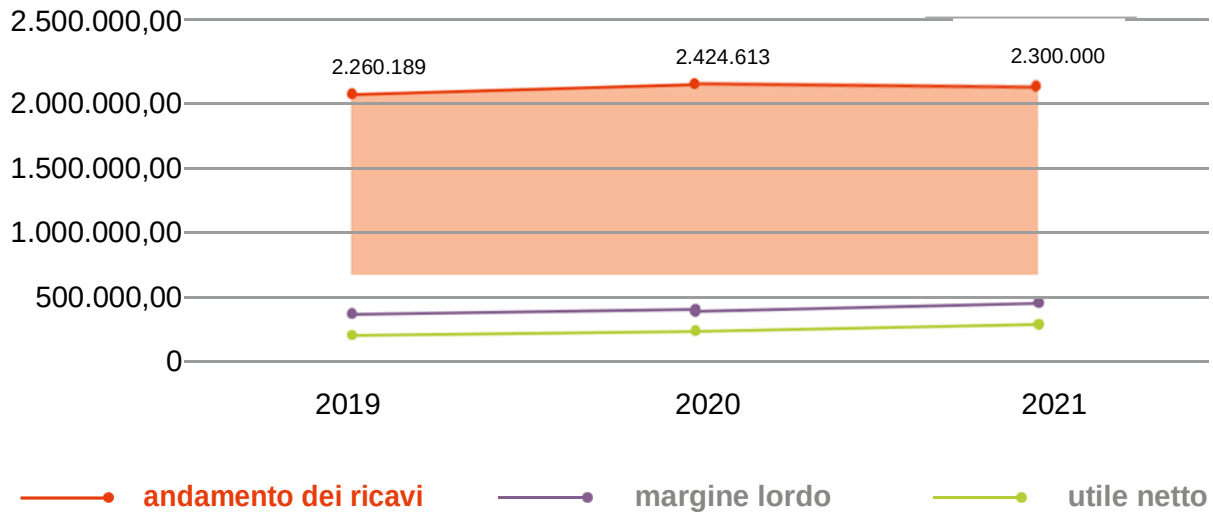
3.1 Valore economico direttamente generato e distribuito
3.2 Valore generato per gli stakeholder
3.3 Il settore di riferimento e mercati serviti
3.4 Prodotti forniti da Tualba al maggior cliente
3.5 La catena di fornitura

3 1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Tualba ha chiuso il 2021 con un utile netto di **Euro 235.930** a fronte di ricavi pari a **Euro 2.300.000**.
La diminuzione dei ricavi è conseguenza della pandemia COVID che ha rallentato il mercato.

(Previsione, in attesa dei documenti ufficiali di legge prodotti successivamente)

	2019	2020	Variazione %	2021	Variazione %
Ricavi	2.260.189	2.424.613	+7,3%	2.300.000	-5,1%
Margine Lordo (MOL)	453.446	339.859	-25,0%	367.000	+8,0%
Utile netto	288.012	225.957	-21,5%	235.930	+4,4%



3 2 Valore generato per gli stakeholder

Nel 2021 Tualba ha distribuito ai propri stakeholder un valore complessivo di circa **Euro 2.159.856** a fronte di un valore economico generato di **Euro 2.300.000**. Nel prospetto che segue, quanto distribuito ai dipendenti appare più basso a causa del numero inferiore di addetti nel 2021 e di una percentuale più alta di apprendisti, quindi, considerati questi due fattori, il valore distribuito proporzionale per dipendente è rimasto pressoché invariato.

	2019	2020		2021	
Valore economico generato	2.260.189	2.424.613		2.300.000	
Valore economico distribuito	2.122.177	2.284.872	+7,67%	2.159.856	-5,5%
Valore economico trattenuto	138.012	139.741		140.144	
Costi operativi	612.049	592.986	-3,11%	593.000	0%
Valore distribuito ai dipendenti	1.233.505	1.474.418	+19,53%	1.329.175	-9,9%
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.148	1.507	+31,27%	1.500	-0,5%
Valore distribuito alla p.a.	118.929	90.135	-24,21%	112.000	+24,3%
Valore distribuito agli azionisti	150.000	110.000	-26,67%	110.000	0%
Valore distribuito alla comunità	6.546	15.826		14.181	

- **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**
- **Trasparenza**
- **Credito al consumo**
- **Calcolo TAEG**

Ci ha scelto:

CRÉDIT AGRICOLE

3 4 Prodotti forniti da Tualba al maggior Cliente:

Tualba svolge prevalentemente servizi di expertise tecnica e funzionale bancaria nel mondo Mainframe (COBOL, CICS, DB2), realizzando progetti IT Custom, in ambito.

Inoltre fornisce propri prodotti come:

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 4 applicativi specifici:

DCert	**Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata ai rapporti "Dormienti"**
MCert	**Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata alla variazione massiva delle Condizioni Economiche**
ACert	**Piattaforma di Gestione e Certificazione delle Autonomie in ambito Condizioni Economiche**
ECert	**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 Location: 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 e 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.

REAL-TIME LOCATION SYSTEM

Sfruttiamo al meglio la tecnologia di localizzazione 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 UBS

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 qualifichiamo fornitori esterni su aspetti di sostenibilità perché il parco fornitori è ridotto.

I fornitori che incidono sul servizio di Tualba sono società di servizi indispensabili: finanziari, del diritto del lavoro, sicurezza 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 categorie di importanza crescente da C ad A, in relazione ai criteri di selezione indicati.

minore importanza → **maggiore importanza**

- BENI DI CONSUMO GENERICI
- PUBBLICITÀ
- UTENZE ENERGIA ELETTRICA
- 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 un'unica sede centrale, locata e non di proprietà aziendale.
L'azienda è collocata in un centro polifunzionale della città 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).

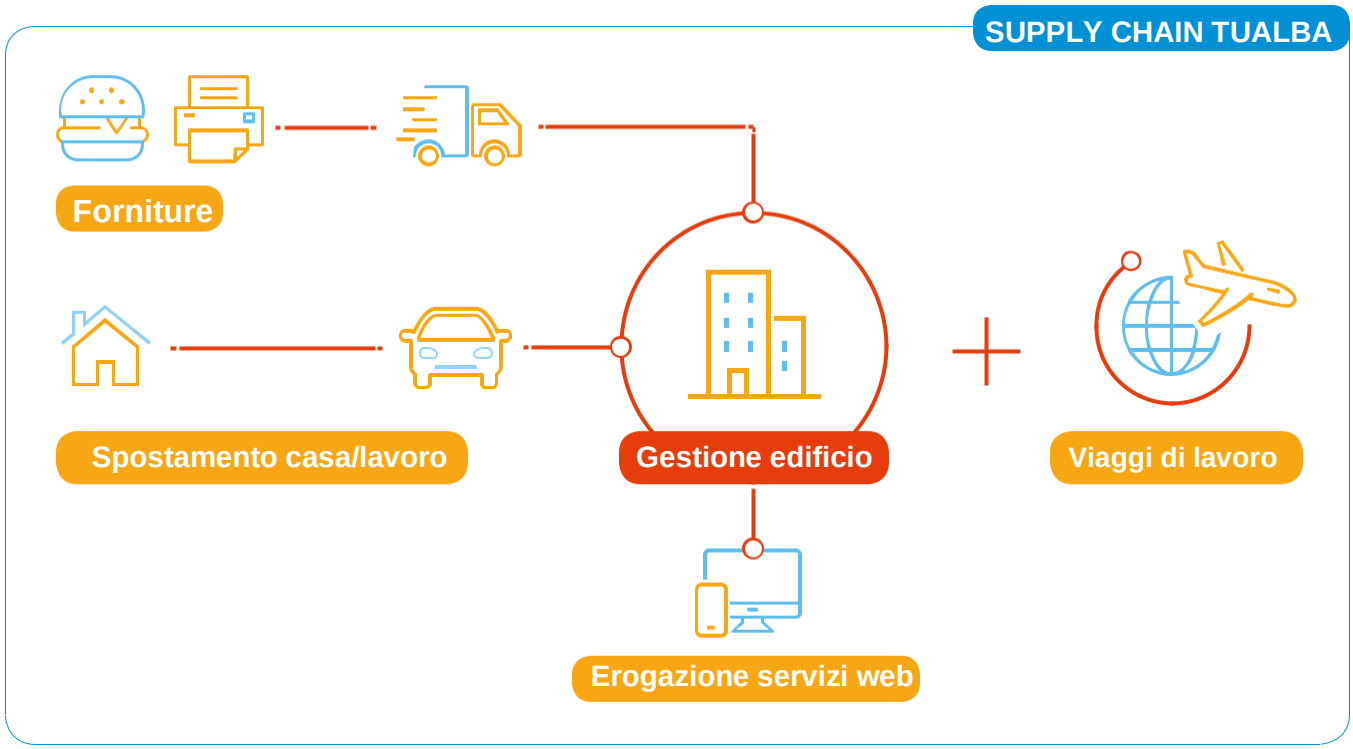
Il consumo di acqua dalla rete acquedottistica locale è determinato dalle esigenze di ristoro dei dipendenti e dall'utilizzo dei servizi igienici, tipicamente un uso domestico.

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.

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

- RAEE
- Carta e cartone
- Materiale organico (dalla gestione della zona ristoro)
- Plastica
- Batterie esauste
- Toner



4.2 Le materie prime

L'unica materia prima acquistata è la carta.
La nostra azienda si pone come obiettivo quello di privilegiare l'archiviazione informatica piuttosto che cartacea, in linea con l'attività lavorativa esercitata.
A tal fine la quantità di carta per stampa acquistata dal 2019 al 2021 è passata da una media di 250 kg a 0, grazie all'attuazione della politica "reduce waste paper".

Per la zona ristoro, dal 2020 al 2021, si è passati dall'utilizzo del materiale plastico di riciclo alla carta biodegradabile o riciclabile.
Per azzerare la plastica consumata attraverso l'utilizzo di bottiglie d'acqua, sono stata acquistate delle borracce per i dipendenti e dei dispenser di acqua fornita dall'azienda allacciati alla rete idrica cittadina, inoltre ad uso degli ospiti vengono acquistate bottiglie d'acqua minerale in vetro riciclabile.

4.3 I consumi energetici

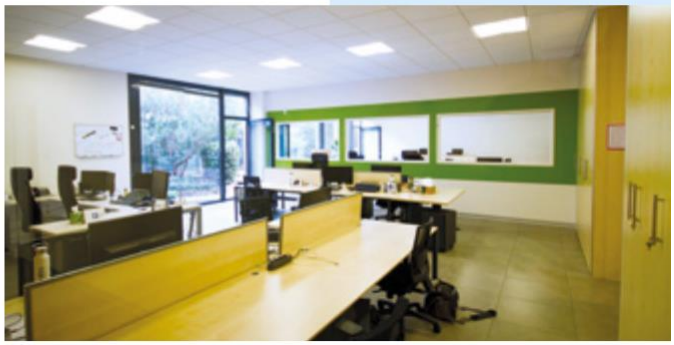
Consumi energetici ed Emissioni indirette di GHG derivanti dai consumi energetici.

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 il teleriscaldamento. L'energia è acquistata da fonti esterne all'organizzazione. Dal 2019 al 2021 (non considerando il 2020 per gli effetti del COVID), il consumo di energia elettrica, a parità di superfice occupata, è decrementato del 14% mentre per l'energia termica, essendo già un teleriscaldamento, non si rilevano significative variazioni.

Sede Tualba



	2019	2020	2021	
Superficie occupata	mq 520	mq 520	mq 520	
Consumo energia all'interno dell'organizzazione (CO2 in Kg)				**Tot. CO2**
Energia elettrica	**kWh 22268** GJ 80/CO2 986	**kWh 18042** GJ 65/CO2 804	**kWh 19224** GJ 69/CO2 857	2647
Consumo di energia termica da teleriscaldamento e raffrescamento	**kWh 36729** GJ 132	**kWh 30821** GJ 111	**kWh 36602** GJ 131	0

I valori di CO_2 riportati sono quelli calcolati basandosi sulla distribuzione delle fonti energetiche per la produzione di corrente elettrica dichiarate dal fornitore.
La CO_2 per l'energia termica è da considerarsi pari a zero.

Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

Il consumo di carburante (benzina e gasolio) per autotrazione delle vetture della flotta aziendale è collegato agli spostamenti dei dipendenti casa/lavoro e ai viaggi d'affari. Dovendo aumentare il numero di mezzi per esigenze di business, passando da 6 a 11, Tualba ha optato per auto Ibride. Proporzionalmente i consumi sono diminuiti.

	2019	2020	2021	
Consumo energia all'esterno dell'organizzazione				
Gasolio autotrazione	Lit. 4842	Lit. 2936	Lit. 2858	Lit.10636
Benzina	Lit. 1222	Lit. 2369	Lit. 5597	Lit.9188
Totale	Lit. 6064	Lit. 5305	Lit. 8455	Lit.19824

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).

	2019	2020	2021
Acqua prelevata da acquedotto comunale	m3 175 MLIT 1,75	m3 181 MLIT 1,81	m3 180 MLIT 1,80

(MLIT = milioni di litri)

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 edilizio del Comune 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 CO_2 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 CO_2 con l'approccio Location-based, 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 444,4 gCO_2/kWh, Fonte: Fattori di emissione atmosferica di CO_2 e altri gas a effetto serra nel settore elettrico, ISPRA 317/2020)
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 458,57 gCO_2/kWh (Fonte: European Residual Mixes 2020, 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) pari a 0,30 kg CO_2/kWh per teleriscaldamento. L'approccio "Market-based" per l'energia termica prevede per l'impianto di teleriscaldamento di Piacenza un valore pari a 229g CO_2/kWh (IREN 2020).

	2019	2020	2021
Consumo Energia elettrica	kWh 22268 GJ 80	kWh 18042 GJ 65	kWh 19224 GJ 69
F.E. MARKET BASED	KgCO2e 10211 TCO2e 10,21	KgCO2e 8274 TCO2e 8,27	KgCO2e 8816 TCO2e 8,82
F.E. LOCATION BASED	KgCO2e 9896 TCO2e 9,90	KgCO2e 8018 TCO2e 8,02	KgCO2e 8543 TCO2e 8,54
CO2 media in tonnellate	TCO2e 10,05	TCO2e 8,15	TCO2e 8,68

L'incremento delle emissioni di CO_2 equivalente per il consumo di energia elettrica è diminuito di circa il 15% rispetto al 2019 anche per effetto dello smart working.

	2019	2020	2021
Consumo Energia termica teleriscaldamento	kWh 36729 GJ 132	kWh 30821 GJ 111	kWh 36602 GJ 131
F.E. MARKET BASED	KgCO2e 16843 TCO2e 16,84	KgCO2e 14134 TCO2e 14,13	KgCO2e 16785 TCO2e 16,78
F.E. LOCATION BASED	KgCO2e 16322 TCO2e 16,32	KgCO2e 13697 TCO2e 13,70	KgCO2e 16266 TCO2e 16,27
CO2 media in tonnellate	TCO2e 16,58	TCO2e 13,92	TCO2e 16,53

Per il consumo di energia termica le relative emissioni sono diminuite leggermente (5% meno) sempre per effetto dello smart working.

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

		2019	2020	2021
Emissioni Indirette GHG	Kg CO2 EQ	10599	8620	15333
	T CO2 EQ	10,60	8,62	15,33

Per il calcolo dei kg di CO_2 equivalenti sono stati adottati i fattori di emissione tratti da *"2021 Guidelines to Defra's GHG Conversion Factors: Methodology Paper for Transport Emission Factors"*.
Per contribuire alla riduzione di inquinanti GHG, abbiamo acquistato n. 6 vetture ad alimentazione ibrida. Per esigenze di produzione i veicoli aziendali sono passati da 6 (nel 2019) a 11 (nel 2021). Proporzionalmente al numero di vetture siamo passati da 1,8 tonnellate di CO_2 per auto a 1,39.
Le modalità di lavoro in smart working adottate a partire da metà 2020 saranno incrementate e contribuiranno alla riduzione di emissioni di GHG per i minori spostamenti casa-lavoro.

Obiettivo

Prevediamo di sostituire le auto a combustione interna con auto elettriche

4.5 I rifiuti

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

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

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.

I toner esausti e le cartucce esaurite sono conservati in un apposito contenitore detto Ecobox, destinato a contenere esclusivamente questo tipo di rifiuto. L'Ecobox viene svuotato al suo riempimento da parte della società ECO-RECUPERI S.r.l. secondo le procedure del regolamento ATERSIR Comune di Piacenza per la gestione dei rifiuti urbani a cui sono assimilati i toner.

Tualba ha da tempo eliminato l'utilizzo della plastica a meno degli imballaggi delle forniture optando per oggetti in materiale cartaceo riciclabile.

A partire dal 2022 i rifiuti prodotti da Tualba saranno pesati in base alla tipologia e mantenuti in un registro a periodicità mensile per monitorare il contenimento degli stessi e il passaggio da materiali non riciclabili a riciclabili.

Obiettivo

Monitorare i quantitativi di rifiuti prodotti mediante registro al fine di limitarli nel tempo.

Rev. 01 del 28/07/2021
Redatto da HSE (Health, Safety & Environment) Manager: Dott.ssa Loredana Bossi
Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

POLITICA AMBIENTALE

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

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

Gli impatti ambientali derivanti dai consumi di energia elettrica ed 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 nell'atmosfera.

I rifiuti prodotti durante l'attività sono:

- ☑ RAEE
- ☑ CARTA E CARTONE
- ☑ MATERIALE ORGANICO
- ☑ 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 curato dato che sono il rifiuto maggiormente inquinante.

Come riportato nel GRI 301, anche Tualba si adopera dal punto di vista organizzativo alla conservazione, riciclo, riutilizzo e recupero di materiali, prodotti e imballaggi.

Il contenuto dei RAEE (Riciclaggio di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche) offre diverse opzioni alle imprese per il loro 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 sono: PC, stampanti, mouse, tastiere, monitor.

Tualba affida il riciclaggio di tali rifiuti a società esterne qualificate.

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 questo risulta opportuno che i rifiuti da ufficio come per quelli RAEE siano conferiti ad aziende autorizzate al loro trasporto e riciclaggio.

In ottica di sostenibilità, quando possibile, Tualba destina parte dei rifiuti RAEE ancora funzionanti (personal computer, stampanti, ecc.) ad associazioni aventi scopo benefico (Associazioni ONLUS del territorio).

I toner possono 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.

I toner esausti e le cartucce esaurite sono conservati in un apposito contenitore detto Ecobox, destinato a contenere esclusivamente questo tipo di rifiuto. L'Ecobox viene svuotato al suo riempimento da parte della società ECO-RECUPERI S.r.l. secondo le procedure del regolamento ATERSIR Comune di Piacenza per la gestione dei rifiuti urbani, a cui sono assimilati i toner.

Tualba sostiene un modello di "economia circolare", 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 nostra azienda si pone come obiettivo quello di privilegiare l'archiviazione informatica piuttosto che cartacea, in linea con l'attività lavorativa esercitata.

Inoltre, Tualba privilegia dove possibile l'utilizzo di materiali biodegradabili.

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

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

Nella zona ristoro sono in uso bicchieri, piatti, posate e tovaglioli in materiale di riciclo biodegradabile.

Tualba, relativamente alla propria flotta aziendale, si propone nel tempo di adottare solo mezzi ad alimentazione sostenibile come l'energia elettrica.

Tualba si pone l'obiettivo di verificare ogni anno i contratti di energia elettrica e riscaldamento al fine di individuare fornitori con il mix di utilizzo di fonti rinnovabili migliore.

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

Firma HSE Dott.ssa Loredana Bossi

Firma Amministratore Unico Bernardo Sommariva

5 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 e le competenze coerentemente con la strategia di sviluppo del business.

Tualba favorisce la crescita professionale: ponendo attenzione alle persone, evitando discriminazioni di ogni natura, 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 l'attenzione alla razionalizzazione dei costi, Tualba intraprende iniziative di:

- **Formazione continua e mirata rispetto alle necessità aziendali e alle 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 legata alla pandemia di COVID-19 e successivamente 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	2019		2020		2021	
Numero di dipendenti	26		29		27	
Uomini	16	60%	17	67%	17	63%
Donne	10	40%	12	33%	10	37%

Il numero dei dipendenti dal 2020 al 2021 può considerarsi non variato se si tiene conto dei tirocinanti (numero non riportato in tabella) i quali andranno a sostituire, con successiva assunzione, il personale dimissionario nel 2021.
Il numero di dipendenti femminili rappresentano in media il 37% del totale nell'ultimo triennio.

Dipendenti suddivisi per titolo di studio	2019		2020		2021	
Numero di dipendenti	26		29		27	
Laurea	6		7		5	
Uomini	4	23%	4	24%	4	19%
Donne	2		3		1	
Diploma	19		21		21	
Uomini	12	73%	13	73%	13	77%
Donne	7		8		8	
Licenza media	1		1		1	
Uomini	0	4%	0	3%	0	4%
Donne	1		1		1	

I dipendenti diplomati rappresentano in media il 74% del totale nell'ultimo triennio.
I dipendenti laureati rappresentano in media il 22% del totale nell'ultimo triennio.
Tualba non considera di importanza prioritaria il titolo di studio dei neoassunti, bensì le caratteristiche personali del candidato insieme alla valutazione del suo potenziale che contribuiscono alla creazione del giudizio positivo.

Dipendenti suddivisi per inquadramento professionale	2019		2020		2021	
Numero di dipendenti	26		29		27	
Dirigenti	1		1		1	
Uomini	1	4%	1	4%	1	4%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
Impiegati e quadri	24		27		25	
Uomini	15	57%	16	55%	16	59%
Donne	9	35%	11	37%	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 nel 2021 rientra nella categoria impiegati e quadri: 59% uomini e 33% donne.

Dipendenti suddivisi per contratto	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Tempo determinato full time	0	0	0
Tempo determinato part time	0	0	0
Tempo indeterminato full time	21	23	23
Uomini	16	17	17
Donne	5	6	6
Tempo indeterminato part time	5	6	4
Uomini	0	0	0
Donne	5	6	4
Apprendistato full time	3	4	4
Uomini	2	2	2
Donne	1	2	2
Apprendistato part time	1	1	1
Uomini	0	0	0
Donne	1	1	1
Lavoro interinale	0	0	0
Collaborazioni a progetto	0	0	0
Tirocinanti	0	0	2
Uomini	0	0	2
Donne	0	0	0
Lavoratori autonomi	4	5	5
Uomini	4	4	4
Donne	0	1	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** (15% del totale). Inoltre Tualba ha implementato la modalità di lavoro **smart working** a cui ha aderito il 65% del personale.

Tutti i dipendenti sono coperti dal C.C.N.L. Terziario – Confcommercio (dal 01/04/2015) testo unico vigente 26/09/2017.

Il **contratto di apprendistato** è utilizzato per l'inserimento dei giovani nel modo del lavoro secondo la normativa nazionale in materia di diritto del lavoro, consentendo una formazione e una crescita continuata atta a sviluppare pienamente la professionalità richiesta.

Tualba ospita periodicamente **stagisti** per consentire ai più giovani di acquisire competenze e strumenti di lavoro nel settore informatico e della programmazione, tali progetti sono sviluppati in collaborazione con le Scuole Superiori del territorio.
Causa pandemia da COVID-19 negli anni 2020 e 2021 non è stato possibile effettuare stage scolastici.

Il **lavoro autonomo** è utilizzato per servizi di consulenza altamente specializzati: consulenti informatici, consulenti di servizi bancari e finanziari, consulenti per la sicurezza sul lavoro, per l'ambiente, la privacy e la sostenibilità. Questi professionisti (i cui ruoli sono descritti di seguito) sono considerati appartenenti alla supply chain di Tualba.

D.P.O. - Osservazione, valutazione e organizzazione della gestione del trattamento di dati personali e della 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'RSPP, 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	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Residenti in provincia di Piacenza	23	26	24
Residenti in provincia di Lodi	2	2	2
Residenti in provincia di Cremona	1	1	1

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

Dipendenti suddivisi per fascia d'età	2019		2020		2021	
Numero di dipendenti	26		29		27	
<31	9	35%	9	31%	7	26%
31-40	11	43%	11	38%	10	37%
41-50	3	11%	5	17%	6	22%
>50	3	11%	4	14%	4	15%

Nel 2021 il 37% dei lavoratori ha un'età compresa fra 31 e 40 anni, questa fascia risulta essere la più numerosa insieme a quella under 30. Tualba è una società giovane e in espansione che punta alla fidelizzazione del proprio personale.

5 3 Numero di assunzioni

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Numero di assunzioni	6	3	0
Uomini	3	1	0
Donne	3	2	0
<31	5	0	0
31-40	1	0	0
41-50	0	2	0
>50	0	1	0

Nel 2019 vi è stato un forte turnover, che ha visto l'assunzione di 6 giovani, derivato dall'ampliamento delle commesse relative allo sviluppo di applicazioni web e mobile.
Nel 2020, nel pieno del periodo della pandemia da COVID-19 in cui molte persone comprese tra i 50 e i 60 anni hanno perso il posto di lavoro, Tualba ha assunto 3 persone da riqualificare appartenenti alla fascia di età avanzata.

5 4 Numero di cessazioni

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Numero di cessazioni	3	0	2
Uomini	2	0	0
Donne	1	0	2
<31	1	0	0
31-40	1	0	1
41-50	0	0	1
>50	1	0	0

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

5 5 Turnover in uscita

	2019		2020		2021	
Numero di dipendenti	26		29		27	
Numero di cessazioni	3		0		2	
Tasso di turnover in uscita	11%		0%		7%	
Numero di cessazioni	3		0		2	
Uomini	2	67%	0	0%	0	0%
Donne	1	33%	0	0%	2	100%
<31	1	33%	0	0%	0	0%
31-40	1	33%	0	0%	1	50%
41-50	0	0%	0	0%	1	50%
>50	1	33%	0	0%	0	0%

Il tasso di turn over in uscita nel 2021 riguarda maggiormente le donne nelle fasce di età intermedie.

L'attività di recruiting privilegia il canale delle scuole/università e la conoscenza di aziende di settore come garanzia di affidabilità. Tualba si impegna ad accresce la professionalità e le competenze dei neoassunti attraverso la formazione e la crescita interna.

5 6 Turnover in entrata

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Numero di assunzioni	6	3	0
Tasso di turnover in uscita	23%	10%	0%

Il tasso di turnover in entrata ha avuto un picco nel 2019.

		2019		2020		2021	
Totale assunzioni		6		3		0	
Uomini	tasso turnover in entrata uomini	3	50%	1	33%	0	0%
Donne	tasso turnover in entrata donne	3	50%	2	67%	0	0%

In media il 56% delle assunzioni ha riguardato le donne.

	2019		2020		2021	
Totale assunzioni	6		3		0	
<31	3	50%	0	0%	0	0%
31-40	2	33%	0	0%	0	0%
41-50	1	17%	2	67%	0	0%
>50	0	0%	1	33%	0	0%

Le nuove assunzioni riguardano per circa il 50% le fasce di età under 40 e per il 50% le fasce di età oltre i 40 anni.
Tutti i lavoratori provengono da Piacenza e zone limitrofe.
Nel triennio 2019 – 2021 non si è registrato alcun episodio di discriminazione.

5 7 Categorie protette

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	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: 52% dei dipendenti.
Autovettura Aziendale: 41% dei dipendenti.
Mensilità aggiuntiva: alla totalità dei dipendenti è stata erogata una mensilità aggiuntiva ogni anno per i buoni risultati ottenuti.
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

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Congedo parentale	0	1	1
Uomini	0	1	1
Donne	0	0	0
Rientro al termine del congedo	0	1	1
Tasso di rientro	0%	100%	100%

La voce del tasso di rientro per congedo parentale non è significativa: solo due persone ne hanno usufruito nel triennio. È significativo dal punto di vista sociale che entrambi i congedi riguardino uomini (una società che cambia).

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 di quanto previsto dalla normativa vigente 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, deve essere 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 formazione del personale.

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

La valutazioni sono eseguite dall'R.S.P.P. esterno che, in collaborazione con l'R.S.L. interno, sono 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 buste chiuse presso lo studio del medico competente. Al termine del rapporto lavorativo, una delle due copie sigillate viene restituita al lavoratore ed una viene conservata in azienda, per i termini di legge, all'interno di un armadio chiuso a chiave.

Giudizi di idoneità espressi per mansione dalla sorveglianza sanitaria:

	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Programmatori informatici - impiegati amministrativi	16	9	17	11	17	9
Addetti alle pulizie	0	1	0	1	0	1
Tot dipendenti in organico	26		29		27	
Visite preassuntive ai programmatori e impiegati	3	3	1	1	0	0
Totale visite preassuntive	6		2*		0	
Visite periodiche ai programmatori e impiegati	1	1	3	1	0	0
Totale visite periodiche	2		4		0	
TOTALE VISITE ANNUE	8		6		0	

** Nel 2020 una visita medica per assunzione non è stata necessaria in quanto la dipendente non rientrava nel profilo di rischio del VDT, avendo un'esposizione < 20 h/sett. in modo continuativo.*

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 mediamente quinquennale. I dipendenti hanno la possibilità di richiedere accertamenti sanitari supplementari qualora ci sia una relazione con l'attività lavorativa valutata dal medico competente.

La riunione periodica fra le figure della sicurezza è svolta annualmente per condividere necessità e 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"

- La metodologia per la valutazione e gestione dei rischio stress da lavoro correlato (INAIL - 2017)

Infortuni sul lavoro

Negli ultimi 3 anni non si sono registrati infortuni.
I dati sono aggregati secondo il metodo INAIL che richiama la norma UNI 7249:2007

	2019	2020	2021
Numero di dipendenti	26	29	27
Ore lavorate all'anno	41707	48199	42489
Numero infortuni > 3 giorni	0	0	0
Giorni di invalidità temporanea	0	0	0
Infortuni 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 INFORTUNISTICI INAIL

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

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

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

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

Nel triennio trascorso:
- Nessun decesso (per infortuni sul lavoro)
- Nessun infortunio sul lavoro
- Nessuna malattia professionale
- Segnalazioni della sorveglianza sanitaria: pericolo muscolo scheletrico blando

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.

In percentuale il numero di giorni di malattia è passato dal 2,5% del 2019 all'1% nel 2021.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

I lavoratori di Tualba hanno eletto un loro rappresentante interno (R.L.S.) 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: 5 ore cad.**
- **primo soccorso: 12 ore cad.**
- **rappresentante dei lavoratori: 36 ore cad.**
- **198 ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, fra il 2019 e 2021 delle quali 126 ore nel 2021**

5 11 La formazione

Web	501
IT	599
Gestionale	217
Comunicazione	107
Privacy	264
Inglese	556
Sicurezza-Salute	344
Formazione libera	863
TOTALE	3451

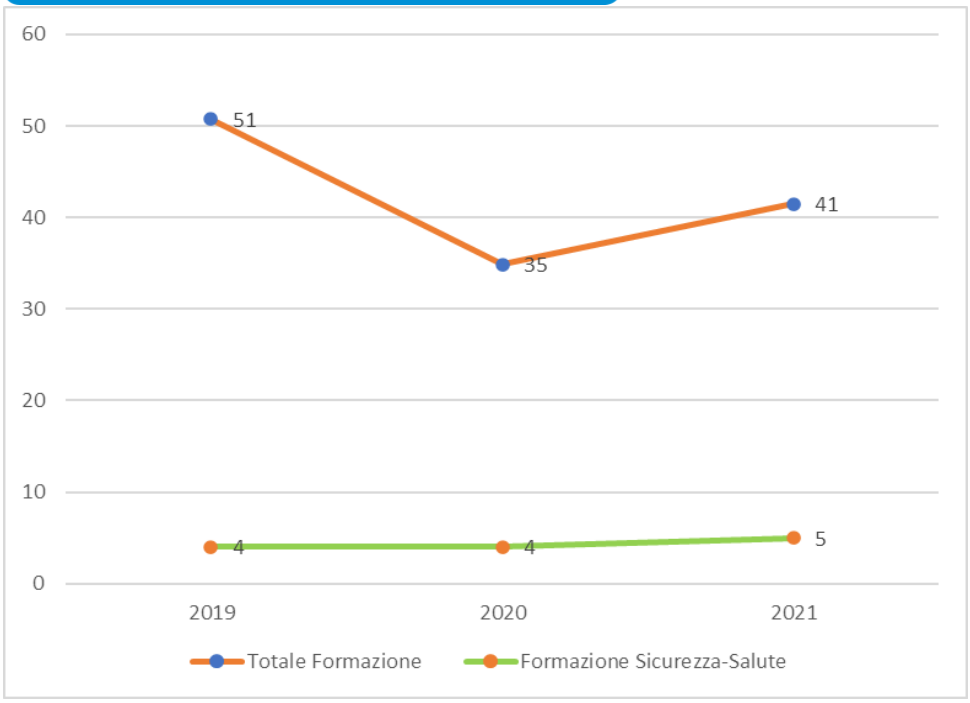
Gli argomenti su cui è stata erogata formazione riguardano l'area tecnico informatica, l'area gestionale, la lingua inglese, la sicurezza sul lavoro e la privacy.

	2019	2020	2021	Tot.
Numero di dipendenti	26	29	27	
Ore di formazione	1320	1011	1120	3451
Ore di formazione per dipendente	51	35	41	42 (media)
Ore di formazione sicurezza sul lavoro-salute	108	110	126	198

Per "formazione libera" si intendono le attività formative d'interscambio di conoscenze tra i dipendenti (tutoraggio) oltre all'autoapprendimento di libere materie scelte dal personale.

Tualba essendo una società ad elevato grado di professionalità dedica alla formazione quasi il doppio delle ore su media nazionale. Nel triennio rispetto alle ore lavorate il 18% è stato speso per la formazione.
In media sono state erogate 42 ore di formazione per dipendente nel triennio.

Ore medie di formazione per dipendente



MEDIA
42 ore
di formazione per dipendente

Ore di formazione per dipendente

2019	51
2020	35
2021	41

	2019	2020	2021	Tot.
Totale ore erogate	1320	1011	1120	3451
Uomini	802	578	706	2086
Donne	518	433	414	1365
Dirigenti	50	42	48	140
Impiegati e quadri	1270	969	1064	3303
Operai	0	0	8	8

Ore medie	2019	2020	2021
Uomini	50	34	42
Donne	52	36	41
Dirigenti	50	42	48
Impiegati e quadri	53	36	43
Operai	0	0	8

La formazione viene erogata sia durante le ore di lavoro che al di fuori, in relazione alle possibilità organizzative e pagate dall'azienda. Sono spesati anche corsi su materie a libera scelta del dipendente non prettamente in relazione con la mission aziendale; riteniamo che tale prassi crei comunque una crescita culturale e un attaccamento all'azienda con conseguenti ricadute positive sui fattori produttivi.

La valutazione dell'efficacia della formazione viene espressa dal dipendente attraverso la scheda di valutazione del corso, compilata 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, 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 ha avuto pieno sviluppo 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 programmati;
- 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;
- aumentare le competenze individuali anche al di fuori dalle specifiche esigenze aziendali.

Ogni lavoratore ha la possibilità di gestire la propria formazione attraverso la scelta del corso e il periodo di fruizione, successivamente effettua con il proprio responsabile una verifica 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 chiamato "Sistema Premiante", avvengono su obiettivi e competenze.

La valutazione delle competenze del 2021 è stata condotta dal Direttore Operativo e dai Project Manager 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	2019	2020	2021	
Numero di dipendenti	26	29	27	
Uomini	16	17	17	
Donne	10	12	10	
Dipendenti valutati sulle performance	26	29	27	100%
Dipendenti suddivisi per inquadramento professionale				
Dirigenti	1	1	1	
Dirigenti valutati sulle performance	1	1	1	100%
Impiegati e quadri	24	27	25	
Impiegati e quadri valutati sulle performance	24	27	25	100%
Operai	1	1	1	
Operai valutati sulle performance	1	1	1	100%

Start 2020 Sistema Premiante

tualba
Web e ICT Consulting

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.

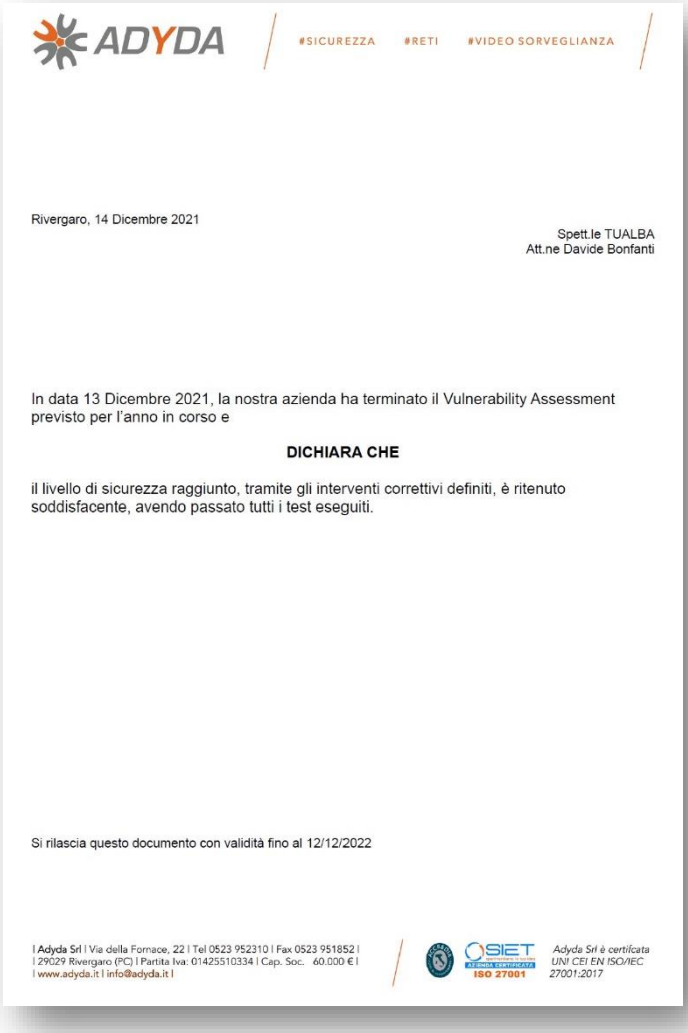
Nell'anno 2021 Tualba ha rafforzato le competenze in materia formando anche una risorsa interna come DPO oltre ad avvalersi di consulenza esterna.

Tualba fornisce ai propri Clienti piani sulle misure di sicurezza informatica adottati in relazione alle caratteristiche di progetto.

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 Vulnerabilty Assessment periodici del nostro sistema informatico secondo le procedure della norma ISO/IEC 27001:2017 con esiti positivi.



ADYDA #SICUREZZA #RETI #VIDEO SORVEGLIANZA

Rivergaro, 14 Dicembre 2021

Spett.le TUALBA
Att.ne Davide Bonfanti

In data 13 Dicembre 2021, la nostra azienda ha terminato il Vulnerability Assessment previsto per l'anno in corso e

DICHIARA CHE

il livello di sicurezza raggiunto, tramite gli interventi correttivi definiti, è ritenuto soddisfacente, avendo passato tutti i test eseguiti.

Si rilascia questo documento con validità fino al 12/12/2022

Adyda Srl | Via della Fornace, 22 | Tel 0523 952310 | Fax 0523 951852 | 29029 Rivergaro (PC) | Partita Iva: 01425510334 | Cap. Soc. 60.000 € | www.adyda.it | info@adyda.it

CSIET ISO 27001 — Adyda Srl è certificata UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017

7 TUALBA E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Tualba tra le tante realtà, sostiene in particolar modo l'Associazione Onlus Oltre L'Autismo attraverso periodiche donazioni ed una partnership dove Tualba si prende carico dei costi e di tutte le attività necessarie a fornire all'Associazione un'informatizzazione completa armonizzata con le loro necessità.

La nostra 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 eroga mediamente lo 0,5% dei ricavi per la solidarietà.

AVIS Provinciale Piacenza
ASSOCIAZIONE VOLONTARI ITALIANI SANGUE ODV

ORIZZONTE DEGLI EVENTI

CURIOSA MENTE associazione promozione sociale

Oltre l'autismo
ASSOCIAZIONE DI GENITORI, FAMILIARI, TUTORI E PERSONE AFFETTE DA SINDROME AUTISTICA

I VIAGGIATTORI Compagnia Teatrale

Dieci computer per i ragazzi del centro San Giuseppe "Donazione immensa" foto di **Redazione** - 16 Dicembre 2021 - 12:29

Dieci computer per i ragazzi del **Centro San Giuseppe di San Bonico (Piacenza)**. Un luogo dove, dallo scorso anno, un gruppo di giovani ventenni, affetti da una forma grave di disturbo dello spettro autistico, è impegnato in piccoli lavoretti e attività manuali, come la produzione di spugne da bagno, profumatori e altri oggetti. La donazione dei dispositivi tecnologici è avvenuta nella mattinata del 16 dicembre presso la struttura di San Bonico, alla presenza della presidente **Maria Grazia Ballerini**, di **Davide Goldoni**, Direttore Regionale di Piacenza di Credit Agricole, l'istituto bancario che ha donato i 10 computer, e **Bernardo Sommariva**, amministratore delegato di Tualba srl, la società che si occupa di tutti i servizi informatici del centro.

"E' una donazione immensa – ha evidenziato Ballerini -, perché dà la possibilità ai ragazzi del centro di sviluppare competenze lavorative informatiche e di comunicazione". "L'idea di donare i computer nasce dall'attenzione che, come istituto bancario, cerchiamo di dare tutti i giorni al nostro territorio – ha affermato Goldoni -. Questo di oggi è un esempio di come si possano aiutare le persone bisognose: per farlo serve la collaborazione di tutti quanti e per questo abbiamo ritenuto doveroso fare la nostra parte".

Piacenza Sera.it Le notizie della tua città. 2008-2022

COOPERATIVA SOCIALE SAN GIUSEPPE

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.

Tualba ha migliorato la valutazione delle proprie performance di sostenibilità, ottenendo nel 2021 la **medaglia di argento EcoVadis**.

BRONZE 2019 ecovadis Sustainability Rating

Medaglia di bronzo EcoVadis 2019

SILVER 2021 ecovadis Sustainability Rating

Medaglia d'argento EcoVadis 2021

Obiettivo

Migliorare il proprio **score di sostenibilità**

Conclusioni

Tualba ha iniziato il percorso della sostenibilità consapevole che esistono sempre 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 stakeholer, la continua attenzione agli impatti generati dalla nostra attività.

Tualba ha voluto comunicare ai propri stakeholder e alla comunità locale che non solo le grandi aziende possono diventare sostenibili, ma che i valori di sostenibilità possono essere assunti anche da un'azienda delle nostre dimensioni.

Il presente report è stato redatto da Bernardo Sommariva, Francesca Bruni e Sandro Zurla con la supervisione di Loredana Bossi.

Per la realizzazione grafica e l'impaginazione del documento hanno collaborato:

- **Francesca Bruni, Sandro Zurla** (grafica e impaginazione)
- **Gianluigi Ciambriello** (fotografie pp. 16, 17, 18, 24, 36, 39)
- Referenze iconografiche Shutterstock, Adobe Stock

Contatti D.P.O. / R.S.P.P. per Tualba

HSE Manager: Dott.ssa Loredana Bossi
bossi.loredana@gmail.com

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	-
102-49	Modifiche significative dei temi materiali e del relativo perimetro rispetto all’anno precedente	-
102-50	Periodo di riferimento	2
102-51	Data dell’ultimo report	2
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