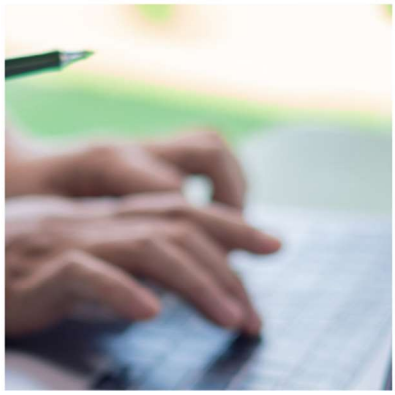
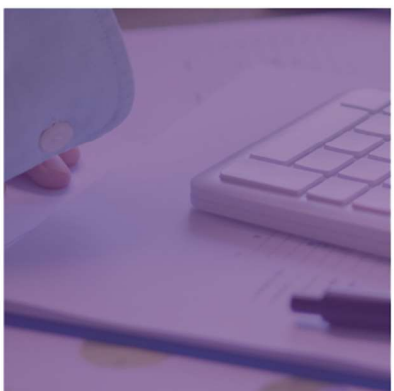
tualba
Web e ICT Consulting

# Report di **Sostenibilità ESG** 2025

La nostra visione
per un futuro sostenibile:
**resoconto triennio 2022-2024**





**www.tualba.it**
**sostenibilita@tualba.it**

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

**VERIFICATO:** Dott.ssa Loredana Bossi (HSE Manager - RSPP - DPO)

**VALIDATO:** Sig. Bernardo Sommariva (Amministratore Unico)

**STATO DEL DOCUMENTO**

| REVISIONE | PARAGRAFO | DESCRIZIONE | DATA |
|---|---|---|---|
| 00 | | Emissione documento | 08/01/2020 |
| 01 | | Aggiornamento documento al 31.12.2021 | 07/02/2022 |
| 02 | 3.1 – 3.2 | Aggiornamento Sez. Performance Economica | 10/05/2022 |
| 03 | | Aggiornamento documento al 31.12.2022 | 31/05/2023 |
| 04 | | Aggiornamento documento al 31.12.2023 | 18/06/2024 |
| 05 | | Aggiornamento documento al 31.12.2024 | 23/05/2025 |

# 1 INTRODUZIONE e INFORMATIVA GENERALE


1.1 Nota metodologica

1.2 Il profilo dell'organizzazione

1.3 Lettera dell'amministratore unico agli stakeholder

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 **Report di Sostenibilità ESG (Environmental, Social and Governance)** (d'ora in avanti denominato semplicemente Report di Sostenibilità) di **Tualba S.r.l.** (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.

Il 2020 è stato per Tualba l'anno zero di rendicontazione e ha analizzato il triennio 2017-2019 (Rev. 00). **Il resoconto del presente report (Rev. 05), approvato dall'amministratore unico in data 23/05/2025, copre il triennio 2022-2024 ed è valido fino al 30 giugno 2026.**

**Il riferimento metodologico scelto ed utilizzato da Tualba per la redazione del Report di Sostenibilità sono i *GRI Standard* sviluppati ed elaborati dal Global Reporting Initiative** (https://www.globalreporting.org/), un ente internazionale senza scopo di lucro nato con il fine di definire gli standard di rendicontazione della performance sostenibile di aziende e organizzazioni di qualunque dimensione, appartenenti a qualsiasi settore e paese del mondo.

**I GRI Standard rappresentano le buone pratiche per la reportistica pubblica in merito a una gamma di impatti economici, ambientali e sociali.** La rendicontazione di sostenibilità basata sugli standard fornisce informazioni sui contributi positivi o negativi di un'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

I GRI Standard sono un sistema modulare di standard interconnessi. Tre serie di standard supportano il processo di reportistica: gli *Standard universali GRI*, che si applicano a tutte le organizzazioni; gli *Standard di settore GRI*, applicabili a settori mirati, e gli *Standard specifici GRI*, che elencano le informative pertinenti per un particolare tema. **L'uso di questi Standard per determinare i temi materiali rilevanti aiuta le aziende a raggiungere uno sviluppo sostenibile.**

I *GRI Standard* utilizzati da Tualba si riferiscono alla versione aggiornata pubblicata nel 2021 ed entrata in vigore per la rendicontazione dal 1° gennaio 2023 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.

## 1.2 Il profilo dell'organizzazione

### CHI SIAMO

Tualba è una realtà informatica con sede a Piacenza che nasce nel 2012 dalla fusione di più società con un organico di oltre venti 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

#### Google Cloud Platform

**Soluzioni Digitali Evolute su Google Cloud Platform.**

Tualba vanta una comprovata esperienza nello sviluppo di applicazioni innovative e performanti sfruttando le funzionalità avanzate di Google Cloud Platform (GCP). Il nostro team di esperti, altamente qualificato e certificato GCP, è in grado di comprendere le esigenze specifiche dei clienti e progettare soluzioni su misura che soddisfino perfettamente i loro obiettivi di business. Le nostre soluzioni sfruttano i numerosi vantaggi di GCP, tra cui scalabilità, affidabilità e sicurezza garantite da un'infrastruttura solida e all'avanguardia.

#### 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.

#### 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.

## 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.

### ■ 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 21 nel corso del 2023**. 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.

### ■ IMPEGNO

Tualba si impegna a:

- Rispettare tutte le norme di legge e gli accordi applicabili in materia di Salute e Sicurezza nell'Ambiente di Lavoro, garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i dipendenti è una priorità assoluta per l'azienda.
- Adeguarsi alle politiche del lavoro più innovative, promuovendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, adottando soluzioni flessibili e moderne che favoriscano il benessere dei lavoratori, senza compromettere la qualità dei servizi.
- Tutelare la Salute e la Sicurezza di tutti i lavoratori, identificando e valutando i rischi, implementando misure di prevenzione e protezione efficaci e promuovendo una cultura della sicurezza sul lavoro.
- Erogare servizi personalizzati, affidabili ed efficaci per soddisfare le esigenze dei clienti offrendo servizi di alta qualità, puntuali e rispondenti alle loro aspettative.
- Attuare una continua analisi e ricerca del mercato, migliorando i servizi esistenti, sviluppando nuove attività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato.
- Fidelizzare la clientela, costruendo relazioni durature con i clienti, basate sulla fiducia e sulla soddisfazione reciproca.
- Rifiutare categoricamente il lavoro minorile e il lavoro forzato. Tualba vuole rispettare i diritti umani e garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutti i suoi dipendenti.
- Valutare il rischio di lavoro minorile e lavoro forzato nella propria catena di fornitura, valutando i propri fornitori per garantire che anche essi rispettino gli standard etici e sociali.

## SOSTENIBILITÀ

La nostra azienda:

- Aderisce ai *GRI Standard* sviluppati ed elaborati dal *Global Reporting Initiative* attraverso un'attività di reporting periodico sulle proprie prestazioni sociali, ambientali e di governance, per fornire beneficio e vantaggio a tutti gli stakeholders.
- È attiva nel coinvolgimento e nella sensibilizzazione di ciascun lavoratore sui temi materiali, uno dei nostri principali valori. Crediamo che la crescita economica sostenibile migliori la qualità della vita dei nostri stakeholders nel rispetto dell'ecosistema.
- Condivide i propri valori aziendali, conformi alle richieste e ai principi dei principali clienti, con dipendenti, collaboratori e fornitori.
- Aderisce a progetti mirati alla tutela ambientale, insieme all'applicazione di linee guida di gestione etica del personale, nell'ottica della trasparenza nel rapporto con gli stakeholder.
- Analizza costantemente le proprie performance comunicando i propri impatti e contributi nel contesto locale e nazionale.

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.

**Nell'anno 2024 Tualba ha ottenuto come riconoscimento la medaglia di platino.**

## 1.3 Lettera dall'amministratore unico agli stakeholder

*Cari Stakeholder,*
*il settore finanziario e bancario in cui Tualba opera continua a richiedere un impegno sempre più solido verso la sostenibilità, integrando la governance, le pratiche ambientali e la gestione del personale. È con questo spirito che sono lieto di presentarvi la quinta edizione del nostro Report di Sostenibilità, un documento che, come nelle precedenti, riassume i nostri obiettivi, attività, impatti e risultati.*

*Questo report rappresenta un'ulteriore tappa del nostro percorso di sostenibilità, che si evolve costantemente attraverso l'adozione dei GRI Standard del Global Reporting Initiative (GRI), l'organizzazione internazionale che definisce i più riconosciuti standard per la rendicontazione della performance sostenibile.*

*L'attenzione per l'ambiente*

*Tualba, pur essendo una realtà di dimensioni contenute, è consapevole della propria responsabilità ambientale. La nostra attività si svolge principalmente in uffici all'interno di un centro polifunzionale di Piacenza, servito da un sistema di termovalorizzazione gestito da Iren Ambiente, che contribuisce a una significativa riduzione delle emissioni inquinanti legate al nostro consumo energetico.*
*Il nostro impegno per la tutela dell'ambiente si traduce in azioni concrete volte a minimizzare il nostro impatto. Ciò include la scelta di fonti energetiche a bassa emissione di $CO_2$ per le nostre sedi, con fornitori che ci garantiscono un mix energetico composto al 100% da Energia Verde, e l'adozione di una flotta aziendale composta da autovetture ibride per ridurre le emissioni legate agli spostamenti.*
*La sostenibilità è una parte integrante del nostro approccio aziendale e si riflette in diverse azioni concrete, che spaziano dalle grandi scelte strategiche alle piccole abitudini quotidiane come:*

- *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 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;*
- *promuovere l'importanza del risparmio delle risorse idriche e l'abitudine al riciclo dei rifiuti;*
- *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. Questa scelta è stata presa per poter compensare, seppur in modo indiretto, le emissioni di $CO_2$ 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).*

*Il valore delle persone*

*Tualba riconosce che il benessere dei propri dipendenti è strettamente legato al successo dell'azienda. Per questo motivo, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro positivo, in cui la sicurezza, il benessere psicofisico, l'equilibrio vita-lavoro, la formazione e la condivisione degli obiettivi siano elementi centrali. Le risorse umane sono considerate un valore primario e Tualba investe nella loro crescita professionale, garantendo pari opportunità e rifiutando ogni forma di discriminazione. A partire da gennaio 2025, questo impegno si concretizzerà anche nell'introduzione dei buoni pasto aziendali, deliberati nel 2024, per supportare ulteriormente il benessere dei dipendenti.*

*L'importanza di sicurezza e privacy*

*Tualba riconosce la crescente importanza della sicurezza informatica e della protezione dei dati personali, soprattutto nel contesto dei servizi informatici che forniamo. Per questo motivo, investiamo costantemente nel miglioramento delle nostre misure di sicurezza, con particolare attenzione all'Accountability e alla Cybersecurity, per garantire la conformità al GDPR e ad altre normative pertinenti.*

*Il coinvolgimento nell'impegno sociale*

*Tualba collabora attivamente con le ONLUS del territorio per sostenere progetti solidali. Un esempio significativo è l'accordo in essere dal 2020 con "Oltre l'autismo" e la "Cooperativa sociale San Giuseppe", a cui l'azienda fornisce gratuitamente connettività Internet fissa e supporto informatico. Queste organizzazioni si impegnano a favore dei ragazzi con disabilità, costruendo legami familiari, valorizzando le terapie, diffondendo informazioni e creando spazi per attività socio-occupazionali.*

*Responsabili oggi, sostenibili domani*

*Questo Report di Sostenibilità testimonia l'impegno di Tualba nel contribuire a uno sviluppo sostenibile e nel condividere questa prospettiva con i propri stakeholder: clienti, fornitori, collaboratori e personale.*
*Siamo consapevoli che le nostre azioni, seppur piccole, possono avere un impatto significativo se inserite in un quadro più ampio e portate avanti con determinazione. Desidero ringraziare i nostri stakeholder e dipendenti per la loro preziosa collaborazione e per l'impulso che ci danno a perseguire un domani sempre più sostenibile.*
*Il futuro si costruisce oggi, con ogni passo che compiamo.*

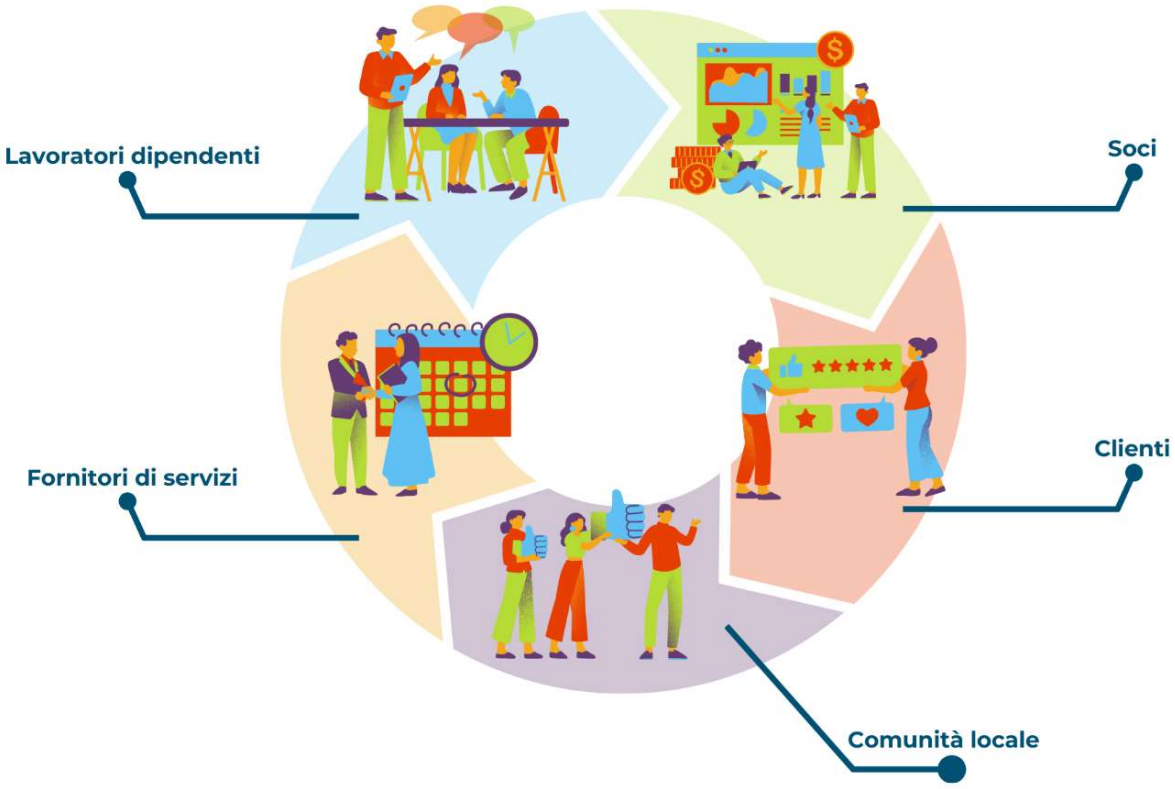
*Bernardo Sommariva, Amministratore Unico di Tualba S.r.l.*

## 1.4 Il coinvolgimento degli stakeholder

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

**I principali stakeholder di Tualba sono:**

- **soci, lavoratori dipendenti, principali clienti (istituti di credito), principali fornitori di servizi e comunità locale.**




Per individuare i **temi materiali** rilevanti per gli stakeholder, è stata condotta un'analisi approfondita che ha incluso survey rivolte a soci e dipendenti, benchmark dei valori di sostenibilità dichiarati dai principali clienti di Tualba nelle loro rendicontazioni non finanziarie e nei bilanci di sostenibilità e analisi delle notizie locali sulla sostenibilità per comprendere le priorità della comunità locale.

**Consapevole delle crescenti richieste di sostenibilità da parte del mercato, la direzione di Tualba ha deciso di tradurre concretamente questi valori nella propria strategia aziendale.**

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**.

***POLITICA DI SOSTENIBILITÀ***

*Rev. 03 del 05/10/2023*
*REDATTO da Sig.ra Francesca Bruni (Segretaria di Direzione)*
*APPROVATO dal Comitato di Sostenibilità Tualba SRL*

*Premessa*

*Tualba è una realtà informatica con sede a Piacenza fondata nel 2012. Il nostro core business è incentrato al settore bancario, con focus primario su procedure relative ai conti correnti, area raccolta e mondo condizioni ad oggi adottate dai principali istituti di credito italiani. Dal 2014 abbiamo attivato una divisione che si occupa di progetti web e mobile implementando prodotti e servizi nell'area cloud computing, AI, web 4.0, mobile, Internet of Things e real-time location. Le sinergie consolidate tra le due anime di Tualba hanno consentito di realizzare una suite di prodotti nati per la certificazione di dati e processi attualmente applicati al mondo finanziario così come la progettazione di 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.*

*Il contesto in cui opera Tualba richiede un sempre maggiore approccio sostenibile nella gestione della governance, del personale aziendale e dell'ambiente ed è sulla base di questa realtà che consideriamo come beni primari i principi di sostenibilità della nostra azienda.*

*Tualba aderisce ai GRI Standard sviluppati ed elaborati dal Global Reporting Initiative (ente internazionale senza scopo di lucro nato con il fine di definire gli standard di rendicontazione della performance sostenibile di aziende e organizzazioni di qualunque dimensione, appartenenti a qualsiasi settore e paese del mondo) attraverso un'attività di reporting periodico annuale sulle proprie prestazioni sociali, ambientali e di governance.*

*Principi di Sostenibilità*

*Tualba si ispira ai seguenti principi di sostenibilità:*

- ***Importanza del personale**. È vista come valorizzazione delle singole persone in armonia con la vita sociale e famigliare; crediamo che tale valorizzazione sia direttamente collegata alla capacità di garantire una continua qualità del servizio offerto.*

- ***Miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in ambito di sostenibilità**. Puntiamo ad una crescita sostenibile come obiettivo che muove il nostro agire quotidiano, impegnandoci nel generare cambiamenti positivi di cui tutti possano beneficiare, promuovendo iniziative e soluzioni in grado di portare benessere alla nostra realtà e alla società in cui viviamo.*

- ***Responsabilità e trasparenza**. Diamo importanza all'assunzione delle responsabilità dei nostri impatti economici, ambientali e sociali, così come al compito di comunicare costantemente in modo chiaro e trasparente i nostri progressi in materia di sostenibilità.*

- ***Coinvolgimento degli stakeholder e del personale**. Gli stakeholder devono essere parte integrante nel processo di definizione e attuazione della nostra politica di sostenibilità, ma altrettanto importante è la partecipazione e la sensibilizzazione di ciascun lavoratore in merito ai valori aziendali.*

*Ambiti di impegno*

*Consideriamo la sostenibilità una guida ferma nelle nostre scelte, grandi e piccole che siano, ritenendo che sia possibile migliorare i nostri processi gestionali interni per contribuire ad uno sviluppo sostenibile attraverso tre ambiti fondamentali: ambiente, persone e comunità.*

***AMBIENTE***

*In materia di tutela dell'ambiente, l'impegno di Tualba si concretizza in attività mirate alla riduzione degli impatti ambientali, a seguire riportiamo esempi concreti di processi e scelte adottate dall'azienda.*

- *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 che ci consente una puntuale riduzione degli inquinanti emessi in relazione all'energia consumata****.*
- *Abbiamo scelto fonti energetiche a bassa emissione di $CO_2$ per le utenze di sede e* ***utilizziamo fornitori che ci garantiscono una composizione del mix energetico al 100% energia verde****.*
- *Per il parco auto abbiamo abbracciato* ***la scelta di utilizzare autovetture ad alimentazione ibrida*** *al fine di consentire una riduzione delle emissioni.*
- ***Diminuiamo il consumo di carta*** *attraverso l'applicazione di una politica di inserimento, conservazione e scambio dei dati prevalentemente su supporto informatico.*
- ***Abbiamo ridotto il quantitativo di plastica consumata*** *installando dei dispenser direttamente collegati alla rete idrica cittadina e utilizzando bottiglie d'acqua minerale in vetro riciclabile acquistate in modalità "vuoto a rendere".*
- ***Monitoriamo 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.*
- ***Il modello economico a cui facciamo 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.*
- ***Promuoviamo l'importanza del risparmio delle risorse energetiche, idriche e l'abitudine al riciclo dei rifiuti con formazione interna del personale****. All'interno dei nostri uffici sono presenti diversi punti dedicati alla raccolta differenziata.*
- ***Supportiamo la modalità di lavoro agile per il nostro 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.*
- ***Aderiamo annualmente, in occasione della Giornata della Terra ("Earth Day"), al progetto Treedom****. Questa scelta è stata presa per poter compensare, seppur in modo indiretto, le emissioni di $CO_2$ 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.*

***PERSONE***

*Tualba opera con grande impegno nei confronti dei propri dipendenti facendo propri 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 condivisone 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 vogliamo 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.*

- ***Garantiamo la salute e la sicurezza dei lavoratori** adottando un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro e offrendo ai nostri dipendenti la formazione specifica sui rischi e sulle procedure di sicurezza. Tualba aggiorna la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori effettuata 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. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica secondo le periodicità stabilite dal medico competente che presenta un protocollo sanitario annuale.*

- ***Partecipazione e consultazione dei lavoratori**. Nel 2019 l'azienda ha provveduto a riunire i lavoratori per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, così come previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.. In tale occasione i dipendenti hanno eletto un loro rappresentante interno (R.L.S.) il quale partecipa alla riunione periodica annuale ed è costantemente formato e informato in merito agli aspetti relativi a questo ruolo.*

- ***Rispetto dei diritti umani**. Tualba ha adottato un Codice Etico aziendale diffuso a tutti i lavoratori. Il Codice, che vieta ogni forma di discriminazione e molestia, 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 Etico 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, ma anche con i valori che l'azienda intende promuovere per la soddisfazione degli interessi dei propri stakeholders.*

- ***Promuoviamo la crescita professionale** offrendo ai nostri dipendenti corsi di formazione e di aggiornamento. La formazione viene erogata sia durante le ore di lavoro che al di fuori, in relazione alle possibilità organizzative. A fronte di valutazione sono spesati anche corsi su materie a libera scelta del dipendente non prettamente in relazione con la mission aziendale: riteniamo che tale prassi crei comunque una crescita culturale e un attaccamento all'azienda con conseguenti ricadute positive sui fattori produttivi.*

- ***Valutazione periodica delle performance**. Tualba riconosce, attraverso l'erogazione di premi una tantum, comportamenti e risultati positivi del proprio personale così come il raggiungimento di obiettivi specifici, individuali e di team applicando un processo strutturato chiamato "Sistema Premiante". La valutazione avviene sulla base di obiettivi e competenze ed è condotta dal Responsabile del personale supportato dai Project Manager.*

- ***Favoriamo la conciliazione vita-lavoro** (work life balance) dando al personale la possibilità di lavorare da remoto e di usufruire di flessibilità oraria, inoltre adottiamo nei confronti dei nostri dipendenti, per iniziativa volontaria e unilaterale, il welfare aziendale.*
  *Tualba considera la cura del benessere dei dipendenti un fattore determinante per un business sano e in crescita: salute, sicurezza, formazione, premi, benefit, smart working e welfare rappresentano oggi i 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.*

- ***Diamo importanza alla sicurezza e privacy dei dati**. Riteniamo che le crescenti richieste del contesto socioeconomico in materia di protezione dati siano per noi una spinta 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.*

***COMUNITÀ***

- ***Sostenere le iniziative locali****. 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.*

- ***Collaborare con le istituzioni e le organizzazioni del territorio.*** *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.*

*Attuazione e monitoraggio*

*Tualba si impegna a:*

- *Definire e migliorare piani di azione per attuare la propria politica di sostenibilità.*

- *Monitorare, attraverso la redazione annuale di un Report di Sostenibilità, i propri progressi in materia di sostenibilità.*

- *Rendicontare pubblicamente, attraverso la redazione annuale di un Report di Sostenibilità, i propri risultati in materia di sostenibilità.*

*Conclusione*

*Tualba è fermamente convinta che la sostenibilità sia un pilastro fondamentale del proprio successo. Per questo motivo, la nostra società si impegna a svolgere le proprie attività in modo responsabile, nel rispetto dell'ambiente, delle persone e della comunità in cui opera. Vogliamo crescere insieme nel rispetto di tutti in equilibrio con la natura.*

*Approvazione*

*La Politica di Sostenibilità di Tualba, che delinea l'impegno della società verso la sostenibilità ambientale, sociale ed economica, è approvata dal Comitato di Sostenibilità Tualba SRL. Il Comitato, composto da membri della direzione aziendale e stakeholder esterni, ha il compito di monitorare l'attuazione della politica e di proporre eventuali revisioni. La presente revisione della Politica è stata approvata dal Comitato di Sostenibilità in data 12/10/2023.*

*L'amministratore Unico*

*Bernardo Sommariva* _____

## 1.5 Highlights

**Company overview**

- Ricavi 2024: € 2.002.692,00
- Miglioramento delle strategie di sostenibilità
- Investimenti nella formazione costante del personale

**Performance ambientale**

- Riduzione del consumo di carta
- Diminuzione del quantitativo di plastica
- Aumento dei punti per la gestione della raccolta differenziata

**Performance sociale**

- Dipendenti 2024: 22
- 100% assunti a tempo indeterminato
- 27% rappresentanza femminile

**Iniziative nel territorio**

- Sostegno ad associazioni ONLUS di promozione sociale
- Partecipazione a progetti di associazioni no profit
- Formazione BLSD del personale per una comunità più sicura

## 1.6 La struttura di Tualba e la governance

**2012** **2024**

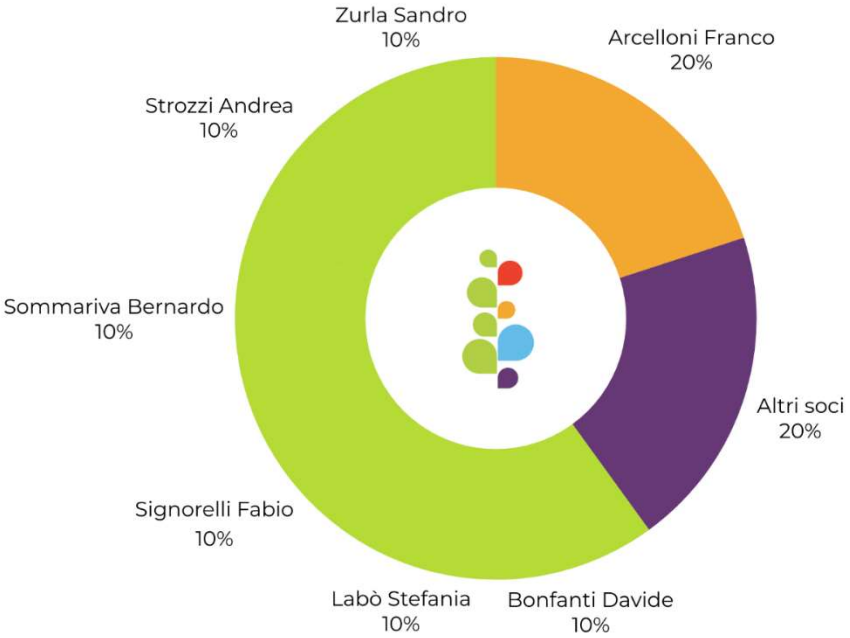
**2012 Tualba** viene fondata da tre soci

**2013** acquisizione **MF Team**
società che opera nel mondo Finance (banche, assicurazioni, finanziarie)

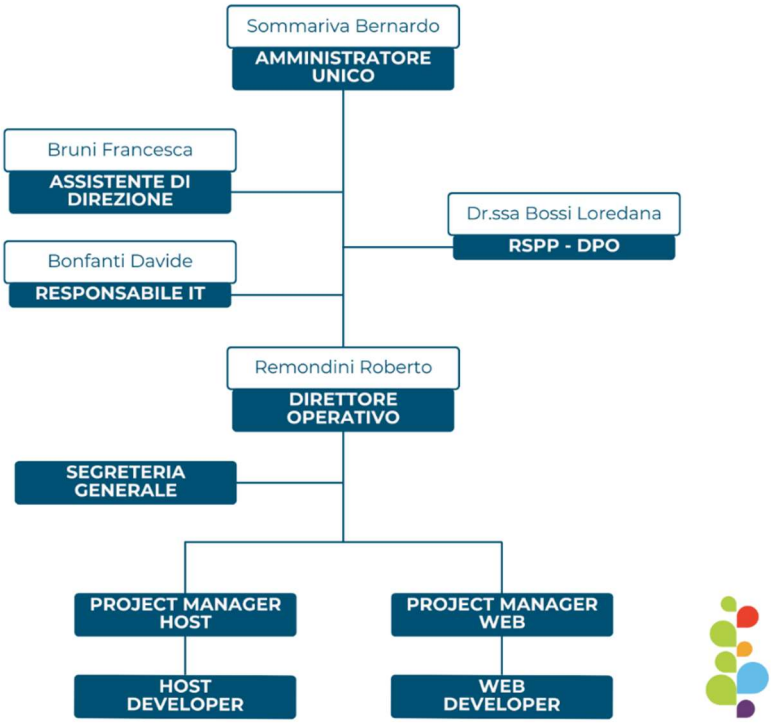
**2014** acquisizione **Signorelli Soft**
società che si occupa di programmazione COBOL per gli istituti bancari

**2015** acquisizione **Ultraviolet**
società operante nella consulenza delle tecnologie informatiche e nella produzione di software e Web App

La gestione di Tualba è affidata all'Amministratore Unico, il Sig. Bernardo Sommariva, e all'Assemblea dei Soci. All'Amministratore Unico spettano i pieni poteri per l'amministrazione, sia ordinaria che straordinaria, con le limitazioni previste dalla legge e dallo statuto sociale..




## 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**, ambienti per lo sviluppo di applicazioni web e mobile in ambito locale e cloud.

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:

- **Responsabile IT**, 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.

- **RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) – DPO (Data Protection 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.

Nel panorama competitivo, Tualba si trova ad affrontare una varietà di avversari, che spaziano dal singolo imprenditore alle multinazionali coreane.

**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.**

Dal 2020 Tualba ha adottato un Codice Etico aziendale, diffuso a tutti i lavoratori, che rappresenta la base di riferimento per le sue azioni e decisioni. Il Codice Etico enuncia i valori e i principi fondanti dell'azienda, ispirando la sua condotta responsabile verso tutti gli stakeholder.

L'adozione del Codice Etico persegue l'obiettivo primario di promuovere un elevato livello di professionalità e di contrastare qualsiasi comportamento non conforme non solo alle normative vigenti (Regolamento aziendale, Contratto Collettivo del Lavoro, Statuto dei Lavoratori, Normativa Sicurezza sul Lavoro), ma anche ai principi di integrità e rispetto che Tualba intende promuovere per la soddisfazione degli interessi degli stakeholder.

Tualba si impegna a diffondere e far vivere il Codice Etico all'interno della propria azienda. A tal fine, il Codice Etico è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori nella bacheca aziendale ed è inviato via email ogni volta che viene aggiornato. I dipendenti sono tenuti a leggere e comprendere il Codice Etico e a sottoscrivere un registro che ne attesta la presa visione. In questo modo, l'azienda si assicura che i dipendenti siano consapevoli dei valori e dei principi che guidano Tualba e che questi principi si traducano in comportamenti concreti e responsabili.

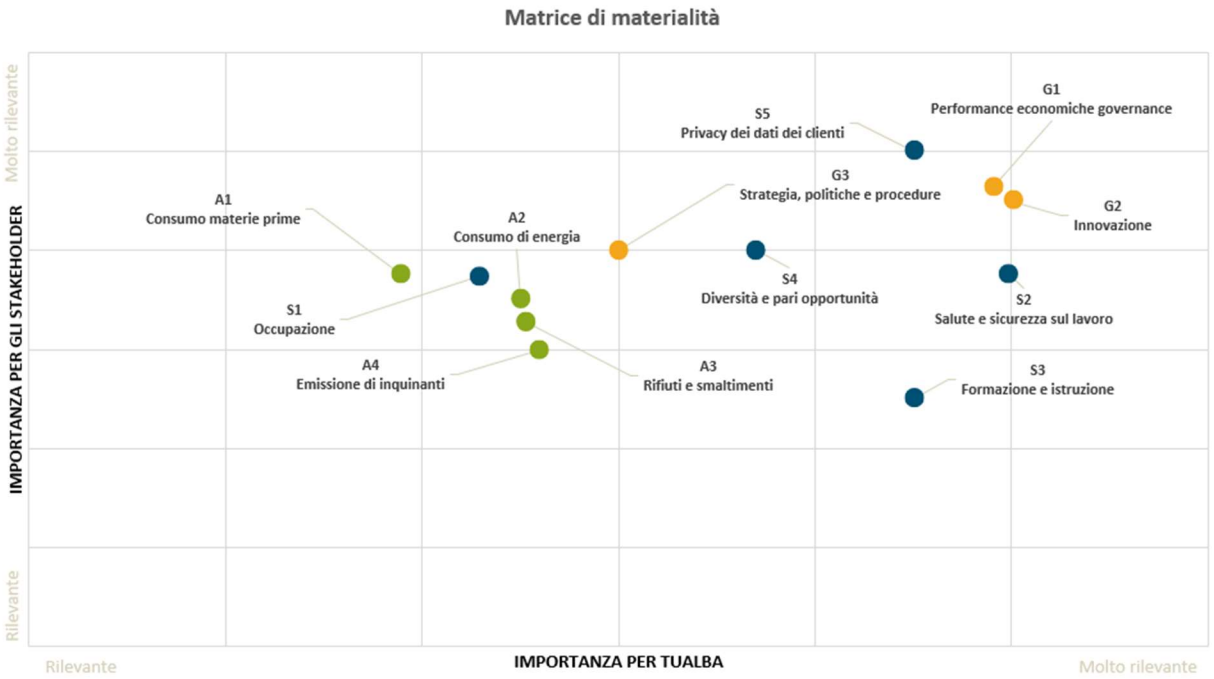
# 2 I TEMI MATERIALI

## 2.1 Materialità e perimetro di riferimento

## 2.1 Materialità e perimetro di riferimento

Per Tualba, la creazione di valore sostenibile si fonda sulla comprensione e gestione responsabile dei temi materiali, identificati attraverso un dialogo costante con tutti gli stakeholder.

A seguire viene riportata la matrice di materialità di Tualba i cui dodici temi materiali sono riconducibili a: **Ambiente**, **Governance** e **Sociale**.




| AMBITO | GRI |
|---|---|
| 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 |
| G1 - Performance economiche governance | 201-1 |
| G2 - Innovazione | tema non GRI |
| G3 - Strategia, politiche e procedure | 2-22 2-23 |
| S1 - Occupazione | 401-1 401-2 |
| S2 - Salute e sicurezza sul lavoro | 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8 403-9 403-10 |
| S3 - Formazione e istruzione | 404-1 404-2 404-3 |
| S4 - Diversità e pari opportunità | 405-1 405-2 |
| S5 - Privacy dei dati dei clienti | 418-1 |

L'analisi di materialità di Tualba, basata sulle linee guida GRI e condotta attraverso l'esame degli indirizzi dei soci, delle iniziative dei clienti, dei trend di settore online e delle aspettative dei lavoratori, ha identificato **dodici temi materiali**, con particolare evidenza per la Privacy e sicurezza dei dati dei clienti e le Performance economiche e governance.

### Definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dell'AZIENDA.

Per definire le tematiche materiali più rilevanti per l'azienda, Tualba ha adottato un approccio strutturato che ha coinvolto diverse figure chiave. Sono state svolte riunioni tra la direzione e una rappresentanza dei soci per analizzare le politiche passate e future, i piani economici e le delibere di budget per il miglioramento. Parallelamente, sono stati organizzati incontri con i dipendenti per raccogliere le loro sensibilità sui temi materiali, osservazioni e suggerimenti. Un'ulteriore indagine sul clima aziendale e sull'impegno di Tualba in aree come salute e sicurezza, benefit, sviluppo delle risorse umane e pari opportunità è stata condotta attraverso incontri dedicati con tutti i dipendenti. Infine, per ottenere un feedback più approfondito sul clima e sui valori aziendali percepiti, sono stati organizzati incontri con professionisti esterni (psicologo) aperti a tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo.

### Definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista del TERRITORIO.

L'approccio di Tualba per definire la materialità dal punto di vista del territorio si è basato su un duplice livello di indagine. Da un lato, la direzione ha organizzato incontri mirati con gli stakeholder chiave del territorio, come le associazioni partner, i soci e i finanziatori locali. Dall'altro lato, è stata condotta un'analisi delle pubblicazioni online e dei siti web delle organizzazioni territoriali con cui Tualba collabora, con l'obiettivo di identificare le priorità e le preoccupazioni più sentite a livello locale.

### Definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dei CLIENTI.

Nella definizione delle tematiche materiali rilevanti per i clienti, Tualba ha considerato la significativa concentrazione del proprio fatturato, con il 70% derivante da un unico gruppo bancario e un ulteriore 30% da un primario cliente informatico. Questa centralità ha indirizzato l'analisi di materialità verso questi partner strategici, vitali per la sussistenza aziendale. In particolare, per il principale cliente bancario, sono stati esaminati documenti chiave come 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, il report sullo Stakeholder Engagement, il Progetto di Economia Circolare con Lega Ambiente, oltre a pubblicazioni online e sulla stampa locale. Per il cliente informatico principale, l'analisi si è concentrata sulla Group Environmental Policy, sul Non Financial Group Report, sul Codice Etico e su un'intervista diretta con il responsabile dei rapporti con Tualba. Per quanto riguarda i clienti minori, in assenza di iniziative di sostenibilità pubblicate, sono stati condotti colloqui mirati per rilevare, ove possibile, la rilevanza dei temi materiali.

### Definizione delle tematiche materiali più rilevanti dal punto di vista dei FORNITORI.

L'analisi della materialità dei fornitori di Tualba ha seguito un approccio differenziato: per i partner istituzionali (Microsoft, Google, servizi telefonici, internet, assicurativi ed energia), è stata esaminata la documentazione online relativa alla loro sostenibilità. Per i fornitori minori (materiale di consumo, pulizie, ecc.), in mancanza di informazioni digitali, sono stati effettuati colloqui diretti per comprenderne i temi materiali rilevanti.

# 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**

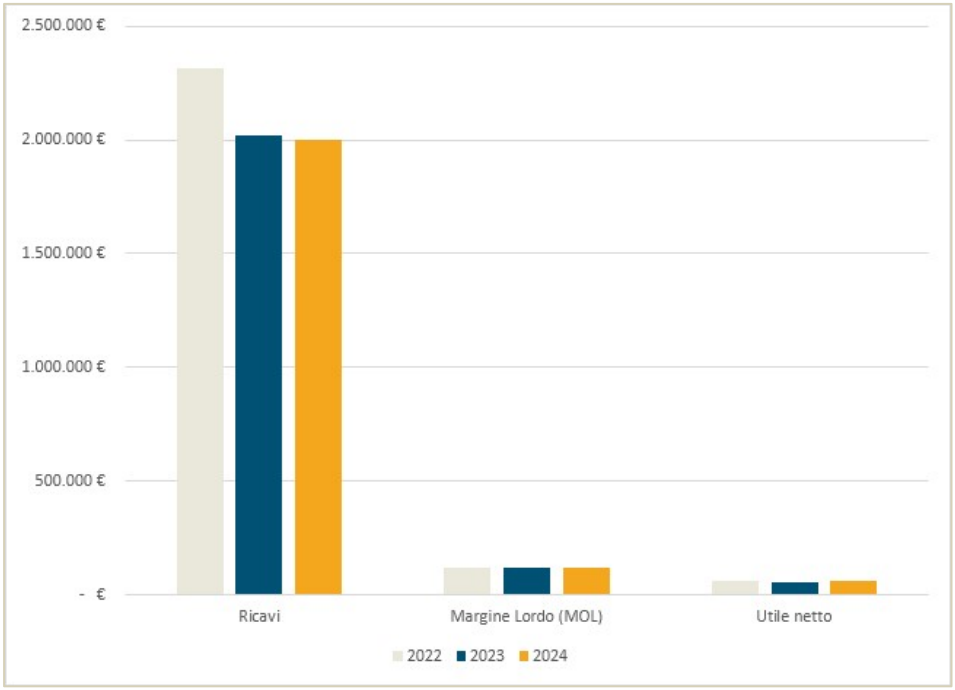
## 3.1 Valore economico direttamente generato e distribuito

| | 2022 | 2023 | Variazione 2022-2023 | 2024 | Variazione 2023-2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ricavi** | **2.312.416** | **2.019.699** | **-12,66%** | **2.002.692** | **-8,84%** |
| **Margine Lordo (MOL)** | **122.126** | **119.988** | **-1,75%** | **120.825** | **0,70%** |
| **Utile netto** | **60.026** | **57.388** | **-4,39%** | **62.264** | **8,50%** |

*Tutti gli importi sono espressi in Euro.*

Nel 2024, Tualba ha registrato un fatturato di 2.002.692,00 Euro, in lieve diminuzione rispetto ai 2.019.699,00 Euro del 2023. Questo andamento conferma la strategia aziendale avviata nel 2022 di focalizzazione sui clienti con volumi d'affari significativi, comportando una minore attenzione al segmento retail e un ridimensionamento del settore commerciale.

Nonostante la modesta contrazione dei ricavi, l'utile netto ha evidenziato un incremento, passando da 57.388,00 Euro nel 2023 a 62.264,00 Euro nel 2024. Parallelamente, l'aumento del margine lordo, che si attesta a 120.825,00 Euro nel 2024 rispetto ai 119.988,00 Euro dell'anno precedente, suggerisce che la riorganizzazione commerciale e la concentrazione su una clientela più strategica stanno gradualmente stabilizzando e migliorando i margini di profitto aziendali.



## 3.2 Valore generato per gli stakeholder

| | 2022 | 2023 | Variazione 2022-2023 | 2024 | Variazione 2023-2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valore economico generato | 2.312.416 | 2.019.699 | | 2.002.692 | |
| Valore economico distribuito | 2.427.865 | 1.997.546 | -17,72% | 1.968.700 | -1,44 |
| Valore economico trattenuto | -115.449 | 22.153 | | 33.992 | |
| Costi operativi | 623.903 | 552.055 | -11,52% | 536.639 | -2,79 |
| Valore distribuito ai dipendenti | 1.542.605 | 1.340.079 | -13,13% | 1.340.464 | +0,03 |
| Valore distribuito ai fornitori di capitale | -1.604 | -1.735 | +8,17% | -1.457 | -16,02 |
| Valore distribuito alla PA | 42.936 | 43.905 | +2,26% | 41.554 | -5,35 |
| Valore distribuito ai soci | 200.000 | 60.000 | -70,00% | 50.000 | -16,67 |
| Valore distribuito alla comunità | 20.025 | 3.242 | | 1.500 | |

*Tutti gli importi sono espressi in Euro.*

Nel 2024, Tualba ha distribuito ai propri stakeholder un valore economico di 1.968.700,00 Euro, a fronte di un valore economico generato di 2.002.692,00 Euro. L'azienda crea un ecosistema di valore coinvolgendo diverse categorie di stakeholder, tra cui:

- **Soci**, erogando dividendi e condividendo i risultati economici dell'azienda.
- **Lavoratori dipendenti**, remunerando il personale e investendo nella loro formazione e crescita professionale.
- **Clienti**, attraverso l'offerta di servizi e prodotti di alta qualità.
- **Fornitori di servizi**, instaurando rapporti di collaborazione basati sulla fiducia e sulla qualità dei beni e servizi forniti.
- **Comunità locale**, investendo nel tessuto sociale locale e sostenendo iniziative di solidarietà.

## 3.3 Il settore di riferimento e mercati serviti

Tualba vanta un'esperienza trentennale maturata "nel cuore" dei sistemi IT bancari italiani, fornendo al settore finanziario competenze specialistiche dalla business analysis all'implementazione di soluzioni integrate di eccellenza.

La nostra forza risiede nella profonda comprensione delle esigenze del cliente, che ci permette di tradurle rapidamente in soluzioni Core banking all'avanguardia e nell'evoluzione efficace dei sistemi mainframe, sempre con un focus su efficienza, funzionalità e trasparenza, pensate per il loro specifico contesto.

Alcuni dei clienti con cui abbiamo costruito partnership di successo:

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

## 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 cinque applicativi specifici:

**DCert** 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 DCert 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.

**MCert** 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.

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

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

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

ACert è un'estensione di MCert 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 MCert.

**ECert** Piattaforma di Gestione e Certificazione della raccolta dati necessari tramite workflow alla definizione di Causali/Transid e loro applicazione.

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 *allert* 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.

**UCert** Piattaforma per l'acquisizione e la Certificazione delle soglie usura ministeriali.

Pensata per ridurre il tempo e le attività manuali normalmente necessarie per aggiornare i valori delle soglie usura nel proprio sistema informativo.

Le soglie usura che vengono pubblicate periodicamente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze vengono solitamente visionate ed inserite manualmente nei propri sistemi e questo, oltre a comportare un dispendio di tempo inutile, può portare ad errori umani in fase di immissione dati con effetti potenzialmente disastrosi sui calcoli degli interessi dare applicati dal sistema.

Tramite questo applicativo i dati aggiornati verranno acquisiti non appena pubblicati dal MEF, gli utenti preposti verranno avvisati tramite notifica e potranno accedere, prendere visione dei dati acquisiti, certificarne la correttezza e procedere alla loro convalida all'interno dei propri sistemi con un semplice click

## Altri prodotti Tualba: Tecnologie Digitali Evolute

Tualba implementa prodotti e servizi nell'area cloud computing, AI, web 4.0, mobile, Internet of Things e real-time location: le tecnologie che modelleranno i consumi e le abitudini del prossimo futuro, per noi sono 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.

### ■ CLOUD & AI

Tualba vanta una comprovata esperienza nello sviluppo di applicazioni innovative e performanti sfruttando le funzionalità avanzate offerte da Google Cloud Platform. Il nostro team di esperti, altamente qualificato e certificato GCP, è in grado di comprendere le esigenze specifiche dei clienti e progettare soluzioni su misura che soddisfino perfettamente i loro obiettivi di business sfruttando i numerosi vantaggi di GCP, tra cui scalabilità, affidabilità e sicurezza garantite da un'infrastruttura solida e all'avanguardia.

### ■ WEB E MOBILE

Sviluppiamo ecosistemi web e mobile modellati su esigenze e obiettivi di crescita di ciascun business, aggiornati ai più recenti linguaggi digitali e integrati in piattaforme di facile utilizzo per gli utenti. Ogni prodotto viene accuratamente analizzato e implementato utilizzando i paradigmi tecnologici più adatti al cliente e al pubblico target, sia in versione web multipiattaforma che mobile nativa.

### ■ INTERNET OF THINGS

Siamo in grado di implementare il dialogo tra 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

Forniamo sistemi avanzati di localizzazione mobile per guidare le persone ai punti di interesse, fornire informazioni mirate e realizzare attività di proximity marketing. 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.

## 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 richiede ai propri fornitori di sottoscrivere il "*Codice di Condotta dei Fornitori di Tualba SRL*", che viene archiviato digitalmente a seguito della firma. L'azienda ha suddiviso i suoi fornitori in tre categorie di importanza crescente in relazione ai criteri di selezione indicati.

| MINORE IMPORTANZA | | MAGGIORE IMPORTANZA |
|---|---|---|
| BENI DI CONSUMO GENERICI | UTENZE ENERGIA ELETTRICA | CONSULENZA DIRITTO DEL LAVORO |
| PUBBLICITÀ | PROVIDER INTERNET | CONSULENZA SICUREZZA AMBIENTE |
| | | CONSULENZA PRIVACY |
| | | FORNITORI HARDWARE |
| | | SERVIZI CONTROLLO SICUREZZA |
| | | LICENZE SOFTWARE |

Per le aziende che forniscono energia, telecomunicazioni, internet e servizi web, i requisiti di sostenibilità per diventare fornitori di Tualba sono ben definiti e ampiamente accettati nelle catene di approvvigionamento.

# 4 TUALBA E L'AMBIENTE

4.1 Il contesto degli impatti ambientali
4.2 Le materie prime
4.3 I consumi energetici
4.4 Le emissioni
4.5 I consumi di acqua
4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento
4.7 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) 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 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).

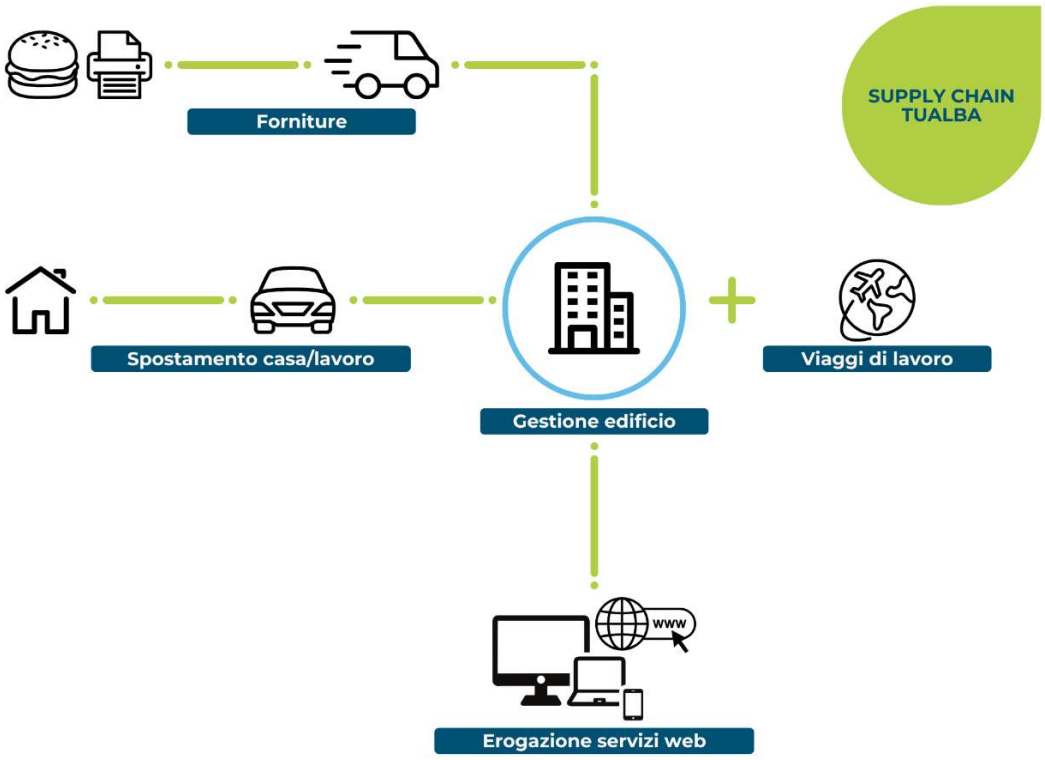
  Il consumo di acqua dalla rete acquedottistica locale è determinato dalle esigenze di ristoro dei dipendenti e dall'utilizzo dei servizi igienici; quindi, anch'esso è riconducibile al tipico uso domestico.

  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)
  - Toner
  - Batterie esauste
  - RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)




## 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 2024 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 abbattere il consumo della 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

In questa sezione, analizziamo le emissioni di gas serra GHG (Scope 1) derivanti dai consumi di carburante della flotta aziendale, composta da sole autovetture. Il consumo di carburante, gasolio e benzina, per l'autotrazione delle autovetture della flotta aziendale è collegato agli spostamenti dei dipendenti casa/lavoro e ai viaggi d'affari. Nell'anno 2024 il numero di autovetture, rispetto l'anno precedente, è diminuito di una unità. **La flotta aziendale di Tualba conta nell'anno oggetto di analisi 9 autovetture: 1 con alimentazione a benzina, 2 con alimentazione diesel e 6 ad alimentazione ibrida.**

- Per l'anno 2024 le emissioni di GHG (Scope 1) ammontano a **13,38 $tCO_2e$**.
- Per il triennio 2022-2024 le emissioni di GHG (Scope 1) ammontano a **47,98 $tCO_2e$**.

La riduzione dell'8% delle emissioni rispetto all'anno precedente è un risultato significativo, trainato principalmente dal ridimensionamento del parco auto (un veicolo in meno) e dalle iniziative di sensibilizzazione sulla guida ecocompatibile, che hanno contribuito a diminuire il consumo di carburante.

Tualba punta a ridurre ulteriormente le emissioni di GHG (Scope 1) derivanti dalla flotta aziendale.

Per raggiungere questo obiettivo, si prevede di ampliare la flotta di veicoli ibridi ed elettrici e continuare la promozione della formazione dei dipendenti sulla guida ecocompatibile.

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.

L'adozione di queste misure dimostra l'impegno dell'azienda nel ridurre il proprio impatto ambientale e contribuire alla lotta contro i cambiamenti climatici.

**Impegno per la Sostenibilità: Obiettivi Futuri**

- Continuare la transizione verso una flotta aziendale a zero emissioni, sostituendo i veicoli a combustione interna con auto elettriche.
- Diffondere programmi di formazione per i dipendenti sulle tecniche di guida ecocompatibile.
- Promuovere attivamente la formazione del personale su strategie per la riduzione dei consumi energetici e la minimizzazione dell'impatto ambientale complessivo dell'azienda.
- Integrare la sostenibilità nella cultura aziendale attraverso un corso di formazione dedicato nel 2025.

## EMISSIONI DI GHG DERIVANTI DAL CONSUMO DI BENZINA/GASOLIO PER SPOSTAMENTO LAVORATORI

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| NR. MEZZI AZIENDALI | 11 | 10 | 9 |
| KM PERCORSI | 177.968 | 138.430 | 139.840 |
| EMISSIONI DIRETTE (Kg $CO_2e$) | 20.108 | 14.494 | 13.379 |
| GHG (T $CO_2e$) | 20,11 | 14,49 | 13,38 |

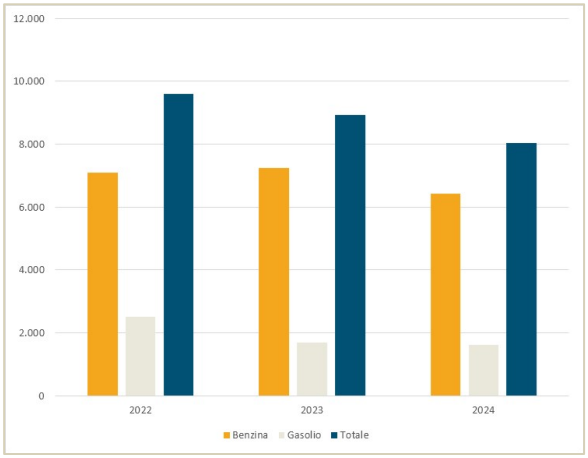
Nell'anno 2024 le emissioni di GHG (Scope 1) derivanti dal consumo di benzina e gasolio per lo spostamento dei lavoratori di Tualba ammontano a **13,38 $tCO_2e$**. Per il triennio ammontano a **47,98 $tCO_2e$**.

Per il calcolo dei Kg di $CO_2$ equivalenti è stato utilizzato il valore V.7 presente nella carta di circolazione di ciascun mezzo aziendale. Questo valore rappresenta la quantità di $CO_2$ emessa per chilometro percorso, considerando le caratteristiche specifiche del veicolo.

I km percorsi sono stati ottenuti dall'analisi dei dati estratti dalle fatture delle carte carburante. I dati sono stati elaborati manualmente utilizzando fogli di calcolo per calcolare il numero di chilometri percorsi da ciascun veicolo ottenendo dati precisi e trasparenti sulle emissioni di $CO_2$ di ciascun mezzo aziendale.

## CONSUMO DI CARBURANTE (espresso in litri)

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| BENZINA (l) | 7.098 | 7.249 | 6.419 |
| GASOLIO (l) | 2.494 | 1.683 | 1.606 |
| TOTALE (l) | 9.592 | 8.932 | 8.025 |




Il quantitativo di litri di benzina e gasolio consumato è stato ottenuto dall'analisi dei dati estratti dalle fatture delle carte carburante. I dati sono stati elaborati manualmente utilizzando fogli di calcolo per calcolare il numero di litri di carburante utilizzato dai veicoli aziendali.

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

Tualba acquista energia elettrica e termica per il funzionamento della sede (riscaldamento e raffreddamento), situata in un centro polifunzionale. Le emissioni indirette di gas serra (Scope 2) sono direttamente correlate a questo approvvigionamento energetico esterno.

Tualba utilizza energia elettrica fornita da VIVI Energia e teleriscaldamento da IREN Ambiente, entrambe acquistate esternamente. A testimonianza del suo impegno per una fornitura energetica più sostenibile, nell'aprile 2022 Tualba ha scelto **VIVI Energia, un fornitore che garantisce energia 100% da fonti rinnovabili.** (https://www.vivienergia.it/bilancio-sostenibilita).

- Per l'anno 2024 le emissioni indirette di gas serra (Scope 2) ammontano a **1,50 $tCO_2e$**.
- Per il triennio 2022-2024 le emissioni indirette di gas serra (Scope 2) ammontano a **6,61 $tCO_2e$**.

### ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

| INDICATORE | UNITÀ DI MISURA | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili | MWh | 16,26 | 21,28 | 19,63 |
| Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili | $tCO_2e$ | 0 | 0 | 0 |
| Consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili | MWh | 5,03 | 0 | 0 |
| Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili | $tCO_2e$ | 1,45 | 0 | 0 |
| Consumo di energia termica | MWh | 26,03 | 23,08 | 20,12 |
| Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia termica | $tCO_2e$ | 1,94 | 1,72 | 1,50 |
| **Totale consumo di energia** | **MWh** | **47,32** | **44,36** | **39,75** |
| **Totale emissioni indirette di gas serra (Scope 2)** | **$tCO_2e$** | **3,39** | **1,72** | **1,50** |
| Intensità energetica (su mq 520) | MWh/mq | 0,09 | 0,09 | 0,08 |

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **SUPERFICIE UFFICI TUALBA** | **mq 520** | **mq 520** | **mq 520** |

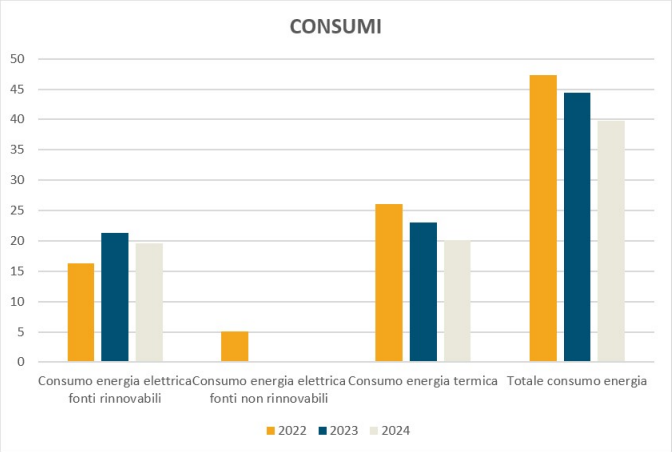
**METODO DI CALCOLO PER LA TABELLA "ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE"**

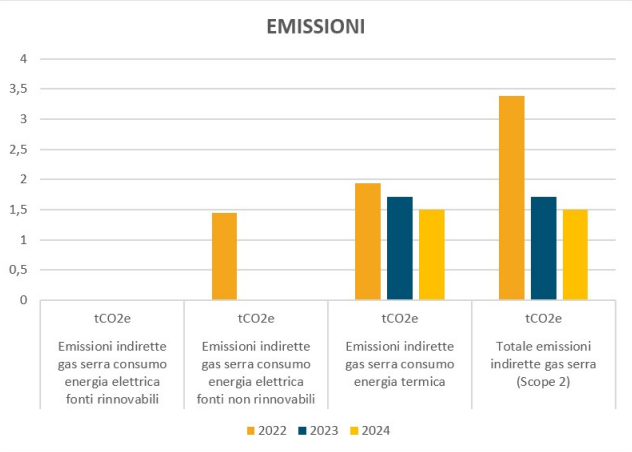
- **Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili**: sono i consumi relativi alle fonti rinnovabili di energia elettrica indicati nelle fatture dei fornitori Gruppo Hera e Gruppo Vivi. Si precisa che per il Gruppo Hera (contratto di fornitura concluso a giugno 2022) la percentuale di fonti rinnovabili per l'anno 2022 è stata 36,52% (dati dichiarati dal fornitore nel documento "*HC_Mix energetico_2021_2022*").
- **Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili**: le emissioni per questa fonte sono considerate zero in quanto provengono da processi che non rilasciano gas serra nell'atmosfera.
- **Consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili**: sono i consumi relativi alle fonti non rinnovabili di energia elettrica indicati nelle fatture del fornitore Gruppo Hera (contratto di fornitura concluso a giugno 2022).
- **Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili**: per il calcolo è stato usato l'indice di intensità di carbonio relativo alla vendita di energia elettrica dichiarato nel report di sostenibilità del Gruppo Hera (documento "*Bilancio di Sostenibilità 2023 - DNF - Energia - Perseguire la neutralità di carbonio*") ovvero **0,288 $tCO_2e$/MWh** per l'anno 2022.
- **Consumo di energia termica:** sono i consumi relativi alle fonti rinnovabili di energia termica indicati nelle fatture del fornitore Iren Mercato.
- **Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia termica**: per il calcolo è stato usato il fattore di emissione indicato dal fornitore Iren Mercato in merito all'unità operativa della rete di teleriscaldamento di Piacenza (documento "FETR-*PECF-017-IREN_ENERGIA_TLR_PIACENZA*"). Il fattore di emissione, utilizzato per il calcolo dell'intero triennio, indicato in questa ultima pubblicazione (data di rilascio 17/07/2023) è relativo all'anno 2022 ed è pari a **74,4 $gCO_2e$/KWh**.
- **Totale consumo di energia**: è la somma dei MWh relativi al consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili, consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili e consumo di energia termica.
- **Totale emissioni indirette di gas serra (Scope 2)**: è la somma delle $tCO_2e$ relative al consumo di emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili, consumo di emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili e consumo di emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia termica.
- **Intensità energetica (su mq 520)**: calcolare l'intensità energetica per metro quadro (mq) consente di valutare l'efficienza energetica di un'azienda in relazione alla superficie occupata. I valori sono stati ottenuti dividendo il consumo totale di energia per la superficie relativa agli uffici di Tualba.

I dati, attentamente revisionati per garantirne accuratezza e coerenza, sono stati estratti dalle fatture emesse dai fornitori di energia di Tualba. Successivamente sono stati aggregati e categorizzati utilizzando Microsoft Excel per calcolare il consumo energetico e le emissioni di gas serra e quant'altro indicato nella tabella Energia Consumata all'Interno dell'Organizzazione.

**VALUTAZIONE DEI DATI DELLA TABELLA "ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE"**

Nel 2024, Tualba ha conseguito una significativa riduzione delle emissioni indirette di gas serra (Scope 2), attestandosi a 1,50 $tCO_2e$, un calo del 55,75% rispetto alle 3,39 $tCO_2e$ registrate nel 2022. Questa evoluzione positiva è principalmente attribuibile alla strategia di decarbonizzazione intrapresa dall'organizzazione, che si è concretizzata nell'azzeramento del consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili, drasticamente diminuito da 5,03 MWh nel 2022 a 0 MWh nel 2024. Parallelamente, si è osservato un aumento della quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili, passata da 16,26 MWh nel 2022 a 19,63 MWh nel 2023, evidenziando un impegno crescente verso un approvvigionamento energetico sostenibile. La stabilità dell'intensità energetica, calcolata in relazione alla superficie occupata, indica inoltre una gestione efficiente del consumo energetico complessivo.




## 4.4 Le emissioni

In questo capitolo, vengono descritte le emissioni indirette di $CO_2$ dell'azienda derivanti dall'acquisto di energia elettrica ed energia termica per il teleriscaldamento. Le emissioni sono state calcolate utilizzando due metodologie conformi agli standard GRI: "*Market-based*" e "*Location-based*", due approcci distinti utilizzati per calcolare le emissioni di gas serra (GHG) associate all'energia consumata da un'organizzazione, in particolare per le emissioni di Scope 2.

**Market-based**. Questa metodologia considera le emissioni effettivamente associate all'energia elettrica e all'energia termica per il teleriscaldamento acquistati dall'azienda dai propri fornitori.

- Per l'**energia elettrica** vengono utilizzati i fattori di emissione specifici dichiarati dai fornitori:
  - per il Gruppo Hera, il fattore di emissione per l'anno 2022 ammonta a **0,288 $tCO_2e$/MWh**;
  - per il Gruppo Vivi, il fattore di emissione non è incluso nel calcolo poiché il fornitore fornisce energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili e le sue emissioni di $CO_2$ sono pari a zero.
- Per l'**energia termica**, impiegata per l'utilizzo dell'impianto di teleriscaldamento, si utilizza il fattore di emissione dell'anno 2022 (data di rilascio 17/07/2023) fornito dal fornitore locale IREN Mercato pari a **74,4 gCO2e/KWh** (0,074 $tCO_2$/MWh).

**Location-based**. Questa metodologia considera le emissioni medie associate alla produzione di energia elettrica ed energia termica per il teleriscaldamento a livello nazionale.

- Per l'**energia elettrica** viene utilizzato il fattore di emissione (inclusa elettricità da bioenergia) **414,9 gCO2/kWh** (0,415 tCO2/MWh) indicato nel rapporto "ISPRA 413/2025" di ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).
- Per l'**energia termica** viene utilizzato il valore medio nazionale del fattore di emissione da teleriscaldamento pari a **0,30 kg $CO_2$/kWh** proposto nel 2018 da ENEA (Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile).

| Metodologia | Energia elettrica | Energia termica |
|---|---|---|
| **Market-based** | 0,288 tCO2e/MWh anno 2022 | 0,074 $tCO_2$/MWh |
| **Location-based** | 0,415 $tCO_2$/MWh | 0,30 $tCO_2$/MWh |

### EMISSIONI INDIRETTE DI $CO_2$ DERIVANTI DALL'ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA CALCOLATE UTILIZZANDO LE METODOLOGIE "LOCATION-BASED" E "MARKET-BASED"

| | Unità di misura | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **CONSUMO ENERGIA ELETTRICA** | MWh | 21,29 | 21,28 | 19,63 |
| **F.E. MARKET BASED** | $tCO_2e$ | 1,45 | 0 | 0 |
| **F.E. LOCATION BASED** | $tCO_2e$ | 9,45 | 9,45 | 8,15 |

*F.E. = Fattore di Emissione*

### EMISSIONI INDIRETTE DI $CO_2$ DERIVANTI DALL'ACQUISTO DI ENERGIA TERMICA CALCOLATE UTILIZZANDO LE METODOLOGIE "LOCATION-BASED" E "MARKET-BASED"

| | Unità di misura | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **CONSUMO ENERGIA TERMICA (Teleriscaldamento)** | MWh | **26,03** | **23,08** | **20,12** |
| **F.E. MARKET BASED** | $tCO_2e$ | 1,94 | 1,72 | 1,50 |
| **F.E. LOCATION BASED** | $tCO_2e$ | 7,81 | 6,92 | 6,03 |

*F.E. = Fattore di Emissione*

## 4.5 I consumi di acqua

| | 2022 | 2023 | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| **Acqua prelevata dall'acquedotto comunale** | $m^3$ 86<br>MLIT 0,86 | $m^3$ 130<br>MLIT 1,30 | $m^3$ 87<br>MLIT 0,87 | **Tot. MLIT 3,03** |

*MLIT = milioni di litri*

L'approvvigionamento idrico di Tualba avviene tramite la rete acquedottistica locale, configurandosi come un uso prevalentemente domestico. Le acque utilizzate vengono convogliate nel sistema fognario comunale a cui è collegato l'edificio.

Tualba riconosce la responsabilità di una gestione efficiente delle risorse idriche. Il consumo d'acqua negli uffici (superficie di 130 $m^3$) nel triennio 2022-2024 è stato monitorato attentamente. Nel 2022, il consumo si è attestato a 0,86 $m^3$, registrando un significativo aumento a 1,30 $m^3$ nel 2023 prima di tornare a 0,87 $m^3$ nel 2024. L'incremento del consumo idrico nel 2023 è stato analizzato internamente, attribuendolo a un maggiore utilizzo per attività di pulizia e, probabilmente, a una minore attenzione al consumo da parte del personale. In risposta a questa anomalia, Tualba ha prontamente intrapreso azioni correttive, tra cui la distribuzione di dispense di sensibilizzazione al personale per promuovere un utilizzo più virtuoso dell'acqua e la sostituzione dei rompigetto di tutti i rubinetti con modelli a maggiore efficienza idrica.

Il ritorno a livelli di consumo simili al 2022 nel 2024 suggerisce l'efficacia delle misure adottate e una maggiore consapevolezza da parte del personale. Tualba si impegna a promuovere un uso consapevole dell'acqua e monitora costantemente i propri consumi per migliorare l'efficienza e raggiungere potenziali obiettivi di riduzione, tra cui la valutazione dell'impatto delle iniziative implementate nel corso del 2024.

## 4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento

La sostenibilità e il disaccoppiamento rappresentano due principi fondamentali per uno sviluppo economico che rispetti i limiti del pianeta. Il disaccoppiamento, in particolare, si riferisce alla capacità di generare crescita economica riducendo al contempo l'impatto ambientale. Questo significa "*fare di più con meno*", ottimizzando l'utilizzo delle risorse e minimizzando la produzione di rifiuti e l'inquinamento.

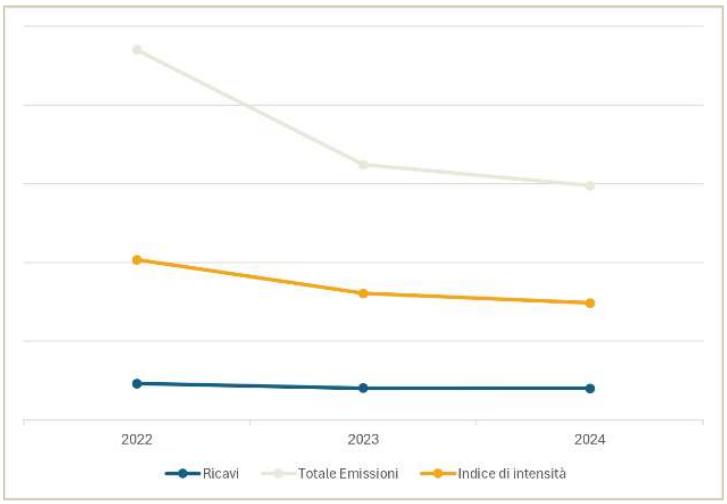
Un indicatore chiave per valutare il disaccoppiamento è l'**indice di intensità**, calcolato come il rapporto tra le pressioni ambientali (come le emissioni di gas serra) e un fattore determinante economico (come i ricavi). **Un indice di intensità decrescente suggerisce un percorso di disaccoppiamento.**

Il concetto di disaccoppiamento è centrale nello sviluppo sostenibile, poiché rappresenta la possibilità di conciliare la crescita economica con la tutela dell'ambiente. Si distinguono due tipi principali di disaccoppiamento:

- **Disaccoppiamento relativo**: si verifica quando l'impatto ambientale aumenta, ma a un tasso inferiore rispetto alla crescita economica. In altre parole, l'economia cresce più velocemente dell'inquinamento.
- **Disaccoppiamento assoluto**: si verifica quando la crescita economica prosegue mentre l'impatto ambientale diminuisce in termini assoluti. L'economia cresce, ma si inquina meno.

L'obiettivo a lungo termine di Tualba è di raggiungere il disaccoppiamento assoluto, per garantire uno sviluppo sostenibile che non comprometta le risorse naturali del pianeta. I dati relativi a Tualba mostrano un andamento positivo in questa direzione.

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Ricavi (mln €)** | **2,31** | **2,02** | **2,00** |
| Emissioni di GHG Scope 1 (T $CO_2e$) | 20,11 | 14,49 | 13,38 |
| Emissioni indirette di gas serra Scope 2 (T $CO_2e$) | 3,39 | 1,72 | 1,50 |
| **Totale emissioni (T $CO_2e$)** | **23,50** | **16,21** | **14,88** |
| **Indice di intensità (T $CO_2e$ / mln €)** | **10,16** | **8,03** | **7,43** |




Come si può osservare, l'indice di intensità è diminuito costantemente nel triennio, passando da 10,16 t $CO_2$e per milione di Euro di ricavi nel 2022 a 7,43 t $CO_2$e per milione di Euro nel 2024. Questo indica che Tualba è riuscita a ridurre le proprie emissioni di gas serra a un ritmo più veloce rispetto alla diminuzione dei ricavi, suggerendo un buon grado di disaccoppiamento tra l'attività economica e l'impatto ambientale. **Questa situazione può essere definita come un disaccoppiamento relativo.** Sebbene i ricavi non siano cresciuti, l'impatto ambientale (le emissioni) si è ridotto più della contrazione economica. Questo indica un miglioramento nell'efficienza ambientale delle operazioni di Tualba.

## TUALBA PER L'AMBIENTE: MONITORAGGIO DELLA TEMPERATURA E OTTIMIZZAZIONE ENERGETICA

- **Monitoraggio della temperatura**

Per consentire il monitoraggio continuo delle condizioni termiche negli spazi aziendali, a luglio 2024 Tualba ha installato e configurato una rete di rilevamento composta da un gateway e 15 sensori di temperatura e umidità posizionati in tutti gli uffici, ingressi, sale riunioni, sale ristoro, sale server e magazzini.

I sensori, selezionati dopo attenta analisi e comparazione di mercato, sono alimentati a batteria con una durata dichiarata di quattro anni, grazie a un protocollo di comunicazione a basso consumo e sono stati posizionati in libera installazione sfruttando la base magnetica, consentendo di ridurre al minimo l'impatto ambientale dell'installazione.

Il gateway, assemblato e configurato in autonomia, è composto da hardware a basso consumo e software open source, per avere maggiori garanzie di supporto e aggiornamento nel tempo.

Tutti i dati raccolti dai sensori vengono visualizzati in tempo reale su un pannello web ad accesso interno controllato, consentendo all'azienda di monitorare le condizioni ambientali di ogni zona e intervenire tempestivamente in caso di necessità.

La flessibilità del sistema Home Assistant ha consentito di sviluppare delle interfacce web specifiche per le nostre esigenze, in grado di evidenziare sia lo stato istantaneo di tutte le zone oggetto di monitoraggio che lo storico delle misurazioni.

- **Ottimizzazione dell'impianto di riscaldamento/raffrescamento**

Dopo aver analizzato i dati storici raccolti dalla rete di rilevamento termico, Tualba deciso di aggiornare il timer centralizzato dell'impianto di riscaldamento/raffrescamento, riducendo l'orario di funzionamento e passando da 84h (lunedì – sabato, dalle 6:00 alle 20:00) a 53h settimanali (lunedì – venerdì, dalle 8:00 alle 18:30) con un'effettiva riduzione dei consumi diretti del 37%: **la disattivazione dell'impianto durante il sabato, la domenica e nelle ore notturne, ci consente di evitare sprechi di energia e di contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra**.

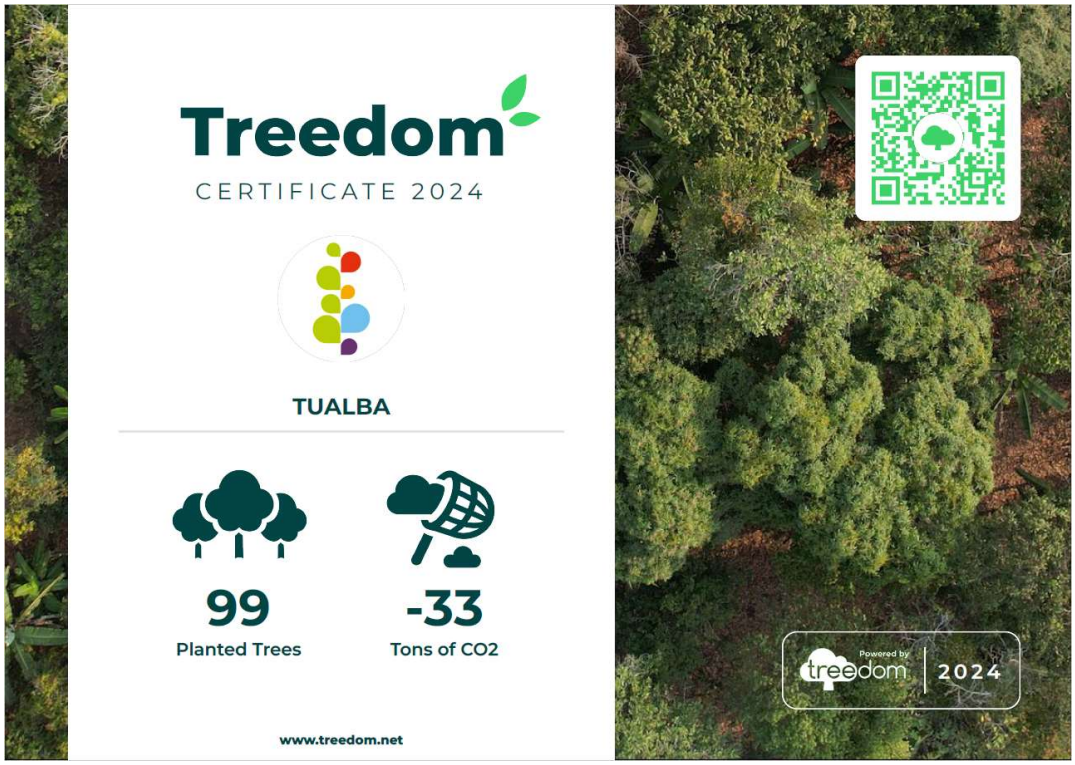
## TUALBA PER L'AMBIENTE: UN GESTO VERDE PER LA GIORNATA DELLA TERRA

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 $CO_2$ 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 2024 Tualba ha piantato 20 alberi del kit *Mangrovie protettrici*, portando così la "propria" foresta da 79 a 99 piante.**




### INVESTIMENTI PROGETTO TREEDOM

| Anno | Importo in € | Nr. alberi |
|---|---|---|
| 2022 | **675,50** | **29** |
| 2023 | **764,99** | **50** |
| 2024 | **499,00** | **20** |
| **Totale** | **1440,49** | **99** |

*Anno 2025 – Importo € 499,00 – Nr. alberi 20*

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

La *Mangrovia Bianca* è un arbusto sempreverde di piccole e medie dimensioni con una corona arrotondata di rami sparsi. Cresce lungo le linee costiere, resistendo a condizioni di salinità molto elevate, proteggendo il terreno dall'erosione e costituendo veri e propri habitat per molte specie di animali.

Piantando questo kit da 20 Mangrovie Tualba, non solo ha contribuito al ripristino di un mangrovieto, che è uno dei sistemi più ricchi di biodiversità al mondo, ma ha dato un contributo significativo alla salvaguardia delle tartarughe marine, che ogni anno subiscono le conseguenze della negligenza umana, con oltre 40.000 esemplari che perdono la vita. La Onlus *Plastic Free* si dedica con impegno alla tutela di queste splendide creature, recuperando le tartarughe in difficoltà, prestando loro le cure necessarie e rilasciandole di nuovo in mare in perfetta forma, finalmente libere.

Acquistando il kit ***Mangrovie protettrici***, Tualba ha preso parte a un progetto di grande valore; infatti, Treedom devolve una parte del ricavato di ogni albero alla Onlus *Plastic Free* in favore delle tartarughe marine in difficoltà.

**La nostra azienda crede che ciascuno di noi debba impegnarsi per ridurre le proprie emissioni di $CO_2$ 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.**

## 4.7 I rifiuti

Tualba si impegna a gestire i rifiuti in modo responsabile e sostenibile, contribuendo a un futuro più verde per il pianeta. Le tipologie di rifiuti prodotti dalla nostra azienda sono:

- Carta e cartone (principalmente di imballaggi e forniture)
- Materiale organico (dalla zona ristoro)
- Plastica (solo da imballaggi delle forniture)
- Batterie esauste
- Toner e cartucce
- RAEE (Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

I rifiuti di **carta e cartone**, di **plastica** e di **materiale organico** sono classificati come rifiuti urbani domestici e vengono gestiti secondo il regolamento del servizio di gestione rifiuti urbani dell'autorità comunale (IREN Piacenza) attraverso la raccolta differenziata per il recupero e il riciclo.

Tualba ha da tempo abbattuto 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.

Per le **battere esauste** è prevista un'apposita raccolta utilizzando un contenitore specifico (costruito in polipropilene estruso e perfettamente stagno) per semplificarne lo smaltimento.

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

• *08 03 17 toner per stampa esauriti contenenti sostanze pericolose*

• *08 03 18 toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17*

**Tualba si impegna ad acquistare solo toner 08 03 18 ovvero 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).

I **Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE)** prodotti da Tualba sono: PC, stampanti, mouse, tastiere, monitor e smartphone. La nostra azienda compila il Registro di carico-scarico vidimato dalla Camera di Commercio di Piacenza ogni qual volta si manifesta la necessità di smaltire rifiuti di questa tipologia e adempie a tutte le attività correlate.

Per i servizi di raccolta, recupero e smaltimento dei consumabili da ufficio, ovvero batterie esauste, toner e RAEE, Tualba si affida al fornitore *ECS – Ecologia Consulenza Servizi (https://www.ecsmilano.it/)*, azienda specializzata nello smaltimento di rifiuti tecnologici, che opera in modo sicuro e responsabile.

Tualba, in ottica di sostenibilità ed economi circolare, dona ad associazioni benefiche del territorio (ONLUS) i rifiuti RAEE (personal computer, stampanti, ecc.) ancora funzionanti.

## TUALBA PER L'AMBIENTE: STILE E PRATICITÀ PER LA RACCOLTA DIFFERENZIATA

Con l'obiettivo di migliorare la propria performance ambientale e contribuire a un futuro più sostenibile, Tualba ha acquistato a febbraio 2023 ventisei nuovi contenitori per la raccolta differenziata.

I nuovi contenitori *Eco Easy 100*, forniti dall'azienda *bee green (https://www.beegreen.it/en/)*, sono realizzati in propilene alveolare, un materiale resistente, durevole e leggero, e sono dotati di coperchi di diversi colori per identificare facilmente il tipo di rifiuto da conferire.

La distribuzione dei 26 contenitori è la seguente: 9 per la carta, 7 per la plastica e il barattolame, 7 per l'indifferenziato e 3 per il vetro.

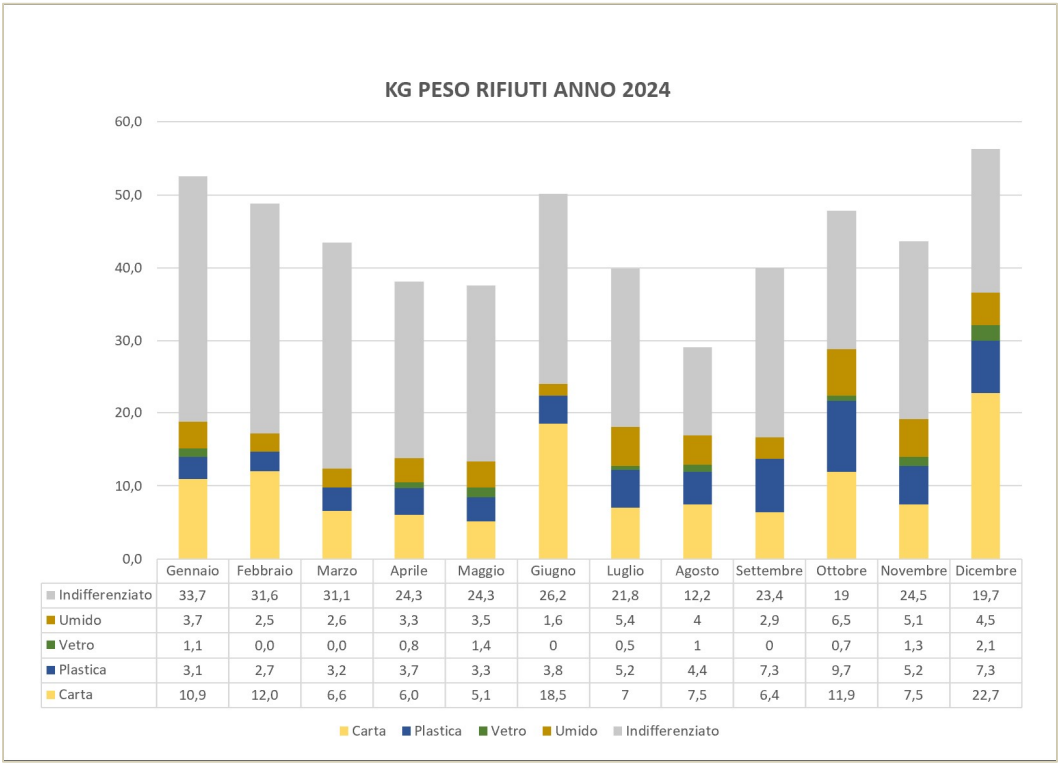
L'introduzione dei nuovi contenitori ha contribuito a:

- Aumentare la quantità di rifiuti differenziati
- Ridurre il volume dei rifiuti indifferenziati
- Migliorare la pulizia e l'igiene degli spazi aziendali

**Tualba si impegna a continuare a migliorare le sue performance ambientali e a contribuire a un futuro più sostenibile.** Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha adottato diverse misure di sensibilizzazione del personale sul riciclo, tra cui la fornitura di un vademecum per la corretta gestione dei rifiuti, l'invio di documentazione informativa e formativa (il *Rifiutologo* di IREN Piacenza) e l'esposizione di cartelli pro-riciclo all'interno degli uffici.

**La raccolta differenziata in ufficio, così come nel privato, è una buona abitudine che può essere portata avanti con successo senza la richiesta di un grande sforzo, ma solo con un po' di attenzione: tutti insieme nel quotidiano possiamo fare, oltre alla differenziata, anche la differenza!**

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.




| | Gennaio | Febbraio | Marzo | Aprile | Maggio | Giugno | Luglio | Agosto | Settembre | Ottobre | Novembre | Dicembre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indifferenziato | 33,7 | 31,6 | 31,1 | 24,3 | 24,3 | 26,2 | 21,8 | 12,2 | 23,4 | 19 | 24,5 | 19,7 |
| Umido | 3,7 | 2,5 | 2,6 | 3,3 | 3,5 | 1,6 | 5,4 | 4 | 2,9 | 6,5 | 5,1 | 4,5 |
| Vetro | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 1,4 | 0 | 0,5 | 1 | 0 | 0,7 | 1,3 | 2,1 |
| Plastica | 3,1 | 2,7 | 3,2 | 3,7 | 3,3 | 3,8 | 5,2 | 4,4 | 7,3 | 9,7 | 5,2 | 7,3 |
| Carta | 10,9 | 12,0 | 6,6 | 6,0 | 5,1 | 18,5 | 7 | 7,5 | 6,4 | 11,9 | 7,5 | 22,7 |

**PESO RIFIUTI AZIENDALI (2022-2024)**

| Anno | Peso (tonnellate) |
|---|---|
| 2022 | **0,65** |
| 2023 | **0,64** |
| 2024 | **0,53** |
| **Totale** | **1,82** |

**Impegno per la Sostenibilità: Obiettivi Futuri**

- Monitorare i quantitativi di rifiuti prodotti al fine di limitarli nel tempo.
- Sviluppare e promuovere attivamente iniziative di sensibilizzazione del personale per aumentare la partecipazione e l'efficacia del riciclo.
- Integrare la sostenibilità nella cultura aziendale attraverso un corso di formazione dedicato nel 2025.

**PUNTI DI ATTENZIONE**

- CESTINI DA SCRIVANIA

L'azienda ha sensibilizzato il personale sull'uso corretto dei cestini da scrivania, invitando a non utilizzarli come ricettacolo di qualsiasi tipo di rifiuto.

**I cestini da scrivania sono destinati ai rifiuti indifferenziati. Carta/cartone, plastica/lattine, vetro e materiale organico devono essere conferiti negli appositi contenitori per il riciclo.**

- RIFIUTI DI CARATTERE PERSONALE

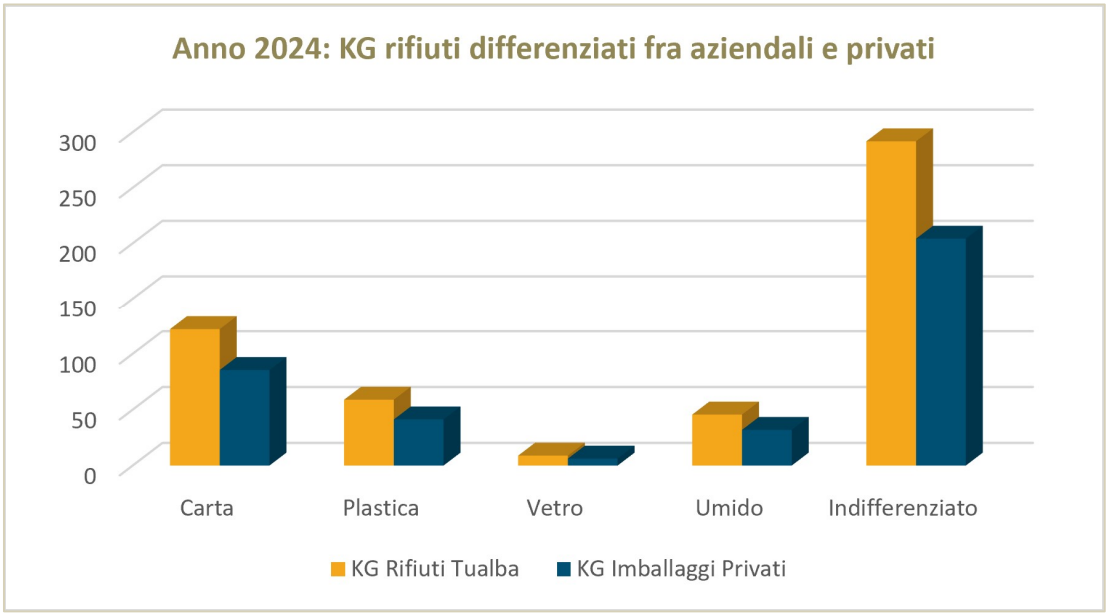
I dipendenti possono far recapitare in azienda pacchi e missive personali, indicando chiaramente nome e "*presso Tualba*" sull'indirizzo. L'azienda si occupa dello smaltimento degli imballaggi, ma questo incide sulla quantità di rifiuti da riciclare.

**È dovere di ogni dipendente, che si avvalga di questa possibilità, smaltire correttamente le parti degli imballaggi negli appositi contenitori per massimizzare il riciclo.**

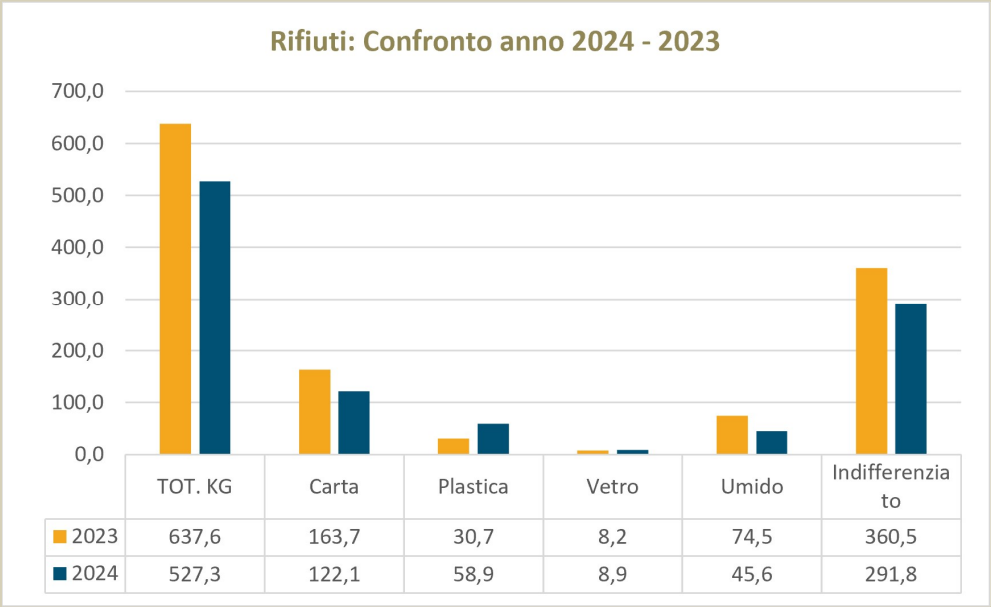
Si stima che circa il 70% dei rifiuti da imballaggio provenga da ordini privati dei dipendenti e non sia imputabile alle attività produttive aziendali.

**Rifiuti differenziati fra aziendali e privati anno 2024**

| Tipologia | Carta | Plastica | Vetro | Umido | Indifferenziato |
|---|---|---|---|---|---|
| KG Rifiuti Tualba | **121,1** | **58,9** | **8,9** | **45,6** | **291,8** |
| KG Imballaggi Privati | **85,47** | **41,23** | **6,23** | **31,92** | **204,26** |



**Confronto sulla gestione dei rifiuti anno 2023-2024**




| | TOT. KG | Carta | Plastica | Vetro | Umido | Indifferenziato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2023 | 637,6 | 163,7 | 30,7 | 8,2 | 74,5 | 360,5 |
| 2024 | 527,3 | 122,1 | 58,9 | 8,9 | 45,6 | 291,8 |

L'analisi dei dati relativi alla produzione di rifiuti aziendali nel 2023 e 2024 evidenzia un **trend positivo verso la riduzione dell'impatto ambientale**.

**Nel 2024, Tualba ha prodotto 110,3 kg di rifiuti in meno rispetto al 2023**, dimostrando un impegno concreto nella gestione responsabile delle risorse. Questa diminuzione è particolarmente significativa se si considera la **riduzione dei rifiuti indifferenziati (meno 68,7 kg)**, a conferma di una maggiore attenzione alla raccolta differenziata e al riciclo.

**Analizzando le singole categorie di rifiuti:**

- **Carta:** La riduzione di 41,6 kg nella raccolta della carta indica un minor utilizzo e un miglioramento nella digitalizzazione dei processi.
- **Plastica:** Tualba è consapevole dell'aumento di 28,2 kg nella raccolta della plastica e si impegna a individuare le cause e adottare misure correttive. È importante considerare che a Piacenza la raccolta della plastica include anche il barattolame (alluminio), e che l'utilizzo di contenitori usa e getta per i pasti in azienda potrebbe contribuire a questo aumento. L'azienda monitorerà attentamente la situazione e valuterà possibili soluzioni per ridurre l'impatto ambientale della plastica.
- **Vetro:** La quantità di vetro raccolto è rimasta pressoché invariata, con un lieve aumento di 0,7 kg.
- **Umido:** Si osserva una riduzione di 28,9 kg nell'umido, grazie a una gestione più attenta degli scarti e al contributo di un dipendente che utilizza l'umido aziendale per il compostaggio domestico. Questa pratica virtuosa non solo riduce la quantità di rifiuti da smaltire, ma permette anche di creare un compost naturale prezioso per l'ambiente e favorire l'economia circolare.

La costante diminuzione del peso dei rifiuti dimostra l'impegno di Tualba nella gestione responsabile delle risorse, ma l'azienda continuerà a lavorare per migliorare le proprie performance ambientali, promuovendo la raccolta differenziata, analizzando l'aumento della plastica e adottando soluzioni innovative per un futuro più sostenibile.

***POLITICA AMBIENTALE***

***Premessa***

*Tualba è una realtà informatica con sede a Piacenza fondata nel 2012. Il nostro core business è incentrato al settore bancario, con focus primario su procedure relative ai conti correnti, area raccolta e mondo condizioni ad oggi adottate dai principali istituti di credito italiani. Dal 2014 abbiamo attivato una divisione che si occupa di progetti web e mobile implementando prodotti e servizi nell'area cloud computing, AI, web 4.0, mobile, Internet of Things e real-time location. Le sinergie consolidate tra le due anime di Tualba hanno consentito di realizzare una suite di prodotti nati per la certificazione di dati e processi attualmente applicati al mondo finanziario così come la progettazione di 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.*
*Il contesto in cui opera Tualba richiede un sempre maggiore approccio sostenibile nella gestione della governance, del personale aziendale e dell'ambiente ed è sulla base di questa realtà che consideriamo come beni primari i principi di sostenibilità della nostra azienda.*
*Tualba aderisce ai GRI Standard sviluppati ed elaborati dal Global Reporting Initiative (ente internazionale senza scopo di lucro nato con il fine di definire gli standard di rendicontazione della performance sostenibile di aziende e organizzazioni di qualunque dimensione, appartenenti a qualsiasi settore e paese del mondo) attraverso un'attività di reporting periodico annuale sulle proprie prestazioni sociali, ambientali e di governance.*

***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) 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 poco più di venti dipendenti collocati in un'unica sede centrale e possono essere riconducibili ai seguenti aspetti: materie prime, consumi energetici, emissioni indirette di gas serra (GHG) derivanti dai consumi energetici e rifiuti prodotti durante l'attività di erogazione dei servizi.*

***MATERIE PRIME***
*Nonostante le ridotte quantità utilizzate la materia prima consumata è la carta.*
*La nostra azienda si pone come obiettivo quello di ridurre il consumo di carta attraverso l'applicazione di una politica di inserimento, conservazione e scambio dei dati prevalentemente su supporto informatico.*
*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.*

***CONSUMI ENERGETICI***
*Gli impatti ambientali derivanti dai consumi di energia elettrica ed energia termica sono riconducibili ad un utilizzo civile/domestico. Ne deriva che le emissioni in atmosfera della nostra attività sono esigue e il teleriscaldamento contribuisce alla riduzione di composti inquinanti nell'atmosfera.*
*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.*
*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.*
*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 grazie alla diminuzione del numero di spostamenti casa/lavoro. Inoltre l'azienda effettua annualmente un'attività di calcolo e monitoraggio dei consumi di carburante per l'autotrazione della flotta aziendale.*

**RIFIUTI PRODOTTI DURANTE L'ATTIVITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI**
Tualba si impegna a gestire i rifiuti in modo responsabile e sostenibile, contribuendo a un futuro più verde per il pianeta. Le tipologie di rifiuti prodotti dalla nostra azienda sono: carta e cartone (principalmente di imballaggi e forniture), materiale organico (dalla zona ristoro), plastica (solo da imballaggi delle forniture), batterie esauste, toner/cartucce e RAEE (Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche).

**GESTIONE DEI RIFIUTI**
I rifiuti di carta e cartone, di plastica e di materiale organico sono classificati come rifiuti urbani domestici e vengono gestiti secondo il regolamento del servizio di gestione rifiuti urbani dell'autorità comunale (IREN Piacenza) attraverso la raccolta differenziata per il recupero e il riciclo.

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.

Per le battere esauste è prevista un'apposita raccolta utilizzando un contenitore specifico (costruito in polipropilene estruso e perfettamente stagno) per semplificarne lo smaltimento.
I toner posso essere classificati come rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi in accordo al Dlgs 151/2006, in relazione al codice CER attribuito dal produttore:
• 08 03 17 toner per stampa esauriti contenenti sostanze pericolose
• 08 03 18 toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17
Tualba si impegna ad acquistare solo toner 08 03 18, ovvero 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).
I Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE) prodotti da Tualba sono: PC, stampanti, mouse, tastiere, monitor e smartphone. La nostra azienda compila il Registro di carico-scarico vidimato dalla Camera di Commercio di Piacenza ogni qual volta si manifesta la necessità di smaltire rifiuti di questa tipologia e adempie a tutte le attività correlate.
Le apparecchiature da ufficio come vecchi computer, monitor e stampanti possono contenere sostanze nocive per l'ambiente e la salute come i policlorobifenili (PCB) e gli idroclorofluorocarburi (HCFC). I PCB possono causare problemi neurologici e immunitari, mentre gli HCFC danneggiano lo strato di ozono, pertanto, è importante conferire i rifiuti da ufficio ad aziende autorizzate al loro trasporto e riciclaggio.
Per i servizi di raccolta, recupero e smaltimento delle apparecchiature da ufficio così come dei consumabili da ufficio (batterie esauste e toner), Tualba si affida al fornitore ECS – Ecologia Consulenza Servizi, azienda specializzata nello smaltimento di rifiuti tecnologici, che opera in modo sicuro e responsabile.
In ottica di sostenibilità e in sintonia con il modello economico dell'economia circolare a cui facciamo riferimento, che non produce scarti o rifiuti non necessari ma che cerca di riutilizzare costantemente le risorse senza sfruttarne di nuove, Tualba destina, quando possibile, parte dei rifiuti RAEE ancora funzionanti (personal computer, stampanti, ecc.) ad associazioni ONLUS del territorio aventi scopo benefico.

**RACCOLTA DIFFERENZIATA**
Con l'obiettivo di migliorare la propria performance ambientale e contribuire a un futuro più sostenibile, Tualba ha acquisito a febbraio 2023 ventisei nuovi contenitori per la raccolta differenziata.
I nuovi contenitori Eco Easy 100, forniti dall'azienda bee green, sono realizzati in propilene alveolare un materiale resistente, durevole e leggero. I contenitori sono dotati di coperchi di diversi colori per identificare facilmente il tipo di rifiuto da conferire.
La distribuzione dei 26 contenitori è la seguente: 9 per la carta, 7 per la plastica e il barattolame, 7 per l'indifferenziato e 3 per il vetro. L'introduzione dei nuovi contenitori ha contribuito a:

- Aumentare la quantità di rifiuti differenziati
- Ridurre il volume dei rifiuti indifferenziati
- Migliorare la pulizia e l'igiene degli spazi aziendali

Tualba si impegna a continuare a migliorare le sue performance ambientali e a contribuire a un futuro più sostenibile. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha adottato diverse misure di sensibilizzazione del personale sul riciclo, tra cui la fornitura di un vademecum per la corretta gestione dei rifiuti e l'invio di documentazione informativa e formativa. La raccolta differenziata in ufficio, così come nel privato, è una buona abitudine che può essere portata avanti con successo senza la richiesta di un grande sforzo, ma solo con un po' di attenzione: tutti insieme nel quotidiano possiamo fare, oltre alla differenziata, anche la differenza!

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".

***Attuazione e monitoraggio***

Tualba si impegna a:

- Definire e migliorare piani di azione per attuare la propria politica ambientale.
- Monitorare, attraverso la redazione annuale di un Report di Sostenibilità, i propri progressi in materia di performance ambientali.
- Rendicontare pubblicamente, attraverso la redazione annuale di un Report di Sostenibilità, i propri risultati in materia di performance ambientali.

***Conclusione***

Tualba si impegna a perseguire un modello di sviluppo sostenibile, basato sull'economia circolare e sulla responsabilità sociale, per contribuire alla tutela dell'ambiente e alla costruzione di un futuro migliore per le generazioni presenti e future. In questa ottica, l'azienda si impegna a migliorare continuamente le proprie performance ambientali, attraverso l'adozione di misure concrete e la sensibilizzazione del personale. La presente Politica Ambientale rappresenta l'impegno formale di Tualba a favore della sostenibilità e ne delinea i principi ispiratori.

***Approvazione***

La Politica Ambientale di Tualba, che delinea l'impegno della società verso l'ambiente, è visionata e validata dalla Dott.ssa Loredana Bossi, Health, Safety & Environment Manager e approvata dall'amministratore unico di Tualba Sig. Bernardo Sommariva in data 19/12/2023.

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 Turnover entrata**

**5.5 Numero di cessazioni**

**5.6 Turnover in uscita**

**5.7 Categorie protette**

**5.8 Welfare aziendale**

**5.9 Congedi per maternità e paternità**

**5.10 Sicurezza sul lavoro**

**5.11 La formazione la valutazione della performance**

## 5.1 La cultura aziendale

Tualba riconosce che il benessere e lo sviluppo professionale dei dipendenti sono fattori chiave per il successo aziendale. Investendo in formazione personalizzata, premi di gruppo e individuali, e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, l'azienda ha registrato un aumento della soddisfazione dei dipendenti e una buona partecipazione ai percorsi formativi negli ultimi tre anni. Questa attenzione al benessere si traduce in una maggiore motivazione e produttività del personale.

## 5.2 I numeri dell'occupazione

I dati relativi al personale di Tualba, presentati nelle tabelle seguenti, sono stati raccolti dai cedolini dei dipendenti e analizzati utilizzando fogli di calcolo, al fine di fornire una panoramica completa e trasparente della composizione della forza lavoro.

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **Uomini** | **18** | 72% | **16** | 73% | **16** | 73% |
| **Donne** | **7** | 28% | **6** | 27% | **6** | 27% |

L'analisi dei dati relativi alla composizione del personale per genere nel triennio 2022-2024 evidenzia una sostanziale stabilità nella percentuale di dipendenti di sesso femminile, che si attesta sul 27%.

La diminuzione del numero complessivo dei dipendenti rispetto al 2022 è il risultato di una combinazione di fattori. Da un lato, scelte strategiche di business hanno portato a un ridimensionamento del settore commerciale. Dall'altro, si è verificato un fisiologico turnover, in particolare tra i dipendenti più giovani che, dopo aver maturato una prima esperienza in Tualba, hanno deciso di esplorare nuove opportunità di carriera. L'azienda ha accompagnato questo processo con responsabilità, offrendo supporto ai dipendenti in uscita.

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **LAUREA** | **3** | **12%** | **2** | **8%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 3 | 12% | 2 | 8% | 1 | 5% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **DIPLOMA** | **21** | **84%** | **19** | **87%** | **19** | **90%** |
| Uomini | 15 | 60% | 14 | 64% | 15 | 67% |
| Donne | 6 | 24% | 5 | 23% | 5 | 23% |
| **LICENZA MEDIA** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 1 | 4% | 1 | 5% | 1 | 5% |

Nel 2024 i dipendenti diplomati rappresentano in media il 90%, mentre i dipendenti laureati costituiscono in il 5%. Tualba non considera il titolo di studio come un criterio discriminante nell'assunzione, l'azienda predilige candidati con forti caratteristiche personali e potenziale di crescita, investendo nella loro formazione interna per colmare eventuali lacune di competenze.

Negli ultimi tre anni, impiegati e quadri hanno rappresentato mediamente il 96% dell'organico aziendale.

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **DIRIGENTI** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **IMPIEGATI e QUADRI** | **24** | **96%** | **21** | **95%** | **21** | **95%** |
| Uomini | 18 | 72% | 16 | 72% | 16 | 72% |
| Donne | 6 | 24% | 5 | 23% | 5 | 23% |
| **OPERAI** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% |

Nel triennio 2022-2024, Tualba ha mantenuto stabile il numero totale di dipendenti a 22 unità. La composizione professionale è rimasta prevalentemente impiegatizia e quadri, circa il 95%. La presenza dirigenziale è stata nulla nel periodo considerato. La ripartizione di genere tra impiegati e quadri è rimasta costante, con una prevalenza maschile rispetto alla componente femminile. Il personale operaio è rappresentato da una sola unità femminile.

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER CONTRATTI PRINCIPALI | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **APPRENDISTATO FULL TIME** | **2** | **8%** | **2** | **9%** | **2** | **9%** |
| Uomini | 2 | 8% | 2 | 9% | 2 | 9% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **APPRENDISTATO PART TIME** | **1** | **4%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 1 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **TEMPO DETERMINATO FULL TIME** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| **TEMPO DETERMINATO PART TIME** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| **TEMPO INDETERMINATO FULL TIME** | **18** | **72%** | **16** | **73%** | **15** | **68%** |
| Uomini | 16 | 64% | 14 | 64% | 13 | 59% |
| Donne | 2 | 8% | 2 | 9% | 2 | 9% |
| **TEMPO INDETERMINATO PART TIME** | **4** | **16%** | **4** | **18%** | **5** | **23%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% |
| Donne | 4 | 16% | 4 | 18% | 4 | 18% |

L'analisi dei dati relativi ai principali contratti di lavoro nel triennio 2022-2024 evidenzia una prevalenza di contratti a tempo indeterminato, sia full-time che part-time, a conferma della volontà di Tualba di offrire stabilità e sicurezza ai propri dipendenti.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato, Tualba utilizza questo tipo di contratto per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, offrendo loro una formazione completa e continua per sviluppare le competenze professionali richieste.

L'adozione del part-time da parte del 23% dei dipendenti nel 2024 e il successo dello smart working, con la piena adesione del personale, evidenziano l'efficace strategia di Tualba nel promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e privata, rispondendo concretamente alle esigenze individuali.

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

| COLLABORATORI SUDDIVISI PER CONTRATTI SECONDARI | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **2** | **100%** | **3** | **100%** | **3** | **100%** |
| **LAVORO INTERINALE** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| **COLLABORAZIONI A PROGETTO** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| **TIROCINANTI** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| **LAVORATORI AUTONOMI** | **2** | **100%** | **3** | **100%** | **3** | **100%** |
| Uomini | 2 | 100% | 3 | 100% | 3 | 100% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

I dati relativi ai contratti secondari nel triennio 2022-2024 evidenziano l'utilizzo esclusivo di collaborazioni con lavoratori autonomi da parte di Tualba. Non si registra alcun ricorso a lavoro interinale, collaborazioni a progetto o tirocini. Questa scelta di affidarsi esclusivamente a lavoratori autonomi è legata al fatto che l'azienda collabora con poche persone referenziate e fidate, garantendo così la qualità e l'affidabilità dei servizi offerti.

Per servizi altamente specializzati, Tualba si avvale di professionisti esterni con contratti di lavoro autonomo. Questi consulenti, considerati parte integrante della supply chain aziendale, ricoprono ruoli chiave in diverse aree:

- **DPO** (Data Protection Officer): Garantisce la conformità al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), supervisionando la gestione e la protezione dei dati personali all'interno dell'azienda.

- **RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione): Coordina e gestisce la sicurezza sul lavoro, individuando i rischi, predisponendo il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e implementando le misure di prevenzione e protezione necessarie.

- **Consulente Informatico**: Fornisce consulenza specializzata su procedure bancarie, analisi funzionali, analisi tecniche informatiche e programmazione.

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **Residenti in provincia di Piacenza** | **22** | **88%** | **19** | **85%** | **18** | **81%** |
| Uomini | 16 | 64% | 14 | 63% | 13 | 58% |
| Donne | 6 | 24% | 5 | 22% | 5 | 23% |
| **Residenti in provincia di Lodi** | **2** | **8%** | **2** | **10%** | **3** | **14%** |
| Uomini | 1 | 4% | 1 | 5% | 2 | 9% |
| Donne | 1 | 4% | 1 | 5% | 1 | 5% |
| **Residenti in provincia di Cremona** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 1 | 4% | 1 | 5% | 1 | 5% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

I dipendenti di Tualba risiedono principalmente nella zona della sede aziendale (Piacenza e zone limitrofe), con una minoranza distribuita in altre aree (Lodi e Cremona).

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER FASCIA DI ETÀ | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **<31** | **5** | **20%** | **4** | **19%** | **3** | **14%** |
| Uomini | 3 | 12% | 3 | 14% | 3 | 14% |
| Donne | 2 | 8% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| **31-40** | **10** | **40%** | **9** | **40%** | **10** | **45%** |
| Uomini | 9 | 36% | 8 | 35% | 8 | 36% |
| Donne | 1 | 4% | 1 | 5% | 2 | 9% |
| **41-50** | **5** | **20%** | **5** | **23%** | **5** | **23%** |
| Uomini | 3 | 12% | 3 | 14% | 3 | 14% |
| Donne | 2 | 8% | 2 | 9% | 2 | 9% |
| **>50** | **5** | **20%** | **4** | **18%** | **4** | **18%** |
| Uomini | 3 | 12% | 2 | 9% | 2 | 9% |
| Donne | 2 | 8% | 2 | 9% | 2 | % |

L'analisi della distribuzione del personale per fascia di età nel triennio 2022-2024 evidenzia una sostanziale stabilità nella composizione per età, con una presenza equilibrata che favorisce sia l'esperienza e la stabilità (garantite dai dipendenti più esperti), sia l'innovazione e il dinamismo (apportati dai più giovani). Questa combinazione di competenze ed energie diverse contribuisce a creare un ambiente di apprendimento continuo e crescita professionale.

## 5.3 Numeri di assunzioni

| ASSUNZIONI | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 100% | 22 | 100% | 22 | 100% |
| NUMERO DI ASSUNZIONI | 2 | 8% | 0 | 0% | 1 | 5% |

Nel 2022 si registrano 2 assunzioni.

Nel 2023 si registrano 0 assunzioni.

Nel 2024 si registra 1 assunzione.

## 5.4 Turnover in entrata

| TURNOVER IN ENTRATA | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 100% | 22 | 100% | 22 | 100% |
| <31 | 2 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Uomini | 2 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 31-40 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 41-50 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| >50 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Tualba ha mantenuto un basso turnover in entrata nel periodo 2022-2024, accogliendo due giovani professionisti nel 2022 e un nuovo membro del team appartenente alle categorie protette nel 2024. Tale approccio è coerente con la strategia aziendale di concentrazione su specifici settori e di ottimizzazione delle risorse umane, promuovendo al contempo l'inclusione di profili mirati e valorizzando la diversità.

L'azienda ha inoltre dimostrato un impegno nel valorizzare i giovani talenti, offrendo loro l'opportunità di acquisire esperienza e competenze in un contesto dinamico e stimolante.

## 5.5 Numeri di cessazioni

| CESSAZIONI | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 100% | 22 | 100% | 22 | 100% |
| NUMERO DI CESSAZIONI | 5 | 20% | 3 | 15% | 1 | 5% |

Nel 2022 si registrano 5 cessazioni.

Nel 2023 si registrano 3 cessazioni.

Nel 2024 si registra 1 cessazione.

## 5.6 Turnover in uscita

| TURNOVER IN USCITA | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 100% | 22 | 100% | 22 | 100% |
| <31 | 4 | 16% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| Uomini | 1 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 3 | 12% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| 31-40 | 0 | 0% | 1 | 5% | 1 | 5% |
| Uomini | 0 | 0% | 1 | 5% | 1 | 5% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 41-50 | 1 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Uomini | 1 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| >50 | 0 | 0% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| Uomini | 0 | 0% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Nel triennio 2022-2024, Tualba ha registrato un turnover in uscita che ha interessato principalmente i dipendenti più giovani e le donne. Questo fenomeno è in parte legato alle scelte strategiche dell'azienda di ridimensionare il settore commerciale e concentrarsi su clienti con volumi di affari più elevati.

Tuttavia, il turnover è stato influenzato anche da altri fattori, come la naturale propensione dei giovani professionisti, in particolare quelli alla prima esperienza lavorativa, a esplorare diverse opportunità per arricchire il proprio curriculum e acquisire nuove competenze. Si osserva quindi una maggiore concentrazione di cessazioni tra i dipendenti under 31, a conferma della tendenza dei giovani a cambiare lavoro più frequentemente rispetto ai colleghi più esperti. Tualba ha gestito questo turnover con responsabilità, supportando i dipendenti in uscita nella ricerca di nuove opportunità e favorendo una transizione positiva verso altre realtà lavorative.

L'azienda riconosce l'importanza di offrire un ambiente di lavoro stimolante e opportunità di crescita, al fine di attrarre e trattenere i talenti, anche quelli più giovani.

## 5.7 Categorie protette

| CATEGORIE PROTETTE | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 100% | 22 | 100% | 22 | 100% |
| CATEGORIA PROTETTA | 1 | 4% | 1 | 5% | 1 | 5% |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% |
| Donne | 1 | 4% | 1 | 5% | 0 | 0% |
| Vedove e orfani | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Tualba adempie scrupolosamente agli obblighi previsti dalla legge 68/99 sull'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette. La costante presenza di una dipendente di questa categoria nel biennio 2022-2023 ha testimoniato l'impegno aziendale per l'inclusione e le pari opportunità, prontamente riconfermato nel 2024 con una nuova assunzione a seguito di dimissioni. Parallelamente, l'assenza di episodi di discriminazione nel triennio sottolinea un ambiente di lavoro equo e rispettoso della diversità.

## 5.8 Welfare aziendale e fringe 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).

- **Anno 2022 - Tualba sostiene i dipendenti con contributi per bollette, carburante e spese**

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.

### Anno 2023 e 2024 - Il benessere dei dipendenti al centro con il buono spesa Esselunga

In occasione delle festività natalizie del 2023 e del 2024, Tualba ha omaggiato i propri dipendenti con un buono spesa *Esselunga* del valore di 250,00 Euro nel 2023 e 300,00 Euro nel 2024. Un gesto di reale attenzione al benessere e alla soddisfazione dei propri lavoratori, che ha rappresentato un sostegno concreto per le loro famiglie in vista delle spese natalizie.

**L'elargizione del buono spesa si inserisce nel quadro della strategia di sostenibilità di Tualba, che pone al centro il benessere dei propri dipendenti. L'azienda, infatti, crede che un ambiente di lavoro positivo e premiante sia la base per il successo a lungo termine.**

Il valore totale dei buoni spesa erogati tra il 2023 e il 2024 ammonta a 8.250,00 Euro e Il 68% dei dipendenti Tualba, ovvero tutto il personale ad esclusione dei soci, ha ricevuto il buono spesa. L'iniziativa è stata accolta con entusiasmo da parte di tutto il personale, che ha apprezzato il gesto di attenzione da parte dell'azienda. Il buono spesa rappresenta un solido esempio di come Tualba traduce i propri valori di sostenibilità in azioni tangibili a beneficio dei dipendenti e della comunità.

### Anno 2024 - Le iniziative a supporto della genitorialità

Tualba S.r.l. riconosce l'importanza di supportare i propri dipendenti in tutte le fasi della loro vita, compreso il momento speciale della nascita di un figlio. Per questo, a partire da settembre 2024, è stato introdotto un programma di iniziative pensato per celebrare questo evento e fornire un aiuto concreto alle famiglie.

Il programma di iniziative a supporto della genitorialità prevede i seguenti benefit:

- **Contributo economico**. Un bonus una tantum di 1.000,00 Euro lordi per affrontare le prime spese legate all'arrivo del nuovo nato.
- **Gift Card**. Buoni regalo del valore di 300,00 Euro spendibili presso negozi specializzati per bambini per acquistare tutto il necessario per il bebè.
- **Pianta**. Un simbolo di crescita e di nuovo inizio, per dare il benvenuto al nuovo arrivato e augurare alla famiglia un futuro ricco di gioia e serenità.

**Crediamo che supportare i genitori sia un investimento importante per il benessere dei nostri dipendenti e per la creazione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Vogliamo che i nostri collaboratori si sentano accompagnati e valorizzati anche in questa fase speciale della loro vita.**

Con queste iniziative, Tualba S.r.l. si impegna a promuovere politiche di welfare aziendale che favoriscano il benessere dei dipendenti e un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare.

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 41% dei dipendenti.
- **Programma di iniziative a supporto della genitorialità** per i dipendenti neo genitori

- **Regali natalizi e pasquali per i dipendenti** 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 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **CONGEDO PARENTALE** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **2** | **9%** |
| Uomini | 1 | 4% | 1 | 5% | 2 | )% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **Rientro al termine del congedo** | **1** | **100%** | **1** | **100%** | **2** | **100%** |

Nel triennio 2022-2024, quattro dipendenti di sesso maschile hanno usufruito del congedo parentale per la nascita di un figlio. Questo dato riflette un cambiamento positivo nella cultura aziendale, e nella società in generale, dove i padri assumono un ruolo sempre più attivo nella cura dei figli e nella condivisione delle responsabilità familiari.

## 5.10 Sicurezza sul lavoro

Tualba adotta un approccio proattivo alla salute e sicurezza sul lavoro, basato sulla conformità al D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro), alle Direttive CEE e sull'applicazione delle linee guida INAIL.

L'azienda riconosce l'importanza di questo tema per i dipendenti e gli stakeholder, come evidenziato dai risultati di survey tematici condotti internamente. Attualmente, Tualba non ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza certificato secondo standard internazionali, ma si impegna a monitorare e migliorare costantemente le proprie pratiche in questo ambito.

### ■ Valutazione dei rischi

Tualba adotta un approccio sistematico alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, utilizzando le norme tecniche UNI EN ISO 12001-1 e UNI 11230 come riferimento metodologico. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), predisposto dall'R.S.P.P. esterno in collaborazione con l'R.S.L. interno, viene aggiornato periodicamente, in conformità al D.Lgs. 81/2008, per garantire la massima tutela dei lavoratori.

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.

## Servizi di medicina del lavoro

Tualba garantisce la sorveglianza sanitaria preventiva e periodica dei propri dipendenti, secondo le periodicità stabilite dal medico competente e in conformità alla normativa vigente.

Le cartelle sanitarie, coperte da segreto professionale, sono conservate in modo sicuro presso lo studio del medico e, al termine del rapporto di lavoro, una copia sigillata viene consegnata al lavoratore.

Giudizi di idoneità dalla sorveglianza sanitaria espressi per mansione:

| GIUDIZI DI IDONEITÀ | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **Programmatori informatici e Impiegati amministrativi** | **24** | **96%** | **21** | **95%** | **21** | **95%** |
| Uomini | 18 | 72% | 16 | 72% | 16 | 72% |
| Donne | 6 | 24% | 5 | 23% | 5 | 23% |
| **Addetti alle pulizie** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% |
| **Numero visite dipendenti** | **7** | **28%** | **4** | **18%** | **6** | **27%** |
| **Visite PREASSUNTIVE a Programmatori Informatici e Impiegati Amministrativi** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **1** | **4%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 4% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **Visite PREASSUNTIVE ad Addetti alle pulizie** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| **Visite PERIODICHE a Programmatori Informatici e Impiegati Amministrativi** | **7** | **28%** | **3** | **14%** | **5** | **23%** |
| Uomini | 4 | 16% | 0 | 0% | 3 | 14% |
| Donne | 3 | 12% | 3 | 14% | 2 | 9% |
| **Visite PERIODICHE ad Addetti alle pulizie** | **0** | **0%** | **1** | **4%** | **0** | **0%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 0 | 0% | 1 | 4% | 0 | 0% |

- **TOTALE VISITE PREASSUNTIVE NEL TRIENNIO: 1**
- **TOTALE VISITE PERIODICHE NEL TRIENNIO: 16**
- **TOTALE VISITE NEL TRIENNIO: 17**

Nel triennio 2022-2024, Tualba ha effettuato 17 visite mediche nell'ambito della sorveglianza sanitaria, garantendo un monitoraggio costante della salute dei propri dipendenti. La frequenza triennale delle visite è stata stabilita dal medico competente, in considerazione della tipologia di attività lavorativa e della fascia d'età dei lavoratori.

Tualba si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, offrendo ai dipendenti la possibilità di richiedere accertamenti sanitari aggiuntivi in caso di necessità legate all'attività lavorativa. Inoltre, l'azienda coinvolge attivamente i dipendenti nella gestione della sicurezza, attraverso riunioni periodiche con le figure preposte e iniziative di sensibilizzazione sui rischi specifici del settore.

Tualba riconosce l'importanza di monitorare e prevenire i rischi psicosociali, come lo stress lavoro-correlato. L'azienda mantiene un dialogo aperto e costante con i propri dipendenti, attraverso canali di comunicazione formali e informali, per raccogliere feedback, suggerimenti e segnalazioni su eventuali problematiche. Questo approccio partecipativo consente di individuare tempestivamente i fattori di rischio e di implementare misure preventive e di promozione del benessere psicologico dei lavoratori.

## Infortuni sul lavoro

**Tualba non ha registrato infortuni sul lavoro nel triennio 2022-2024.**

I dati sono raccolti e analizzati secondo il metodo INAIL (UNI 7249:2007), a garanzia della loro affidabilità e comparabilità.

| INFORTUNI SUL LAVORO | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| Numero dipendenti | 25 | 22 | 22 |
| Ore lavorate all'anno | 44568 | 35296 | 34644 |
| 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:

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

Dati triennio 2022-2024:

- 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

Tualba si impegna a prevenire lo stress lavoro-correlato attraverso diverse iniziative volte a promuovere il benessere dei dipendenti. L'azienda offre formazione specifica sui rischi psicosociali, promuove l'equilibrio vita-lavoro attraverso politiche di flessibilità e smart working, e incoraggia la comunicazione aperta e il dialogo tra colleghi e superiori. Inoltre, in collaborazione con l'RSPP, Tualba include la valutazione e la gestione del rischio stress lavoro-correlato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), monitorando costantemente il clima aziendale e l'assenteismo per individuare tempestivamente eventuali segnali di disagio.

## Partecipazione e consultazione dei lavoratori

Tualba riconosce l'importanza della figura dell'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e ne sostiene la formazione continua, garantendo la sua partecipazione a corsi di aggiornamento e alle riunioni periodiche annuali. In questo modo, l'RLS può rappresentare al meglio gli interessi dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.

## Formazione per la sicurezza sul lavoro

Tualba riconosce l'importanza fondamentale della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre. L'azienda si impegna a fornire a tutti i dipendenti una formazione completa e adeguata, in linea con la normativa vigente e le specifiche esigenze del settore.

Nel triennio 2022-2024, tutti i lavoratori hanno ricevuto la formazione generale e specifica sul rischio basso, come previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Inoltre, Tualba ha investito nella formazione di figure chiave per la gestione della sicurezza, tra cui:

- **Addetti alle emergenze antincendio**: Per garantire una pronta risposta in caso di incendio e la salvaguardia delle persone e dei beni aziendali.
- **Addetti al primo soccorso**: Per fornire assistenza immediata in caso di infortunio o malore, contribuendo a ridurre i rischi per la salute dei lavoratori.
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**: Per assicurare la partecipazione attiva dei lavoratori alla gestione della sicurezza e la tutela dei loro diritti.
- **Preposto**: Per supervisionare l'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro e garantire il rispetto delle procedure operative.

La formazione continua dei dipendenti e delle figure chiave è un elemento essenziale della politica di Tualba per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'azienda crede fermamente che investire nella formazione sia un investimento nella sicurezza e nel benessere dei propri lavoratori, oltre che un fattore chiave per migliorare la produttività e la qualità del lavoro.

| ORE DI FORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO DEI LAVORATORI | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Tipologia formazione** | **Ore formazione** | **Ore formazione** | **Ore formazione** |
| Addetti alle emergenze antincendio | 0 | 0 | 8 |
| Addetti al primo soccorso | 4 | 0 | 4 |
| Rappresentante dei lavoratori | 4 | 4 | 4 |
| Preposto | 0 | 0 | 8 |
| Lavoratori | 6 | 0 | 20 |
| **Totale** | **14** | **4** | **44** |

Nel triennio 2022-2024, **62** sono state le ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

## 5.11 La formazione e la valutazione della performance

### La formazione

Tualba riconosce la formazione come leva strategica per la crescita. Il modello formativo si basa su un approccio integrato che valorizza l'aggiornamento continuo e lo sviluppo di competenze a tutti i livelli. La strategia aziendale si articola su tre pilastri fondamentali:

- **Corsi obbligatori per la sicurezza e la salute sul lavoro**, erogati in ottemperanza alle normative vigenti.
- **Formazione in aree strategiche per la crescita e lo sviluppo,** corsi di aggiornamento professionale in aree chiave: comunicazione, gestionale, lingue straniere (inglese), tecnologie digitali (Web/IT), privacy e sostenibilità, individuate in base alle esigenze aziendali e all'interesse dei dipendenti.
- **Autoformazione (o libera formazione)**, per incentivare dell'apprendimento autonomo e continuo.

I dati relativi alle ore di formazione, presenti nelle tabelle a seguire, sono stati raccolti attraverso l'analisi degli attestati rilasciati ai dipendenti dagli enti formatori al termine di ciascun corso. La durata di ogni corso, indicata negli attestati, è stata sommata per ottenere il totale delle ore di formazione per ciascuna area chiave.

| FORMAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **22** | **22** |
| **ORE DI FORMAZIONE:** sicurezza e salute sul lavoro (formazione obbligatoria) | 14 | 4 | 48 |
| **ORE DI FORMAZIONE AREE CHIAVE:** comunicazione, gestionale, lingue straniere (inglese), tecnologie digitali (Web/IT), privacy e sostenibilità | 426 | 214 | 485 |
| **TOTALE ORE DI FORMAZIONE** | **440** | **218** | **533** |
| **ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE** | **18** | **10** | **24** |

- Il numero totale di ore di formazione per il triennio 2022-2024 è 1191.

L'andamento variabile delle ore di formazione sulla sicurezza nel triennio 2022-2024 (14, 4, 48 ore rispettivamente) non riflette una scelta discrezionale di Tualba, ma è direttamente correlato alle scadenze previste dalla normativa vigente. La periodicità obbligatoria varia, infatti, a seconda del ruolo e della tipologia di formazione: annuale per l'aggiornamento dell'RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), biennale per il preposto, triennale gli addetti antincendio e primo soccorso, e quinquennale (o all'assunzione) per la formazione generale dei lavoratori. Pertanto, la programmazione non è uniformemente pilotabile dall'azienda.

Tualba sottolinea che, delle 214 ore di formazione erogate nel 2023, ben 64 sono state dedicate al corso **Esecutori B.L.S.D. non sanitari (Basic Life Support & Defibrillation)**, a cui ha aderito il 67% del personale. In

linea con la propria mission di sostenibilità e attenzione al benessere, Tualba, tramite Progetto Vita di Piacenza, ha fornito ai partecipanti le competenze essenziali per intervenire in caso di arresto cardiaco (RCP e utilizzo del DAE) e, su specifica richiesta dei dipendenti, anche le manovre di disostruzione delle vie aeree.

### ORE DI FORMAZIONE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA NEL 2024

| | |
|---|---|
| Comunicazione | 0 |
| Gestionale | 240 |
| Lingue straniere (inglese) | 0 |
| Tecnologie digitali (Web/IT) | 245 |
| Privacy | 0 |
| Sostenibilità | 0 |
| Sicurezza/Salute | 48 |
| **TOTALE** | **533** |

Come evidenziato dalla tabella, nel 2024 Tualba ha investito significativamente nella crescita professionale dei propri dipendenti, erogando un totale di 533 ore di formazione. Parallelamente all'aggiornamento obbligatorio in Sicurezza e Salute sul Lavoro (48 ore), l'azienda ha proposto un ricco programma online con docenti qualificati. Un'attenzione particolare è stata dedicata all'Intelligenza Artificiale (245 ore), con l'obiettivo di fornire le competenze necessarie per comprendere e sfruttare le opportunità di questa tecnologia nell'innovazione aziendale. Un altro pilastro formativo è stato la Gestione Aziendale (240 ore), mirato a sviluppare le capacità di gestione, comunicazione e problem solving, contribuendo al benessere dei dipendenti e alla soddisfazione dei clienti.

| FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dipendenti uomini** | **72%** | | **73%** | | **73%** | |
| **Dipendenti donne** | **28%** | | **27%** | | **27%** | |
| **Ore formazione** | **440** | | **218** | | **533** | |
| Uomini | 280 | 64% | 157 | 72% | 415 | 78% |
| Donne | 160 | 36% | 61 | 28% | 118 | 22% |

Nel 2024, Tualba ha significativamente aumentato la formazione (533 ore). Gli uomini (73% del personale) hanno fruito del 78% delle ore, le donne (27%) del 22%. L'incremento del 2024 evidenzia l'attenzione allo sviluppo di tutto il personale, con investimenti in IA e Gestione. L'azienda riconosce la formazione continua come opportunità di crescita e competitività, auspicando un futuro equilibrio di genere nelle iniziative formative.

Per valutare l'efficacia della formazione, l'azienda raccoglie i feedback dei partecipanti attraverso una scheda di valutazione compilata al termine di ogni corso. Questo strumento permette di monitorare costantemente la qualità e la pertinenza dei corsi, nonché di comprendere l'impatto della formazione sulle prestazioni individuali e, di conseguenza, sulla produttività complessiva dell'azienda.

Tualba valorizza la crescita del proprio personale attraverso un modello formativo che affianca corsi strutturati in aree chiave (aggiornamento, sviluppo professionale) alla formazione libera. Quest'ultima, comprendente tutoraggio tra colleghi e autoformazione su temi lavorativi scelti dai dipendenti, promuove un apprendimento continuo e personalizzato, potenziando prestazioni, qualità e competitività aziendale.

Le ore dedicate alla formazione libera, monitorate tramite un programma interno sviluppato da Tualba, permettono di tracciare l'impegno individuale e valutarne l'impatto nel tempo.

| FORMAZIONE E AUTOFORMAZIONE | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **22** | **22** |
| Ore di formazione con attestato (formazione esterna) | 440 | 218 | 533 |
| Ore di formazione senza attestato (autoformazione) | 1629 | 1160 | 901 |
| **Totale ore di formazione** | **2069** | **1378** | **1434** |
| Ore di formazione per dipendente | 83 | 63 | 65 |
| **Totale ore di formazione triennio** | **4881** | | |

### ORE DI FORMAZIONE LIBERA NEL TRIENNIO 2022-2024

| | |
|---|---|
| 2022 | 1629 |
| 2023 | 1160 |
| 2024 | 901 |
| **TOTALE** | **3690** |

In Tualba, l'autoformazione riveste un ruolo centrale nella crescita professionale, con un significativo impegno del personale nell'apprendimento autonomo, segno di una forte consapevolezza verso la necessità di aggiornamento continuo. La flessibilità e la fiducia accordata dall'azienda responsabilizzano i dipendenti nel guidare il proprio sviluppo, elevando il livello formativo complessivo e confermando il valore strategico dell'autoformazione per Tualba. La libertà di scelta e la fiducia aziendale alimentano la motivazione e contribuiscono al successo comune.

**Tualba investe nei giovani: stage formativi per coltivare le competenze digitali.**

Forte della convinzione nel valore dell'esperienza diretta, Tualba, in sinergia con le scuole superiori locali, propone stage formativi in informatica e programmazione. Questi percorsi sono un ponte tra l'aula e il mondo del lavoro, permettendo ai giovani di acquisire competenze pratiche e richieste. Immersi in progetti aziendali reali e guidati da tutor professionisti, gli studenti trasformano la teoria in abilità concrete.

Investendo nei giovani e fornendo loro gli strumenti per il futuro professionale, Tualba contribuisce attivamente allo sviluppo del territorio, promuovendo un ambiente ricco di competenze digitali essenziali per il mercato.

## La valutazione della performance

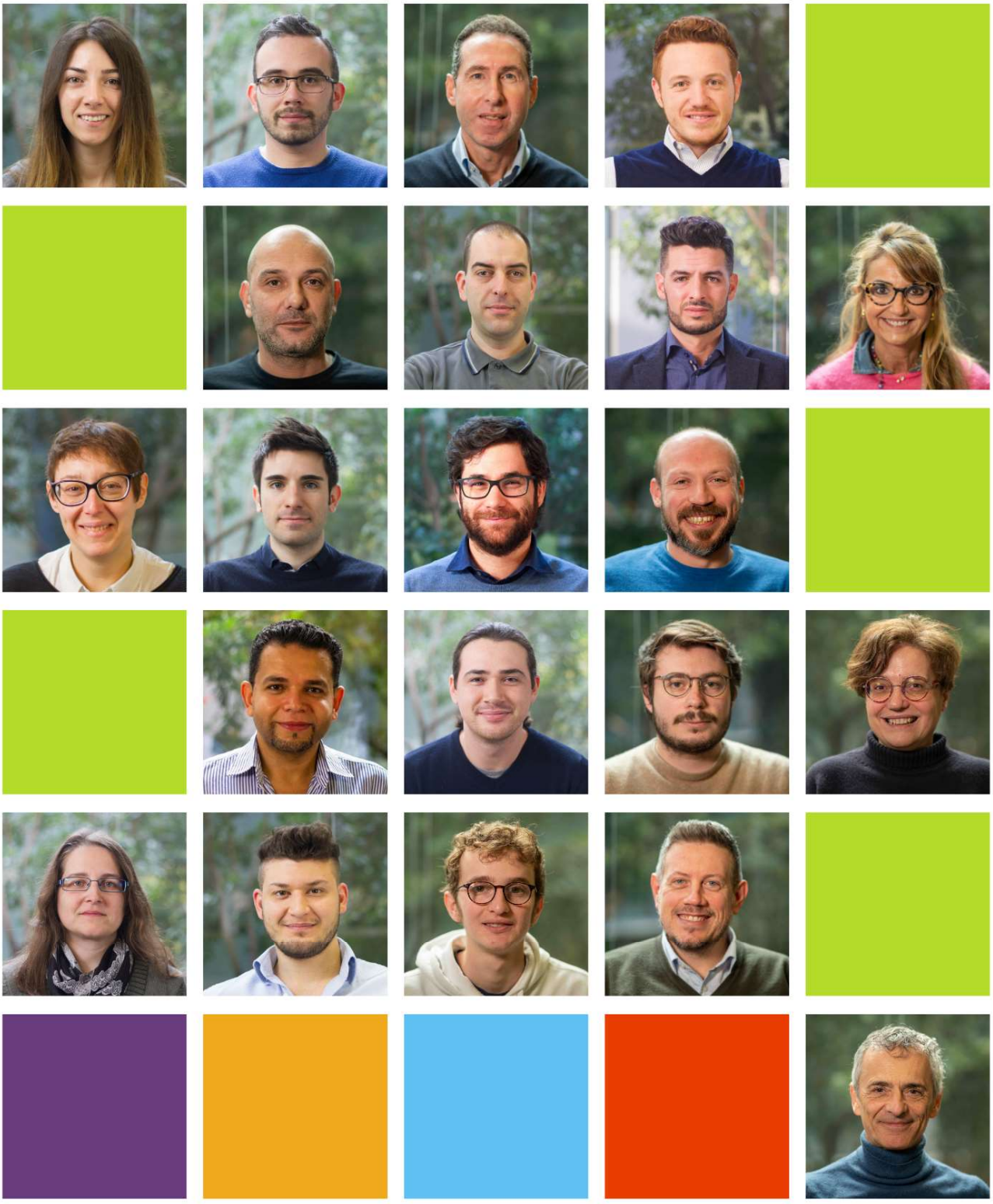
In Tualba, la valutazione annuale della performance rappresenta un momento cruciale e profondamente radicato nella cultura aziendale. Lungi dall'essere percepito come un mero adempimento burocratico, questo processo è inteso come un **dialogo costruttivo e continuativo tra l'azienda e ciascun membro del team**. Tualba riconosce con convinzione l'importanza di valorizzare non solo i risultati tangibili raggiunti, ma anche i comportamenti virtuosi, l'impegno profuso e la dedizione che animano quotidianamente il lavoro di ogni dipendente. L'obiettivo primario è coltivare un ambiente di lavoro dinamico, fondato sulla crescita personale e professionale, sul riconoscimento reciproco e sulla trasparenza.

Per tradurre questa visione in pratica, Tualba ha implementato un sistema di valutazione strutturato denominato "**Sistema Premiante**". Questo sistema si basa su un principio fondamentale: la **comunicazione aperta e bidirezionale**. Non si tratta semplicemente di un'analisi unidirezionale delle prestazioni del dipendente, ma di un vero e proprio scambio in cui l'azienda, attraverso i propri responsabili, fornisce un feedback dettagliato e costruttivo, mentre il dipendente ha l'opportunità di esprimere la propria prospettiva sull'operato aziendale, sulle sfide incontrate e sulle proprie aspirazioni di sviluppo. Questo approccio partecipativo mira a creare un senso di appartenenza e di responsabilità condivisa verso gli obiettivi comuni.

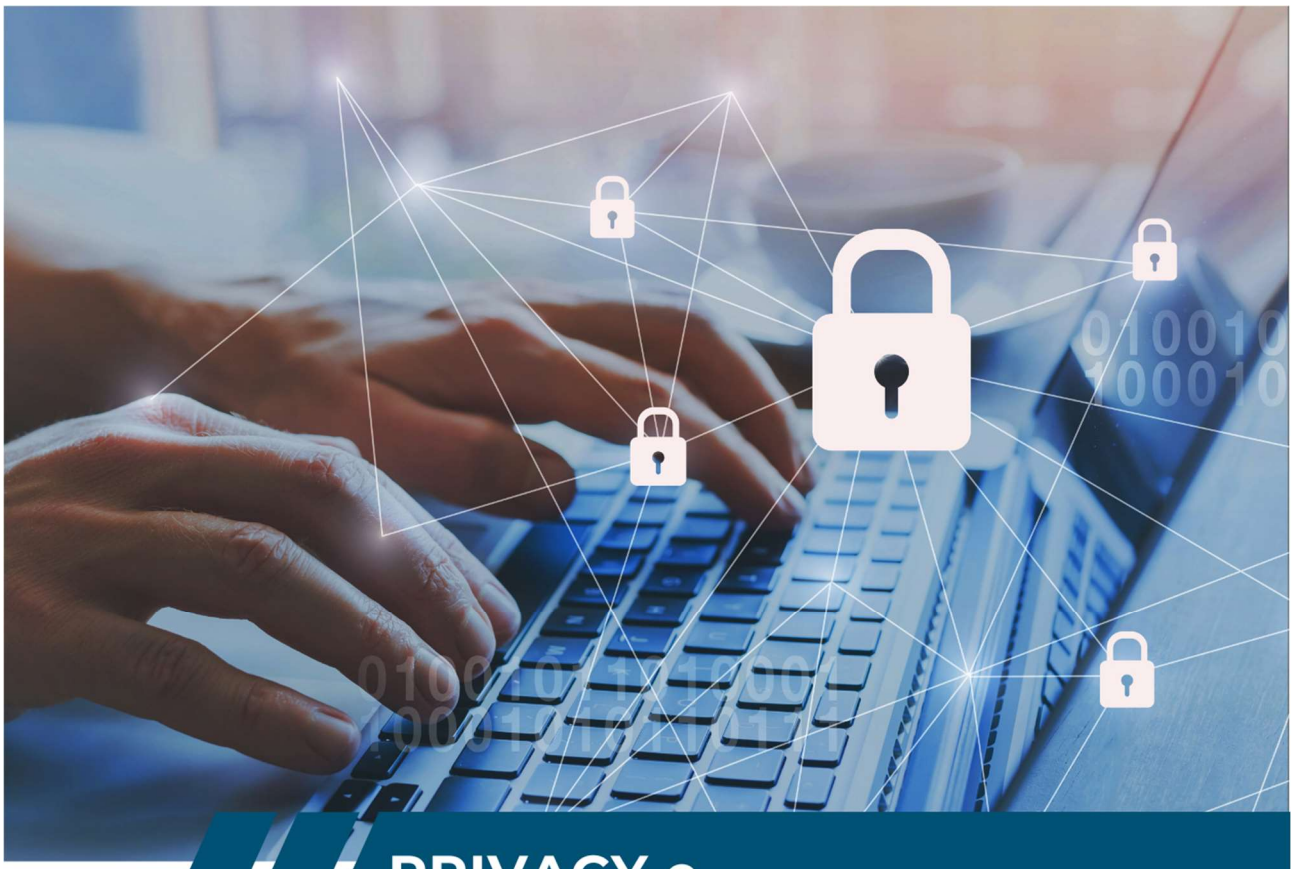
Nel corso del triennio analizzato, il processo di valutazione delle competenze ha coinvolto attivamente il Responsabile del Personale e i Project Manager, figure chiave nella comprensione delle dinamiche individuali e di team. I risultati emersi da queste valutazioni hanno costantemente evidenziato un **elevato livello di impegno, professionalità e dedizione** da parte dei dipendenti di Tualba. La maggioranza del personale ha dimostrato di aver non solo raggiunto, ma spesso superato gli obiettivi prefissati, testimoniando un forte senso di responsabilità e una motivazione intrinseca verso l'eccellenza. I dipendenti percepiscono la valutazione annuale come un'opportunità di crescita, un momento in cui il proprio contributo viene riconosciuto e valorizzato. Questo senso di valorizzazione e coinvolgimento diretto nel raggiungimento degli obiettivi aziendali crea un circolo virtuoso che alimenta ulteriormente l'impegno e la performance.

La valutazione annuale si configura come un momento cruciale **per rafforzare il legame di fiducia e collaborazione tra Tualba e i suoi dipendenti**, promuovendo una cultura aziendale solida, basata sulla trasparenza, sulla crescita condivisa e sul successo collettivo. Attraverso questo dialogo annuale, Tualba non solo misura le prestazioni, ma investe nel capitale umano, elemento imprescindibile per il proprio futuro e per il raggiungimento di traguardi sempre più ambiziosi.

| VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero dipendenti** | **25** | **100%** | **22** | **100%** | **22** | **100%** |
| **IMPIEGATI e QUADRI VALUTATI** | **24** | **96%** | **21** | **95%** | **21** | **95%** |
| Uomini | 18 | 72% | 16 | 72% | 16 | 72% |
| Donne | 6 | 24% | 5 | 23% | 5 | 23% |
| **OPERAI VALUTATI** | **1** | **4%** | **1** | **5%** | **1** | **5%** |
| Uomini | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Donne | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% |



tualba
Web e ICT Consulting



# 6 PRIVACY e SICUREZZA DEI DATI

## 6.1 Impegno per la Privacy e la Sicurezza

## 6.1 Impegno per la Privacy e la Sicurezza

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.

- L'impegno di Tualba nell'aggiornamento continuo delle competenze del proprio personale, attraverso corsi specifici sul "Regolamento UE 2016/679 Informativa per il lavoratore", sull'Intelligenza Artificiale e sulla Cybersecurity, testimonia la consapevolezza aziendale riguardo alla protezione dei dati personali, alla normativa sulla privacy e alle emergenti tematiche tecnologiche

- Tualba svolge con scadenza annuale un Vulnerability Assessment del proprio sistema informatico secondo le procedure della norma ISO/IEC 27001:2017 rilasciato da una società terza: “Adyda Srl”. **Nel triennio 2022-2043 il livello raggiunto nel Vulnerability Assessment è stato dichiarato soddisfacente e non si sono registrate violazioni di dati o perdite di dati dei clienti.**

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 2024 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.

ADYDA
VISIONE | SICUREZZA | ANALISI

Rivergaro, 30 Dicembre 2024

Spett.le TUALBA
Att.ne Davide Bonfanti

In data 30 Dicembre 2024, 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 30/12/2025

| Adyda Srl | Via Giuseppe Ungaretti, 20 | Tel 0523 952310 Fax 0523 951852 |
| 29029 Rivergaro (PC) | Partita Iva : 01425510334 | Cap. Soc. € 60.000 |
| www.adyda.it | info@adyda.it | adyda@pec.adyda.it |

Adyda Srl è certificata UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022

# 7 // RESPONSABILITÀ SOCIALE


**7.1 Progetti solidali**

**7.2 Responsabilità sociale**

**7.3 Impegno sostenibile**

## 7.1 Progetti solidali

Tualba partecipa 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**.

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 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 e nel 2024 Tualba ha affiancato e sostenuto l'associazione Oltre l'autismo nella realizzazione del progetto "**CON UNA MARCIA IN PIÙ**" (2022) e "**IL PULMINO DELLA FELICITÀ**" (2024), le raccolte fondi per l'acquisto di due pulmini da utilizzare negli spostamenti dei ragazzi dell'associazione per raggiungere i luoghi dove si svolgono le varie attività a loro dedicate.

In linea con il desiderio di unire la celebrazione della Pasqua a un gesto di solidarietà, nel 2024 Tualba ha omaggiato il personale con le uova della **Fondazione FFC per la Ricerca sulla Fibrosi Cistica**. Questa iniziativa è parte di un impegno annuale nel sostenere diverse associazioni che operano con dedizione nel sociale durante il periodo pasquale.

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **EROGAZIONI LIBERALI** | **13.233** | **5.121** | **7.098** |
| **TOTALE** | | **25.452** | |

*Tutti gli importi sono espressi in Euro.*

| INIZIATIVE BENEFICHE 2024 | | |
|---|---|---|
| **ENTE** | **IMPORTO IN €** | **DESCRIZIONE** |
| **Oltre l'Autismo/Cooperativa San Giuseppe** | **6.598** | Contributo per progetto " IL PULMINO DELLA FELICITÀ ", pagamento linee internet e manodopera |
| **FFC: Fondazione per la Ricerca sulla Fibrosi Cistica** | **500** | Erogazione liberale per il progetto di acquisto delle uova di Pasqua solidali |
| **TOTALE** | **7.098** | |

**Nel 2024 Tualba ha erogato lo 0,35% dei propri ricavi per la solidarietà.**

## 7.2 Responsabilità sociale

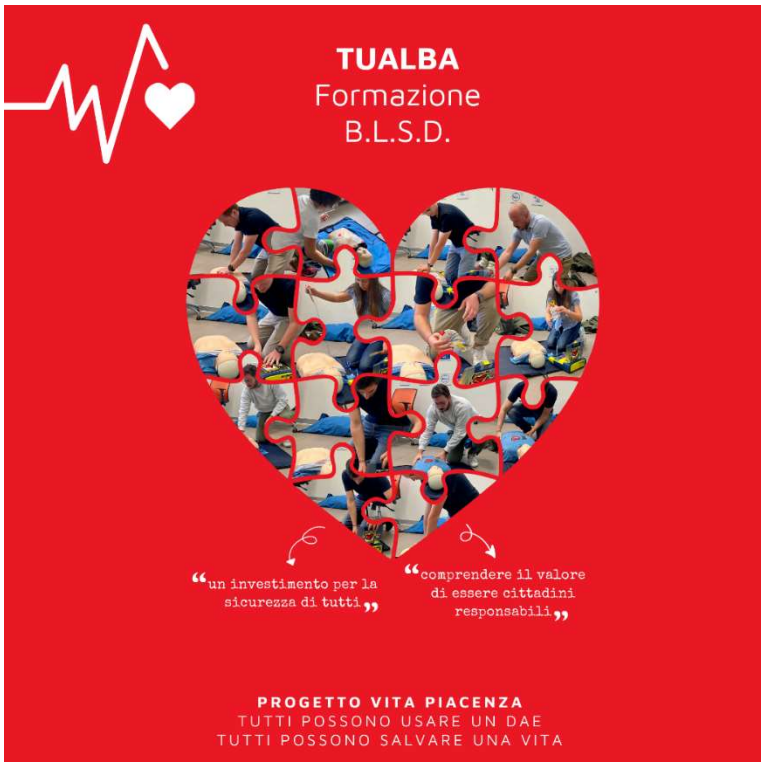
A ottobre 2023 Tualba ha organizzato un corso di formazione B.L.S.D. (Basic Life Support & Defibrillation) per i propri dipendenti. L'iniziativa, in linea con la mission aziendale di promuovere la sicurezza e la responsabilità sociale, ha avuto un grande successo con un'adesione del 67% del personale.

Il corso B.L.S.D. ha fornito ai dipendenti le conoscenze necessarie per intervenire in caso di arresto cardiaco o disostruzione delle vie aeree da corpo estraneo.

Le lezioni, teoriche e pratiche, hanno trattato le manovre di rianimazione cardiopolmonare (RCP), l'utilizzo del defibrillatore semiautomatico (DAE) e le manovre di disostruzione. L'iniziativa ha contribuito a:

- Migliorare la sicurezza dei dipendenti e dei cittadini.
- Aumentare la consapevolezza dei rischi cardiovascolari e di soffocamento.
- Diffondere la cultura della rianimazione cardiopolmonare e della disostruzione delle vie aeree da corpo estraneo.

**La formazione B.L.S.D. rappresenta un esempio concreto dell'impegno di Tualba per la sostenibilità e il benessere dei propri dipendenti e della comunità.**



## 7.3 Impegno sostenibile

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 2024 la nostra organizzazione ha ottenuto come riconoscimento la medaglia di platino.

**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 è impegnata a mostrare ai propri stakeholder e alla comunità che la sostenibilità è un valore trasversale. Anche una piccola realtà come la nostra può fare propri i principi delle grandi aziende e contribuire attivamente a un futuro più sostenibile.**

# 8 CONCLUSIONE


8.1 Informazioni

8.2 Contatti

8.2 GRI Content Index (Accordance Core Option)

## 8.1 Informazioni

- Il presente report è stato redatto dalla Sig.ra Francesca Bruni con la supervisione del Sig. Bernardo Sommariva e della Dott.ssa Loredana Bossi.
- La realizzazione grafica e l'impaginazione è stata curata da Francesca Bruni.
- Le fotografie alle pagine 8, 31, 40, 44, 69, 74, 75 e 76 sono state realizzate da Cristiana Guffanti.
- Referenze iconografiche: Canva.

## 8.2 Contatti


- **Amministratore unico**: Sig. Bernardo Sommariva bernardo.sommariva@tualba.it
- **Chief Operating Officer**: Sig. Roberto Remondini roberto.remondini@tualba.it
- **Assistente di direzione e Preposto**: 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


## 8.3 GRI Content Index (Accordance Core Option)

**Strategia e analisi**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 102-1 | Dichiarazione di missione dell'organizzazione | Pag. 17-18 (Mission e valori) |
| GRI 102-2 | Descrizione delle principali attività, marchi e prodotti/servizi dell'organizzazione | Pag. 5-6 (Chi siamo / A chi ci rivolgiamo / Cosa facciamo / Struttura)<br>Pag. 25-27 (Prodotti forniti da Tualba al suo maggior cliente / Altri prodotti Tualba) |
| GRI 102-3 | Struttura proprietaria e legale dell'organizzazione | Pag. 15-17 (La struttura di Tualba e la governance / L'organigramma) |
| GRI 102-4 | Descrizione della catena del valore dell'organizzazione | Pag. 28 (La catena di fornitura) |
| GRI 102-5 | Principali mercati di riferimento dell'organizzazione | Pag. 24-25 (Il settore di riferimento e mercati serviti) |

**Governance**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 102-6 | Struttura di governance dell'organizzazione | Pag. 15-16 (Highlights / La struttura di Tualba e la governance / L'organigramma) |
| GRI 102-7 | Elenco degli stakeholder dell'organizzazione | Pag. 10 (Il coinvolgimento degli stakeholder) |
| GRI 102-8 | Informazioni sulla partecipazione degli stakeholder alla governance dell'organizzazione | Pag. 10 (Il coinvolgimento degli stakeholder)<br>Pag. 4 (Nota metodologica)<br>Pag. 19-21 (I temi materiali) |
| GRI 102-9 | Politiche e pratiche della governance dell'organizzazione | Pag. 11-14 (Politica di Sostenibilità)<br>Pag. 48-50 (Politica Ambientale) |

**Impatto economico**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 201-1 | Diretti economici generati e distribuiti | Pag. 22-24 (Performance Economiche) |
| GRI 201-1 | Indiretti economici generati e distribuiti | Pag. 65-68 (La formazione) |
| GRI 203-2 | Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale | Pag. 74-75 (Progetti solidali) |

**Impatto ambientale**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 302-1 | Consumo di energia indiretto | Pag. 34-35 (Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG Scope 2 derivanti dai consumi energetici)<br>Pag. 40 (Tualba per l'ambiente: monitoraggio della temperatura e ottimizzazione energetica) |
| GRI 302-2 | Consumo energetico diretto all'interno dell'organizzazione | Pag. 32-33 (Emissioni dirette di GHG Scope 1 derivanti dai consumi di carburante)<br>Pag. 40 (Tualba per l'ambiente: monitoraggio della temperatura e ottimizzazione energetica) |
| GRI 302-4 | Consumo di acqua | Pag. 37-38 (I Consumi di acqua) |
| GRI 305-1 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette | Pag. 32-33 (Emissioni dirette di GHG Scope 1 derivanti dai consumi di carburante)<br>Pag. 36-37 (Le emissioni)<br>Pag. 38-39 (4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento) |
| GRI 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette | Pag. 34-35 (Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG Scope 2 derivanti dai consumi energetici)<br>Pag. 36-37 (Le emissioni)<br>Pag. 38-39 (4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento) |

**Impatto sociale**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 401-1 | Retribuzione e benefici dei dipendenti | Pag. 53 (Dipendenti suddivisi per inquadramento professionale / Dipendenti suddivisi per contratto)<br>Pag. 58-60 (Welfare aziendale e fringe benefit) |
| GRI 403-2 | Tipo di contratto dei lavoratori | Pag. 53 (Dipendenti suddivisi per contratto) |
| GRI 404-1 | Salute e sicurezza sul lavoro | Pag. 61-64 (Sicurezza sul lavoro)<br>Pag. 61-62 (Servizi di medicina del lavoro) |
| GRI 412-2 | Impatto sulle comunità locali | Pag. 30-31 (Il contesto aziendale e gli impatti ambientali)<br>Pag. 52-55 (I numeri dell'occupazione)<br>Pag. 56-57 (Numeri di assunzioni/cessazioni - Turnover in entrata/in uscita - Categorie protette)<br>Pag. 74-75 (Progetti solidali) |

**Pratiche lavorative**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 406-1 | Incidenti sul lavoro | Pag. 62-63 (Infortuni sul lavoro) |
| GRI 408-1 | Sottoproduzione o lavoro forzato | Pag. 6 (Impegno) |
| GRI 409-1 | Valutazione del lavoro minorile | Pag. 6 (Impegno)<br>Pag. 52 (La cultura aziendale)<br>Pag. 55 (Dipendenti suddivisi per fascia di età)<br>Pag. 65-68 (La formazione) |
| GRI 414-1 | Formazione e istruzione dei dipendenti | Pag. 65-68 (La formazione) |

**Pratiche ambientali**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 103-1 | Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione | Pag. 19-21 (I temi materiali)<br>Pag. 30-31 (Il contesto aziendale e gli impatti ambientali) |
| GRI 103-2 | Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti | Pag. 48-50 (Politica Ambientale)<br>Pag. 43-47 (I rifiuti) |
| GRI 301-1 | Materiali utilizzati | Pag. 31 (Le materie prime) |
| GRI 304-2 | Aree protette e habitat restaurati | Pag. 41-42 (Progetto Treedom) |

**Pratiche per i diritti umani**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 412-1 | Investimenti con implicazioni sui diritti umani | Pag. 65-68 (La formazione) |
| GRI 412-2 | Impatto sui diritti delle comunità locali | Pag. 74-75 (Progetti solidali)<br>Pag. 76 (Responsabilità sociale)<br>Pag. 77 (Impegno sostenibile) |
| GRI 412-3 | Impatto degli investimenti in diritti umani | Pag. 10 (Il coinvolgimento degli stakeholder)<br>Pag. 52 (La cultura aziendale)<br>Pag. 65-68 (La formazione) |

**Responsabilità sociale**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 203-1 | Impatto economico diretto della filantropia e dell'investimento sociale | Pag. 24-25 (Valore generato per gli stakeholder)<br>Pag. 74-75 (Progetti solidali) |
| GRI 203-2 | Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale | Pag. 74-75 (Progetti solidali)<br>Pag. 76 (Responsabilità sociale)<br>Pag. 77 (Impegno sostenibile) |
| GRI 417-1 | Valutazione del cliente sulla sostenibilità | Pag. 8-9 (Lettera agli stakeholder dall'amministratore unico)<br>Pag. 19-21 (I temi materiali)<br>Pag. 7 (Sostenibilità) |

**Privacy**

| INDICATORI | DESCRIZIONE | PAGINA |
|---|---|---|
| GRI 418-1 | Valutazione dei rischi della privacy | Pag. 70-72 (Privacy e sicurezza dei dati) |
| GRI 418-2 | Pratiche di privacy | Pag. 70-72 (Privacy e sicurezza dei dati) |
| GRI 418-3 | Sicurezza dei dati | Pag. 72 Vulnerability Assessment) |