



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

La nostra visione per un futuro sostenibile: resoconto del triennio 2020-2022



REDATTO: Sig. Sandro Zurla (Direttore del personale e operativo)

REDATTO: Sig.ra Francesca Bruni (Segretaria di Direzione)

VERIFICATO: Dott.ssa Loredana Bossi (HSE Manager)

VALIDATO: Sig. Bernardo Sommariva (Legale Rappresentante)

STATO DEL DOCUMENTO

REVISIONE	PARAGRAFO	DESCRIZIONE	DATA
00		Emissione documento	08/01/2020
01		Aggiornamento documento anno 2021	07/02/2022
02	3.1 – 3.2	Aggiornamento Sez. Performance Economica	10/05/2022
03		Aggiornamento documento anno 2022	31/05/2023



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 semplicemente 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 in materia di sostenibilità con i nostri clienti e stakeholder.

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

Il Report di Sostenibilità redatto da Tualba è pubblicato con cadenza annuale e copre il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Il 2020 è stato per Tualba l'anno zero di rendicontazione e ha analizzato il triennio 2017 – 2019 (Rev. 00), successivamente il rapporto ha interessato il triennio 2019 – 2021 (Rev. 02); **il resoconto del presente report è valido per gli anni 2020, 2021 e 2022** (Rev. 03) ed è stato approvato dal consiglio dei soci tenutosi in data il 28/04/2023.

Il riferimento metodologico scelto ed utilizzato da Tualba per la redazione del report di sostenibilità sono i *GRI Sustainability Reporting Standards* (<https://www.globalreporting.org/>) pubblicati nel 2016-2018 secondo l'*Accordance Core Option* ovvero l'opzione che fornisce le informazioni necessarie (come ad esempio la consapevolezza della propria natura, la comprensione gli argomenti materiali, la valutazione della propria gestione) per redigere un'essenziale rendicontazione di sostenibilità di un'organizzazione. Anche per il triennio 2020-2022 si è optato per il riferimento metodologico GRI 2016-2018 in quanto la traduzione in lingua italiana dell'aggiornamento degli standard universali è stata rilasciata a marzo 2023. L'impegno di Tualba, per il rilascio del prossimo report di sostenibilità (triennio 2021-2023), è quello di utilizzare standard universali aggiornati.



1.2 Il profilo dell'organizzazione

CHI SIAMO

Tualba è una realtà informatica, con sede principale e Piacenza, che nasce nel 2012 dalla fusione di più società e che oggi vanta un organico di oltre trenta addetti.

Il core business di Tualba è incentrato al settore bancario, con focus primario su procedure relative ai conti correnti, area raccolta e mondo condizioni ad oggi adottate dai primari istituti di credito italiani.

Dal 2014 Tualba ha attivato una divisione che si occupa di progetti web e mobile spaziando in settori quali Internet Of Things, industria 4.0, logistica, healthcare, retail, beni culturali ed entertainment.

Le sinergie consolidate tra le due anime di Tualba hanno inoltre consentito di realizzare una suite di prodotti nati per la certificazione di dati e processi, attualmente applicati al mondo finanziario ed industriale.

A CHI CI RIVOLGIAMO

Ci rivolgiamo a Banche, Istituzioni finanziarie e assicurative, Enti Pubblici e aziende di medie grandi dimensioni.

COSA FACCIAMO

Software Web e Mobile

L'ICT del futuro, da oggi.

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.

Certificazione Dati

Efficienza e compliance di dati e processi.

Siamo specialisti nella semplificazione operativa per le aziende. Abbiamo un know-how specifico per lo sviluppo di soluzioni dedicate che garantiscano piena risoluzione di inefficienze organizzative e certificazione di dati e processi nel rispetto delle più recenti normative in materia di Privacy e Protezione dei dati.

Core Banking

Hard challenges, smart solutions.

L'esperienza consolidata nel settore bancario ci permette di proporci come partner ideale degli istituti di credito. La nostra specificità è il core banking software per la gestione multicanale dei flussi in tutta sicurezza e semplicità. Ci avvaliamo delle tecnologie di ultima generazione sia in ambiente mainframe che dipartimentale per garantire un deliverable ottimale che consenta di operare con agilità e massimizzare l'efficienza.

STRUTTURA

Tualba è organizzata in due divisioni: *HOST* e *WEB*.

La divisione *HOST* opera per clienti del mondo finance (banche, assicurazioni, finanziarie), la divisione *WEB* realizza soluzioni informatiche web-based e app mobile per clienti di piccole e medie dimensioni.

La società ha iniziato ad operare con 4 dipendenti nel 2012 per arrivare a 24 nel corso del 2022.

Ci avvaliamo di pochi e selezionati collaboratori esterni che hanno un'ottima incidenza sulla qualità del servizio offerto grazie alla loro professionalità e la specializzazione.

Le caratteristiche dimensionali dei nostri principali clienti sia in ambito privato che pubblico (gruppi bancari, multinazionali di servizi, ospedali) poco conciliano con le dimensioni di Tualba, ma l'alto livello di esperienza e professionalità ci rende un partner e fornitore interessante per il mercato, in principale modo per quello del nord Italia.

Numero
Dipendenti

nel 2012
4

Nel 2022
24

SOSTENIBILITÀ

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 temi materiali è uno dei nostri valori. 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.

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:

- a rispettare tutte le norme di legge e gli accordi applicabili in materia di Salute e Sicurezza nell'Ambiente di Lavoro;
- a adeguarsi alle Politiche del lavoro più innovative che possono agevolare l'alternanza lavoro, vita privata dei lavoratori, continuando a garantire la qualità dei servizi;

- tutelare la 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;
- erogare servizi personalizzati, affidabili ed efficaci, in tempi brevi e secondo le aspettative del Cliente (Customer Satisfaction);
- attuare una continua analisi e ricerca del mercato, finalizzata a valutare le opportunità di miglioramento dei servizi esistenti e di sviluppo di nuove attività;
- fidelizzare la clientela creando rapporti continuativi.

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

Dal 2019 Tualba effettua con scadenza annuale la compilazione del questionario di qualifica EcoVadis, una delle più importanti organizzazioni di certificazione della sostenibilità, al fine di ottenere un rating nella supply chain bancaria a cui appartiene.

ecovadis
Business Sustainability Ratings

Nell'anno 2022 ha ottenuto come riconoscimento la medaglia d'oro.



1.3 Lettera agli stakeholder dall'amministratore unico

Gentili Stakeholder,

il contesto finanziario e bancario in cui opera Tualba ha richiesto negli ultimi anni un sempre maggiore approccio sostenibile nella gestione della governance, dell'ambiente e del personale aziendale ed è per questo motivo che, come azienda, vogliamo essere presenti nel mercato di settore dedicando particolare attenzione ai nostri interlocutori (interni ed esterni) e lavorare per integrare i principi di sostenibilità nelle nostre strategie di crescita fino a farli diventare linee guida per lo sviluppo futuro.

Chi siamo

Tualba è una piccola impresa di circa trenta dipendenti e la nostra attività si svolge prevalentemente all'interno di uffici situati in un centro polifunzionale della città di Piacenza raggiunto da un impianto di termovalorizzazione gestito da Iren Ambiente (società del Gruppo Iren che, sul territorio piemontese ed emiliano, svolge il coordinamento e la gestione dell'igiene urbana, del ciclo integrato dei rifiuti e del settore delle energie rinnovabili), che ci consente una puntuale riduzione degli inquinanti emessi in relazione all'energia consumata.

Il rispetto per l'ambiente

In materia di tutela dell'ambiente, l'impegno di Tualba si concretizza in attività mirate alla riduzione degli impatti ambientali attraverso la scelta di fonti energetiche a bassa emissione di CO₂; sia per le utenze di sede che per il parco auto. A fronte di un necessario aumento del numero di mezzi della nostra flotta aziendale abbiamo scelto di acquistare vetture ad alimentazione ibrida per consentire una riduzione delle emissioni, inoltre nell'aprile del 2022 abbiamo firmato un contratto con la società VIVI Energia per collaborare con un fornitore che potesse garantirci una composizione del mix energetico al 100% Energia Verde.



In ottica di un cambiamento favorevole nei confronti dell'ambiente, è stato deciso di:

- **ridurre** il consumo di carta attraverso l'applicazione di una politica di inserimento, conservazione e scambio dei dati prevalentemente su supporto informatico;
- **azzerare** il quantitativo di plastica consumata installando dei dispenser direttamente collegati alla rete idrica cittadina (correlati all'omaggio di borracce/bicchieri termici a tutti i dipendenti) e utilizzando bottiglie d'acqua minerale in vetro riciclabile acquistate in modalità "vuoto a rendere" per gli ospiti della nostra azienda;
- **monitorare** i rifiuti prodotti in azienda a livello di quantità e tipologia, utilizzando un registro a periodicità mensile per gestirne il contenimento e controllare il passaggio da materiali non riciclabili a riciclabili;
- **supportare** la modalità di lavoro agile per il proprio personale nell'ottica di una riduzione delle emissioni di gas serra, del consumo di combustibili fossili, dell'inquinamento atmosferico e dei rifiuti di carta e plastica;
- **aderire**, annualmente in occasione della Giornata della Terra ("Earth Day"), al progetto Treedom (<https://www.treedom.net/it/about-us>). Questa scelta è stata presa per poter compensare, seppur in modo indiretto, le emissioni di CO₂ prodotte da Tualba contribuendo all'assorbimento del diossido di carbonio tramite la piantumazione di giovani piante arboree e generando così un naturale beneficio per l'intero pianeta. L'impegno di

Tualba è quello estendere la propria foresta piantando ogni anno alcuni alberi proprio in occasione dell'Earth Day (<https://www.treedom.net/it/organization/tualba>).

L'importanza delle persone

Tualba opera con grande impegno nei confronti dei propri dipendenti abbracciando i valori della sicurezza sul lavoro, del benessere psicofisico del personale, della capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata (work life balance), della formazione e della condivisione degli obiettivi aziendali prioritari a tutti i livelli.

Le risorse umane sono considerate un valore primario per il conseguimento degli obiettivi; ed è per questo motivo che Tualba intende valorizzare tutti i dipendenti accrescendone le capacità e le competenze coerentemente con la strategia di sviluppo del business. Riteniamo fondamentale favorire la crescita professionale ponendo attenzione alle persone, evitando discriminazioni di ogni natura e garantendo pari opportunità ad ambo i sessi.

Il focus su sicurezza e privacy

La nostra società fornisce servizi informatici con conseguenti attività di trattamento di dati soggetti alla normativa europea della privacy. Le crescenti richieste del contesto socioeconomico in materia di protezione dati ci spingono a migliorare costantemente le nostre misure di sicurezza nella gestione dei dati personali e dei sistemi informativi, con forte attenzione verso l'Accountability e la Cybersecurity (GDPR General Data Protection Regulation n. 679/2016 - Direttiva c.d. e-Privacy n. 2002/58/CE).

L'impegno sociale

Partecipiamo a diversi progetti solidali a sostegno di associazioni ONLUS appartenenti alla comunità locale, attraverso donazioni periodiche e offerta di servizi a titolo gratuito:

- *abbiamo in carico le spese e la gestione relativa alle necessità informatiche per le associazioni **"Oltre l'autismo"** e **"Cooperativa sociale San Giuseppe"** due realtà del nostro territorio che si adoperano per sostenere ragazzi con disabilità attraverso la costruzione di un legame fra le famiglie, la valorizzazione delle potenzialità terapeutiche, la promozione e diffusione dell'informazione, la collaborazione con enti pubblici e privati e la creazione di luoghi per lo svolgimento di attività socio-occupazionali;*
- *contribuiamo annualmente alle spese per la realizzazione dell'evento **"Caleidoscopio FEST i colori della mente"** proposto dall'associazione **"Curiosamente"** che persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale per favorire la conoscenza, il confronto e lo scambio di esperienze tra i famigliari delle persone con disagio mentale, combattere l'emarginazione e tutelare i diritti delle persone con fragilità psichiche e quelli dei loro famigliari;*
- *sponsorizziamo le iniziative giovanili socioculturali del gruppo **"I Viaggiatori"** una compagnia teatrale del territorio piacentino e dell'associazione **"Orizzonte degli Eventi"** che si occupa di diffondere la cultura dei giochi da tavolo con l'obiettivo di divulgare il concetto del gioco sano, intelligente e divertente, facendo leva sull'aspetto sociale del gioco **"analogico"** e alternativo al crescente uso e abuso del gioco d'azzardo;*
- *sosteniamo l'associazione **"Avis Comunale Piacenza"** nelle sue attività per il miglioramento delle scuole materne del territorio e per la realizzazione dell'annuale festa in occasione della **"Giornata del Donatore"**;*
- *partecipiamo alle iniziative di **"Confapi Industria Piacenza"** che nascono per far fronte a situazioni di emergenza (come l'acquisto di attrezzature per l'ospedale di Piacenza durante la prima emergenza COVID-19 e il contributo per le iniziative di solidarietà a sostegno del popolo ucraino).*

Quello che saremo domani lo costruiamo oggi

Ritengo di poter affermare che ad oggi Tualba è sulla giusta strada per divenire una realtà di successo, perché ha rafforzato nel tempo la consapevolezza che impegnarsi nel generare valore in modo responsabile è la condizione più lungimirante.

Ringrazio i nostri clienti e stakeholder per gli stimoli che ci forniscono nel perseguire uno sviluppo sostenibile e faccio mia questa occasione per rivolgere a tutte le donne e gli uomini di Tualba un ringraziamento per la competenza e l'impegno che quotidianamente mettono nel loro lavoro da cui derivano i risultati raggiunti, con l'augurio di continuare a costruire insieme oggi quello che saremo domani.

1.4 Il coinvolgimento degli stakeholder

Partendo da quanto indicato nei GRI standards, dalle caratteristiche intrinseche del business di Tualba, dalle richieste provenienti dai soci, lavoratori, clienti e fornitori esterni, siamo giunti all'individuazione dei temi da trattare nel presente report. Questo processo, che ha permesso inoltre di individuare gli stakeholder, si è svolto coinvolgendo l'amministratore unico e la direzione.



Sono stati valutati gli aspetti rilevanti per gli stakeholder proponendo survey a soci e dipendenti (con ottime percentuali di adesione e partecipazione) e svolgendo un'analisi di benchmarking sui valori dei principali clienti di Tualba affermati e resi pubblici nelle loro dichiarazioni non consolidate di carattere non finanziario così come nei bilanci di sostenibilità dove sono esposti i temi materiali essenziali. Inoltre è stata fatta un'indagine attraverso l'analisi delle notizie locali sul tema della sostenibilità al fine di individuare gli interessi principali della comunità locale.

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 e sociale**.

L'attività di Tualba è scarsamente impattante dal punto di vista dell'ambiente e i ridotti aspetti ambientali sono gestiti in ottica di **risparmio ed efficienza**.

POLITICA DI SOSTENIBILITÀ

Rev. 02 del 03/08/2022

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

Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

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 familiare dei singoli, direttamente collegato alla capacità di garantire continuamente 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, dai collaboratori e fornitori, e sono conformi alle richieste e valori dei nostri clienti.

«La missione dell'azienda consiste nella valorizzazione delle persone come bene primario in armonia con la vita sociale e familiare dei singoli»

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

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 rispetto ai valori aziendali e ai valori condivisi con i nostri stakeholder.

L'amministratore Unico

Bernardo Sommariva


1.5 Highlights



Society overview

- Ricavi 2022: € 2.312.416,00
- Miglioramento delle strategie di sostenibilità
- Consolidamento del comitato di sostenibilità



Performance ambientale

- Riduzione del consumo di carta
- Diminuzione del quantitativo di plastica
- Monitoraggio dei rifiuti prodotti



Performance sociale

- 24 dipendenti
- 100% assunti a tempo indeterminato
- 29% rappresentanza femminile



Iniziative nel territorio

- Sostegno ad associazione ONLUS di promozione sociale
- Contributi ad associazioni giovanili socioculturali del territorio
- Partecipazione a progetti di associazioni no profit

1.6 La struttura di Tualba e la governance

2012

2022

2012 **Tualba** viene fondata da tre soci

2013 acquisizione **MF Team**

società che opera nel mondo finance (banche, assicurazioni, finanziarie)

2014 acquisizione **Signorelli Soft**

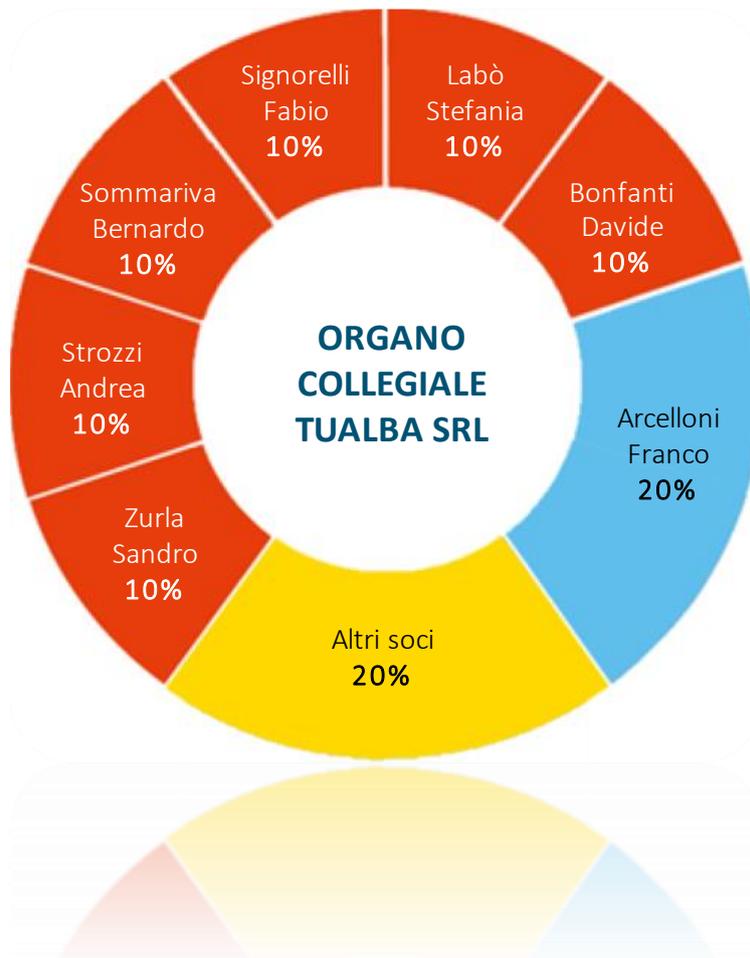
società che si occupa di programmazione COBOL per gli istituti bancari

2015 acquisizione **Ultraviolet**

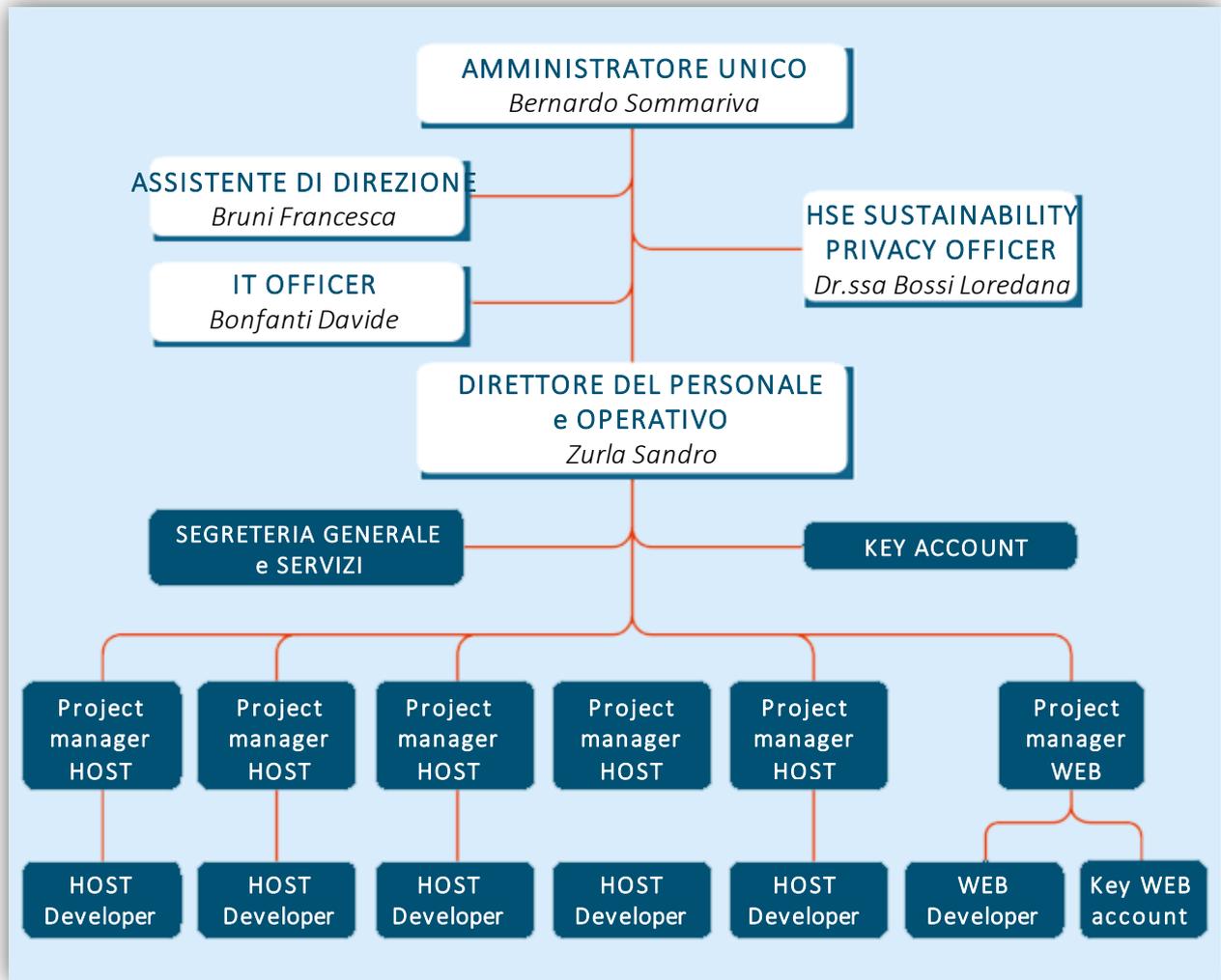
società operante nella consulenza delle tecnologie informatiche e nella produzione di software e Web App

Tualba è diretta da un **amministratore unico** (Sig. Bernardo Sommariva) e da un **organo collegiale** (Assemblea dei Soci).

All'amministratore spettano i più ampi poteri di gestione della società, ordinaria e straordinaria, per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali fatta esclusione per le competenze attribuite alle decisioni dei soci ai sensi di legge e dei patti sociali.



1.7 L'organigramma



Le mansioni delle varie figure professionali a livello di *Project Manager* e di *Developer* che operano negli ambiti HOST e WEB sono pressoché identiche ad esclusione dei linguaggi di programmazione utilizzati nello sviluppo dei progetti.

- **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 (sia in ambito HOST che in ambito WEB), ovvero il *Developer*, in realtà racchiude al suo 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.

Funzioni di supporto:

- **IT Officer**, si occupa di progettazione, implementazione, sviluppo e sicurezza del flusso informativo aziendale e degli strumenti tecnologici. Questa figura ha inoltre 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 Officer**, 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 così come 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 presenza negli incontri e seminari presso le associazioni di categoria.

In questa realtà 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 impegnarsi 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 diffondere contenuti e obiettivi.



AMBITO	GRI
G1 - Performance economiche governance	201-1
A1 - Consumo materie prime	301-1
A2 - Consumo di energia	302-1 302-2
A3 - Rifiuti e smaltimenti	306-1 306-2
A4 - Emissione di inquinanti	305-2 305-3
S1 - Occupazione	401-1 401-2
S3 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8 403-9 403-10
S4 - Formazione e istruzione	404-1 404-2 404-3
S5 - Diversità e pari opportunità	405-1
S6 - Privacy dei dati dei clienti	418-1
G2 - Innovazione	tema non GRI
G3 - Compliance normativa	307 419

Tualba fa riferimento alle linee guida GRI per la costruzione della matrice di materialità. Nell'analisi di materialità sono risultati 12 temi materiali, tra i quali trovano particolare evidenza il tema legato alla **Privacy (e sicurezza) dei dati dei clienti** oltre alle **Performance economiche governance**.

L'attività di analisi 2022 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.

Per la definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dell'AZIENDA si è proceduto a:

- svolgere più riunioni fra la direzione di Tualba e la proprietà, espressa da una rappresentanza dei soci, per analizzare le principali politiche adottate nel 2021, i piani economici del 2022, la documentazione disponibile e la delibera dei budget da adottare per il miglioramento dei vari aspetti;
- predisporre un questionario distribuito a tutti i dipendenti per il rilevamento delle sensibilità sui temi materiali e raccogliere eventuali osservazioni e suggerimenti;
- predisporre un questionario distribuito a tutti i dipendenti per il rilevamento del clima aziendale e dell'impegno di Tualba sui temi legati:
 - alla salute e sicurezza sul lavoro,
 - al welfare,
 - allo sviluppo delle risorse umane (valorizzazione, prospettive di carriera, formazione),
 - alle pari opportunità offerte in termine di genere e non discriminazione ;
- svolgere incontri per i dipendenti con professionisti (psicologo) al fine di raccogliere feedback sul clima aziendale e i valori fra quelli in matrice che più toccano i componenti di Tualba, indipendentemente dai ruoli.

Per la definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista del TERRITORIO:

- la Direzione ha intervistato mediante incontri programmati tutti gli stakeholder legati ai rapporti di Tualba con il territorio, come le associazioni che sostiene attraverso fondi e partnership, le associazioni di categoria come *Confapi Industria Piacenza*, i soci e i finanziatori locali.
- sono state analizzate le pubblicazioni e i siti web legati alle entità del territorio con cui Tualba ha relazioni per evidenziare i temi materiali più sentiti.

Per la definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dei CLIENTI occorre premettere che Tualba ha, direttamente o indirettamente attraverso società multinazionali, il proprio fatturato legato al commitment di un solo gruppo bancario (che copre l'80% del fatturato aziendale). Per questo motivo Tualba si è concentrata in particolar modo all'analisi delle materialità di pochi, essendo questi vitali e fondamentali per la sussistenza dell'azienda.

- In particolar modo, **in riferimento al suo principale cliente in ambito bancario**, ha preso in visione dei seguenti documenti:
 - ✓ la Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario
 - ✓ le Politiche per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
 - ✓ il Codice Etico
 - ✓ il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
 - ✓ lo Stakeholder Engagement
 - ✓ il Progetto di Economia Circolare in collaborazione con Lega Ambiente
 - ✓ l'Esame delle pubblicazioni in internet e sui giornali locali

- inoltre, **in riferimento al suo principale cliente in ambito informatico** (con cui ha un proprio rapporto di fatturato di circa il 50%), ha preso in visione dei seguenti documenti:
 - ✓ Group Environmental Policy
 - ✓ Non Financial Group Report
 - ✓ Codice Etico
 - ✓ Intervista al responsabile dei rapporti con Tualba

- Relativamente ai clienti minori non sono state trovate iniziative pubblicate per la sostenibilità, sono comunque stati effettuati dei colloqui sui temi materiali rilevando ove possibile il loro valore in ambito.

Per la definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dei FORNITORI Tualba si avvale di fornitori istituzionali come Microsoft, Google, Società di servizi telefonici, internet, assicurativi ed energia. Tutte queste società nei propri siti pubblicano documenti relativi alla loro situazione sulla materialità in relazione ai loro stakeholder e il loro impegno sostenibile, con ampia documentazione di cui l'azienda si è avvalsa.

2.1 Il perimetro di riferimento



LE EMISSIONI

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 444,4 g CO₂/kWh, fonte: *Fattori di emissione atmosferica di CO₂ 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 viene utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale che per l'Italia è pari a 458,57 g CO₂/kWh (fonte: *European Residual Mixes 2020, AIB*).

Scope 1 non è rendicontabile in quanto Tualba non ha emissioni dirette.

L'azienda è collocata in un centro polifunzionale nella città di Piacenza, di cui occupa un'area circoscritta insieme ad altre realtà commerciali presenti in loco, raggiunto dal trasporto pubblico e da diversi servizi (supermercati, bar/ristoranti, farmacie, palestre, ufficio postale).

Il centro polifunzionale è raggiunto dal teleriscaldamento del gestore del servizio locale *Iren Ambiente* (società del Gruppo Iren che, sul territorio piemontese ed emiliano, svolge il coordinamento e la gestione dell'igiene urbana, del ciclo integrato dei rifiuti e del settore delle energie rinnovabili) e dalle utenze elettriche di altri gestori di servizi.

Tualba acquista riscaldamento e raffreddamento da *Iren Ambiente* ed energia elettrica dalla società *VVI Energia* fornitore che garantisce all'azienda la somministrazione di una composizione del mix energetico al 100% Energia Verde.

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*".

SALUTE E SICUREZZA

Per valutare gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro si fa riferimento alla normativa nazionale D.Lgs. 81/2008 e alle Direttive CEE, inoltre Tualba applica le linee guida *dell'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL)* e, per la gestione dei rischi e le misure di miglioramento, le pubblicazioni dell'*Agenzia d'informazione dell'Unione europea EU-OSHA*.

Gli aspetti in materia di sicurezza sul lavoro sono riferiti ai dipendenti di Tualba sui quali impatta l'attività.

DIRITTI DEI LAVORATORI

In Tualba nessun dipendente è inquadrato a tempo determinato, segno dell'importanza che la nostra azienda attribuisce alle persone e alla loro fidelizzazione e tutti i dipendenti sono coperti dal C.C.N.L. Terziario – Confcommercio (dal 01/04/2015) testo unico vigente 26/09/2017.

La nostra società si impegna fermamente a non utilizzare il lavoro minorile e la sottoproduzione o lavoro forzato in nessuna delle sue attività. Siamo consapevoli dell'importanza di rispettare i diritti dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. Per questo motivo, abbiamo adottato politiche e procedure rigorose per prevenire e contrastare qualsiasi forma di lavoro minorile e di sottoproduzione o lavoro forzato. Inoltre, monitoriamo regolarmente le nostre attività per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e ci impegniamo a intervenire tempestivamente in caso di eventuali violazioni. Il nostro obiettivo è quello di promuovere la sostenibilità e di contribuire a creare un futuro migliore per tutti, lavorando in modo etico e responsabile.

SOSTENIBILITÀ

Tualba si avvale della valutazione di *Ecovadis* (<https://ecovadis.com/it/>) per ottenere un rating di sostenibilità della propria attività nella supply chain che la spinge a migliorare le proprie pratiche ambientali e sociali e a monitorare costantemente la sua performance in ambito di sostenibilità.

PRIVACY

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 dell'azienda.

3

PERFORMANCE ECONOMICHE

- 3.1 Valore economico direttamente generato e distribuito
- 3.2 Valore generato per gli stakeholder
- 3.3 Settore di riferimento e mercati serviti
- 3.4 Prodotti forniti da Tualba al maggior cliente
- 3.5 Catena di fornitura

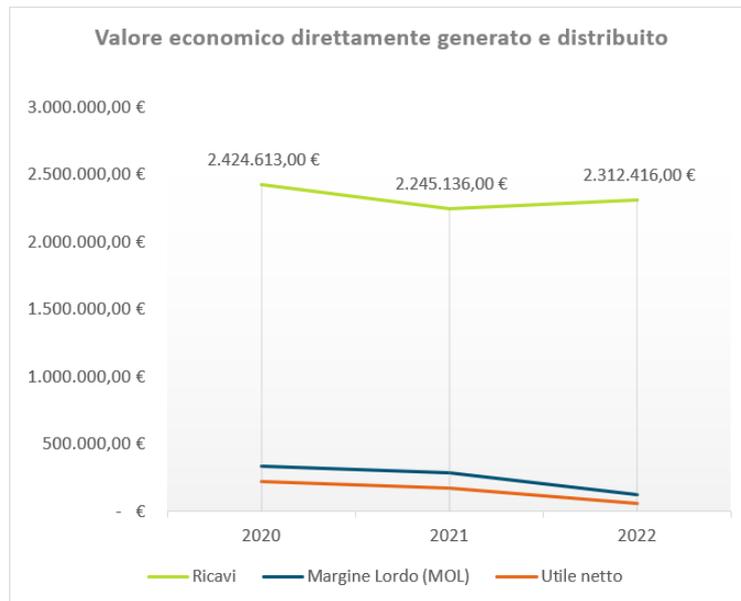
3.1 Valore economico direttamente generato e distribuito

	2020	2021	Variazione % 2020-2021	2022	Variazione % 2021-2022
Ricavi	2.424.613	2.245.136	-7,40%	2.312.416	3,00%
Margine Lordo (MOL)	339.859	284.289	-16,35%	122.126	-57,04%
Utile netto	225.957	178.086	-21,19%	60.026	-66,29%

Tualba ha chiuso l'anno 2022 con un utile netto di Euro 60.026,00 a fronte di ricavi pari a Euro 2.312.416,00. Pur registrando un aumento del 3% dei ricavi nel 2022 rispetto all'anno precedente, il margine lordo di Tualba si è ridotto in virtù di una strategia di business volta a privilegiare i clienti con volumi di affari importanti diminuendo il proprio impegno sulla clientela retail. A tale scopo il settore commerciale di Tualba è stato ridimensionato aiutando il personale non più necessario a trovare nuove collocazioni in azienda, supportato da adeguata formazione, così come nuove opportunità esterne all'azienda, accompagnando questo tipo di

transizione attraverso un sostegno economico. Queste scelte hanno determinato un aumento dei costi operativi riducendo la capacità di Tualba, per il 2022, di generare profitti.

L'azienda sta adottando una serie di strategie per migliorare la propria redditività tra cui, la riduzione dei costi, l'ottimizzazione delle operazioni e l'aumento dell'efficienza. Inoltre, sta lavorando per ampliare il proprio portafoglio di servizi al fine di diversificare le fonti di ricavo e mitigare i rischi associati alla dipendenza da un singolo segmento di clienti. Con queste iniziative, Tualba mira a incrementare il proprio margine lordo nel futuro e a migliorare la propria posizione competitiva.



3.2 Valore generato per gli stakeholder

Nel 2022 Tualba ha distribuito ai propri stakeholder un valore complessivo di circa Euro 2.431.073,00 a fronte di un valore economico generato di Euro 2.312.416,00.

	2020	2021		2022	
Valore economico generato	2.424.613	2.245.136		2.312.416	
Valore economico distribuito	2.324.872	2.152.870	-7,40 %	2.431.073	12,92 %
Valore economico trattenuto	99.741	92.266		-118.657	
Costi operativi	592.986	619.624	4,49 %	623.903	0,69 %
Valore distribuito ai dipendenti	1.474.418	1.323.960	-10,20 %	1.542.605	16,51%
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.507	1.761	16,85 %	1.604	-8,92 %
Valore distribuito alla PA	90.135	83.344	-7,53 %	42.936	-48,48 %
Valore distribuito agli azionisti	150.000	110.000	-26,67 %	200.000	81,82%
Valore distribuito alla comunità	15.826	14.181		20.025	

Sintesi delle principali categorie di stakeholder coinvolti nell'attività di Tualba e delle modalità attraverso cui l'azienda crea un ecosistema di valore e contribuisce al raggiungimento dei suoi obiettivi di business:

- **Clienti.** Valore dei servizi e dei prodotti offerti
- **Persone.** Remunerazione del personale dipendente
- **Soci.** Erogazione dei dividendi
- **Comunità.** Investimenti nel tessuto sociale, elargizioni e liberalità
- **Fornitori.** Acquisti di beni e servizi

3.3 Il settore di riferimento e mercati serviti

Oltre trent'anni passati nei centri di calcolo di molte banche italiane dediti allo sviluppo di applicazioni IT ci consentono di mettere a disposizione dei nostri clienti 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, così come i continui cambiamenti normativi e tecnologici, ci hanno reso rapidi ed efficaci sia nella manutenzione evolutiva sui mainframe che nella progettazione di nuovi sistemi di Core banking. Ed è proprio in questo ambito 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.

- **Sportello e conti correnti**
- **Application management**
- **Fusioni**
- **Rapporti dormienti**
- **Variazioni condizioni economiche**
- **Trasparenza**
- **Credito al consumo**
- **Calcolo TAEG**

CI HA SCELTO



3.4 Prodotti forniti da Tualba al suo 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 prodotti propri come:

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 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 quattro applicativi specifici:

D Cert

Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata ai rapporti "Dormienti".

Con questa declinazione di **XCert** è possibile monitorare tutti i rapporti che un istituto di credito decide, in base ai criteri di legge, di passare a "Dormienza".

Con **D Cert** è possibile verificare la correttezza delle regole applicate ed agire per eccezione nei casi dubbi, sospendendo la Dormienza e avvisando la clientela.

Prevede un iter di certificazione del processo di passaggio a Dormienza, tenendo storicizzati i dati e le decisioni prese e le relative responsabilità. Al suo interno conserva la documentazione raccolta per eventuali deroghe alle meccaniche di processo o di campionatura nel corso della certificazione rendendole facilmente disponibili per ispezioni degli organi interni o istituzionali.

M Cert

Piattaforma di Gestione dei Processi di Certificazione dedicata alla variazione massiva delle Condizioni Economiche.

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.

M Cert 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.

A Cert

Piattaforma di Gestione e Certificazione delle Autonomie in ambito Condizioni Economiche.

A Cert è un'estensione di **M Cert** e introduce la possibilità di gestire le varie autonomie concesse, attraverso un iter procedurale personalizzabile, ai livelli organizzativi gerarchici e territoriali in ambito condizioni. I poteri di modifica delle Condizioni Economiche dei Clienti, per tutta la rete commerciale nella sua organizzazione, sono gestibili con questa estensione di **M Cert**.



Piattaforma di Gestione e Certificazione della raccolta dati necessari tramite workflow alla definizione di Causal/Transid e loro caratteristiche.

Questo modulo è dedicato alla compilazione e relativo iter autorizzativo di parametri interni alle procedure informatiche o no, di una azienda. Come, ad esempio, le codifiche utilizzate dalle procedure e loro caratteristiche parametriche che regolano le elaborazioni e controlli.

Il modulo permette la definizione di un workflow per la raccolta delle informazioni di competenza di differenti strutture dell'azienda con invio di informazioni mediante strumenti di comunicazione in uso presso l'utilizzatore e relativi *alert* necessari.

Inoltre, l'applicativo ECert è in grado di controllare attraverso un dizionario dati le informazioni raccolte e riportarle in automatico, attraverso opportune personalizzazioni, all'interno di basi dati in uso alle procedure in ambito.



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 E APP 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 tutti i suoi sviluppi e declinazioni.

IMApp 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 IMApp 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

I principali fornitori che incidono sul servizio di Tualba sono società di servizi indispensabili: finanziari, del diritto del lavoro, della sicurezza sul lavoro, della privacy, così come provider di servizi internet e fornitori di materiale informatico.

La scelta dei fornitori si basa su una raccolta di informazioni che dimostrino la capacità del fornitore stesso di fornire prodotti e servizi conformi ai requisiti stabiliti da Tualba. Le informazioni sono raccolte tramite la compilazione da parte del fornitore di un questionario contenente domande inerenti alle sue attività e ai suoi prodotti e/o servizi. Le prestazioni dei fornitori sono valutate attraverso l'assegnazione di un punteggio che si basa su due fattori di giudizio: **Fattore Qualità** e **Fattore Puntualità** senza però tralasciare altri criteri di selezione come: **l'incidenza del fatturato**, il **servizio specialistico offerto** (sicurezza sul lavoro, professioni specializzanti) e **l'affidabilità** (fiscale, diritto del lavoro, HSE, privacy).

Tualba ha suddiviso i suoi fornitori in tre categorie di importanza crescente in relazione ai criteri di selezione indicati.





4

TUALBA E L'AMBIENTE

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

4.1 Il contesto aziendale e gli impatti ambientali

L'azienda è collocata in un centro polifunzionale nella città di Piacenza raggiunto dal teleriscaldamento del gestore del servizio locale. La sede di Tualba è di facile accesso perché è raggiunta dal trasporto pubblico cittadino ed è dotata di un ampio parcheggio sul tetto dell'edificio, inoltre nei dintorni sono presenti diversi servizi alla persona.

I principali criteri per la scelta del sito aziendale (in locazione e non di proprietà aziendale) sono stati:

- la collocazione logistica per il facile raggiungimento dai dipendenti;
- la fornitura del teleriscaldamento al complesso polifunzionale;
- la presenza di diversi servizi alla persona nelle immediate vicinanze della sede aziendale (supermercati, ristoranti e bar, palestre, farmacie, società di utenze energetiche, banche, uffici postali) che agevolano il benessere lavorativo dei dipendenti.

Gli impatti ambientali derivanti dall'attività di Tualba possono essere definiti scarsamente significativi in quanto derivano da un'attività di servizi informatici eseguita da un gruppo di 23 dipendenti collocati in un'unica sede centrale e possono essere riconducibili ai seguenti aspetti:

■ **MATERIE PRIME**

Nonostante le ridotte quantità utilizzate la materia prima consumata è la carta.

■ **CONSUMI ENERGETICI**

I consumi sono riconducibili ad un utilizzo civile/domestico e vengono calcolati e monitorati relativamente all'energia elettrica e all'energia termica delle utenze di sede (Scope 2).

Il consumo di acqua dalla rete acquedottistica locale è determinato dalle esigenze di ristoro dei dipendenti e dall'utilizzo dei servizi igienici; quindi, anch'esso è riconducibile al tipico uso domestico.

Viene inoltre estesa l'attività di calcolo e monitoraggio anche ai consumi di carburante per l'autotrazione della flotta aziendale legata agli spostamenti dei dipendenti (Scope 1).

■ **EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DERIVANTI DAI CONSUMI ENERGETICI**

Le emissioni in atmosfera dell'attività di Tualba sono esigue e il teleriscaldamento contribuisce alla riduzione di composti inquinanti in atmosfera, per quanto riguarda la fornitura di energia elettrica nel 2022 si è scelto un fornitore utilizzante solo energia rinnovabile.

■ **RIFIUTI PRODOTTI DURANTE L'ATTIVITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI (TIPICAMENTE IN UFFICIO)**

Carta e cartone

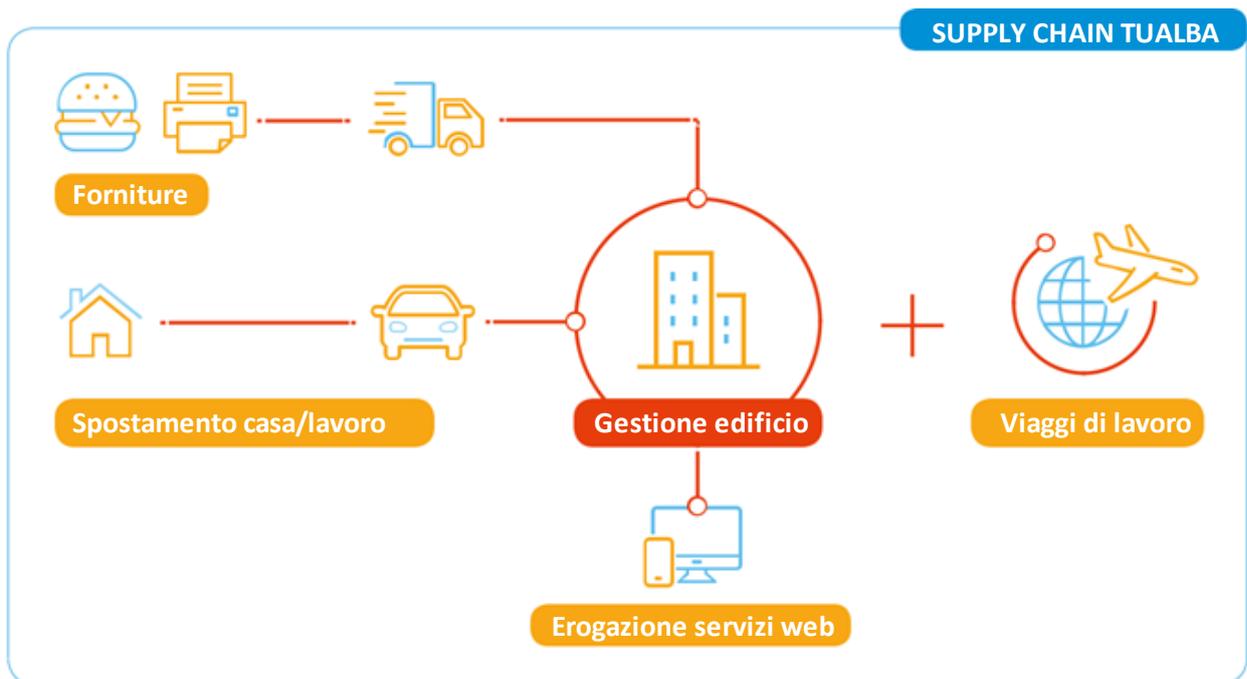
Plastica

Materiale organico (dalla gestione della zona ristoro)

RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)

Toner

Batterie esauste



4.2 Le materie prime

L'unica materia prima acquistata è la carta. Tualba si pone come obiettivo quello di privilegiare l'archiviazione informatica piuttosto che cartacea in linea con l'attività lavorativa esercitata, per questo motivo la quantità di carta per stampa acquistata dal 2019 al 2022 è passata da una media di 250 Kg a 0, grazie all'attuazione della politica "Reduce Waste Paper".

I materiali impiegati nella zona ristoro, a partire dall'anno 2020, sono passati dal prodotto plastico di riciclo al prodotto in carta biodegradabile o riciclabile.

Per azzerare la plastica, consumata attraverso l'utilizzo di bottiglie d'acqua minerale da parte del personale, sono stati installati due dispenser d'acqua direttamente collegati alla rete idrica cittadina correlati all'omaggio di borracce/bicchieri termici per tutti i dipendenti.

Inoltre ad uso degli ospiti della nostra azienda, vengono utilizzate bottiglie d'acqua minerale in vetro riciclabile acquistate in modalità "vuoto a rendere".



4.3 I consumi energetici

■ Emissioni dirette di GHG (Scope 1) derivanti dai consumi di carburante

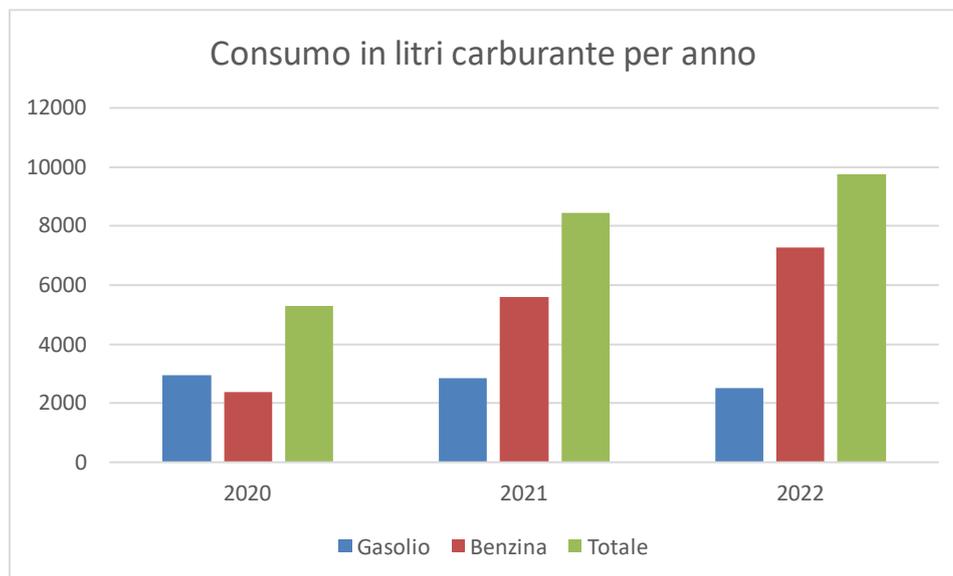
Il consumo di carburante (gasolio e benzina) per l'autotrazione delle vetture della flotta aziendale è collegato agli spostamenti dei dipendenti casa/lavoro e ai viaggi d'affari.

Nell'anno 2022, il numero di vetture rispetto l'anno precedente è rimasto costante.

L'azienda ha dismesso parte dei propri veicoli a favore di altri più ecologici.

I maggiori consumi di carburante per l'anno 2022 sono derivati dal termine dell'effetto COVID-19 che, nei due anni precedenti, ha fortemente limitato gli spostamenti del personale di Tualba verso i propri clienti.

	2020	2021	2022	
Nr. mezzi aziendali	6	11	11	
Consumo energia all'esterno dell'organizzazione				Tot. Lit.
Gasolio	L 2935	L 2851	L 2500	8286
Benzina	L 2369	L 5598	L 7257	15224
Totale	L 5305	L8449	L 9757	23511



Emissioni di GHG derivanti dal consumo di benzina e gasolio per gli spostamenti dei lavoratori.

		2020	2021	2022
KM PER ANNO		73067	106257	142804
EMISSIONI DIRETTE	Kg CO₂e	9134	13385	17585
GHG	T CO₂e	9,13	13,38	17,58

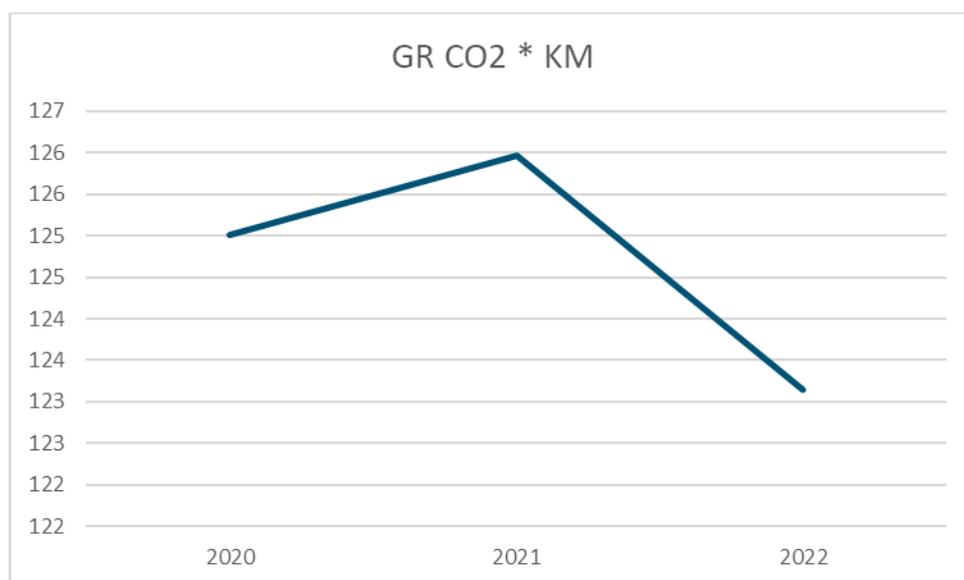
Per il calcolo dei Kg di CO₂ equivalenti sono stati adottati i fattori di emissione tratti da “2022 Guidelines to Defra’s GHG Conversion Factors: Methodology Paper for Transport Emission Factors”.

Per esigenze aziendali i veicoli della flotta di Tualba sono passati da nr. 6 nel 2020 a nr. 11 nel 2022.

Per contribuire alla riduzione di inquinanti GHG, Tualba ha abbracciato il concetto di auto ibrida ed è per questo motivo che le nuove vetture entrate a far parte della flotta aziendale sono ad alimentazione ibrida. Inoltre la modalità di lavoro in *smart working*, adottata a partire da metà del 2020, è stata incrementata e consolidata contribuendo così alla riduzione di emissioni di GHG grazie alla diminuzione del numero di spostamenti casa/lavoro.

OBIETTIVO:
Proseguire con la politica di sostituzione delle auto a combustione interna in favore delle auto elettriche

A riprova di quanto sopra esposto l’emissione in GR per KM percorso, grazie all’utilizzo di auto meno inquinanti, nel 2022 è diminuito.



■ **Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG (Scope 2) derivanti dai consumi energetici**

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

■ **Energia consumata all'interno dell'organizzazione**

Tualba ha un'utenza attiva con il fornitore *VIVI energia* per l'energia elettrica e con il fornitore *IREN Ambiente* per il teleriscaldamento. L'energia è acquistata da fonti esterne all'organizzazione.



Nell'aprile del 2022 Tualba ha firmato un contratto con la società *VIVI Energia* che ha sostituito il precedente fornitore di energia elettrica. **Il cambio di fornitura è stato fortemente voluto dalla direzione aziendale al fine di poter collaborare con un gestore che potesse garantire una composizione del mix energetico al 100% Energia Verde.**

(<https://www.vivienergia.it/bilancio-sostenibilita>).

NOTIZIE UTILI



INFORMATIVA SULLA COMPOSIZIONE DEL MIX INIZIALE NAZIONALE UTILIZZATO PER LA PRODUZIONE DELL'ENERGIA ELETTRICA IMMESSA IN RETE NEL 2020 E NEL 2021:

In ottemperanza all'articolo 6, comma 5, del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 31 luglio 2009, recante "Criteri e modalità per la fornitura ai clienti finali delle informazioni sulla composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia elettrica fornita, nonché sull'impatto ambientale della produzione", si indica di seguito la composizione del mix iniziale nazionale dell'energia elettrica immessa in rete e la composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia elettrica venduta dall'impresa, per gli anni di produzione 2020 e 2021, come pubblicato dal Gestore dei Servizi Energetici (GSE).

	Composizione del mix energetico utilizzato per la produzione di energia elettrica venduta dall'impresa nell'anno 2020* e 2021**		Composizione del mix iniziale nazionale utilizzato per la produzione di energia elettrica immessa nel sistema elettrico italiano nell'anno 2020* e 2021**		Composizione del Mix Energetico per il tuo prodotto 100% Energia Verde
	Anno 2020 *dato consuntivo	Anno 2021 **dato pre consuntivo	Anno 2020 *dato consuntivo	Anno 2021 **dato pre consuntivo	
Fonti primarie utilizzate	%	%	%	%	%
Fonti rinnovabili	31,90	33,66	44,31	42,32	100%
Carbone	8,71	9,45	4,75	5,07	0%
Gas naturale	46,60	47,00	45,88	48,13	0%
Prodotti petroliferi	0,72	1,01	0,57	0,88	0%
Nucleare	7,12	5,10	0,00	0,00	0%
Altre fonti	4,96	3,77	4,49	3,60	0%

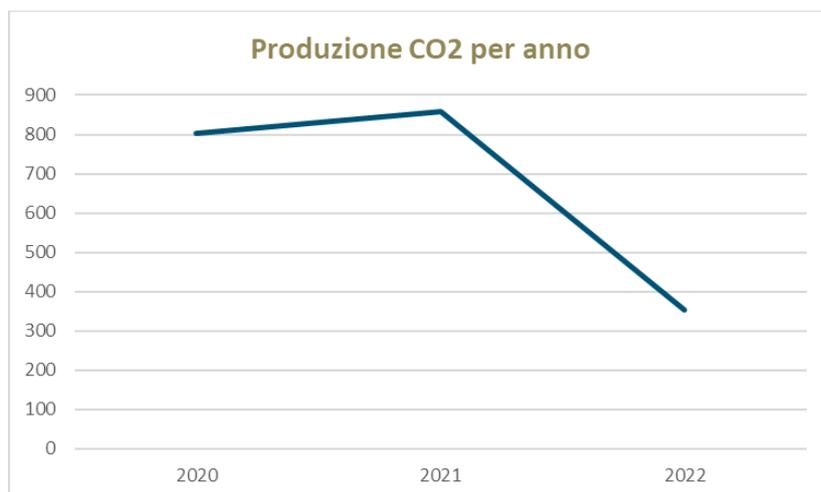
Sede Tualba



I valori di CO₂ riportati nella tabella a seguire sono calcolati basandosi sulla distribuzione delle fonti energetiche per la produzione di corrente elettrica dichiarate dal fornitore.

La CO₂ per l'energia termica è da considerarsi pari a zero.

	2020	2021	2022	
Superficie occupata	mq 520	mq 520	mq 520	
Consumo energia all'interno dell'organizzazione (CO₂ in Kg)				Tot. CO₂/GJ
Energia elettrica	kWh 18042 GJ 65/ CO ₂ 804	kWh 19224 GJ 69/ CO ₂ 857	kWh 19588 GJ 71/ CO ₂ 353	CO₂ 2014 GJ 205
Consumo di energia termica da teleriscaldamento e raffrescamento	kWh 30821 GJ 111	kWh 36602 GJ 131	kWh 27615 GJ 99	CO₂ 0 GJ 341



Nel 2022 Tualba si è impegnata a diminuire le emissioni di CO₂, scegliendo un fornitore a emissioni zero per l'energia elettrica (*VIVI Energia*), ottenendo così un risparmio del 57%.

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

4.4 I consumi di acqua

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); pertanto, all’acqua prelevata e scaricata, non è applicabile lo standard 306-1.

	2020	2021	2022	
Acqua prelevata dall’acquedotto comunale	m3 181 MLIT 1,81	m3 148 MLIT 1,48	m3 86 MLIT 0,86	Tot. MLIT 4,15

(MLIT = milioni di litri)

Tutta l’acqua prelevata viene scaricata nelle condotte fognarie comunali a cui è allacciato il complesso residenziale secondo il regolamento edilizio del comune di Piacenza.

4.5 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.

Le emissioni di CO₂ sono state calcolate 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 a specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica; il coefficiente di emissione utilizzato per l’Italia è pari a **444,4 gCO₂/kWh** (Fonte: *Fattori di emissione atmosferica di CO₂ 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 gCO₂/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 CO₂/kWh per teleriscaldamento.

L’approccio “**Market-based**” per l’energia termica prevede per l’impianto di teleriscaldamento di Piacenza un valore pari a 229 gCO₂/kWh (IREN 2020).

	2020	2021	2022
CONSUMO ENERGIA ELETTRICA	kWh 18042 GJ 65	kWh 19224 GJ 69	kWh 19588 GJ 71
F.E. MARKET BASED	Kg CO ₂ e 8274 T CO ₂ e 8,27	Kg CO ₂ e 8816 T CO ₂ e 8,82	Kg CO ₂ e 8982 T CO ₂ e 8,98
F.E. LOCATION BASED	Kg CO ₂ e 8018 T CO ₂ e 8,02	Kg CO ₂ e 8543 T CO ₂ e 8,54	Kg CO ₂ e 8705 T CO ₂ e 8,70
CO₂ media in tonnellate	T CO ₂ e 8,15	T CO ₂ e 8,68	T CO ₂ e 8,84

	2020	2021	2022
CONSUMO ENERGIA TERMICA TELERISCALDAMENTO	kWh 30821 GJ 111	kWh 36602 GJ 131	kWh 27615 GJ 99
F.E. MARKET BASED	Kg CO ₂ e 14134 T CO ₂ e 14,13	Kg CO ₂ e 16785 T CO ₂ e 16,78	Kg CO ₂ e 12663 T CO ₂ e 12,66
F.E. LOCATION BASED	Kg CO ₂ e 13697 T CO ₂ e 13,70	Kg CO ₂ e 16266 T CO ₂ e 16,27	Kg CO ₂ e 12267 T CO ₂ e 12,27
CO₂ media in tonnellate	T CO ₂ e 13,92	T CO ₂ e 16,53	T CO ₂ e 12,47

L'Italia, insieme agli altri Paesi Europei, ha dovuto affrontare nell'anno 2022 un periodo di crisi energetica per cui sono stati emanati consigli e decreti di sensibilizzazione e risparmio di energia. Tualba recependo tali disposizioni è riuscita nell'ambito delle spese per l'energia termica a realizzare un risparmio del 18%.

A partire dall'anno 2022, Tualba ha aderisce al progetto **TREEDOM** (<https://www.treedom.net/it/about-us>). Questa scelta è stata presa per poter compensare, seppur in modo indiretto, le emissioni di CO2 prodotte da Tualba contribuendo all'assorbimento del diossido di carbonio tramite la piantumazione di giovani piante arboree e generando così un naturale beneficio per l'intero pianeta.

L'impegno di Tualba è quello estendere la propria foresta (<https://www.treedom.net/it/organization/tualba>) piantando ogni anno alcuni alberi in occasione della **Giornata della Terra** ("Earth Day").

Nell'anno 2023 Tualba ha piantato 50 alberi, portando così la "propria" foresta da 29 a 79 piante.



*L'albero giusto
nel posto giusto e per il giusto scopo.*

*Piantare alberi per farli crescere,
con un orizzonte temporale
di lungo periodo.*

La nostra azienda crede che ciascuno di noi debba impegnarsi per ridurre le proprie emissioni di CO₂ e che nel farlo possa contribuire anche ad assorbirne piantando alberi.

Crediamo che si possa rendere questo pianeta più verde e facciamo la nostra parte affidandoci a Treedom per farlo nel modo più giusto.



4.6 I rifiuti

I Rifiuti prodotti dall'attività di servizi di Tualba sono: **carta e cartone, materiale organico (dalla gestione della zona ristoro), plastica, batterie esauste, toner e RAEE.**

I rifiuti di carta e cartone, di 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 comunale attraverso la raccolta differenziata per il recupero e il riciclo.

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

I toner possono 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

Tualba si impegna ad acquistare solo toner contenenti materiale non pericoloso (08 03 18).

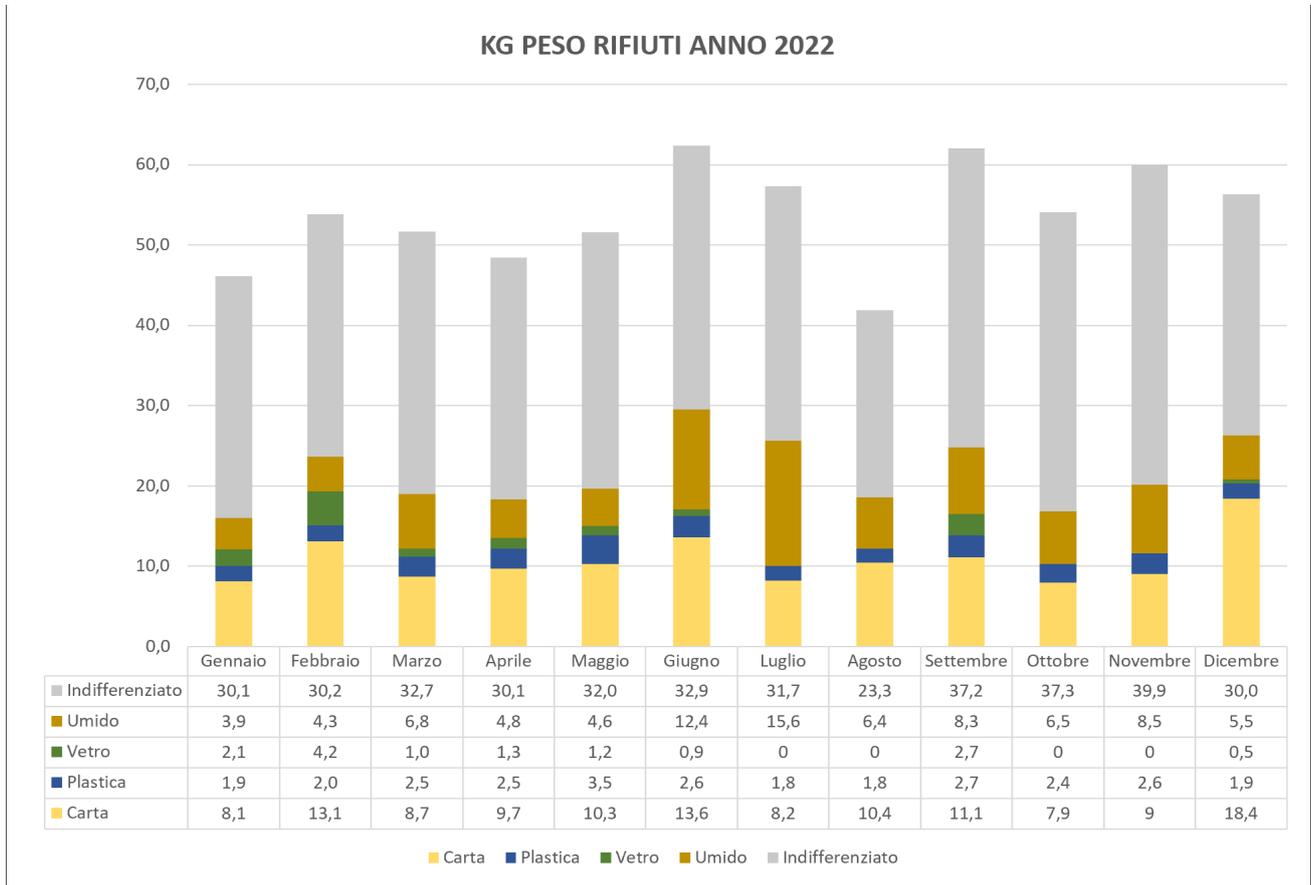
I toner esausti e le cartucce esaurite sono conservati in un apposito contenitore detto Ecobox, destinato a contenere esclusivamente questo tipo di rifiuto. L'Ecobox viene svuotato al suo riempimento (o comunque a scadenza annuale) da parte della società "ECS – Ecologia Consulenza Servizi" secondo le procedure descritte nel contratto tra le parti in merito all'offerta di servizio per la raccolta e il recupero dei rifiuti non pericolosi.



Tualba ha da tempo eliminato l'utilizzo della plastica, a meno degli imballaggi delle forniture, optando per oggetti in materiale cartaceo riciclabile. Inoltre, per azzerare la plastica consumata attraverso l'utilizzo di bottiglie d'acqua minerale da parte del personale, sono stati installati dispenser d'acqua direttamente collegati alla rete idrica cittadina correlati all'omaggio di borracce/bicchieri termici per tutti i dipendenti.

A partire da gennaio 2022 i rifiuti prodotti da Tualba sono 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.

Peso rifiuti anno 2022 espresso in tonnellate: 0,65



OBIETTIVO:

Monitorare i quantitativi di rifiuti prodotti al fine di limitarli nel tempo



PUNTI DI ATTENZIONE

■ CESTINI DA SCRIVANIA

L'azienda, attraverso la distribuzione di un documento di informazione/formazione interna, ha richiesto al proprio personale di prestare una maggiore attenzione nell'utilizzo dei cestini da scrivania al fine di evitare che questi possano diventare ricettacolo di qualsiasi tipo di rifiuto e un ostacolo per coltivare una mentalità orientata al riciclo.

In Tualba, i cestini da scrivania sono da considerarsi contenitori per i rifiuti di tipo indifferenziato, di conseguenza, non devono essere utilizzati per gettare carta/cartone, plastica/lattine, vetro o materiale organico.

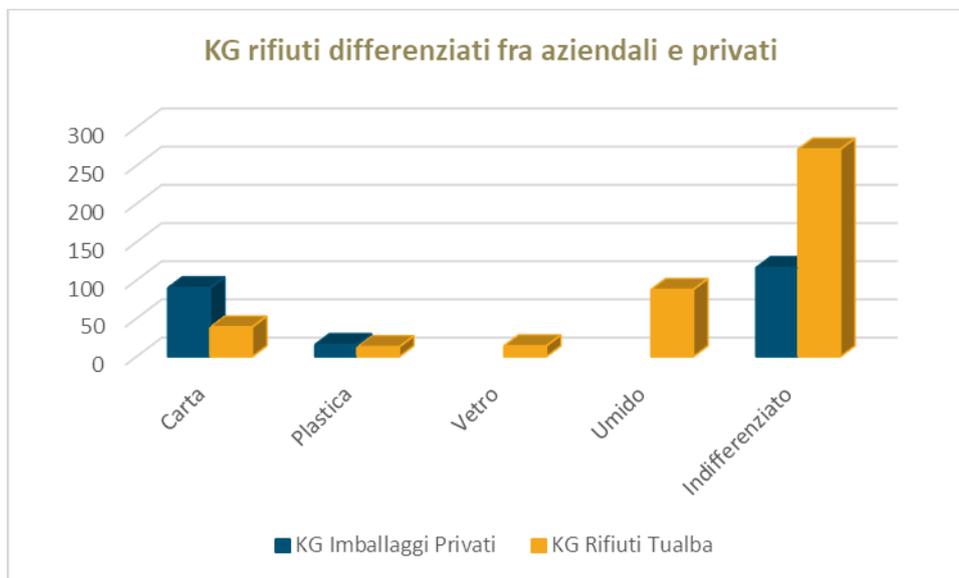
■ RIFIUTI DI CARATTERE PERSONALE

In Tualba i dipendenti godono della possibilità di far recapitare in azienda pacchi o missive personali indicando chiaramente sull'indirizzo di spedizione il proprio nome e l'indicazione "presso Tualba" al fine di evitare che un collo recapitato sia imputabile all'azienda e non alla persona.

Questa possibilità incide pesantemente sulla quantità di rifiuti, legati agli imballaggi, che l'azienda prende in carico per le attività di riciclo e smaltimento.

È dovere di ogni dipendente che si avvalga di questa possibilità smaltire in modo accurato negli appositi contenitori le parti degli imballaggi ottenendo così il massimo riciclo.

Appare evidente che i quantitativi di rifiuti legati agli imballaggi di colli privati non è sotto il controllo dell'azienda e si ritiene che tali quantitativi non siano imputabili come tipo di rifiuto legato attività produttive di Tualba. È stato stimato, con beneficio di inventario, che rispetto alla quantità totale dei rifiuti dovuti agli imballaggi, quelli per ordini effettuati dai dipendenti, quotano circa il 70%.



POLITICA AMBIENTALE

Rev. 01 del 28/07/2021

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

Approvato da CEO: Bernardo Sommariva

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

La sede aziendale è situata all'interno di un centro polifunzionale nella città di Piacenza raggiunto dall'impianto di termovalorizzazione gestito da Iren Ambiente (società del Gruppo Iren che, sul territorio piemontese ed emiliano, svolge il coordinamento e la gestione dell'igiene urbana, del ciclo integrato dei rifiuti e del settore delle energie rinnovabili).

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:

- CARTA e CARTONE
- PLASTICA
- MATERIALE ORGANICO (dalla gestione della zona ristoro)
- RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)
- TONER
- BATTERIE ESAUSTE

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

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.

La politica di gestione dei rifiuti RAEE richiede un approccio curato dato che si tratta del rifiuto maggiormente inquinante; 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.

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.

Il contenuto dei RAEE offre diverse opzioni alle imprese per il loro riciclaggio, Tualba affida il riciclaggio di tali rifiuti a società esterne qualificate (E.C.S. SRL – Ecologia Consulenza Servizi).

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 (o comunque a scadenza annuale) da parte della società "ECS – Ecologia Consulenza Servizi" secondo le procedure descritte nel contratto tra le parti in merito all'offerta di servizio per la raccolta e il recupero dei rifiuti non pericolosi.

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.

Tualba sceglie, dove possibile, l’utilizzo di materiali biodegradabili; nella zona ristoro sono in uso bicchieri, piatti, posate e tovaglioli in materiale di riciclo biodegradabile.

Per azzerare la plastica, consumata attraverso l’utilizzo di bottiglie d’acqua minerale da parte del personale, sono stati installati due dispenser d’acqua direttamente collegati alla rete idrica cittadina correlati all’omaggio di borracce/bicchieri termici per tutti i dipendenti. Inoltre ad uso degli ospiti della nostra azienda, vengono utilizzate bottiglie d’acqua minerale in vetro riciclabile acquistate in modalità “vuoto a rendere”.

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

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

La nostra azienda si pone l’obiettivo di verificare a scadenza annuale i contratti di energia elettrica e riscaldamento al fine di individuare fornitori con il mix di utilizzo di fonti rinnovabili migliore. A tal proposito nell’aprile del 2022 è stato firmato un contratto con la società VIVI Energia che ci ha permesso di usufruire di un fornitore che garantisce una composizione del mix energetico al 100% Energia Verde.

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

Firma HSSE Dott.ssa Loredana Bossi



L’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 valorizza tutti i dipendenti accrescendone le capacità e le competenze coerentemente con la strategia di sviluppo del business.

L'azienda favorisce la crescita professionale ponendo attenzione alle persone, evitando discriminazioni di ogni natura, garantendo pari opportunità ad ambo i sessi e persegue 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.**
- **Diffusione di un sistema premiante basato sul raggiungimento di obiettivi di team.**
- **Consolidamento dello smart working, prima necessario per esigenze di gestione dell'emergenza legata alla pandemia di COVID-19 e successivamente, visti gli ottimi risultati ottenuti sia in termini di produttività e di clima aziendale, è stato introdotto in modo strutturale per tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta.**



5.2 I numeri dell'occupazione

DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE	2020		2021		2022	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Numero di dipendenti	29		27		24	
Uomini	17	59%	17	63%	17	71%
Donne	12	41%	10	37%	7	29%

Nel triennio oggetto di analisi il numero dei dipendenti di sesso maschile può considerarsi invariato rispetto al numero delle dipendenti femminili che rappresenta in media il 36% del totale del triennio. Tenendo conto che la società è stata fondata da dieci soci di cui una sola donna, possiamo affermare che la politica delle assunzioni è stata superiore al 50% per il personale femminile.

Fin dalla sua costituzione Tualba ha tenuto conto delle diverse esigenze del personale e ha sempre cercato di creare un ambiente di lavoro che tenesse conto della vita dei propri dipendenti al di fuori di quella lavorativa creando le condizioni migliori per entrambe; questo ha favorito il turnover in entrata indipendentemente dal genere.

Negli ultimi anni sempre più aziende hanno condiviso i principi di sostenibilità e pari opportunità aprendosi maggiormente all'offerta del mondo del lavoro senza vincoli di genere, questi cambiamenti (a differenza del passato) hanno favorito un turnover slegato dal genere.

A livello aziendale, questo cambiamento ha permesso ad alcuni dipendenti, soprattutto i più giovani, di cogliere nuove opportunità per nuove esperienze ad arricchimento del proprio curriculum lavorativo. Nel 2022, rispetto al passato, questo si è verificato maggiormente per le dipendenti di sesso femminile.

La diminuzione del personale avvenuta nell'anno 2022 rispecchia inoltre le scelte di business che hanno portato Tualba a diminuire il proprio impegno sulla clientela retail (clienti con volumi di affari ridotti) e privilegiare clienti con volumi di affari importanti; a tal scopo il settore commerciale di Tualba è stato ridimensionato aiutando il personale non più necessario a trovare nuove collocazioni in azienda oppure opportunità esterne accompagnando questo tipo di transizione anche attraverso un sostegno economico.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO	2020		2021		2022	
Numero di dipendenti	29		27		24	
LAUREA	7		5		3	
Uomini	4	24%	4	19%	3	13%
Donne	3		1		0	
DIPLOMA	21		21		20	
Uomini	13	73%	13	77%	14	83%
Donne	8		8		6	
LICENZA MEDIA	1		1		1	
Uomini	0	3%	0	4%	0	4%
Donne	1		1		1	

I dipendenti diplomati rappresentano in media il 78% del totale nell'ultimo triennio.

I dipendenti laureati rappresentano in media il 19% del totale nell'ultimo triennio.

Tualba non considera di importanza prioritaria il titolo di studio dei neoassunti, bensì le caratteristiche personali dei candidati insieme alla valutazione del potenziale, elementi che contribuiscono alla creazione di un giudizio positivo, confidando sul grande sforzo formativo che l'azienda offre ai propri dipendenti.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	2020		2021		2022	
Numero di dipendenti	29		27		24	
DIRIGENTI	1		1		1	
Uomini	1	3,5%	1	4%	1	4%
Donne	0		0		0	
IMPIEGATI e QUADRI	27		25		22	
Uomini	16	93%	16	92%	16	92%
Donne	11		9		6	
OPERAI	1		1		1	
Uomini	0	3,5%	0	4%	0	4%
Donne	1		1		1	

La quasi totalità dei dipendenti nel 2022 rientra nella categoria impiegati e quadri.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CONTRATTO	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
TEMPO DETERMINATO FULL TIME	0	0	0
TEMPO DETERMINATO PART TIME	0	0	0
TEMPO INDETERMINATO FULL TIME	23	23	24
Uomini	17	17	17
Donne	6	6	7
TEMPO INDETERMINATO PART TIME	6	4	0
Uomini	0	0	0
Donne	6	4	3
APPRENDISTATO FULL TIME	4	4	0
Uomini	2	2	2
Donne	2	2	0
APPRENDISTATO PART TIME	1	1	0
Uomini	0	0	0
Donne	1	1	0
LAVORO INTERINALE	0	0	0
COLLABORAZIONI A PROGETTO	0	0	0
TIROCINANTI	0	2	0
Uomini	0	2	0
Donne	0	0	0
LAVORATORI AUTONOMI	5	5	0
Uomini	4	4	2
Donne	1	1	0

Nessun dipendente è inquadrato a tempo determinato, segno dell'importanza che la nostra azienda attribuisce alle persone e alla loro fidelizzazione e 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 continua atta a sviluppare pienamente la professionalità richiesta.

Per favorire la conciliazione casa/lavoro, alcuni dipendenti hanno richiesto il lavoro part-time (12% del totale).

Tualba ha implementato la modalità di lavoro smart working a cui ha aderito il 90% del personale.

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 2022 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	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
Residenti in provincia di Piacenza	26	24	21
Residenti in provincia di Lodi	2	2	2
Residenti in provincia di Cremona	1	1	1

La maggior parte dei dipendenti si concentrano nella zona della sede aziendale: Piacenza e zone limitrofe.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER FASCIA DI ETÀ	2020		2021		2022	
Numero di dipendenti	29		27		24	
<31	9	31%	7	26%	5	21%
31-40	11	38%	10	37%	10	42%
41-50	5	17%	6	22%	5	21%
>50	4	14%	4	15%	4	16%

Nel 2022 il 63% dei lavoratori ha un'età compresa inferiore ai 41 anni, l'età media in Tualba è di circa 38 anni, di conseguenza, è possibile affermare che Tualba è una società giovane che punta alla fidelizzazione del proprio personale.

5.3 Numeri di assunzioni

ASSUNZIONI	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
NUMERO DI ASSUNZIONI	3	0	2
Uomini	1	0	2
Donne	2	0	0
<31	0	0	2
31-40	0	0	0
41-50	2	0	0
>50	1	0	0

Il volume di affari di Tualba negli ultimi tre anni è rimasto pressoché invariato seppur con una più accurata scelta dei rami di business su cui l'azienda intende specializzarsi maggiormente. In sintonia con questa politica le assunzioni diventano sempre più mirate e non necessitano di grandi aumenti del personale.

Nel 2022 abbiamo arricchito la nostra squadra con due nuovi giovani elementi.

5.4 Numeri di cessazioni

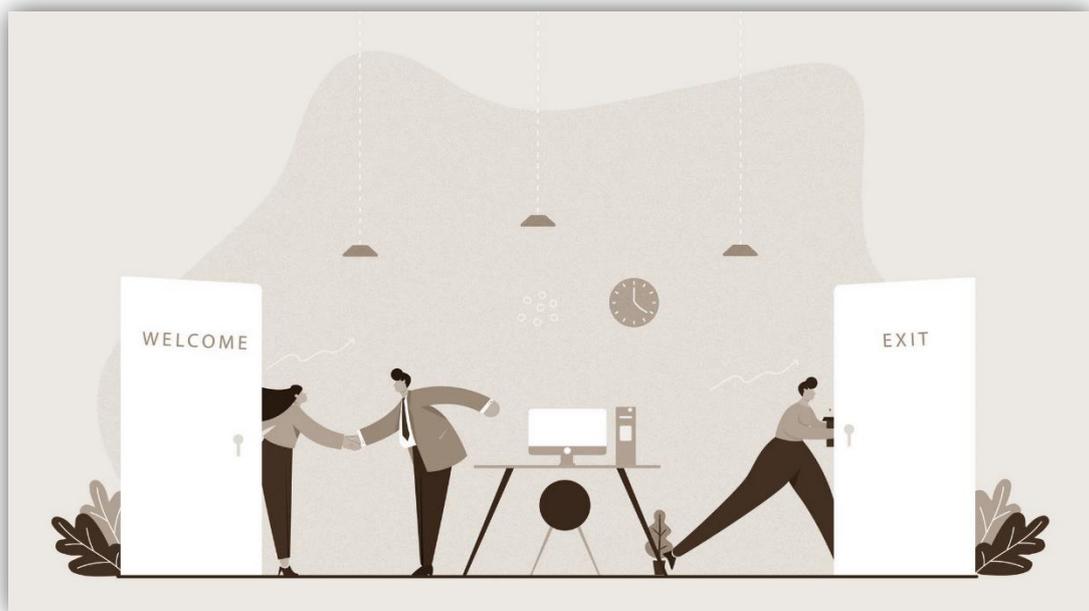
CESSAZIONI	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
NUMERO DI CESSAZIONI	0	2	5
Uomini	0	0	2
Donne	0	2	3
<31	0	0	4
31-40	0	1	0
41-50	0	1	1
>50	0	0	0

Come premesso nelle note in calce alla tabella "DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE", nell'ultimo anno per motivi di cambi di business e maggior turnover, soprattutto dei giovani, l'azienda ha rinunciato a parte dei suoi dipendenti.

5.5 Turnover in entrata

TURNOVER IN ENTRATA	2020		2021		2022	
Numero di dipendenti	29		27		24	
NUMERO DI ASSUNZIONI	3		0		2	
Tasso di turnover in entrata	10%		0%		8%	
TOTALE ASSUNZIONI	3		0		2	
Uomini	1	33%	0	0%	2	100%
Donne	2	67%	0	0%	0	0%
<31	0	0%	0	0%	2	100%
31-40	0	0%	1	0%	0	0%
41-50	2	67%	1	0%	0	0%
>50	1	33%	0	0%	0	0%

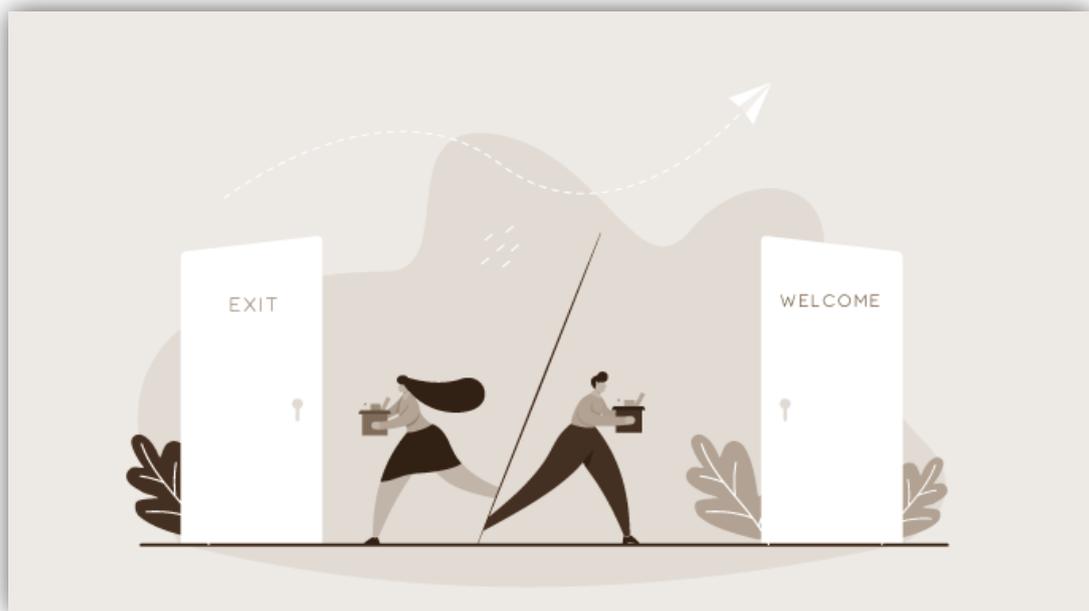
Come premesso nelle note in calce alla tabella “ASSUNZIONI”, nell’ultimo anno per compensare il turnover in uscita e far fronte alle nuove professionalità richieste dal nostro business sono state assunte due nuove risorse.



5.6 Turnover in uscita

TURNOVER IN USCITA	2020		2021		2022	
Numero di dipendenti	29		27		24	
NUMERO DI CESSAZIONI	0		2		5	
Tasso di turnover in uscita	0%		7%		21%	
NUMERO DI CESSAZIONI	0		2		5	
Uomini	0	0%	0	0%	2	40%
Donne	0	0%	2	100%	3	60%
<31	0	0%	0	0%	4	80%
31-40	0	0%	1	50%	0	0%
41-50	0	0%	1	50%	1	20%
>50	0	0%	0	0%	0	0%

Come premesso nelle note in calce alla tabella “DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE”, negli ultimi anni per motivi di cambi di business, si è rinunciato al personale dedicato allo sviluppo e attività commerciale per la clientela a basso volume di affari.



5.7 Categorie protette

CATEGORIE PROTETTE	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
CATEGORIA PROTETTA	1	1	1
Uomini	0	0	0
Donne	1	1	1
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.

Nel triennio 2020 – 2022 non si è registrato alcun episodio di discriminazione.

5.8 Welfare aziendale e benefit

Tualba considera la cura del benessere dei dipendenti un fattore determinante per un business sano e in crescita: il welfare e i benefit in azienda rappresentano oggi uno dei principali strumenti a disposizione per favorire la conciliazione lavoro/vita privata dei dipendenti, nonché un mezzo tramite il quale aumentare il potere d'acquisto e, attraverso il miglioramento del clima sul posto di lavoro, favorire anche la diminuzione di turnover e assenteismo.

Le scelte del welfare sono proiettate in ambito di benessere organizzativo. Di seguito viene riportata la time line dei servizi e delle prestazioni erogate da Tualba nei confronti dei propri dipendenti per iniziativa volontaria e unilaterale (welfare aziendale).

FASE 1 - maggio 2019/maggio 2022

Tualba stipula per i propri dipendenti una copertura assicurativa con Mutua MBA (società di mutuo soccorso ed ente del no-profit operante in ambito mutualistico) acquistando il prodotto *Total Care EVO 3.1* fornendo così al proprio personale un supporto mutualistico ad ampio raggio su diverse aree:

- AREA PREVENZIONE (check-up cardiologici, check-up oncologici, tutela della vista)
- AREA SALUTE (rimborso ticket sanitari e visite specialistiche, contributo cure odontoiatriche)
- AREA INVALIDITÀ E NON-AUTOSUFFICIENZA (invalidità per malattia, invalidità per infortunio)
- AREA SOSTEGNO (erogazione sussidi, erogazione borse di studio, contributo per spese funebri)
- AREA ASSISTENZA (contributo per cure termali, contributo per trasporto sanitario)

FASE 2 - giugno 2022/dicembre 2022

In seguito all'emissione da parte di Agenzia delle Entrate della circolare 35/E del 04/11/2023 e della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge n. 176 datato 18/11/2023 (Decreto Aiuti bis), contenente un pacchetto di misure urgenti in materia di energia elettrica, gas naturale e carburanti che ha portato all'innalzamento, per il periodo di imposta 2022, da Euro 600,00 ad Euro 3.000,00 il limite di non concorrenza alla formazione del reddito imponibile del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori, Tualba decide di intervenire a sostegno dei propri dipendenti erogando contributi finalizzati a supportare l'incremento delle bollette di luce e gas e delle spese carburante per l'anno 2022.

La scelta di Tualba di riconoscere ai propri dipendenti un aiuto economico per sostenerli in un momento di grande crisi è stata presa dopo aver valutato lo stato di preoccupazione percepito a livello organizzativo in merito ai rincari dei prezzi dell'energia e i conseguenti aumenti esponenziali delle bollette. Da questa consapevolezza è nata da parte dell'azienda la volontà di mettere in campo aiuti di diverse tipologie per incentivare il welfare aziendale attraverso il quale è stato possibile erogare tali aiuti.

Ai dipendenti sono state proposte tre tipologie di supporto economico:

- **BONUS BOLLETTE.** Riconoscimento in busta paga di un importo fino ad un massimo di Euro 600,00 come contributo alle spese di luce e gas (con acquisizione e conservazione da parte dell'azienda dei documenti a giustificazione della somma spesa dal dipendente in relazione alle bollette di luce e gas).
- **BONUS CARBURANTE.** Consegna di buoni carburante di un valore massimo di Euro 600,00 come contributo per le spese di acquisto carburante.
- **BONUS AMAZON.** Consegna di buoni Amazon di un valore massimo di Euro 3.000,00 come contributo per le spese di acquisto di beni. È stato scelto Amazon come fornitore di buoni a fronte dell'ampia gamma di prodotti offerti, dando così al proprio personale una vasta possibilità di scelta, dall'acquisto di bene alimentari, di beni per la cura della persona, giocattoli, prodotti hardware ecc.



Adesioni al Welfare: 96% dei dipendenti.

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



Tualba con il termine benefit, oltre a quelli istituzionali che il fisco riconosce, identifica anche tutte quelle agevolazioni messe a disposizione del personale di carattere non economico che favoriscono il benessere organizzativo pur non essendo indispensabili al business produttivo.

- **Autovettura aziendale** per il 38% dei dipendenti.
- **Regali natalizi e pasquali per i dipendenti e i loro bambini** per il 100% del personale.
- **Possibilità di recapito presso l'azienda dei propri pacchi o missive personali** per il 100% del personale.

5.9 Congedi per maternità e paternità

CONGEDI PER MATERNITÀ E PATERNITÀ	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
CONGEDO PARENTALE	1	1	1
Uomini	1	1	1
Donne	0	0	0
Rientro al termine del congedo	1	1	3
Tasso di rientro	100%	100%	100%

Nel triennio oggetto di analisi tre persone hanno usufruito del congedo parentale.

Dal punto di vista sociale si può evidenziare che i congedi riguardano personale maschile: 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 aggiorna 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.

Le 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 dalla sorveglianza sanitaria espressi per mansione:

GIUDIZI DI IDONEITÀ	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Programmatori informatici - Impiegati amministrativi	11	17	17	9	17	6
Addetti alle pulizie	0	1	0	1	0	1
Numero di dipendenti	29		27		24	
Visite preassuntive a programmatori e impiegati	1	1	0	0	2	0
Totale visite preassuntive	2*		2		0	
Visite periodiche ai programmatori e impiegati	3	1	0	0	0	0
Totale visite periodiche	4		18		7	
TOTALE VISITE ANNUE	6		20		7	

* 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)
- 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"
- Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress da lavoro correlato (INAIL - 2017)

Infortuni sul lavoro

Negli ultimi tre anni non si sono registrati infortuni.

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

INFORTUNI SUL LAVORO	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
Ore lavorate all'anno	48199	42489	44953
Numero infortuni > 3 giorni	0	0	0
Giorni di invalidità temporanea	0	0	0
Infortuni mortali	0	0	0
I.F.	0	0	0
I.I.	0	0	0
I.G.	0	0	0
I.D.	0	0	0

Indice di Frequenza (I.F.). L'indice fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni 1000000 di ore

LEGENDA INDICI INFORTUNISTICI INAIL

Indice di Frequenza (I.F.) - L'indice fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni 1000000 di ore lavorate e viene valutato con la seguente formula:

$$I.F. = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1000000$$

Indice di Incidenza (I.I.) - Rappresenta la percentuale di persone che, in rapporto a quelle esposte al rischio, hanno subito infortuni in un determinato intervallo di tempo:

$$I.I. = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero lavoratori}} \times 100$$

Indice di Gravità (I.G.) - L'indice rappresenta la gravità del fenomeno infortunistico nel periodo preso a campione e fornisce il numero di giorni persi ogni 1000 ore lavorate ed è valutato con la formula:

$$I.G. = \frac{\text{numero gg. infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1000$$

Indice di Durata Media (D.M.) - Rappresenta, in modo approssimativo, la pericolosità dell'attività lavorativa all'interno dell'azienda, attraverso:

$$I.D. = \frac{\text{numero gg. infortuni}}{\text{numero infortuni}}$$

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 rimasto invariato rispetto all'1% registrato 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.
- Gli addetti al primo soccorso: 12 ore cad.
- Il rappresentante dei lavoratori: 36 ore
- Il preposto: 8 ore

Fra il 2020 e il 2022, 148 sono state le ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro, delle quali 6 nell'anno 2022.

5.11 La formazione

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.

DETTAGLIO ORE DI FORMAZIONE SUDDIVISO PER ARGOMENTI

WEB/IT	248
Gestionale	61
Comunicazione	24
Privacy	27
Inglese	90
Sicurezza/Salute	138
Formazione libera*	1480
TOTALE	2068

*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.

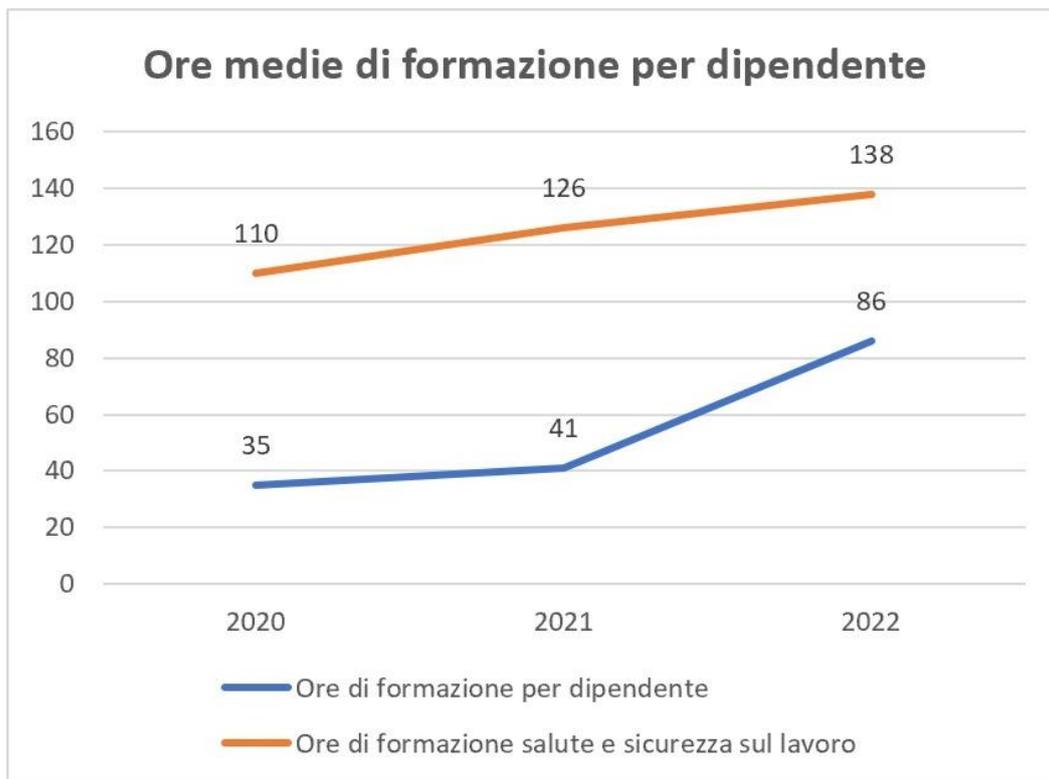
FORMAZIONE	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	29	27	24
Ore di formazione	1011	1120	2068
Ore di formazione per dipendente	35	41	86
Ore di formazione salute e sicurezza sul lavoro	110	126	138

Dati Triennio 2020-2022

- Tot. ore formazione: **4199**
- Media ore di formazione per dipendente: **157**
- Tot. ore formazione salute e sicurezza sul lavoro: **374**
- Media ore di formazione salute e sicurezza sul lavoro per dipendente: **14**

Tualba essendo una società ad elevato grado di professionalità dedica alla formazione il 10% delle ore lavorative annuali. In media sono state erogate 157 ore di formazione per dipendente nel triennio.

MEDIA ORE DI FORMAZIONE PER ANNO



Nell'anno 2022 si è deciso di investire sulla formazione il doppio rispetto agli anni precedenti per un salto in avanti di adeguamento delle competenze del personale rispetto alle nuove tecnologie e normative.

ORE FORMAZIONE EROGATE	2020	2021	2022	TOTALE
Totale ore erogate	1011	1120	2068	4199
Uomini	578	706	1390	2674
Donne	433	414	678	1525
Dirigenti	42	48	50	140
Impiegati/Quadri	969	1064	2012	4045
Operai	0	8	6	14

MEDIA ORE DI FORMAZIONE	2020	2021	2022
Uomini	34	42	81
Donne	36	41	96
Dirigenti	42	48	50
Impiegati/Quadri	36	43	91
Operai	0	8	6

La formazione, pagata dall'azienda, viene erogata sia durante le ore di lavoro che al di fuori, in relazione alle possibilità organizzative. Sono spesi 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 una scheda di valutazione del corso, compilata alla fine di esso, e al 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 a partire dall'anno 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 2022 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.

VALUTAZIONE DIPENDENTI	2020	2021	2022	
Numero di dipendenti	29	27	24	
Uomini	17	17	17	
Donne	12	10	7	
Dipendenti valutati sulle performance	29	27	24	100%
DIRIGENTI	1	1	1	
Dirigenti valutati sulle performance	1	1	1	100%
IMPIEGATI/QUADRI	27	25	22	
Impiegati/quadri valutati sulle performance	27	25	22	100%
OPERAII	1	1	1	
Operai valutati sulle performance	1	1	1	100%







6

PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI

Tualba pone grande attenzione al rispetto del Regolamento Europeo in materiale di protezione dei dati e allo sviluppo delle misure di sicurezza secondo la E-Directive (o Direttiva 2002/58/CE) e a tal proposito fornisce ai propri clienti piani sulle misure di sicurezza informatica adottati in relazione alle caratteristiche di progetto. La privacy è un indicatore della qualità del servizio offerto da Tualba verso i propri clienti.

La predisposizione del DVR della Privacy da parte dell'azienda è un passo importante per garantire la sicurezza e la protezione dei dati personali dei clienti e dei dipendenti dell'organizzazione. Il DVR della Privacy è un documento che raccoglie tutte le informazioni relative ai dati personali gestiti dall'organizzazione, alle finalità del trattamento, alle modalità di conservazione e alle misure di sicurezza adottate per proteggere i dati.

La presenza di Procedure di Sicurezza ICT, di regolamenti per l'utilizzo degli smartphone aziendali e degli strumenti informatici indicano che Tualba ha adottato misure specifiche per proteggere la sicurezza dei dati e prevenire eventuali violazioni della privacy.

Inoltre, il fatto che tutto il personale aziendale abbia effettuato nel 2022 un corso sul "Regolamento UE 2016/679 Informativa per il lavoratore" indica e conferma l'impegno di Tualba nella formazione e la consapevolezza dei propri dipendenti riguardo alla protezione dei dati personali e alla normativa sulla privacy.

Questi strumenti sono tutti indicatori positivi dell'impegno di Tualba per la protezione della privacy e della sicurezza dei dati personali dei propri clienti e dipendenti.

Nell'anno 2021 Tualba ha rafforzato le competenze in questa materia formando come DPO una risorsa interna mantenendo comunque il servizio di consulenza esterna. Nell'anno 2022 è stata confermata la collaborazione con la società "A&T AMBIENTE TECNOLOGIA FORMAZIONE" della Dottoressa Bossi Loredana che ricopre nella nostra organizzazione, oltre al ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche quello di Data Protection Officer. A garanzia della privacy dei dati dei clienti, il DPO nominato da Tualba è qualificato secondo la norma UNI 11697: 2017 e inserito negli elenchi CEPAS.

Svolgiamo con scadenza annuale un Vulnerability Assessment del nostro sistema informatico secondo le procedure della norma ISO/IEC 27001:2017 con esiti positivi rilasciato da una società terza "Adyda Srl".

- **Nel triennio 2020-2022 il livello raggiunto nel Vulnerability Assessment è stato dichiarato: soddisfacente.**
- **Nel triennio 2020-2022 non si sono registrate violazioni di dati o perdite di dati dei clienti.**



Rivergaro, 29 Dicembre 2022

Spett.le TUALBA
Att.ne Davide Bonfanti

In data 29 Dicembre 2022, 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 28/12/2023

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



OSJET
AZIENDA CERTIFICATA
ISO 27001

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



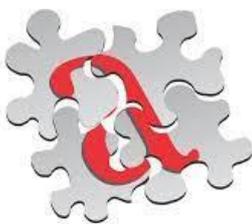
7

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Progetti solidali

Partecipiamo a diversi progetti solidali a sostegno di associazioni ONLUS appartenenti alla comunità locale, attraverso donazioni periodiche e offerta di servizi a titolo gratuito.

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.**



Oltre l'autismo



COOPERATIVA SOCIALE
SAN GIUSEPPE

La nostra organizzazione ha in carico le spese e la gestione relativa alle necessità informatiche per le associazioni “**Oltre l'autismo**” e “**Cooperativa sociale San Giuseppe**”, due realtà del nostro territorio che si adoperano per sostenere ragazzi con disabilità attraverso la costruzione di un legame fra le famiglie, la valorizzazione delle potenzialità terapeutiche, la promozione e diffusione dell’informazione, la collaborazione con enti pubblici e privati e la creazione di luoghi per lo svolgimento di attività socio-occupazionali.

Nel 2022 Tualba ha affiancato e sostenuto l'associazione *Oltre l'autismo* nella realizzazione del progetto **"CON UNA MARCIA IN PIÙ"**, la raccolta fondi per l'acquisto di un pulmino da utilizzare negli spostamenti dei ragazzi dell'associazione per raggiungere i luoghi dove si svolgono le varie attività a loro dedicate.



Il nostro messaggio
“Attraverso la solidarietà sociale è possibile migliorare la qualità della vita e creare valore nel medio lungo termine”



Associazione "Oltre l'autismo" - Odv
Sito: www.oltrelautismo.it - e mail: info@oltrelautismo.it
Sede Legale: c/o S.V.E.P. - Via Primo Maggio 62, 29121 Piacenza Tel. 0523/306120 - Fax.0523/33652
Sede Operativa: Via Nasalli Rocca 29 – 29122 Piacenza - Cell. 392/3331303

Spett.le Tualba S.r.l.
Via Calciati 13
29122 Piacenza

Gentilissimi Signori,

ancora una volta vi ringrazio per aver sostenuto con la vostra generosità il nostro costante impegno nei confronti dei ragazzi dell'Associazione.

Quest'anno le nostre energie sono impegnate anche nella realizzazione del progetto "CON UNA MARCIA IN PIÙ", questo è il nome che abbiamo voluto dare alla raccolta fondi per l'acquisto di un pulmino da utilizzare negli spostamenti dei nostri ragazzi, sempre più numerosi, per raggiungere i luoghi dove si svolgono le varie attività che dedichiamo loro.

La nostra richiesta di supporto per concretizzare questo importante progetto è stata da voi accolta ed il vostro contributo di 3.000,00 Euro ci permette di sentirlo sempre più reale e vicino. Questi messaggi di bene non devono restare inascoltati, anzi devono fare il passaparola perché aiutano noi a mettere un altro pilastro per i nostri ragazzi così speciali.

Sapere già che vi consideriamo "parte ad honorem" della nostra Associazione per la vostra costante presenza e partecipazione alle nostre iniziative, ma ci teniamo a ricordarvelo e a rinnovare i nostri ringraziamenti per tutto quanto fate per noi.

Cordialmente

Piacenza, li 07-03-2022

Associazione "Oltre l'Autismo" – ODV
La Presidente

c.f. 91075580331

L'Associazione "Oltre l'autismo" Odv è iscritta con n. 3117 (24/11/2003) al Registro Provinciale delle organizzazioni di Volontariato (L.R.37/1996)
Iban: IT98S0515665411CC0350005414 Banca di Piacenza - Filiale di Podenzano

Pagina 1 di 1



Contribuiamo annualmente alle spese per la realizzazione dell'evento "Caleidoscopio FEST i colori della mente" proposto dall'associazione "Curiosamente" che persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale per favorire la conoscenza, il confronto e lo scambio di esperienze tra i famigliari delle persone con disagio mentale, combattere l'emarginazione e tutelare i diritti delle persone con fragilità psichiche e quelli dei loro famigliari.



Lodi dal 7 all'11 ottobre 2022

www.curiosamente.net





Sponsorizziamo le iniziative giovanili socioculturali del gruppo “**I Viaggiatori**” una compagnia teatrale del territorio piacentino e dell’associazione “**Orizzonte degli Eventi**” che si occupa di diffondere la cultura dei giochi da tavolo con l’obiettivo di divulgare il concetto del gioco sano, intelligente e divertente, facendo leva sull’aspetto sociale del gioco “analogico” e alternativo al crescente uso e abuso del gioco d’azzardo.



Sosteniamo l’associazione “**Avis Comunale Piacenza**” nelle sue attività per il miglioramento delle scuole materne del territorio e per la realizzazione dell’annuale festa in occasione della “*Giornata del Donatore*”.



Partecipiamo alle iniziative di “**Confapi Industria Piacenza**” che nascono per far fronte a situazioni di emergenza (come l’acquisto di attrezzature per l’ospedale di Piacenza durante la prima emergenza per pandemia da COVID-19 e il contributo per le iniziative di solidarietà a sostegno del popolo ucraino).

INIZIATIVE BENEFICHE 2022		
ENTE	IMPORTO	DESCRIZIONE
Oltre l'Autismo/Cooperativa San Giuseppe	€ 8.733	Contributo per progetto "CON UNA MARCIA IN PIÙ" / Contributi spese varie relative alle necessità informatiche
I Viaggiatori	€ 1.500	Contributo per spese sostenute nella realizzazione del musical "9 to 5"
Confapi Industria Piacenza	€ 500	Contributo per supporto dell'Ucraina
AVIS	€ 1.000	Contributo per iniziative presso scuola dell'infanzia Dante
Curiosamente	€ 1.500	Contributo per evento “Caleidoscopio Fest 2022: La parola che cura”
TOTALE	€ 13.233	

Nel 2022 Tualba ha erogato lo 0,57% dei propri ricavi per la solidarietà.

Responsabilità sociale

Tualba effettua con scadenza annuale la compilazione del questionario di qualifica Ecovadis, una delle più importanti organizzazioni di certificazione della sostenibilità, al fine di ottenere un rating nella supply chain bancaria a cui appartiene.



Nell'anno 2022 la nostra organizzazione ha ottenuto come riconoscimento la medaglia d'oro.

Il nostro impegno è indirizzato verso l'obiettivo di consolidare e migliorare lo score di sostenibilità.



Tualba ha iniziato il percorso della sostenibilità consapevole dell'esistenza di 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 propri stakeholder e la continua attenzione agli impatti generati dalla nostra attività.

La nostra organizzazione ha voluto comunicare ai propri stakeholder, così come alla comunità locale, che non solo le grandi aziende possono diventare sostenibili, ma che i valori di sostenibilità possono essere assunti anche da aziende delle nostre dimensioni.

Conclusioni

- Il presente report è stato redatto da Bernardo Sommariva, Sandro Zurla e Francesca Bruni con la supervisione della Dott.ssa Loredana Bossi.
- La realizzazione grafica e l'impaginazione è stata curata da Francesca Bruni (grafica e impaginazione) e Gianluigi Ciambriello (fotografie pagine. 7, 27, 29, 30, 37, 54).
- Referenze iconografiche: Shutterstock, Adobe Stock, Unsplash.



CONTATTI TUALBA SRL

Amministratore unico: Sig. Bernardo Sommariva

bernardo.sommariva@tualba.it

Direttore del personale e Operativo: Sig. Sandro Zurla

sandro.zurla@tualba.it

Assistente di direzione: Sig.ra Francesca Bruni

francesca.bruni@tualba.it

R.S.P.P. / D.P.O. per Tualba SRL : Dott.ssa Loredana Bossi

bossi.loredana@gmail.com

GRI Content Index

In Accordance - Core Option

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

Strategia e analisi

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 102-1	Dichiarazione di missione dell'organizzazione	Pag. 14, 15 (Mission e valori)
GRI 102-2	Descrizione delle principali attività, marchi e prodotti/servizi dell'organizzazione	Pag. 4, 5 (Cosa facciamo) Pag. 23-26 (Prodotti forniti da Tualba al suo maggior cliente / Altri prodotti Tualba)
GRI 102-3	Struttura proprietaria e legale dell'organizzazione	Pag. 11-14 (La struttura di Tualba e la governance / L'organigramma)
GRI 102-4	Descrizione della catena del valore dell'organizzazione	Pag. 26 (La catena di fornitura)
GRI 102-5	Principali mercati di riferimento dell'organizzazione	Pag. 23 (Il settore di riferimento e mercati serviti)

Governance

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 102-6	Struttura di governance dell'organizzazione	Pag. 11-14 (La struttura di Tualba e la governance / L'organigramma)
GRI 102-7	Elenco degli stakeholder dell'organizzazione	Pag. 9 (Il coinvolgimento degli stakeholder)
GRI 102-8	Informazioni sulla partecipazione degli stakeholder alla governance dell'organizzazione	Pag. 9 (Il coinvolgimento degli stakeholder) Pag. 3,4 (Nota metodologica) Pag. 16-18 (I temi materiali)
GRI 102-9	Politiche e pratiche della governance dell'organizzazione	Pag. 11-14 (La struttura di Tualba e la governance / L'organigramma) Pag. 10 (Politica di Sostenibilità) Pag. 41, 42 (Politica Ambientale) Pag. 70 (Responsabilità sociale)

Impatto economico

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 201-1	Diretti economici generati e distribuiti	Pag. 21, 22 (Performance Economiche)
GRI 201-2	Indiretti economici generati e distribuiti	Pag. 58-61 (La formazione)
GRI 203-2	Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale	Pag. 65-69 (Progetti solidali)

Impatto ambientale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 302-1	Consumo energetico diretto	Pag. 30, 31 (Emissioni dirette di GHG derivanti dai consumi di carburante)
GRI 302-4	Consumo di acqua	Pag. 34 (I Consumi di acqua)
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette	Pag. 31 (Emissioni dirette di GHG derivanti dai consumi di carburante)
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette	Pag. 32 (Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG derivanti dai consumi energetici)
GRI 305-4	Consumo di energia indiretto	Pag. 32, 33 (Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG derivanti dai consumi energetici) Pag. 34, 35 (Le emissioni)

Impatto sociale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 401-1	Retribuzione e benefici dei dipendenti	Pag. 45, 46 (Dipendenti suddivisi per inquadramento professionale / Dipendenti suddivisi per contratto) Pag. 51, 52 (Welfare aziendale e benefit)
GRI 403-2	Tipo di contratto dei lavoratori	Pag. 46-50 (Dipendenti suddivisi per contratto) Pag. 51, 52 (Welfare aziendale e benefit)
GRI 404-1	Salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 53-58 (Sicurezza sul lavoro)
GRI 412-2	Impatto sulle comunità locali	Pag. 27,28 (Il contesto aziendale e gli impatti ambientali) Pag. 48-50 (Numeri di assunzioni/cessazioni - Turnover in entrata/in uscita) Pag. 65-69 (Progetti solidali)

Pratiche lavorative

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 406-1	Incidenti sul lavoro	Pag. 56 (Infortuni sul lavoro)
GRI 408-1	Sottoproduzione o lavoro forzato	Pag. 20 (Diritti dei lavoratori)
GRI 409-1	Valutazione del lavoro minorile	Pag. 20 (Diritti dei lavoratori) Pag. 47 (Dipendenti suddivisi per fascia di età)
GRI 414-1	Formazione e istruzione dei dipendenti	Pag. 58-61 (La formazione)

Pratiche ambientali

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	Pag. 16-18 (I temi materiali) Pag. 19, 20 (Il perimetro di riferimento)
GRI 103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	Pag. 41, 42 (Politica Ambientale) Pag. 38-40 (I rifiuti)
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Pag. 29 (Le materie prime)
GRI 306-2	Programmi di conservazione della biodiversità	Pag. 36, 37 (Progetto Treedom) Pag. 39,40 (Monitoraggio dei rifiuti)

Pratiche per i diritti umani

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 412-3	Impatto degli investimenti in diritti umani	Pag. 43,44 (La cultura aziendale) Pag. 58-61 (La formazione)
GRI 412-1	Investimenti con implicazioni sui diritti umani	Pag. 58-61 (La formazione)
GRI 412-2	Impatto sui diritti delle comunità locali	Pag. 65-69 (Progetti solidali)

Responsabilità sociale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 203-1	Impatto economico diretto della filantropia e dell'investimento sociale	Pag. 22 (Valore generato per gli stakeholder) Pag. 65-69 (Progetti solidali)
GRI 203-2	Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale	Pag. 65-69 (Progetti solidali)
GRI 417-1	Valutazione del cliente sulla sostenibilità	Pag. 7,8 (Lettera agli stakeholder dall'amministratore unico) Pag. 16-18 (I temi materiali)

Privacy

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 418-1	Valutazione dei rischi della privacy	Pag. 63 (Privacy e sicurezza dei dati)
GRI 418-2	Pratiche di privacy	Pag. 63,64 (Privacy e sicurezza dei dati)
GRI 418-3	Sicurezza dei dati	Pag. 64 Vulnerability Assessment)