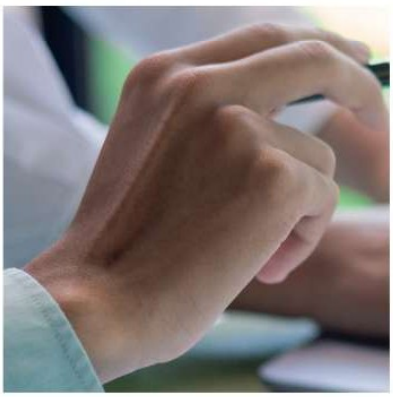
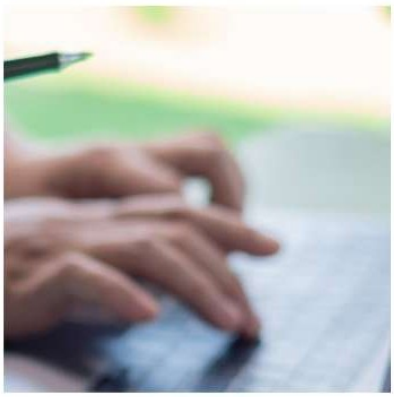
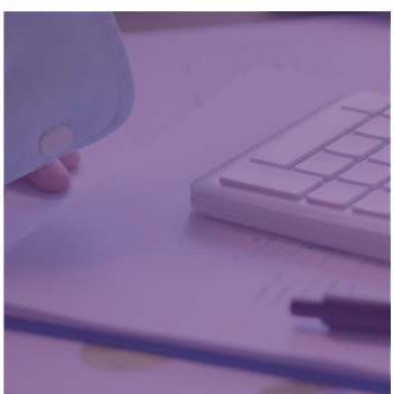
tualba
Web e ICT Consulting

Report di **Sostenibilità ESG** 2026

La nostra visione
per un futuro sostenibile:
resoconto triennio 2023-2025





www.tualba.it
sostenibilita@tualba.it

REDATTO: Sig.ra Francesca Bruni (Responsabile Funzioni Amministrative e ESG - 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
06		Aggiornamento documento al 31.12.2025	24/06/2026

SOMMARIO:

IDENTITÀ E VISIONE 4
1.1 Lettera agli stakeholder 5
1.2 Profilo dell'organizzazione 7
1.3 Nota metodologica 10
1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder 10
1.5 Highlights di sostenibilità 2025 12
1.6 Governance e struttura 13
1.7 Organigramma aziendale e Competenze Specialistiche 14
1.8 Mission e valori 15
1.9 Politica di sostenibilità 16
TEMI MATERIALI 21
2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi 22
PERFORMANCE ECONOMICHE 24
3.1 Valore generato e distribuito 25
3.2 Impatto sugli Stakeholder 26
3.3 Mercati e settori serviti 26
3.4 Portfolio prodotti e servizi 27
3.5 Gestione catena fornitura 30
IMPEGNO PER L'AMBIENTE 31
4.1 Impatti e contesto ambientale 32
4.2 Gestione materie prime 33
4.3 Consumi energetici 34
4.4 Emissioni 39
4.5 Risorse idriche 41
4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento 41
4.7 Gestione dei rifiuti 45
4.8 Politica ambientale 51

VALORE ALLE PERSONE 54
5.1 La cultura aziendale 55
5.2 Dati sull'occupazione 55
5.3 Flussi assunzioni e analisi turnover 60
5.4 Flussi cessazioni e analisi turnover 61
5.5 Inclusione e diversità 62
5.6 Welfare e benefit aziendali 62
5.7 Salute e sicurezza sul lavoro 65
5.8 Formazione e sviluppo 70
PRIVACY E CYBER SECURITY 76
6.1 Gestione dati e sicurezza 77
RESPONSABILITÀ SOCIALE 79
7.1 Progetti e Solidarietà 80
7.2 Impatto sul territorio 82
7.3 Impegno Sostenibile 82
APPENDICE TECNICA 84
8.1 Credits 85
8.2 Contatti e referenti 85
8.3 Indice dei Contenuti GRI (opzione Accordance Core Option) 86



1 IDENTITÀ E VISIONE

1.1 Lettera agli Stakeholder

1.2 Profilo dell'organizzazione

1.3 Nota metodologica

1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder

1.5 Highlights di sostenibilità

1.6 Governance e struttura

1.7 Organigramma aziendale e Competenze Specialistiche

1.8 Mission e valori

1.9 Politica di sostenibilità

1.1 Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

il settore tecnologico e finanziario in cui Tualba opera sta attraversando una fase di trasformazione senza precedenti. In questo contesto, l'impegno verso la sostenibilità non è più un'opzione, ma il pilastro su cui fondiamo la nostra resilienza. È con orgoglio che vi presento la sesta edizione del nostro Report di Sostenibilità, relativa all'esercizio 2025: un documento che rendiconta non solo i numeri, ma il valore generato dal nostro lavoro quotidiano secondo i GRI Standard.

Il 2025 è stato un anno di rinnovamento profondo per la nostra struttura. Abbiamo vissuto un passaggio di testimone fondamentale, onorando la saggezza dei soci fondatori che hanno consegnato le redini alla nuova generazione. Questa ridistribuzione delle quote non è stata solo un atto formale, ma l'aratura di un terreno che oggi è pronto per seminare il futuro di Tualba su fondamenta ancora più solide.

Il valore delle persone e il nuovo welfare

In Tualba crediamo che il successo risieda nel benessere di chi lavora. Per questo, dopo il successo della fase sperimentale, abbiamo confermato per tutto il 2026 l'erogazione dei buoni pasto elettronici, consolidando al contempo un modello di Smart Working moderno e flessibile.

Il nostro impegno verso il capitale umano si è spinto oltre nel novembre 2025, con l'introduzione sperimentale del servizio di Counseling e Coaching Aziendale. Questa iniziativa offre ai nostri collaboratori strumenti e metodi per gestire le dinamiche professionali e migliorare le performance individuali in un ambiente protetto.

Investire nel benessere psicologico e nel potere d'acquisto significa per noi coltivare un clima aziendale positivo e collaborativo, garantendo così l'eccellenza e la continuità del nostro servizio.

L'impegno per l'ambiente: risultati concreti

La nostra responsabilità verso il pianeta si traduce in dati misurabili e traguardi raggiunti. Negli ultimi tre anni abbiamo implementato un sistema di monitoraggio rigoroso dei rifiuti che ci ha permesso di ridurre progressivamente la quota di indifferenziato non recuperabile: siamo passati dalle 0,36 t del 2023 alle 0,22 t del 2025. Questa tendenza positiva dimostra come l'attenzione alle piccole abitudini quotidiane, integrata a scelte strategiche come l'adozione di Energia Verde al 100% e una flotta aziendale sempre più ibrida, generi un impatto ambientale positivo, reale e costante.

Sicurezza e Formazione: la nostra corazza

In un mondo digitale sempre più esposto, la Cybersecurity è per noi una priorità assoluta. Oltre alla formazione continua del personale, abbiamo reso strutturali i Vulnerability Assessment annuali eseguiti da società terze specializzate. Questo ci permette di garantire a voi, nostri clienti e partner, i massimi standard di sicurezza e protezione dei dati (GDPR), mantenendo la nostra infrastruttura sicura e "viva".

Il nostro impegno per la comunità locale

Essere sostenibili significa, per noi, saper restituire valore alla terra che ci ospita. Per questo continuiamo a sostenere con convinzione il lavoro di "Oltre l'autismo" e "AS.SO.FA", che svolgono un lavoro insostituibile per la nostra comunità. Parallelamente, abbiamo scelto di investire nella cultura della

prevenzione: la collaborazione con Progetto Vita Piacenza ci ha permesso di completare l'aggiornamento formativo B.L.S.D. (Basic Life Support & Defibrillation) per l'uso del defibrillatore.

È una scelta consapevole, perché crediamo che la tutela della vita e la prontezza nel soccorso siano il primo fondamentale atto di responsabilità verso gli altri.

Conclusione

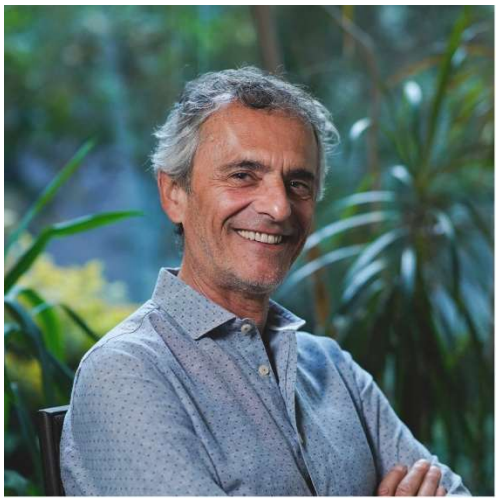
Come "artigiani del software" con radici nelle tradizioni rurali e artigiane della nostra terra emiliana, crediamo che la forza risieda nell'unione tra il passato che ci nutre e il futuro che ci chiama. Tualba guarda oggi all'orizzonte dell'Intelligenza Artificiale e dell'innovazione tecnologica più avanzata, senza mai dimenticare il valore delle cose semplici.

La nostra vera maestria risiede nella cura e nell'attenzione dedicate ai rapporti interpersonali: tra la dirigenza e i collaboratori, tra noi e voi, i nostri clienti e stakeholder.

Il futuro si costruisce oggi, con la precisione del tecnico e la passione dell'artigiano.

Grazie per continuare a camminare al nostro fianco.

Bernardo Sommariva (C.E.O. Tualba S.r.l.)



1.2 Profilo dell'organizzazione

■ Identità e Radici

Tualba S.r.l. (d'ora in avanti denominata semplicemente 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 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 primari istituti di credito italiani.

Dal 2014 l'azienda 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.

■ Partner per il Mercato

La nostra capacità di tradurre sfide tecnologiche complesse in soluzioni agili ci rende il partner ideale per diverse realtà del tessuto economico. Ci rivolgiamo con competenza specifica al mondo Finance (Banche e Assicurazioni), alla Pubblica Amministrazione e al settore Enterprise, supportando aziende di ogni dimensione nel loro percorso di evoluzione digitale. Per ogni cliente, indipendentemente dalla scala dimensionale, garantiamo lo stesso approccio "artigianale": cura del dettaglio, ascolto delle esigenze e solidità tecnologica.

■ Competenze e Soluzioni Digitali

Soluzioni Digitali Evolute su Google Cloud.

Tualba vanta una comprovata esperienza nello sviluppo di applicazioni innovative e performanti sfruttando le funzionalità avanzate di Google Cloud Platform (GC). Il nostro team di esperti, altamente qualificato e certificato GC, 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 GC, 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.

Un Ecosistema di Competenze

Tualba ha scelto di superare la logica delle divisioni compartimentate per organizzarsi in un'unica, grande area di sviluppo software: un ecosistema di competenze dove l'esperienza tecnica converge per rispondere in modo fluido alle diverse esigenze del mercato. All'interno di questa struttura unitaria, il nostro team si muove su due direttrici specialistiche:

- **Innovazione e Nuove Tecnologie**: dedicata alla realizzazione di soluzioni web-based e app mobile per le piccole e medie imprese, dove la rapidità di esecuzione e l'avanguardia tecnologica sono fondamentali;
- **Supporto Software Bancario**: focalizzata sulle complesse necessità del mondo Finance (Banche, Assicurazioni e Finanziarie), dove la stabilità dei sistemi è la priorità assoluta.

Questa integrazione ci permette di contaminare i progetti istituzionali con le innovazioni più recenti, garantendo al contempo la solidità e la sicurezza richieste dai settori ad alta criticità.

La società, che ha iniziato ad operare con 4 dipendenti nel 2012, ha raggiunto un organico di **23 professionisti nel corso del 2025**. Per mantenere standard d'eccellenza, ci avvaliamo inoltre di una rete selezionata di collaboratori esterni, scelti per l'altissima specializzazione e per la capacità di integrarsi perfettamente nei nostri processi qualitativi.



Nonostante Tualba operi con player di grandi dimensioni (gruppi bancari, multinazionali di servizi, ospedali), la nostra agilità organizzativa ci rende un partner d'eccellenza: la nostra "maestria artigiana" ci permette di offrire una cura del dettaglio e una personalizzazione del servizio che difficilmente trovano riscontro nelle grandi strutture gerarchiche, rendendoci un fornitore di riferimento, in particolare per il mercato del Nord Italia.

La nostra Promessa: Etica e Qualità

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. L'azienda vuole rispettare i diritti umani e garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutti i suoi collaboratori.
- 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.
- Promuovere la cultura dell'integrità e della trasparenza, mettendo a disposizione canali sicuri di *Whistleblowing* che permettano a dipendenti e collaboratori di segnalare eventuali illeciti o violazioni etiche in totale riservatezza e senza timore di ritorsioni, a tutela dei valori aziendali e della legalità.

Il percorso verso la 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 collaboratore 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 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 effettuiamo 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 2025 Tualba ha ottenuto come riconoscimento la medaglia di platino.







1.3 Nota metodologica

Il presente documento costituisce il **Report di Sostenibilità ESG (Environmental, Social and Governance)** di Tualba ed esprime le sue principali performance di sostenibilità.

L'azienda 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. 06), approvato dall'amministratore unico in data 24/06/2026, copre il triennio 2023-2025 ed è valido fino al 30 giugno 2027.**

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, 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.

1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder

Il coinvolgimento degli stakeholder è per Tualba un processo strategico fondamentale per identificare i temi materiali del presente Report. In linea con i GRI Standards, l'azienda adotta le definizioni proposte dai principali autori della letteratura internazionale:

- Edward Freeman: lo stakeholder è "*ogni individuo ben identificabile che può influenzare o essere influenzato dall'attività dell'organizzazione in termini di prodotti, politiche e processi lavorativi*".
- Max B. E. Clarkson: gli stakeholder sono "*persone o gruppi che hanno pretese, titoli di proprietà, diritti, o interessi, relativi a un'impresa e alle sue attività, passate, presenti e future*".

Metodologia di classificazione (Fase 1: Mappatura)

Per garantire che il coinvolgimento non sia guidato da fattori casuali, Tualba ha condotto una mappatura basata su criteri strategici, distinguendo tra:

- **Stakeholder Primari**: soggetti da cui Tualba dipende per la propria sopravvivenza e continuità operativa. In questa categoria rientrano **soci, lavoratori dipendenti, principali clienti (istituti di credito), fornitori di servizi e agenzie governative chiave.**

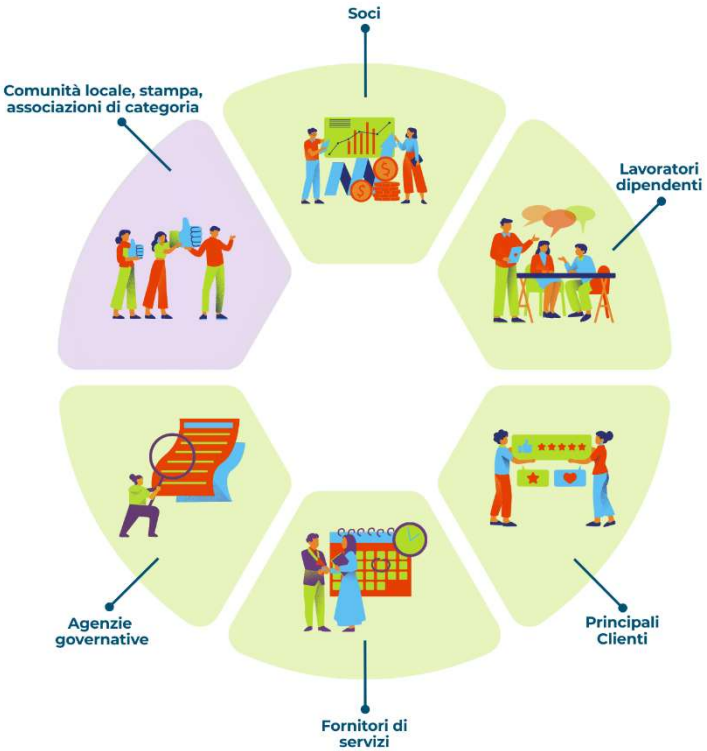
- **Stakeholder Secondari**: soggetti che, pur non essendo vitali per la sopravvivenza immediata, possono influenzare o essere influenzati dalle politiche e dai processi aziendali, come **la comunità locale (organizzazioni di volontariato), le associazioni di categoria e la stampa**.

L'identificazione è avvenuta ponendosi domande cruciali sull'impatto fondamentale di ogni gruppo, sull'identificabilità del loro contributo e sulla dinamicità della relazione, valutando inoltre la possibilità di sostituibilità di tali attori.

Criteri di prioritizzazione (Fase 2: Analisi)

Una volta mappati, gli stakeholder sono stati prioritizzati analizzando congiuntamente tre parametri chiave:

- **Dipendenza**: quanto lo stakeholder dipende da Tualba (es. fornitori locali che trovano in noi il principale committente);
- **Influenza**: la capacità dello stakeholder di incidere sulle attività aziendali (es. gli istituti di credito e i soci);
- **Urgenza**: la necessità di rispondere tempestivamente a specifiche istanze temporali o cambiamenti relazionali (es. aggiornamenti normativi improvvisi in ambito Privacy o fiscale).



Il processo di ascolto

Sulla base di questa classificazione, per individuare i temi materiali rilevanti, Tualba ha attivato diversi canali di ascolto:

- **Survey dirette** rivolte a soci e lavoratori dipendenti,
- **Benchmark di sostenibilità** sui bilanci e rendicontazioni dei principali clienti,
- **Analisi del contesto locale** per intercettare le priorità della comunità e del territorio.

Questo approccio metodologico permette a Tualba di tradurre le istanze degli stakeholder in una strategia aziendale concreta e trasparente, capace di creare valore condiviso nel lungo periodo.

1.5 Highlights di sostenibilità 2025



Profilo Aziendale e Governance

- Valore Economico Generato: **€ 2.369.046,00**
- Assetto societario rinnovato per le sfide di domani
- Investimenti costanti nella formazione del personale



Performance Ambientale

- EcoVadis: riconoscimento medaglia di platino
- Consumi elettrici coperti al 100% da Energia Verde
- Rifiuti indifferenziati ridotti a 0,22 t (0,36 t nel 2023)



Performance sociale

- Organico: 23 collaboratori (26% rappresentanza femminile)
- Nuovo servizio di Counseling e Coaching per il benessere
- 100% dei contratti a tempo indeterminato



Iniziative nel territorio

- Sostegno a ONLUS locali: AS.SO.FA e Oltre l'autismo
- Oltre l'autismo: donazione connettività e supporto tecnico
- Cultura della prevenzione: abilitazione B.L.S.D. Piacenza

1.6 Governance e struttura

2012 **2025**

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

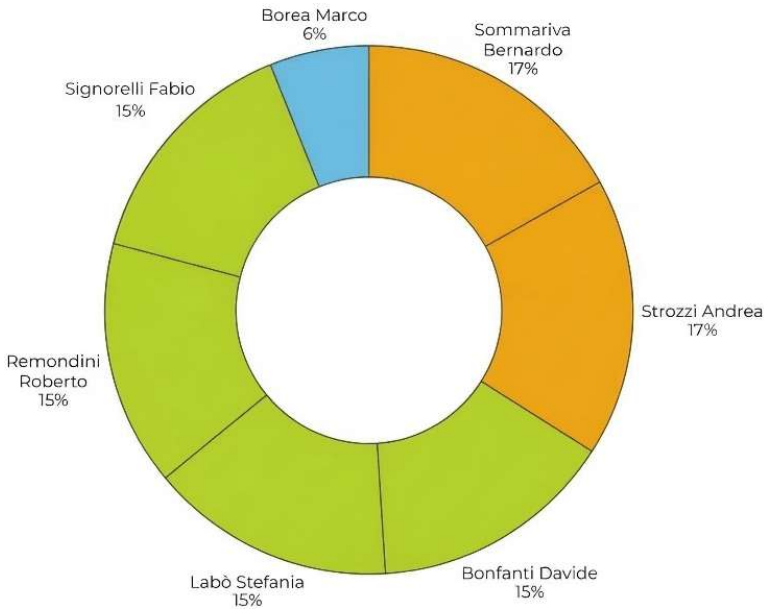
2015 acquisizione **Ultraviolet**
società operante nella consulenza delle tecnologie informatiche e nella produzione di software e Web App

La governance di Tualba è improntata a principi di trasparenza e continuità operativa. La gestione è affidata all'Amministratore Unico, il Sig. Bernardo Sommariva, a cui spettano i pieni poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria. L'organo sovrano rimane l'Assemblea dei Soci, la cui composizione ha vissuto una fase di significativa evoluzione nel maggio 2025.

Questo passaggio ha segnato un momento di profonda trasformazione aziendale: con la ridistribuzione delle quote societarie, Tualba ha accolto una nuova configurazione che riflette il passaggio di testimone verso le sfide future. Desideriamo onorare con sincera gratitudine la saggezza e l'esperienza dei soci che, dopo una lunga e proficua collaborazione, hanno consegnato le redini della società. Il loro prezioso contributo rimane il fondamento solido su cui la nuova compagine sociale sta seminando il futuro dell'organizzazione.

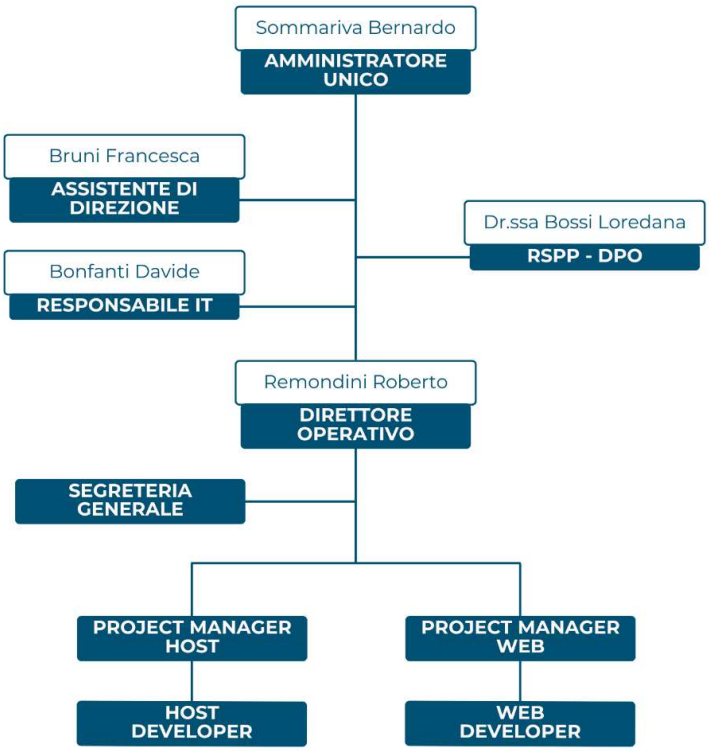
Ad oggi, l'assetto proprietario risulta così ripartito:

- Sommariva Bernardo: 17%
- Strozzi Andrea: 17%
- Bonfanti Davide: 15%
- Labò Stefania: 15%
- Remondini Roberto: 15%
- Signorelli Fabio: 15%
- Borea Marco: 6%



Questa evoluzione garantisce a Tualba la stabilità necessaria per perseguire i propri obiettivi di sostenibilità, unendo la solidità storica dell'azienda a una rinnovata visione strategica.

1.7 Organigramma aziendale e Competenze Specialistiche



Tualba adotta una struttura snella e collaborativa, progettata per favorire il passaggio di conoscenze tra le diverse aree di specializzazione. Sebbene i linguaggi di programmazione differiscano tra gli ambiti **Supporto Software Bancario** (Mainframe) e **Innovazione e Nuove Tecnologie** (Web & Cloud), il modello di gestione dei progetti e le responsabilità delle figure professionali seguono standard di qualità comuni.

Il nostro gruppo è composto da professionisti con percorsi formativi e tecnici distinti, dedicati a mercati con esigenze diverse. Tuttavia, questa verticalità non preclude una costante sinergia: i nostri sviluppatori collaborano e dialogano quotidianamente, condividendo metodologie di lavoro e *best practice* comuni che permettono di superare agevolmente i confini tra le diverse tecnologie.

- **Supporto Software Bancario:** esperti nello sviluppo su tecnologia **IBM Mainframe (COBOL/CICS DB2)**. È un ambito che richiede un altissimo grado di precisione e conoscenza dei processi bancari.
- **Innovazione e Nuove Tecnologie:** gruppo dedicato allo sviluppo di applicazioni Web, Mobile e Cloud con linguaggi di ultima generazione e un forte focus sull'esperienza utente. La competenza di quest'area si estende anche all'ambito Mainframe, dove promuove l'evoluzione del mondo COBOL attraverso l'integrazione di logiche moderne e architetture agili.

In entrambi gli ambiti, il percorso professionale si articola in figure con responsabilità crescenti, garantendo la qualità della soluzione finale:

- **Analista Funzionale:** gestisce il raccordo tra le esigenze del cliente e la progettazione.
- **Analista Tecnico:** definisce l'architettura logica del software.

- **Analista Programmatore:** trasforma l'analisi in struttura logica di programmazione.
- **Programmatore:** si occupa della scrittura del codice e dei test operativi.

Per garantire la continuità operativa e la massima protezione del patrimonio informativo, Tualba si avvale di figure chiave trasversali:

- **Responsabile IT:** Figura centrale per la progettazione e la resilienza del flusso informativo aziendale. Monitora costantemente lo stato dei sistemi, garantendo l'aggiornamento tecnologico e supportando la Direzione e tutto il gruppo nel mantenere standard di sicurezza elevati e proporzionati alla criticità dei dati trattati.
- **RSPP & Data Protection Officer (DPO): presidia la conformità normativa su due fronti vitali. Da un lato implementa il sistema di gestione** per la Salute e Sicurezza sul Lavoro; dall'altro garantisce la corretta gestione della Privacy (GDPR), assicurando che la sostenibilità di Tualba sia fondata sulla trasparenza e sul rispetto delle persone.

1.8 Mission e valori

La missione di Tualba si fonda sul connubio tra **eccellenza tecnologica e responsabilità sociale**. In un mercato globale dominato da grandi player multinazionali, Tualba ha scelto di distinguersi per la capacità di offrire soluzioni "*chiavi in mano*" sartoriali, unendo la flessibilità di una struttura agile alla solidità richiesta dai settori più critici come il Finance, il Banking e l'Healthcare.

La rarità di Tualba nel panorama ICT risiede nelle profonde competenze funzionali e tecniche maturate in oltre un decennio di attività. Mentre il mercato spesso si limita alla fornitura di forza lavoro, Tualba si pone come **Partner Strategico**:

- **nel settore Finance:** l'obiettivo è consolidare la leadership nelle nicchie di prodotto bancario, dove l'assenza di competitor diretti di pari dimensioni ci permette di offrire una cura del dettaglio senza pari.
- **nel settore Industry:** il nostro impegno si concentra sulla formazione tecnica e sul trasferimento di competenze. Crediamo che l'innovazione non sia solo fornitura di software, ma un percorso di crescita condiviso; attraverso incontri tecnici e sessioni formative, supportiamo le imprese nel comprendere e governare le nuove tecnologie, rendendo la digitalizzazione un asset consapevole e sostenibile per il territorio.

La nostra *vision* proietta i valori della tradizione artigiana nel futuro digitale: ci impegniamo concretamente a soddisfare i bisogni del presente senza compromettere le opportunità delle generazioni future. Questo impegno non è solo teorico, ma guidato da una governance rigorosa:

- i**l Codice Etico:** adottato dal 2020 e costantemente aggiornato, è la bussola che orienta ogni nostra decisione. Non è un semplice documento burocratico, ma la base di riferimento per la condotta responsabile verso tutti i nostri stakeholder.
- **Integrità e Rispetto:** Il Codice promuove elevati standard di professionalità e contrasta attivamente ogni comportamento non conforme, andando oltre il semplice rispetto delle normative (Statuto dei Lavoratori, Sicurezza sul Lavoro, CCNL) per abbracciare principi di etica applicata.

Per Tualba, l'etica ha valore solo se è **partecipata**. Per questo motivo, il Codice Etico è un documento "vivo" all'interno dell'azienda:

- È reso accessibile a tutti i collaboratori tramite bacheca aziendale e comunicazioni dirette via e-mail ad ogni aggiornamento.
- La sottoscrizione di un registro di presa visione garantisce che ogni membro del gruppo sia consapevole e allineato ai principi di integrità che guidano il gruppo.
- La trasparenza è garantita da canali di *Whistleblowing* dedicati, che permettono di segnalare in totale riservatezza e sicurezza eventuali condotte non conformi al Codice, tutelando chi segnala da ogni forma di ritorsione.

In questo modo, assicuriamo che i nostri valori si traducano quotidianamente in comportamenti concreti, garantendo agli stakeholder un partner non solo tecnicamente eccellente, ma umanamente affidabile.



1.9 Politica di sostenibilità

La visione di Tualba trova la sua espressione formale nella nostra **Politica di Sostenibilità** (Rev. 03 10-2023**)**: un impegno strutturato che definisce le linee guida, gli obiettivi e i principi etici con cui intendiamo generare valore nel lungo periodo per l'ambiente, le persone e il mercato.

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.



2 TEMI MATERIALI

2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi

2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi

Per Tualba, la creazione di valore sostenibile si fonda sulla comprensione e gestione responsabile dei **temi materiali**: quegli ambiti in cui le nostre attività generano gli impatti più significativi sull'economia, l'ambiente e le persone, influenzando al contempo la nostra resilienza nel lungo periodo.

L'analisi di materialità è stata condotta in conformità ai *GRI Universal Standards*, seguendo un processo di mappatura e ascolto per assicurare che lo *stakeholder engagement* fosse mirato e rispondesse alle reali esigenze dei nostri interlocutori.

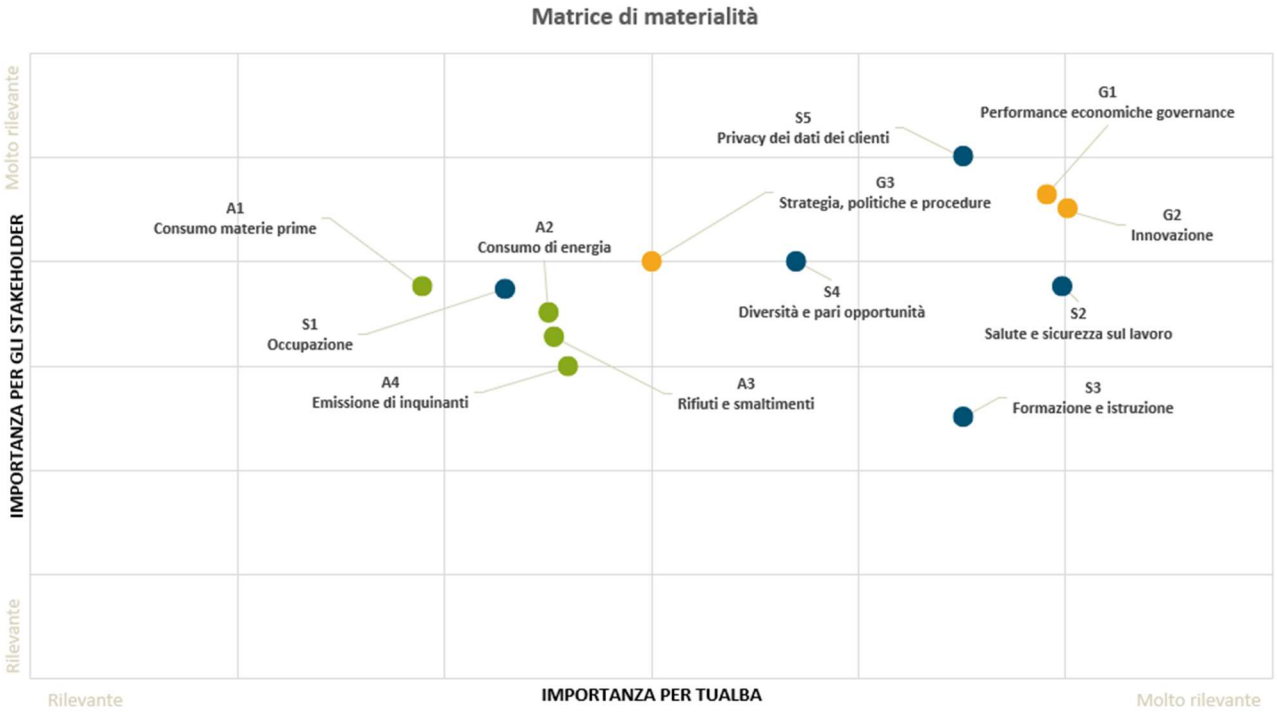
Abbiamo identificato le tematiche di maggiore rilevanza incrociando le tendenze emergenti del settore ICT e le aspettative dei nostri partner. Questo approccio ci ha permesso di definire dodici temi materiali, riconducibili alle tre aree **Ambiente, Governance e Sociale**, garantendo la piena aderenza ai criteri di rendicontazione internazionali.

Il coinvolgimento dei nostri interlocutori è stato condotto attraverso un'indagine su diversi livelli:

- **Prospettiva Aziendale.** La Direzione e i Soci hanno analizzato i piani economici e di budget. Fondamentale è stato il coinvolgimento dei collaboratori: oltre alle riunioni interne, sono stati organizzati incontri con professionisti esterni (psicologo) per raccogliere sensibilità profonde sul clima aziendale e sui valori percepiti.
- **Prospettiva dei Clienti.** Data la rilevanza dei nostri partner principali, abbiamo analizzato le loro politiche di sostenibilità, Codici Etici e Dichiarazioni Non Finanziarie. Questo **orientamento strategico concorre ad assicurare** che Tualba sia allineata ai requisiti di sicurezza e integrità richiesti dalla propria catena del valore.
- **Prospettiva del Territorio e dei Fornitori.** Abbiamo dialogato con le associazioni (come Oltre l'Autismo) e analizzato le priorità del tessuto locale, estendendo l'analisi anche alla documentazione sulla sostenibilità dei grandi fornitori tecnologici e a colloqui diretti con quelli locali.

L'incrocio di queste prospettive ha confermato una forte convergenza su dodici temi chiave, che rappresentano l'impegno di Tualba verso uno sviluppo sostenibile e trasparente. Accanto al presidio della **Privacy dei dati** (S5) e alla **Solidità della Governance** (G1, G3) — pilastri tecnici e strategici imprescindibili per la fiducia del mercato e dei partner finanziari — emerge con forza l'**importanza centrale delle persone**. Questo valore si declina concretamente nell'attenzione all'**Occupazione** (S1), nella garanzia della **Salute e Sicurezza** (S2) e nell'investimento continuo in **Formazione** (S3) e **Pari Opportunità** (S4). Infine, la nostra responsabilità si estende alla gestione consapevole degli impatti ambientali, attraverso il monitoraggio dei **Consumi** (A1, A2), dei **Rifiuti** (A3) e delle **Emissioni** (A4), completando un modello d'impresa dove l'**Innovazione** (G2) è sempre al servizio della comunità e del territorio.

Questi dodici temi non rappresentano solo un elenco di priorità, ma costituiscono la base strategica su cui Tualba costruirà i propri obiettivi di miglioramento, assicurando che ogni linea di codice e ogni servizio offerto contribuiscano a una crescita realmente sostenibile.



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



3 // PERFORMANCE ECONOMICHE

3.1 Valore generato e distribuito

3.2 Impatto sugli Stakeholder

3.3 Mercati e settori serviti

3.4 Portfolio prodotti e servizi

3.5 Gestione catena fornitura

3.1 Valore generato e distribuito

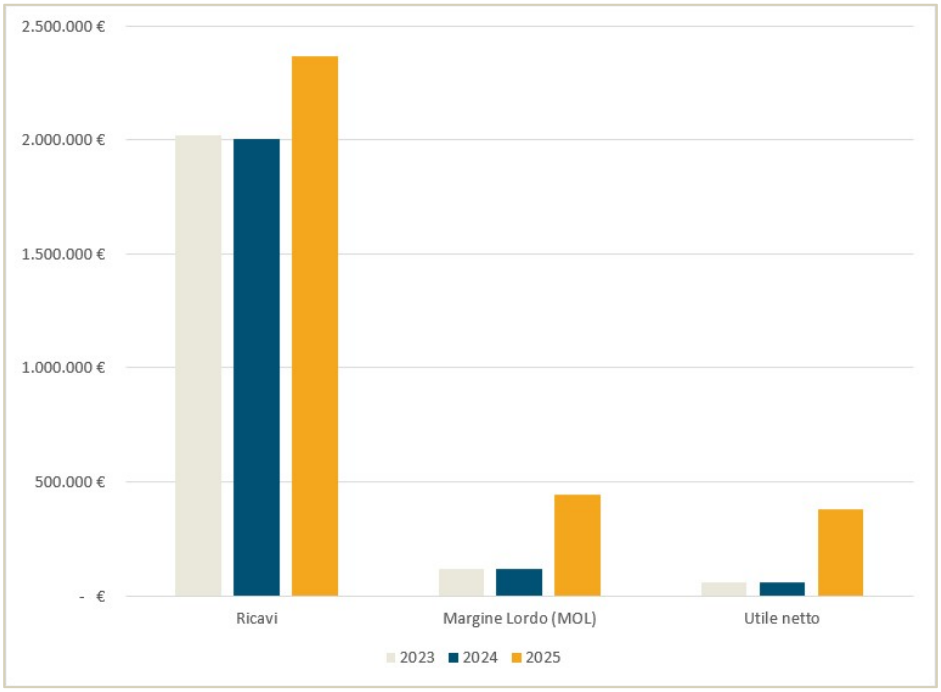
	2023	2024	Variazione 2023-2024	2025	Variazione 2024-2025
Ricavi	**2.019.699**	**2.002.692**	**-0,8%**	**2.369.046**	**18,3%**
Margine Lordo (MOL)	**119.988**	**120.825**	**0,7%**	**445.324**	**268,6%**
Utile netto	**57.388**	**62.264**	**8,5%**	**382.383**	**541,1%**

Tutti gli importi sono espressi in Euro.

I dati del 2025 sanciscono il pieno successo della strategia di focalizzazione sui clienti corporate avviata nel 2022. I ricavi hanno registrato una forte accelerazione, raggiungendo i **2.369.046 €** (+18,3% rispetto al 2024).

La riorganizzazione commerciale e l'efficienza operativa hanno sbloccato una straordinaria redditività: il Margine Lordo (MOL) è balzato a **445.324 €** (+268,6%) e l'utile netto è cresciuto del 541,1%, attestandosi a **382.383 €**.

L'eccezionale performance finanziaria, unita alla trasformazione dell'assetto proprietario (passato da 11 a 7 soci a maggio 2025), ha permesso di deliberare una significativa distribuzione di dividendi pari a **823.579,24 €**. Questa operazione ha consentito sia di remunerare la nuova compagine sociale sia di onorare con gratitudine l'uscita dei soci storici, consolidando le basi finanziarie e strutturali necessarie per affrontare le sfide future del mercato.



3.2 Impatto sugli Stakeholder

	2023	2024	Variazione 2022-2023	2025	Variazione 2024-2025
Valore economico generato	2.019.699	2.002.692		2.369.046	
Valore economico distribuito	1.997.546	1.968.700	-1,44%	2.788.904	41,66%
Valore economico trattenuto	22.153	33.992		-419.858	
Costi operativi	552.055	536.639	-2,79%	542.088	1,02%
Valore distribuito ai dipendenti	1.340.079	1.340.464	0,03%	1.375.536	2,62%
Valore distribuito ai fornitori di capitale	-1.735	-1.457	-16,02%	-1.560	7,07%
Valore distribuito alla PA	43.905	41.554	-5,35%	46.626	12,21%
Valore distribuito ai soci	60.000	50.000	-16,67%	823.579	1.547,16%
Valore distribuito alla comunità	3.242	1.500		2.635	

Tutti gli importi sono espressi in Euro.

Nel 2025, Tualba ha consolidato la sua capacità di generare e diffondere ricchezza, registrando un valore economico distribuito di **2.788.904 €** (+41,66% rispetto al 2024), a fronte di un valore generato di **2.369.046 €**. L'azienda continua così a promuovere un ecosistema sostenibile, alimentando relazioni di valore con tutte le categorie di stakeholder.

L'incremento ha premiato i costi operativi (+1,02%), la Pubblica Amministrazione (+12,21%) e soprattutto i lavoratori dipendenti, che assorbono la quota principale del valore (**1.375.536 €**, +2,62%), a conferma della centralità del capitale umano.

Il dato più significativo è la voce destinata ai soci (**823.579 €**, +1.547,16%). Questa straordinaria variazione è strettamente legata alla profonda trasformazione dell'assetto proprietario avvenuta a maggio 2025, che ha visto il passaggio da 11 a 7 soci. Tale riassetto strategico ha permesso di deliberare una significativa distribuzione di dividendi pari a **823.579,24 €**, onorando la storia aziendale e ponendo le basi per le sfide future.

3.3 Mercati e settori 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 Portfolio prodotti e servizi

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 gruppo 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 Gestione catena 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 IMPEGNO PER L'AMBIENTE

4.1 Impatti e contesto ambientale
4.2 Gestione materie prime
4.3 Consumi energetici
4.4 Emissioni
4.5 Risorse idriche
4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento
4.7 Gestione dei rifiuti
4.8 Politica ambientale

4.1 Impatti e contesto ambientale

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).

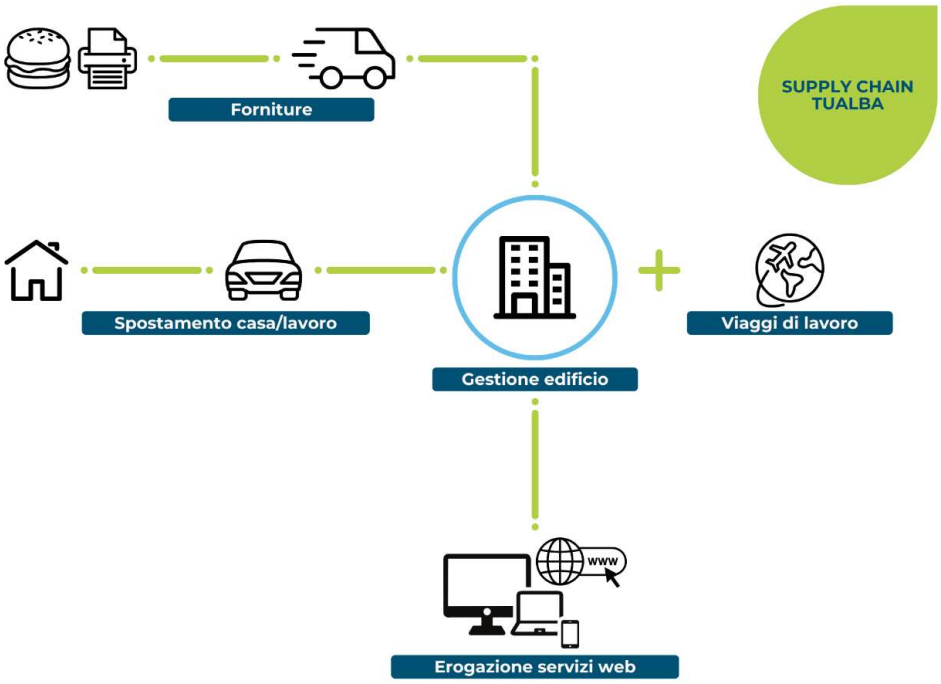
  Il consumo di acqua dalla rete acquedottistica locale è determinato dalle esigenze di ristoro dei dipendenti e dall'utilizzo dei servizi igienici; quindi, anch'esso è riconducibile al tipico uso domestico.

  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 a partire dall'anno 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 Gestione materie prime

L'unica materia prima acquistata è la carta (intesa come fogli per le stampanti, materiale di cancelleria e prodotti per la sala ristoro). **In merito al consumo dei fogli per le stampanti, 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 2025 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 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.

Nel 2025, la flotta è composta da dieci (10) autovetture, caratterizzate da un progressivo orientamento verso motorizzazioni a basso impatto ambientale:

- due (2) veicoli ad alimentazione diesel;
- due (2) veicoli ad alimentazione benzina;
- due (2) veicoli ad alimentazione ibrida (Full/Mild Hybrid);
- quattro (4) veicoli ad alimentazione Plug-in Hybrid.

- Per l'anno 2025 le emissioni di GHG (Scope 1) ammontano a **11,39 tCO_2e**.
- Per il triennio 2023-2025 le emissioni di GHG (Scope 1) ammontano a **39,26 tCO_2e**.

La tabella sottostante documenta l'evoluzione delle emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1) nel triennio 2023-2025, mettendo in relazione il numero di mezzi in flotta, i chilometri complessivi percorsi e l'impatto carbonico generato

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

	2023	2024	2025
NR. MEZZI AZIENDALI	10	9	10
KM PERCORSI	138.430	139.840	125.880
EMISSIONI DIRETTE (Kg CO_2e)	14.494	13.379	11.387
GHG (T CO_2e)	14,49	13,38	11,39

Al fine di garantire la massima accuratezza, trasparenza e tracciabilità della rendicontazione, Tualba adotta un approccio di calcolo rigoroso e puntuale:

- **Rilevazione delle percorrenze**: I chilometri totali percorsi sono stati ricavati direttamente dall'analisi analitica dei dati estratti dalle fatture delle carte carburante aziendali. Le informazioni sono state elaborate manualmente tramite fogli di calcolo, permettendo di mappare la strada percorsa da ciascuna autovettura.
- **Fattore di emissione specifico**: Per convertire le percorrenze in kg di CO_2 equivalente, non sono stati utilizzati coefficienti medi generici, bensì il valore V.7 presente sulla carta di circolazione di ogni

singolo mezzo. Tale parametro indica la quantità esatta di CO_2 emessa per chilometro in base alle specifiche caratteristiche costruttive e omologative del veicolo.

Nell'anno 2025 le emissioni di GHG (Scope 1) derivanti dal consumo di benzina e gasolio per lo spostamento dei lavoratori di Tualba ammontano a **11,39 tCO_2e**, portando il bilancio complessivo del triennio a **39,26 tCO_2e**. L'aspetto più virtuoso evidenziato dall'analisi storica risiede nel **disaccoppiamento tra il numero di mezzi e le emissioni prodotte**. Nel 2025, infatti, a fronte del reintegro di un veicolo in flotta (da 9 a 10 mezzi), si è assistito a una **contrazione del 10% dei chilometri totali percorsi** (circa 14.000 km in meno rispetto al 2024) e, soprattutto, a un **abbattimento del 14,9% delle emissioni di CO_2e**.

Questo divario positivo (le emissioni sono calate più dei chilometri) dimostra l'efficacia del piano di rinnovo della flotta: la sostituzione dei vecchi veicoli termici con i nuovi modelli a tecnologia ibrida e plug-in ha abbassato il valore emissivo medio al chilometro dell'intero parco auto aziendale.

Parallelamente, le iniziative di sensibilizzazione interne dedicate alla guida ecocompatibile (eco-driving) e il consolidamento e l'ottimizzazione delle modalità di smart working (introdotte a partire dal 2020) hanno continuato a esercitare un impatto strutturale positivo, riducendo drasticamente la frequenza degli spostamenti casa-lavoro e la conseguente impronta carbonica logistica.

Obiettivi di miglioramento continuo

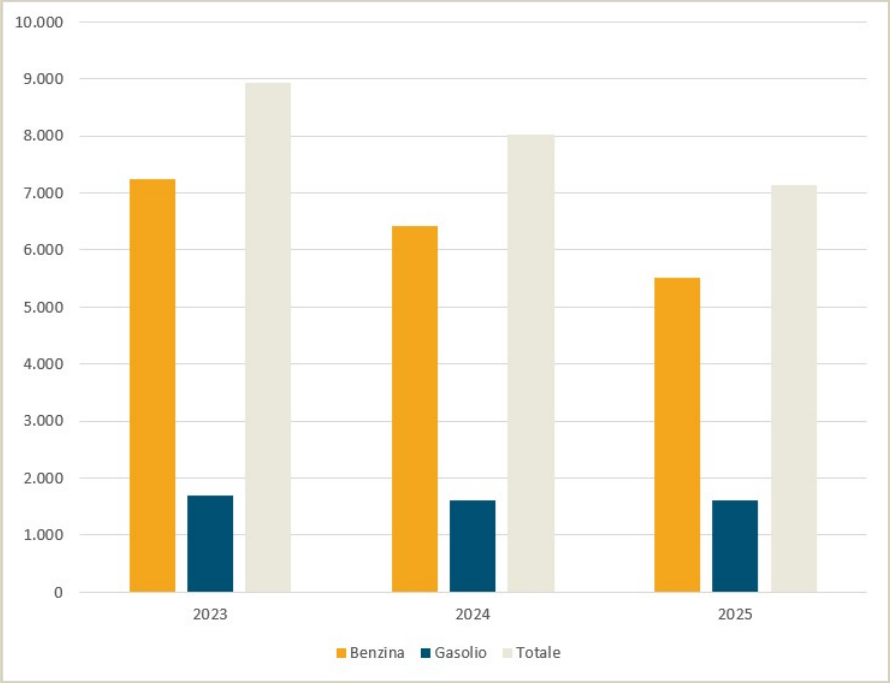
Tualba persegue l'obiettivo di contrarre ulteriormente le proprie emissioni Scope 1 attraverso una strategia di mitigazione articolata su tre pilastri fondamentali:

- **Transizione flotta aziendale:** progressivo ampliamento della quota di veicoli a propulsione elettrica e ibrida, promuovendo la graduale sostituzione delle motorizzazioni termiche tradizionali (diesel e benzina).
- **Consolidamento Smart Working:** ottimizzazione dei modelli di lavoro agile per ridurre strutturalmente la frequenza degli spostamenti casa-lavoro del personale, abbattendo alla radice l'impronta carbonica legata alla mobilità quotidiana.
- **Cultura della sostenibilità:** promozione di programmi formativi e campagne di sensibilizzazione interne focalizzate sull'*eco-driving* e sulle buone pratiche di mobilità sostenibile.

L'adozione sinergica di queste misure concrete testimonia l'impegno sistematico dell'azienda nel mitigare il proprio impatto ambientale, orientando la gestione operativa quotidiana verso gli obiettivi globali di neutralità climatica.

CONSUMO DI CARBURANTE (espresso in litri)

	2023	2024	2025
BENZINA (l)	**7.249**	**6.419**	**5.520**
GASOLIO (l)	**1.683**	**1.606**	**1.605**
TOTALE (l)	**8.932**	**8.025**	**7.125**



Al fine di garantire la massima accuratezza, trasparenza e tracciabilità della rendicontazione, Tualba adotta un approccio di calcolo rigoroso e puntuale. Il quantitativo di carburante consumato è stato ottenuto analizzando i dati estratti dalle fatture delle carte carburante aziendali, successivamente elaborati tramite fogli di calcolo per determinare i litri esatti utilizzati da ciascun veicolo.

Nel triennio 2023-2025, i consumi complessivi della flotta sono costantemente diminuiti, passando da 8.932 a **7.125 litri** (–20,2%).

La contrazione principale interessa la **benzina**, che registra un calo del 23,9% (da 7.249 a 5.520 litri) grazie all'inserimento in flotta di mezzi ibridi e plug-in a maggiore efficienza chilometrica. Il consumo di **gasolio** si stabilizza invece a **1.605 litri**, con una flessione del 4,6% rispetto al 2023.

Questa tendenza virtuosa, che ha visto un'ulteriore riduzione dell'11,2% solo nell'ultimo anno, rappresenta il fattore determinante per il parallelo abbattimento delle emissioni Scope 1 di Tualba.

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 2025 le emissioni indirette di gas serra (Scope 2) ammontano a **1,38 tCO_2e**.
- Per il triennio 2023-2025 le emissioni indirette di gas serra (Scope 2) ammontano a **4,59 tCO_2e**.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	2023	2024	2025
Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili	MWh	21,28	19,63	22,01
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili	tCO_2e	0,00	0,00	0,00
Consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili	MWh	0,00	0,00	0,00
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili	tCO_2e	0,00	0,00	0,00
Consumo di energia termica	MWh	23,08	20,12	18,52
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia termica	tCO_2e	1,72	1,50	1,38
Totale consumo di energia	**MWh**	**44,36**	**39,75**	**40,52**
Totale emissioni indirette di gas serra (Scope 2)	**tCO_2e**	**1,72**	**1,50**	**1,38**
Intensità energetica (su mq 520)	MWh/mq	0,09	0,08	0,08

	2023	2024	2025
SUPERFICIE UFFICI TUALBA	**mq 520**	**mq 520**	**mq 520**

Totale mq calpestabili: 480,80. Totale mq commerciali circa 520.

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

Al fine di garantire la trasparenza dei dati esposti nella tabella *"Energia Consumata all'Interno dell'Organizzazione"*, si specificano di seguito i criteri di rendicontazione, le fonti e i fattori di emissione applicati per ciascuna voce:

- **Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili**: i dati volumetrici derivano direttamente dalle fatture del fornitore *Gruppo Vivi*, il quale garantisce una fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili certificate.
- **Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili**: le emissioni per questa fonte sono considerate pari a zero in quanto l'approvvigionamento proviene interamente da processi generativi che non rilasciano gas a effetto serra nell'atmosfera.
- **Consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili**: tale voce risulta pari a zero per l'intero triennio di rendicontazione, in virtù dei contratti di fornitura totalmente "green" sottoscritti dall'azienda.
- **Emissioni indirette di gas serra (Scope 2) per consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili**: il valore associato è nullo (pari a zero), poiché i contratti in essere con il fornitore Gruppo Vivi azzerano l'acquisto di energia elettrica da fonti tradizionali e non rinnovabili.
- **Consumo di energia termica: s**ono i consumi relativi alle fonti di energia termica immessa in rete indicati direttamente 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, al consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili e al 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.

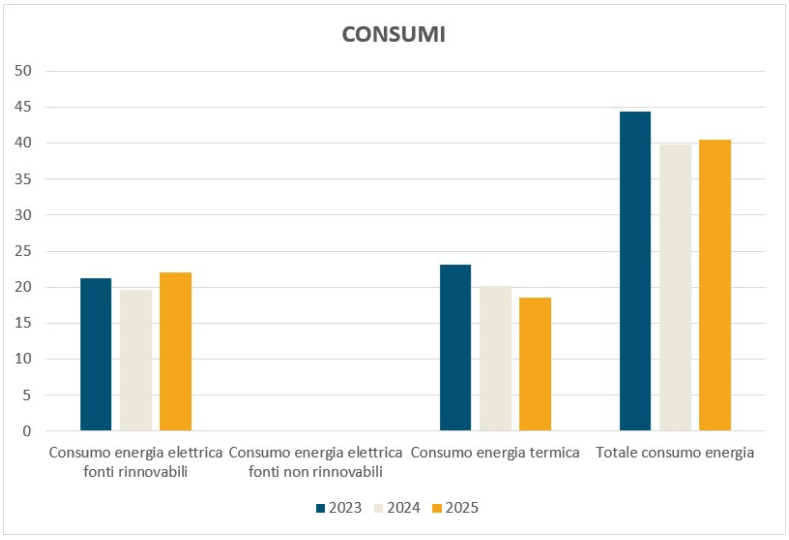
I dati sono stati estratti direttamente dalle fatture emesse dai fornitori di energia elettrica di Tualba. Successivamente, le informazioni sono state aggregate e categorizzate tramite fogli di calcolo per determinare i consumi energetici complessivi e le relative emissioni di gas a effetto serra (GHG), secondo quanto esposto dettagliatamente nella tabella *"Energia Consumata all'Interno dell'Organizzazione"*.

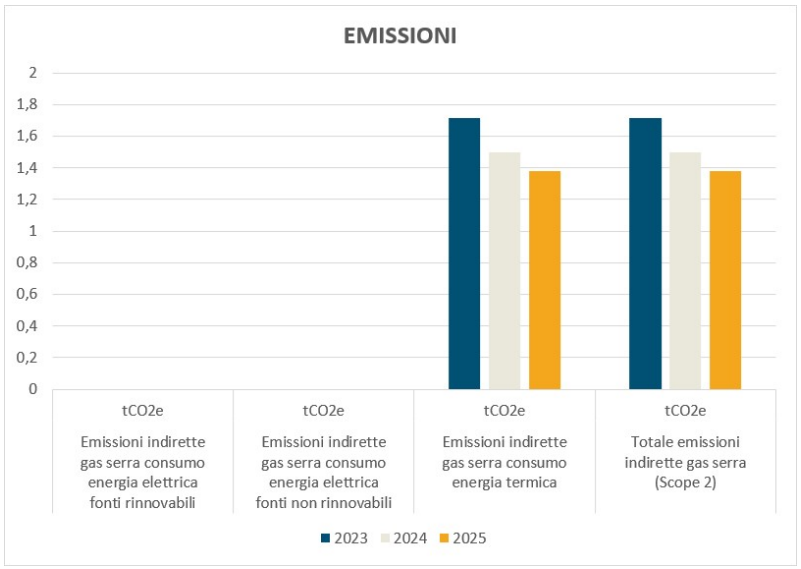
VALUTAZIONE DEI DATI DELLA TABELLA "ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE"

I dati evidenziano la transizione ecologica di Tualba. I consumi elettrici aziendali provengono interamente da fonti rinnovabili (pari a **22,01 MWh** nel 2025).

Il consumo termico (teleriscaldamento) mostra una tendenza in costante calo nel triennio, flettendo da 23,08 MWh a **18,52 MWh** (–19,8%). Questa contrazione ha permesso di ridurre l'impronta carbonica complessiva dell'organizzazione, con le emissioni totali Scope 2 scese da 1,72 a **1,38 tCO_2e** (–19,8%).

Il consumo energetico totale si attesta a 40,52 MWh nel 2025, riflettendo la stabilità dell'intensità energetica, che si consolida al valore ottimale di **0,08 MWh/mq** negli ultimi due anni, a conferma della corretta gestione della sede di 520 mq.





4.4 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.

Metodologia	Energia elettrica	Energia termica
Market-based	0,00 tCO_2e/MWh	0,074 tCO_2/MWh
Location-based	0,415 tCO_2/MWh	0,30 tCO_2/MWh

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** il fattore di emissione di CO_2 incluso nel calcolo è pari a zero (**0,00 tCO2e/MWh)** poiché il fornitore (Gruppo Vivi) fornisce energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili.
- 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 tCO_2/kWh** proposto nel 2018 da ENEA (Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile).

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

	Unità di misura	2023	2024	2025
CONSUMO ENERGIA ELETTRICA	MWh	**21,28**	**19,63**	**22,01**
F.E. MARKET BASED	tCO_2e	0,00	0,00	0,00
F.E. LOCATION BASED	tCO_2e	9,45	8,15	9,13

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	2023	2024	2025
CONSUMO ENERGIA TERMICA (Teleriscaldamento)	MWh	**23,08**	**20,12**	**18,52**
F.E. MARKET BASED	tCO_2e	1,72	1,50	1,38
F.E. LOCATION BASED	tCO_2e	6,92	6,03	5,56

F.E. = Fattore di Emissione

4.5 Risorse idriche

	2023	2024	2025	
Acqua prelevata dall'acquedotto comunale	m^3 130 MLIT 0,130	m^3 87 MLIT 0,087	m^3 110 MLIT 0,110	**Tot. MLIT 0,327**

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, nel triennio 2023-2025, è stato monitorato attraverso la consultazione dei dati forniti dall'amministrazione condominiale nel prospetto di Consuntivo Spese.

Nel 2025, il consumo si è attestato a 110 m^3, registrando un aumento di 23 m^3 rispetto all'anno precedente (2024). L'incremento del consumo idrico nel 2025 è stato analizzato internamente, attribuendolo a un maggiore utilizzo per attività di pulizia straordinarie degli uffici.

In occasione della Giornata Mondiale dell'Acqua (che ci celebra il 22 marzo di ogni anno) Tualba condivide con il proprio personale dispense di sensibilizzazione per promuovere un utilizzo più virtuoso dell'acqua.

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.

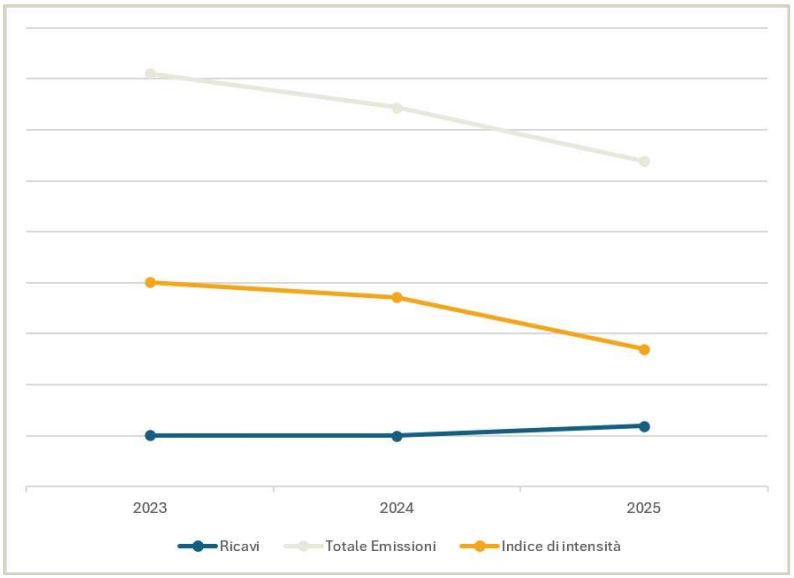
Un indicatore chiave per valutare il disaccoppiamento è l'**indice di intensità**, calcolato come il rapporto tra le pressioni ambientali (come le emissioni di gas serra) e un fattore determinante economico (come i ricavi). **Un indice di intensità decrescente suggerisce un percorso di disaccoppiamento.**

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.

	2023	2024	2025
Ricavi (mln €)	**2,02**	**2,00**	**2,37**
Emissioni di GHG Scope 1 (T CO_2e)	14,49	13,38	11,39
Emissioni indirette di gas serra Scope 2 (T CO_2e)	1,72	1,50	1,38
Totale emissioni (T CO_2e)	**16,21**	**14,88**	**12,77**
Indice di intensità (T CO_2e / mln €)	**8,03**	**7,43**	**5,39**



I dati del triennio evidenziano un'eccellente evoluzione della performance ambientale di Tualba, segnando il passaggio a un **disaccoppiamento assoluto** tra performance economica e impatto carbonico.

A fronte di una decisa crescita del fatturato nel 2025 (pari a **2,37 milioni di euro**), le emissioni complessive (Scope 1 e Scope 2) sono ulteriormente diminuite, scendendo a **12,77 t CO_2e**. Di conseguenza, l'indice di intensità carbonica ha registrato una forte contrazione, calando da 8,03 nel 2023 all'ottimale valore di **5,39 t CO_2e /mln €** nel 2025.

Questa tendenza dimostra che l'azienda è riuscita a espandere il proprio business riducendo contemporaneamente la propria impronta ambientale, a conferma di una superiore efficienza operativa e strutturale.

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 dell'anidride carbonica 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 2025 Tualba ha piantato 20 alberi, portando così la "propria" foresta da 99 a 119 piante.



INVESTIMENTI PROGETTO TREEDOM

Anno	Importo in €	Nr. alberi
2022	**675,50**	**29**
2023	**764,99**	**50**
2024	**499,00**	**20**
2025	**499,00**	**20**
Totale	**2388,49**	**119**

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

Tualba 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 Gestione dei 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 **batterie 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 economia 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

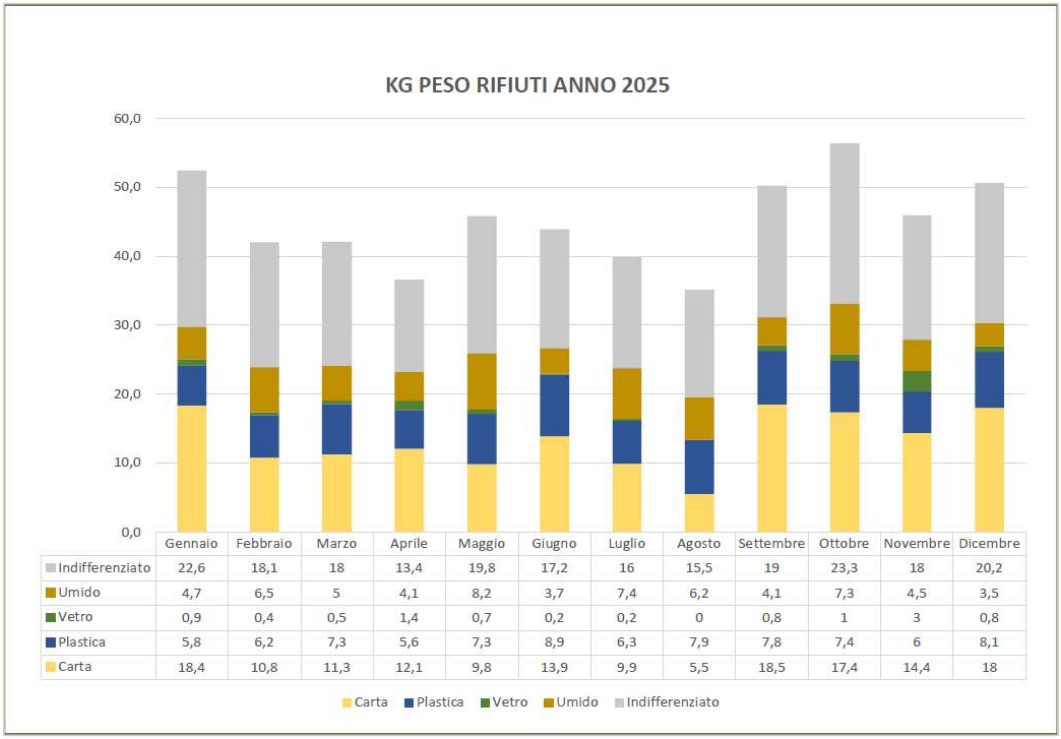
Tualba si impegna a continuare a migliorare le sue performance ambientali e a contribuire a un futuro più sostenibile. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha adottato diverse misure di sensibilizzazione del personale sul riciclo, tra cui la fornitura di un vademecum per la corretta gestione dei 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	22,6	18,1	18	13,4	19,8	17,2	16	15,5	19	23,3	18	20,2
Umido	4,7	6,5	5	4,1	8,2	3,7	7,4	6,2	4,1	7,3	4,5	3,5
Vetro	0,9	0,4	0,5	1,4	0,7	0,2	0,2	0	0,8	1	3	0,8
Plastica	5,8	6,2	7,3	5,6	7,3	8,9	6,3	7,9	7,8	7,4	6	8,1
Carta	18,4	10,8	11,3	12,1	9,8	13,9	9,9	5,5	18,5	17,4	14,4	18

PESO RIFIUTI AZIENDALI (2023-2025)

Anno	Peso (tonnellate)
2023	**0,64**
2024	**0,53**
2025	**0,54**
Totale	**1,71**

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 la formazione.

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.

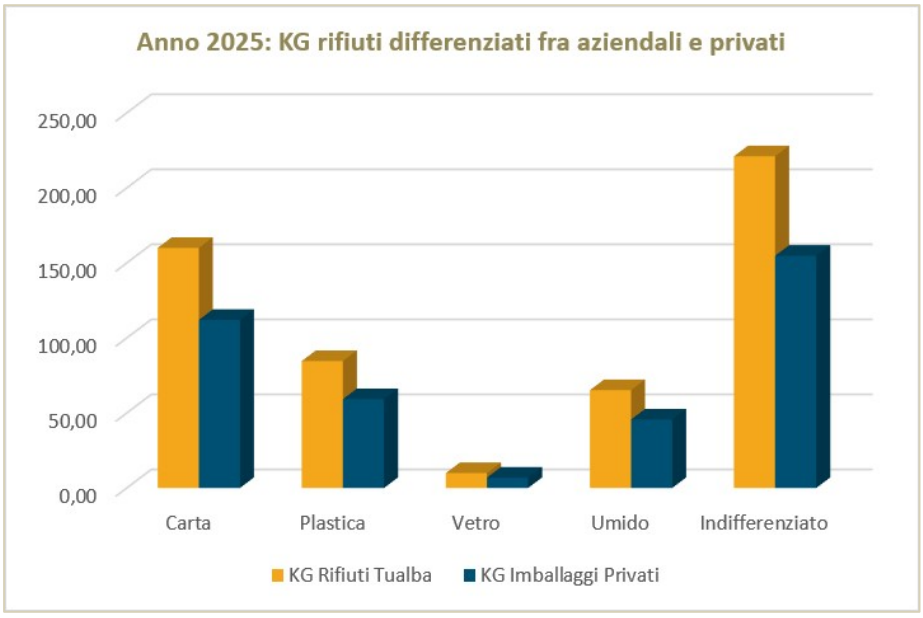
- RIFIUTI DI CARATTERE PERSONALE

Tualba consente ai dipendenti di ricevere pacchi personali in sede, considerandolo un servizio di welfare per la conciliazione vita-lavoro e facendosi carico dello smaltimento differenziato degli imballaggi. **I collaboratori sono responsabili del corretto conferimento dei materiali per massimizzare il riciclo.**

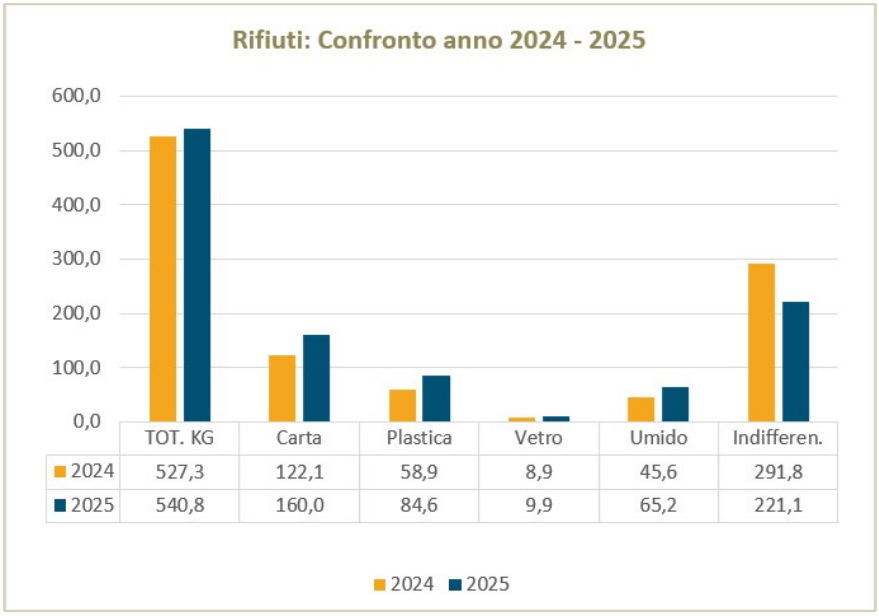
Data la natura dematerializzata dell'attività core (consulenza informatica e bancaria), l'azienda non gestisce linee di produzione o magazzini. I rifiuti da imballaggio strettamente produttivi sono quindi marginali (carta e toner). Di conseguenza, un'analisi logico-deduttiva e un campionamento statistico dei flussi in ingresso evidenziano che la quasi totalità del materiale cellulosico e plastico gestito deriva dagli ordini privati del personale. Tale quota è stimata prudenzialmente intorno al **70% del volume complessivo dei rifiuti da imballaggio**, parametro monitorato per valutare l'impatto ambientale di questa misura di welfare.

Rifiuti differenziati fra aziendali e privati anno 2025

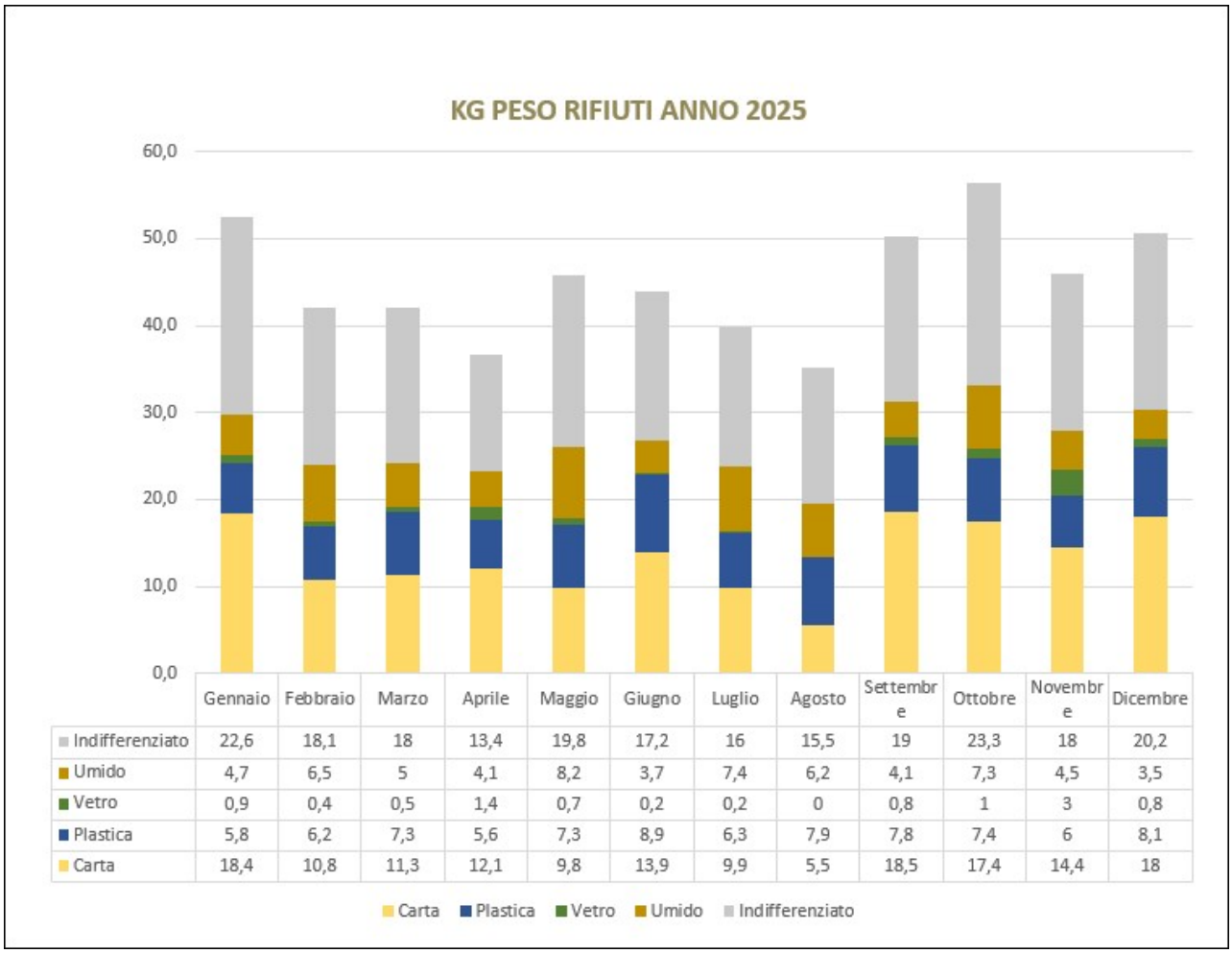
Tipologia	Carta	Plastica	Vetro	Umido	Indifferenziato
KG Rifiuti Tualba	160,00	84,60	9,90	65,20	221,10
KG Imballaggi Privati	112,00	59,22	6,93	45,64	154,77



■ GESTIONE E RENDICONTAZIONE DEI RIFIUTI URBANI (2024-2025)



	TOT. KG	Carta	Plastica	Vetro	Umido	Indifferen.
2024	527,3	122,1	58,9	8,9	45,6	291,8
2025	540,8	160,0	84,6	9,9	65,2	221,1



	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Indifferenziato	22,6	18,1	18	13,4	19,8	17,2	16	15,5	19	23,3	18	20,2
Umido	4,7	6,5	5	4,1	8,2	3,7	7,4	6,2	4,1	7,3	4,5	3,5
Vetro	0,9	0,4	0,5	1,4	0,7	0,2	0,2	0	0,8	1	3	0,8
Plastica	5,8	6,2	7,3	5,6	7,3	8,9	6,3	7,9	7,8	7,4	6	8,1
Carta	18,4	10,8	11,3	12,1	9,8	13,9	9,9	5,5	18,5	17,4	14,4	18

Nel corso del 2025, la produzione complessiva di rifiuti urbani presso la sede di Tualba ha registrato una tendenza di sostanziale stabilità, attestandosi a **540,8 kg** rispetto ai 527,3 kg dell'anno precedente (+2,6%).

Il dato di maggior rilievo in ottica ESG riguarda l'efficacia delle politiche di sensibilizzazione interna, che hanno generato una profonda e positiva trasformazione qualitativa dei flussi.

L'analisi delle singole frazioni evidenzia un netto incremento della raccolta differenziata, trainato principalmente dai materiali riciclabili:

- **Carta e cartone:** registrano la crescita volumetrica principale raggiungendo **160,0 kg** (+31% rispetto al 2024), un andamento in linea con l'impatto degli imballaggi commerciali.
- **Plastica e Frazione Organica:** mostrano aumenti significativi, attestandosi rispettivamente a **84,6 kg** (+43,6%) e **65,2 kg** (+43%).
- **Vetro:** si conferma una quota marginale e stabile a **9,9 kg**.

Il successo di questo approccio virtuoso è sintetizzato dal drastico crollo del **Secco Indifferenziato**, diminuito di ben **70,7 kg** (passando da 291,8 kg a 221,1 kg, pari a un -24,2%). Grazie a questa decisa contrazione del rifiuto non riciclabile, nel 2025 Tualba ha raggiunto un tasso di raccolta differenziata complessivo del **59,1%**.

L'andamento mensile riflette fedelmente la presenza del personale in ufficio e i flussi legati alle attività istituzionali. Il picco minimo si registra ad agosto (35,1 kg totali) in concomitanza con le ferie estive. Al contrario, il picco massimo si concentra a ottobre (56,4 kg): a incidere sui volumi, oltre alla piena ripresa operativa, è l'avvio della pianificazione logistica natalizia, che comporta la ricezione e il disimballaggio dei gadget per i clienti e dei regali per i dipendenti.



4.8 Politica ambientale

La visione di Tualba trova la sua espressione formale nella nostra **Politica ambientale** (Rev. 19 12-2023**)**: un impegno strutturato che definisce le linee guida, per 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.

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 batterie 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.



5 // VALORE ALLE PERSONE

5.1 La cultura aziendale

5.2 Dati sull'occupazione

5.3 Flussi assunzioni e analisi turnover

5.4 Flussi cessazioni e analisi turnover

5.5 Inclusione e diversità

5.6 Welfare e benefit aziendali

5.7 Salute e sicurezza sul lavoro

5.8 Formazione e sviluppo

5.1 La cultura aziendale

Tualba riconosce che il benessere e lo sviluppo professionale dei dipendenti non sono semplici benefici accessori, ma pezzi fondamentali di un puzzle: tasselli che non possono mancare per comporre l'immagine di un'azienda sana, solida e orientata al futuro. Solo attraverso l'incastro perfetto tra valorizzazione del talento e serenità personale si riesce a completare il disegno della nostra identità aziendale.

Investendo in formazione personalizzata, premi di gruppo e individuali, e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, l'azienda ha registrato negli ultimi tre anni un aumento della soddisfazione interna e una partecipazione entusiasta ai percorsi formativi. Questa attenzione si traduce in una motivazione che va oltre il semplice compito operativo: ogni collaboratore sente di essere un tassello vitale e riconosciuto, contribuendo con la propria unicità a una produttività armoniosa e sostenibile.

5.2 Dati sull'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	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
Uomini	**16**	73%	**16**	73%	**17**	74%
Donne	**6**	27%	**6**	27%	**6**	26%

La composizione del personale di Tualba nel triennio 2023-2025 riflette una struttura solida e una visione di lungo periodo.

La stabilità del numero complessivo dei dipendenti, che nel 2025 si attesta a **23 professionisti**, è il risultato di una combinazione di fattori legati alla capacità dell'azienda di trattenere i propri talenti. In un mercato del lavoro come quello dell'Information Technology, spesso caratterizzato da un elevato turnover, mantenere una squadra costante e coesa è la prova che ogni tassello del nostro puzzle ha trovato la propria collocazione ideale, sentendosi parte integrante di un progetto comune.

L'analisi evidenzia una presenza femminile del **26%**, composta da **6 professioniste** su un totale di **17 uomini**. Sebbene il settore tecnologico sia storicamente a prevalenza maschile, Tualba si impegna attivamente per garantire un ambiente inclusivo dove il merito e le competenze siano gli unici criteri di crescita.

Il fatto che l'organico rimanga solido e stabile nel tempo non indica un'assenza di dinamismo, bensì una scelta di fedeltà reciproca tra azienda e collaboratore. Questa continuità occupazionale permette di:

- **Consolidare il Know-how:** proteggere e accrescere le competenze tecniche interne.
- **Garantire Qualità:** assicurare ai clienti una continuità relazionale e operativa d'eccellenza.
- **Rafforzare il Clima:** nutrire un ambiente basato sulla fiducia e sulla collaborazione spontanea tra colleghi.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
LAUREA	**2**	**8%**	**1**	**5%**	**1**	**4%**
Uomini	2	8%	1	5%	1	4%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
DIPLOMA	**19**	**87%**	**20**	**90%**	**21**	**92%**
Uomini	14	64%	15	67%	16	70%
Donne	5	23%	5	23%	5	22%
LICENZA MEDIA	**1**	**5%**	**1**	**5%**	**1**	**4%**
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	5%	1	5%	1	4%

L'analisi dei titoli di studio dell'organico nel triennio evidenzia una prevalenza media di profili diplomati, che rappresentano il **90%** del personale, seguiti dai laureati (**6%**). Il restante **4%** è costituito da personale con licenza media, dedicato alle mansioni di igiene e decoro dei locali aziendali.

Per Tualba, il titolo di studio non rappresenta un criterio discriminante in fase di selezione. La politica di assunzione dell'azienda mira a individuare candidati che possiedano forti attitudini personali e un alto potenziale di crescita professionale. Il nostro approccio alla valorizzazione del personale si basa su:

- **Investimento in Formazione**: Tualba si impegna a colmare eventuali lacune nelle competenze tecniche attraverso percorsi di formazione interna continua, permettendo ai collaboratori di raggiungere gli standard specialistici richiesti dal mercato ICT.
- **Priorità al Potenziale Umano**: Prediligiamo profili che dimostrino proattività, capacità di apprendimento e una forte condivisione dei valori aziendali, indipendentemente dal percorso accademico pregresso.
- **Professionalità e Ruoli**: Ogni collaboratore è inserito in un ruolo specifico e coerente con le proprie mansioni; l'azienda garantisce che ogni attività, da quella consulenziale a quella di supporto logistico e pulizia, sia svolta con dignità e nel pieno rispetto dei diritti del lavoratore.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**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	**21**	**95%**	**21**	**95%**	**22**	**96%**
Uomini	16	72%	16	72%	17	74%
Donne	5	23%	5	23%	5	22%
OPERAI	**1**	**5%**	**1**	**5%**	**1**	**4%**
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	5%	1	5%	1	4%

L'analisi dell'inquadramento contrattuale nel triennio 2023-2025 conferma la natura specialistica di Tualba, caratterizzata da un'organizzazione snella e focalizzata sulle competenze consulenziali.

Il cuore pulsante dell'azienda è costituito da Impiegati e Quadri, che rappresentano mediamente il **96% dell'organico**. Questa concentrazione riflette un modello di business basato sull'alta professionalità e sulla gestione diretta dei progetti ICT. Nel 2025, la squadra ha visto un ulteriore consolidamento, raggiungendo le **22** unità in questa categoria (17 uomini e 5 donne).

La scelta di una governance operativa si riflette nell'assenza di figure dirigenziali formali; in Tualba, le funzioni di guida e strategia sono esercitate direttamente dall'Amministratore Unico e dai Quadri, garantendo rapidità decisionale e vicinanza alle esigenze dei clienti. La componente operaia è invece rappresentata da un'unica unità femminile, dedicata alla cura della sede.

Nonostante il leggero incremento del numero totale di dipendenti (passati da 22 a 23 nel 2025), la distribuzione proporzionale tra le categorie è rimasta pressoché invariata. La ripartizione di genere all'interno dell'area impiegatizia mostra una prevalenza maschile costante, coerente con le caratteristiche demografiche del settore della consulenza informatica, pur mantenendo una solida base di competenze femminili che contribuiscono alla diversità operativa del team.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CONTRATTI PRINCIPALI	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
APPRENDISTATO FULL TIME	**2**	**9%**	**2**	**9%**	**0**	**0%**
Uomini	2	9%	2	9%	0	0%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
APPRENDISTATO PART TIME	**0**	**0%**	**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	**16**	**73%**	**15**	**68%**	**18**	**79%**
Uomini	14	64%	13	59%	16	70%
Donne	2	9%	2	9%	2	9%
TEMPO INDETERMINATO PART TIME	**4**	**18%**	**5**	**23%**	**5**	**21%**
Uomini	0	0%	1	5%	1	4%
Donne	4	18%	4	18%	4	17%

La politica di gestione delle risorse umane di Tualba è orientata alla creazione di rapporti di lavoro duraturi e di qualità. L'analisi del triennio 2023-2025 evidenzia una strategia chiara: investire sulla continuità per generare valore.

Il dato più significativo del 2025 è il raggiungimento del **100% di contratti a tempo indeterminato** (tra Full-Time e Part-Time). Questo traguardo conferma la volontà dell'azienda di offrire massima sicurezza ai propri dipendenti, trasformando il lavoro in un progetto di vita condiviso. La scomparsa dei contratti di apprendistato nel 2025 non indica un disimpegno verso i giovani, ma testimonia il successo del percorso formativo: i profili inseriti negli anni precedenti sono stati pienamente stabilizzati all'interno dell'organico.

Tualba risponde concretamente alle esigenze individuali promuovendo una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla fiducia:

- **Part-Time**: Scelto dal **21% dei dipendenti** nel 2025 (prevalentemente dalla componente femminile), è uno strumento fondamentale per favorire la conciliazione tra vita professionale e privata.
- **Smart Working**: L'adesione totale del personale al lavoro agile dimostra l'efficacia di un modello organizzativo moderno, capace di abbattere le barriere fisiche e migliorare il benessere dei collaboratori senza compromettere l'efficienza dei servizi.

Tutti i dipendenti di Tualba sono tutelati dal C.C.N.L. Terziario – Confcommercio (dal 01/04/2015) testo unico vigente 26/09/2017, che garantisce standard normativi e retributivi certi, rappresentando la base solida su cui si innesta il sistema di welfare e i premi incentivanti dell'azienda.

COLLABORATORI SUDDIVISI PER CONTRATTI SECONDARI	2023		2024		2025	
Numero collaboratori esterni	3	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	3	100%	3	100%	3	100%
Uomini	3	100%	3	100%	3	100%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%

Per mantenere l'elevato standard qualitativo che la caratterizza, Tualba integra il proprio organico con un nucleo selezionato di professionisti esterni. L'analisi del triennio 2023-2025 conferma una strategia basata sulla continuità: l'azienda si affida esclusivamente a pochi lavoratori autonomi di comprovata esperienza e fiducia, evitando il ricorso a forme di lavoro interinale o contratti a progetto precari.

Questi professionisti, considerati parte integrante della supply chain del valore, garantiscono competenze verticali in ambiti dove la conformità e la specializzazione sono requisiti imprescindibili. La scelta di collaborazioni durature con figure referenziate permette a Tualba di assicurare ai propri clienti stabilità operativa e una profonda conoscenza dei processi aziendali.

Le collaborazioni attive riguardano aree ad alto valore aggiunto:

- **Data Protection Officer (DPO)**: Presidia la protezione dei dati personali e garantisce il costante allineamento al GDPR, una funzione vitale per la fiducia dei nostri stakeholder.

- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**: Sovrintende alla sicurezza sul lavoro e alla corretta gestione dei rischi (DVR), tutelando la salute di tutto il personale.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
Residenti in provincia di Piacenza	**19**	**85%**	**18**	**81%**	**19**	**83%**
Uomini	14	62%	13	58%	14	61%
Donne	5	23%	5	23%	5	22%
Residenti in provincia di Lodi	**2**	**10%**	**3**	**14%**	**3**	**13%**
Uomini	1	5%	2	9%	2	9%
Donne	1	5%	1	5%	1	4%
Residenti in provincia di Cremona	**1**	**5%**	**1**	**5%**	**1**	**4%**
Uomini	1	5%	1	5%	1	4%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%

Tualba conferma un forte legame con le comunità locali: **l'83% dei dipendenti risiede nella provincia di Piacenza**, mentre la restante parte dell'organico vive nelle limitrofe province di Lodi e Cremona. Questa prossimità geografica favorisce il benessere dei collaboratori e riduce l'impatto ambientale legato agli spostamenti casa-lavoro.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER FASCIA DI ETÀ	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
<31	**4**	**19%**	**3**	**14%**	**2**	**9%**
Uomini	3	14%	3	14%	2	9%
Donne	1	5%	0	0%	0	0%
31-40	**9**	**40%**	**10**	**45%**	**11**	**47%**
Uomini	8	35%	8	36%	9	38%
Donne	1	5%	2	9%	2	9%
41-50	**5**	**23%**	**5**	**23%**	**5**	**22%**
Uomini	3	14%	3	14%	3	13%
Donne	2	9%	2	9%	2	9%
>50	**4**	**18%**	**4**	**18%**	**5**	**22%**
Uomini	2	9%	2	9%	3	13%
Donne	2	9%	2	%	2	9%

L'analisi del triennio 2023-2025 delinea il profilo di un'azienda dinamica e generazionalmente equilibrata. Il cuore pulsante dell'organico è rappresentato dalla **fascia 31-40 anni**, che ha registrato una crescita costante fino a costituire il **47% della forza lavoro nel 2025**.

Questa distribuzione demografica permette a Tualba di beneficiare di un mix strategico di competenze:

- **Innovazione e Futuro**: La presenza di profili under 31 assicura il costante apporto di nuove energie e familiarità con le tecnologie emergenti.
- **Solidità ed Expertise**: Il significativo presidio delle fasce intermedie e senior (dai 41 agli oltre 50 anni, che insieme coprono il 44% dell'organico) garantisce quella stabilità e quel know-how tecnico necessari per la gestione di progetti complessi e per il tutoraggio dei profili più giovani.

Tale pluralità generazionale favorisce un ambiente di apprendimento trasversale, dove l'esperienza dei dipendenti senior si fonde con il dinamismo dei nuovi talenti, traducendosi in una crescita professionale condivisa e in una maggiore resilienza operativa.

5.3 Flussi assunzioni e analisi turnover

ASSUNZIONI	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	22	100%	22	100%	23	100%
NUMERO DI ASSUNZIONI	0	0%	1	5%	1	4%

TURNOVER IN ENTRATA	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	22	100%	22	100%	23	100%
<31	0	0%	0	0%	0	0%
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
31-40	0	0%	1	5%	0	0%
Uomini	0	0%	1	5%	0	0%
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%	1	4%
Uomini	0	0%	0	0%	1	4%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%

La strategia di Tualba nel triennio 2023-2025 è stata caratterizzata da una gestione prudente e mirata dei flussi in entrata, privilegiando il consolidamento del gruppo esistente rispetto a un’espansione numerica indiscriminata.

L'analisi evidenzia un tasso di turnover in entrata contenuto, con l'inserimento di un'unica risorsa per anno nel 2024 e nel 2025. Questa dinamica non riflette una stasi, bensì una precisa volontà aziendale di ottimizzare le risorse umane e di integrare nuovi profili solo laddove portino un valore aggiunto specifico e funzionale agli obiettivi di lungo periodo.

Nel 2024, Tualba ha proceduto all'inserimento di una risorsa appartenente alle categorie protette, garantendo la piena ottemperanza agli obblighi di legge in materia di collocamento mirato. Tale assunzione conferma l'attenzione dell'azienda verso un ambiente di lavoro inclusivo, assicurando il rispetto degli standard di responsabilità sociale e l'integrazione di profili diversificati all'interno della struttura operativa.

L'assunzione effettuata nel 2025 è stata finalizzata al consolidamento dell'area di consulenza core. L'inserimento di un profilo senior con specifica esperienza in ambito bancario ha permesso di potenziare la capacità di risposta di Tualba verso i propri clienti, apportando competenze tecniche consolidate necessarie per la gestione di procedure e analisi funzionali ad alta complessità.

5.4 Flussi cessazioni e analisi turnover

CESSAZIONI	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	22	100%	22	100%	23	100%
NUMERO DI CESSAZIONI	3	15%	1	5%	0	0%

TURNOVER IN USCITA	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	22	100%	22	100%	23	100%
<31	1	5%	0	0%	0	0%
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	5%	0	0%	0	0%
31-40	1	5%	1	5%	0	0%
Uomini	1	5%	1	5%	0	0%
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	1	5%	0	0%	0	0%
Uomini	1	5%	0	0%	0	0%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%

Nelle annualità 2023 e 2024, le cessazioni registrate (3 unità nel 2023 e 1 unità nel 2024) hanno risposto a dinamiche differenti, gestite dall'azienda con trasparenza e attenzione alla persona.

Pensionamenti e percorsi individuali (2023). Una delle uscite del 2023 è legata al naturale raggiungimento dei requisiti pensionistici di un collaboratore, a coronamento di un rapporto professionale duraturo. Parallelamente, si è registrata la dimissione volontaria di una risorsa under 31 (appartenente alle categorie protette) alla sua prima esperienza lavorativa, mossa dal desiderio di esplorare nuovi contesti professionali per arricchire il proprio curriculum.

Riposizionamento strategico (2023 e 2024). I restanti due casi sono stati riconducibili a una precisa scelta di focalizzazione commerciale. Tualba ha deciso di concentrare le proprie risorse su segmenti di mercato a più alto valore aggiunto, comportando un ridimensionamento dell'area commerciale tradizionale. L'azienda ha gestito questa transizione con senso di responsabilità, supportando i collaboratori in uscita e favorendo un passaggio positivo verso nuove opportunità lavorative.

Consolidamento dell'organico (2025). L'assenza di cessazioni nell'annualità 2025 riflette un momento di stabilizzazione del gruppo a seguito del riassetto degli anni precedenti. Questo dato indica una temporanea convergenza tra le esigenze aziendali e le aspettative dei collaboratori, permettendo una gestione fluida delle attività correnti. Tualba resta comunque consapevole della naturale dinamicità del mercato del lavoro ICT e continua a monitorare il benessere interno per garantire la continuità operativa e la qualità del servizio.

5.5 Inclusione e diversità

CATEGORIE PROTETTE	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	22	100%	22	100%	23	100%
CATEGORIA PROTETTA	1	5%	1	5%	1	4%
Uomini	0	0%	1	5%	1	4%
Donne	1	5%	0	0%	0	0%
Vedove e orfani	0	0%	0	0%	0	0%

Tualba riconosce il valore dell'inclusione sociale e garantisce la piena e scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dalla Legge 68/99 in materia di collocamento mirato. L'azienda considera il rispetto di tali normative non solo un adempimento burocratico, ma una parte integrante della propria responsabilità sociale d'impresa. L'analisi del triennio evidenzia il costante mantenimento della quota d'obbligo prevista per le categorie protette. Nello specifico:

- **Stabilità nel biennio 2023-2025**. L'organico ha visto la presenza costante di una risorsa dedicata, assicurando continuità ai processi aziendali e integrazione nel team.
- **Gestione del turnover (2024)**. A seguito delle dimissioni della risorsa precedentemente in forza (figura femminile), Tualba ha provveduto tempestivamente a un nuovo inserimento nel corso del 2024 (figura maschile). Questa reattività ha permesso di ripristinare immediatamente i requisiti di inclusione, confermando l'attenzione dell'azienda verso le pari opportunità e la solidità della propria struttura organizzativa.

Attraverso questo impegno, Tualba promuove un ambiente di lavoro equo, dove la professionalità e il contributo individuale vengono valorizzati in linea con i principi di integrità del Codice Etico aziendale.

5.6 Welfare e benefit aziendali

Tualba considera il benessere dei dipendenti un fattore determinante per un modello di business sano e resiliente. Il sistema di **welfare aziendale** non è inteso solo come supporto economico, ma come uno strumento strategico per favorire la conciliazione vita-lavoro, aumentare il potere d'acquisto e migliorare il clima organizzativo, contribuendo direttamente alla riduzione di turnover e assenteismo.

Di seguito viene illustrata l'evoluzione dei servizi e delle prestazioni erogate su iniziativa volontaria e unilaterale della società.

■ Anno 2023 e 2024 - Sostegno concreto alle famiglie

In occasione delle festività natalizie, Tualba ha scelto di offrire un supporto tangibile tramite buoni spesa Esselunga (250,00 € nel 2023 e 300,00 € nel 2024). L'iniziativa ha coinvolto il 68% dell'organico (tutto il personale ad esclusione dei soci) per un investimento totale di 8.250,00 €. Questo gesto riflette la convinzione che un ambiente di lavoro premiante sia la base per il successo a lungo termine.

■ Anno 2024 - Iniziative a supporto della genitorialità

A partire da settembre 2024, è stato introdotto un programma strutturato per celebrare la nascita dei figli dei collaboratori e fornire un aiuto concreto nelle fasi iniziali della genitorialità:

- **Contributo economico**: un bonus una tantum di 1.000,00 € lordi;
- **Gift Card**: buoni regalo da 300,00 € per l'acquisto di articoli per l'infanzia;
- **Simbolo di benvenuto**: l'omaggio di una pianta, metafora di crescita e nuovo inizio.

Siamo convinti che il sostegno alla genitorialità rappresenti un investimento prioritario per il benessere dei nostri dipendenti e per il consolidamento di un ambiente di lavoro inclusivo. Il nostro obiettivo è far sì che ogni collaboratore si senta accompagnato e valorizzato in una fase così straordinaria della propria vita, trasformando la cura della famiglia in un valore condiviso dall'intera organizzazione.

■ Anno 2025 - Potenziamento del potere d'acquisto e digitalizzazione

Il 2025 ha segnato un ulteriore passo avanti nell'impegno di Tualba verso il benessere dei propri collaboratori, con l'introduzione di misure strutturate per sostenere il reddito e la qualità della vita lavorativa:

- Introduzione dei **Buoni Pasto Elettronici**. Con l'obiettivo di offrire un supporto concreto alla quotidianità dei collaboratori, Tualba ha introdotto i buoni pasto elettronici tramite il circuito **Satispay**. L'iniziativa è rivolta al personale impiegatizio (sia full-time che part-time) con una prestazione giornaliera superiore alle cinque ore, inclusi i lavoratori in smart working.
  La scelta di una soluzione 100% digitale non è solo funzionale, ma riflette il nostro impegno ambientale eliminando l'utilizzo di carta e plastica.
  L'efficacia della misura è testimoniata dall'indagine interna di novembre 2025: i collaboratori hanno confermato un elevato indice di gradimento, dichiarandosi "pienamente soddisfatti" per la semplicità d'uso dell'interfaccia e per la crescente capillarità della rete di esercizi convenzionati.
  Visti gli ottimi riscontri e la piena soddisfazione espressa, Tualba ha confermato il mantenimento di tali misure anche per l'esercizio 2026.

- Distribuzione di **Buoni Acquisto Elettronici**. A novembre 2025, Tualba ha erogato al personale impiegatizio una misura straordinaria di fringe benefit tramite il circuito **Satispay**, massimizzando le soglie di esenzione fiscale previste dalla normativa vigente. La scelta di questo strumento è stata dettata dalla volontà di garantire al personale la massima libertà e flessibilità di utilizzo presso un'ampia rete di esercizi convenzionati. Nello specifico, è stato riconosciuto un valore di 2.000,00 Euro per i dipendenti impiegati con figli a carico e di 1.000,00 Euro per gli impiegati senza figli.

  È importante precisare che, per i collaboratori che già beneficiano dell'auto aziendale ad uso promiscuo, non si è proceduto all'erogazione dei buoni acquisto: avendo questi già saturato (o superato) la soglia di esenzione con il valore del benefit auto, un'ulteriore assegnazione avrebbe comportato l'applicazione di un'imposizione fiscale sull'intero importo, annullando il vantaggio economico del contributo. Questa strategia di gestione oculata conferma la volontà di Tualba di ottimizzare il potere d'acquisto reale delle famiglie, ponendo la cura del capitale umano al centro della nostra strategia di crescita.

■ Anno 2025 – Sviluppo e benessere professionale

A novembre 2025 Tualba introduce il servizio di **Counseling e Coaching Aziendale**, un'iniziativa volta a supportare il personale impiegatizio nella gestione delle dinamiche professionali e nel miglioramento del benessere lavorativo. Il servizio è stato attivato in via sperimentale per un anno (dal 03/11/2025 al 03/11/2026), ed è finalizzato a fornire strumenti e metodi per migliorare le performance individuali e il clima organizzativo.

L'azienda crede che questa iniziativa possa essere un valido strumento per il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori, contribuendo a un clima aziendale ancora più positivo e collaborativo.

Il servizio, affidato alla **Dott.ssa Manuela Randazzo** (psicologa, psicoterapeuta e già Consigliera di Fiducia COFI contro il mobbing), si focalizza sul "*qui e ora*" per gestire difficoltà professionali, conflitti o stress (counseling) e supporta lo sviluppo di competenze e il raggiungimento di obiettivi futuri di carriera (coaching). Non si tratta di psicoterapia clinica: il servizio esclude le questioni personali estranee all'ambito lavorativo; per queste ultime, lo specialista potrà solo suggerire percorsi esterni autonomi e privati.

Gli **obiettivi** principali del servizio sono:

- **supportare** la gestione delle dinamiche lavorative e ridurre lo stress professionale,
- **migliorare** la comunicazione interna ed esterna (colleghi, clienti, fornitori)
- **garantire** uno spazio protetto, sicuro e totalmente anonimo.

Il costo è interamente sostenuto da Tualba (con un monte ore iniziale di 50 ore, incrementabile in base all'utilizzo). La privacy è garantita dal segreto professionale: l'azienda monitora solo le ore totali ai fini della fatturazione, senza alcuna visibilità sugli accessi individuali.

■ Quadro sintetico delle agevolazioni e benefit

Oltre alle misure economiche e strutturali, Tualba estende il concetto di benefit a tutte le iniziative volte a promuovere il benessere organizzativo quotidiano. Si tratta di attenzioni concrete che, integrando le necessità operative con la cura del capitale umano, rappresentano pilastri fondamentali per coltivare un clima di lavoro positivo, sereno e stimolante:

- **Mobilità**: assegnazione dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo per il 43% dei dipendenti (nel 2025), ottimizzando gli spostamenti casa-lavoro;
- **Ricorrenze**: omaggi in occasione delle festività natalizie e pasquali per il 100% del personale, come segno di gratitudine e condivisione;
- **Work-life balance**: servizio di ricezione pacchi e missive personali presso la sede aziendale per tutto il personale, per agevolare la gestione delle commissioni private durante l'orario lavorativo.

CONGEDI PER MATERNITÀ E PATERNITÀ	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
CONGEDO PARENTALE	**1**	**5%**	**2**	**9%**	**2**	**9%**
Uomini	1	5%	2	9%	2	9%
Donne	0	0%	0	0%	0	0%
Rientro al termine del congedo	**1**	**100%**	**2**	**100%**	**2**	**100%**

Nel triennio 2023-2025, sono i dipendenti di sesso maschile ad aver 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.

5.7 Salute e 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.

A seguire la tabella dei giudizi di idoneità dalla sorveglianza sanitaria espressi per mansione:

GIUDIZI DI IDONEITÀ	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
Programmatori informatici e Impiegati amministrativi	**21**	**95%**	**21**	**95%**	**22**	**96%**
Uomini	16	72%	16	72%	17	74%
Donne	5	23%	5	23%	5	22%
Addetti alle pulizie	**1**	**4%**	**1**	**4%**	**1**	**4%**
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	4%	1	4%	1	4%
Numero visite dipendenti	**4**	**18%**	**6**	**27%**	**6**	**26%**
Visite PREASSUNTIVE a Programmatori Informatici e Impiegati Amministrativi	**0**	**0%**	**1**	**4%**	**2**	**9%**
Uomini	0	0%	1	4%	2	9%
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	**3**	**14%**	**5**	**23%**	**3**	**13%**
Uomini	0	0%	3	14%	1	4%
Donne	3	14%	2	9%	2	9%
Visite PERIODICHE ad Addetti alle pulizie	**1**	**4%**	**0**	**0%**	**1**	**4%**
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	4%	0	0%	1	4%

- **TOTALE VISITE PREASSUNTIVE NEL TRIENNIO: 3**
- **TOTALE VISITE PERIODICHE NEL TRIENNIO: 13**
- **TOTALE VISITE NEL TRIENNIO: 16**

Nel triennio **2023-2025**, Tualba ha effettuato un totale di **16 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 2023-2025.

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

INFORTUNI SUL LAVORO	2023	2024	2025
Numero dipendenti	22	22	23
Ore lavorate all'anno	35296	34644	35175
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 2023-2025:

- Nessun decesso (per infortuni sul lavoro)
- Nessun infortunio sul lavoro
- Nessuna malattia professionale

■ 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 2023-2025, 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	2023	2024	2025
Tipologia formazione	**Ore formazione**	**Ore formazione**	**Ore formazione**
Addetti alle emergenze antincendio	0	8	0
Addetti al primo soccorso	0	4	4
Rappresentante dei lavoratori	4	4	4
Preposto	0	8	0
Lavoratori	0	20	22
Totale	**4**	**44**	**30**

Nel triennio 2023-2025, **78** sono state le ore di formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

5.8 Formazione e sviluppo

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	2023	2024	2025
Numero dipendenti	**22**	**22**	**23**
ORE DI FORMAZIONE: sicurezza e salute sul lavoro (formazione obbligatoria)	4	48	30
ORE DI FORMAZIONE AREE CHIAVE: comunicazione, gestionale, lingue straniere (inglese), tecnologie digitali (Web/IT), privacy e sostenibilità	214	485	329
TOTALE ORE DI FORMAZIONE	**218**	**533**	**359**
ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE	**10**	**24**	**16**

- **Il numero totale di ore di formazione per il triennio 2023-2025 è: 1110**

L'andamento variabile delle ore di formazione dedicate alla sicurezza nel triennio (nello specifico 4 ore nel 2023, 48 ore nel 2024 e 30 ore nel 2025), 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 per 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.

ORE DI FORMAZIONE SUDDIVISE PER TIPOLOGIA NEL 2025

Comunicazione	28
Gestionale	76
Lingue straniere (inglese)	0
Tecnologie digitali (Web/IT)	14
Privacy	2
Sostenibilità	171
Sicurezza/Salute *(compreso di 38 ore del corso B.L.S.D.)*	68
TOTALE	**359**

Come evidenziato dalla tabella, nel 2025 Tualba ha investito significativamente nella crescita professionale dei propri dipendenti, erogando un totale di **359 ore di formazione**. Parallelamente all'aggiornamento obbligatorio in **Sicurezza e Salute sul Lavoro (30 ore)**, l'azienda ha proposto un ricco programma, sia in modalità online che in presenza, con docenti qualificati. Un'attenzione particolare è stata dedicata alla **Sostenibilità (171 ore)**, con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale basata sulla consapevolezza e sulla responsabilità di ciascun dipendente nel contribuire a un futuro più sostenibile.

■ Il Progetto B.L.S.D.: un impegno oltre gli obblighi di legge

In linea con la propria mission focalizzata sulla tutela della salute e sul benessere della comunità aziendale, Tualba ha promosso un importante percorso di cardio-protezione in collaborazione con l'associazione **Progetto Vita di Piacenza**.

Questo investimento extra-normativo ha trovato ampio spazio nel triennio:

- **Anno 2023:** sono state erogate **64 ore** (all'interno del monte ore formativo complessivo di 214 ore) per il corso *Esecutori B.L.S.D. non sanitari* (Basic Life Support & Defibrillation), registrando la partecipazione attiva del **67% del personale**.
- **Anno 2025:** in virtù della scadenza biennale dell'abilitazione (validità di 24 mesi), sono state dedicate **38 ore** (su un totale di 329 ore complessive) alle attività di *Retraining B.L.S.D.*, ai sensi del D.M. 18/03/2011, registrando la partecipazione attiva del **78% del personale**.

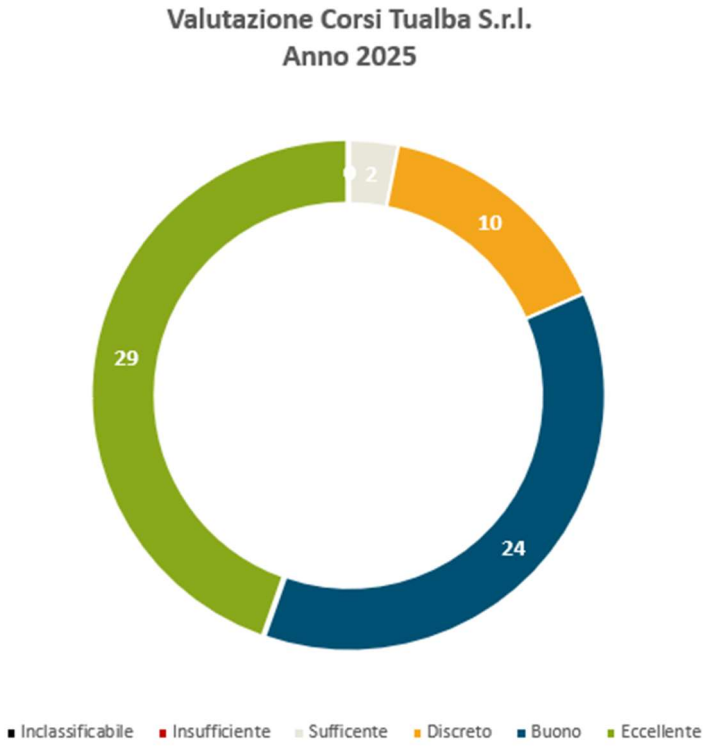
Il programma ha fornito ai partecipanti le competenze pratiche essenziali per intervenire tempestivamente in caso di arresto cardiaco, attraverso le manovre di rianimazione cardiopolmonare (RCP) e l'utilizzo del defibrillatore semiautomatico esterno (DAE), qualificando l'azienda come realtà attenta alla prevenzione e alla sicurezza collettiva.

FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE	2023		2024		2025	
Dipendenti uomini	73%		73%		74%	
Dipendenti donne	27%		27%		26%	
Ore formazione	218		533		359	
Uomini	157	72%	415	78%	288	80%
Donne	61	28%	118	22%	71	20%

Nel triennio 2023-2025, Tualba ha investito progressivamente nella formazione, raggiungendo il picco di 533 ore nel 2024. La ripartizione delle ore riflette sostanzialmente la composizione demografica dell'organico, caratterizzato da una prevalenza maschile. Nel corso del triennio si nota un incremento della quota di ore destinate alla componente maschile, passata dal 72% all'80% nel 2025, a fronte di un consolidamento dei percorsi tecnici e specialistici legati ai ruoli core aziendali. La componente femminile ha ricevuto il 20% delle ore totali nell'ultimo anno, garantendo continuità nell'aggiornamento delle competenze trasversali e amministrative.

La valutazione dei corsi

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.



La formazione libera

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	2023	2024	2025
Numero dipendenti	**22**	**22**	**23**
Ore di formazione con attestato (formazione esterna)	218	533	359
Ore di formazione senza attestato (autoformazione)	1160	901	823
Totale ore di formazione	**1378**	**1434**	**1182**
Ore di formazione per dipendente	63	65	51
Totale ore di formazione triennio	**3994**		

ORE DI FORMAZIONE LIBERA NEL TRIENNIO 2023-2025

2023	1160
2024	901
2025	823
TOTALE	**2884**

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	2023		2024		2025	
Numero dipendenti	**22**	**100%**	**22**	**100%**	**23**	**100%**
IMPIEGATI e QUADRI VALUTATI	**21**	**95%**	**21**	**95%**	**22**	**96%**
Uomini	16	72%	16	72%	17	74%
Donne	5	23%	5	23%	5	22%
OPERAI VALUTATI	**1**	**5%**	**1**	**5%**	**1**	**4%**
Uomini	0	0%	0	0%	0	0%
Donne	1	5%	1	5%	1	4%



tualba
Web e ICT Consulting



6 PRIVACY E CYBER SECURITY

6.1 Gestione dati e sicurezza

6.1 Gestione dati e sicurezza

Per Tualba, la protezione dei dati non è solo un obbligo normativo, ma un indicatore fondamentale della qualità del servizio. La nostra strategia garantisce l'integrità fisica delle infrastrutture e la protezione logica delle informazioni attraverso un'architettura rigorosa.

Sicurezza Fisica e Continuità Operativa

L'ambiente di lavoro della sede principale e della sede di emergenza è presidiato da una *Valutazione dei Rischi (DVR)* ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Per scenari critici, Tualba adotta un *Business Continuity Plan (BCP)* e un *Disaster Recovery Plan (DR)* con obiettivi ambiziosi: **RPO (Recovery Point Objective) = 0**. Nessuna tolleranza alla perdita dati. **RTO (Recovery Time Objective) = 120 minuti** per il ripristino dei servizi.

Governance Documentale e Standard Tecnici

Il patrimonio informativo è tutelato da una solida struttura allineata alla norma ISO/IEC 27001:2017:

- *Politica sulla Gestione Responsabile delle Informazioni (Rev. 01, 2025)*: È il pilastro strategico della governance digitale di Tualba. Questo documento quadro non si limita a definire le misure di sicurezza tecniche, ma stabilisce le linee guida per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità dei dati e dei servizi ICT.
- *Modello Organizzativo Privacy (Rev. 02, 2024)*: Documento per la gestione dei dati personali conforme al GDPR. Definisce le misure tecniche e le responsabilità aziendali per garantire sicurezza e protezione dei dati.
- *Protocolli Operativi*: Procedure volte a formalizzare l'impegno alla riservatezza e la gestione sicura degli asset aziendali. Includono accordi di riservatezza (NDA) con dipendenti e fornitori, regolamenti ICT e sistemi di Whistleblowing per la segnalazione di violazioni o incidenti informatici.
- *Vulnerability Assessment*: Test annuali eseguiti dalla società terza Adyda Srl. Le analisi hanno confermato livelli di sicurezza pienamente soddisfacenti, con il superamento di tutte le verifiche effettuate e zero vulnerabilità critiche rilevate.

Formazione e Fattore Umano

Consapevoli che l'errore umano è uno dei principali rischi informatici, investiamo costantemente nelle competenze del personale:

- *Cybersecurity*: Raggiunta una quota di partecipazione del 76% su moduli specialistici richiesti dai nostri partner del settore bancario. Il programma ha elevato la consapevolezza del team sulle procedure di difesa e protezione dei dati.
- *Figure di Garanzia*: La conformità è supervisionata dalla Dott.ssa Loredana Bossi (DPO qualificata UNI 11697:2017) e dall'Amministratore di Sistema.

Obiettivo 2026: Cultura della Difesa Digitale

Estenderemo i programmi in materia di sicurezza informatica al 100% dei collaboratori e consulenti. Il piano si focalizzerà su: tutela dell'anonimato, riconoscimento del phishing e prevenzione ransomware. L'efficacia sarà garantita da un test di valutazione finale per certificare il grado di consapevolezza raggiunto.

Attraverso questo ecosistema di protocolli, tecnologie e formazione continua, Tualba garantisce ai propri stakeholder un ambiente digitale solido e strutturato, dove la protezione del dato è il presupposto essenziale per un rapporto di fiducia duraturo e trasparente.



ADYDA
VISIONE | SICUREZZA | ANALISI

Rivergaro, 10 Dicembre 2025

Spett.le TUALBA
Att.ne Davide Bonfanti

In data 10 Dicembre 2025, 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 10/12/2026

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

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



7 RESPONSABILITÀ SOCIALE

7.1 Progetti e Solidarietà

7.2 Impatto sul territorio

7.3 Impegno Sostenibile

7.1 Progetti e Solidarietà

Il legame con il Territorio

Per Tualba, la responsabilità sociale non è un concetto astratto, ma un impegno quotidiano a sostegno della comunità locale. Crediamo fermamente che la solidarietà sia un motore capace di migliorare la qualità della vita e creare valore condiviso nel lungo termine, riducendo le distanze e promuovendo l'inclusione.

Dal 2020, Tualba ha scelto di offrire un supporto concreto e continuativo alle associazioni ***Oltre l'Autismo*** e ***Cooperativa Sociale San Giuseppe***. Il nostro contributo non è solo economico: mettiamo a disposizione le nostre competenze facendoci carico delle spese telefoniche e della gestione delle infrastrutture informatiche. In questo modo, permettiamo a queste importanti realtà di concentrare le proprie risorse sulla loro missione principale: **sostenere i ragazzi con disabilità e le loro famiglie attraverso percorsi terapeutici, informativi e socio-occupazionali**.

Negli ultimi tre anni, il nostro affiancamento all'associazione "*Oltre l'Autismo*" si è focalizzato su progetti ad alto impatto sociale:

- 2023 - "**BAG I LOVE PIACENZA**". Un'iniziativa che ha unito l'identità territoriale alla solidarietà. Attraverso la diffusione di borse iconiche dedicate alle bellezze piacentine, abbiamo contribuito a finanziare i servizi per i ragazzi con sindrome dello spettro autistico.

- 2024 - "**IL PULMINO DELLA FELICITÀ**". Abbiamo sostenuto la raccolta fondi per l'acquisto di due mezzi di trasporto, strumenti essenziali per garantire ai ragazzi la mobilità necessaria a raggiungere i luoghi di terapia, socializzazione e svago.

- 2025 - "**CASA DEL DOPO DI NOI**". Il progetto più ambizioso, volto alla costruzione di una "*Casa di Vita*". Un luogo dove i ragazzi possono intraprendere percorsi di autonomia guidati da educatori qualificati, mettendo a frutto i propri talenti in un ambiente aperto e integrato con il territorio.

In occasione della Pasqua, l'azienda unisce l'omaggio al personale a una donazione a favore di **AS.SO.FA.**, storica realtà piacentina che da oltre quarant'anni promuove l'inclusione sociale e l'autonomia delle persone con disabilità. Attraverso percorsi educativi, attività ricreative e il supporto costante alle famiglie, l'associazione opera per garantire a ogni individuo la possibilità di esprimere i propri talenti in un contesto di accoglienza e condivisione.

Gli importi erogati riflettono una crescita costante dell'impegno economico di Tualba a favore della comunità:

	2023	2024	2025
EROGAZIONI LIBERALI	**5.121**	**7.098**	**7.418**
TOTALE		**19.637**	

Tutti gli importi sono espressi in Euro.

INIZIATIVE BENEFICHE 2025		
ENTE	**IMPORTO**	**DESCRIZIONE**
Oltre l'Autismo/Cooperativa San Giuseppe	**6.283**	Contributo per progetto "***Casa del dopo di noi***", pagamento linee telefoniche e manodopera
AS.SO.FA	**500**	Erogazione liberale per uova di Pasqua solidali
ASSOCIAZIONE PROGETTO VITA	**635**	Erogazione liberale formazione B.L.S.D.
TOTALE	**7.418**	

Tutti gli importi sono espressi in Euro.

Nel 2025 Tualba ha erogato lo 0,31% dei propri ricavi per la solidarietà.







7.2 Impatto sul territorio

Cultura della prevenzione con il progetto B.L.S.D.

Tualba considera la sicurezza un valore che supera i confini dell'ufficio. Coerentemente con questa visione, l'azienda promuove attivamente la formazione **B.L.S.D. (Basic Life Support & Defibrillation)**, con l'obiettivo di diffondere la cultura del primo soccorso e della rianimazione cardiopolmonare.

Il percorso, iniziato a ottobre 2023 con una partecipazione del 67%, ha visto nel 2025 un importante consolidamento: l'iniziativa di aggiornamento e nuova formazione ha coinvolto la quasi totalità della popolazione aziendale, portando la quota di **personale abilitato al 78%**. Tale risultato dimostra la forte sensibilità del gruppo verso la responsabilità sociale e la sicurezza collettiva.

Il corso, articolato in sessioni teoriche e pratiche, ha fornito le competenze necessarie per le manovre di rianimazione (RCP) e l'utilizzo del defibrillatore semiautomatico (DAE).

Nota di trasparenza: il restante 22% del personale non ha preso parte alla formazione per ragioni personali o carichi di lavoro; tra questi, si annoverano tuttavia collaboratori già attivi come volontari esperti presso enti di soccorso locale (Croce Bianca), un dato che conferma l'alto profilo civico delle persone che compongono Tualba.

L'abilitazione BLSD dei dipendenti contribuisce concretamente a:

- **Aumentare la sicurezza diffusa:** un dipendente formato è una risorsa preziosa in azienda, in famiglia e nel tempo libero.
- **Diffondere consapevolezza:** sensibilizzare sui rischi cardiovascolari e sull'importanza vitale di un intervento tempestivo.
- **Sostenere il territorio:** contribuire attivamente allo storico obiettivo di Piacenza "*Città Cardioprotetta*", in sinergia con le eccellenze del volontariato locale.

7.3 Impegno Sostenibile

Consapevolezza, rating e obiettivi

La sostenibilità per Tualba non è un traguardo statico, ma un processo di miglioramento continuo. Questo impegno si traduce in investimenti concreti nella formazione delle persone e nella validazione dei nostri processi attraverso rigorosi sistemi di valutazione internazionali.

- **Formazione: seminare la cultura della sostenibilità**

Nel maggio 2025, Tualba ha compiuto un passo decisivo nel rafforzamento della consapevolezza interna. Quasi la totalità del gruppo (21 dipendenti su 22, pari al 95%) ha completato il percorso formativo "*Portare la sostenibilità in azienda: introduzione*", curato dall'ente LEN.

Il corso non è stato un semplice adempimento, ma un'esplorazione strategica su temi chiave:

- **Responsabilità individuale**: l'impatto dei piccoli cambiamenti quotidiani (acqua, energia, cibo).

- **Economia Circolare**: analisi dei rifiuti, riduzione degli sprechi ed efficienza dei processi.
- **Mobilità Sostenibile**: evoluzione tecnologica e cambiamento delle abitudini.
- **Valore Strategico**: perché la sostenibilità è oggi il motore delle relazioni tra imprese, cittadini e territorio.

Eccellenza riconosciuta: il Rating EcoVadis

A conferma della solidità delle nostre politiche, Tualba si sottopone annualmente alla valutazione di EcoVadis, leader mondiale nei rating di sostenibilità che analizza performance ambientali, etiche e lavorative.

Risultato 2025 (valido fino a luglio 2026): Tualba ha ottenuto la Medaglia di Platino.

Questo prestigioso riconoscimento ci posiziona nell'1% delle aziende con il miglior punteggio a livello globale nel nostro settore, garantendo ai nostri partner bancari e informatici i più alti standard di affidabilità e responsabilità.

Verso nuovi traguardi

Siamo consapevoli che la sostenibilità è un percorso aperto. Per il prossimo futuro, i nostri obiettivi di miglioramento si concentrano su tre aree chiave:

- **Evoluzione del Benessere Organizzativo**: consolidare il nuovo servizio di *Counseling e Coaching Aziendale*, passando dalla fase sperimentale a un presidio stabile. L'obiettivo è monitorare l'efficacia del percorso nel tempo, promuovendo una cultura dell'ascolto che supporti la crescita professionale e l'equilibrio personale di ogni collaboratore.
- **Dialogo con gli Stakeholder**: approfondire il coinvolgimento attivo dei nostri partner e fornitori sui temi ESG, per costruire una filiera sempre più integrata, responsabile e allineata ai massimi standard di sostenibilità.
- **Monitoraggio e Trasparenza**: affinare la raccolta dei dati d'impatto, traducendo le analisi in azioni concrete di efficientamento e mantenendo l'eccellenza del nostro rating internazionale.

Crediamo fermamente che anche una realtà snella come Tualba possa fare propri i principi delle grandi aziende, dimostrando che la sostenibilità è un valore trasversale capace di contribuire attivamente a un futuro migliore per tutti.



8 APPENDICE TECNICA

8.1 Credits

8.2 Contatti e referenti

8.3 Indice dei Contenuti GRI (opzione Accordance Core Option)

8.1 Credits

Il Sustainability Report 2025 è il risultato di un lavoro corale che riflette l'impegno e la trasparenza di Tualba verso i propri stakeholder.

- **Coordinamento e Redazione:** Il presente report è stato redatto dalla **Sig.ra Francesca Bruni** (Responsabile Funzioni Amministrative e ESG), con la supervisione strategica del **Sig. Bernardo Sommariva** (Chief Executive Officer), del Sig. Roberto Remondini (Chief Operating Officer) e la consulenza tecnica della Dott.ssa Loredana Bossi (RSPP e DPO).
- **Progetto Grafico e Layout:** A cura di **Francesca Bruni**.
- **Contributi Fotografici:** le fotografie presenti all'interno del documento sono opere originali realizzate dal personale aziendale: in particolare, le immagini riportate alle pagine 6, 33, 43, 46 e 81 sono state scattate dalla Sig.ra Cristiana Guffanti, mentre gli scatti a pagina 75 sono attribuiti al Sig. Riccardo Marzaroli.
- **Risorse Iconografiche:** Il corredo grafico e le icone sono tratti dalla libreria **Canva**.

8.2 Contatti e referenti

Siamo a disposizione per approfondimenti, feedback o richieste di informazioni relative ai contenuti di questo Report e alle nostre politiche di sostenibilità.

Direzione e Operatività

- **Bernardo Sommariva** | *Chief Executive Officer* bernardo.sommariva@tualba.it
- **Roberto Remondini** | *Chief Operating Officer* roberto.remondini@tualba.it

Sostenibilità e Amministrazione

- **Francesca Bruni** | *Responsabile Funzioni Amministrative e ESG* francesca.bruni@tualba.it

Conformità e Protezione Dati

- **Dott.ssa Loredana Bossi** | *RSPP e DPO* bossi.loredana@gmail.com

8.3 Indice dei Contenuti GRI (opzione Accordance Core Option)

Strategia e analisi

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 102-1 GRI 2-1	Dettagli organizzativi (Ragione sociale, sede, forma giuridica)	Pag. 15-16 *(cap. 1.8 Mission e valori)*
GRI 102-2 GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti d'affari	Pag. 7-9 *(cap. 1.2 Profilo dell'organizzazione)* Pag. 26-29 *(cap. 3.3 Mercati e settori serviti)*
GRI 102-3 GRI 2-1	Dettagli organizzativi (Incluso l'assetto proprietario e legale)	Pag. 13 *(cap. 1.6 Governance e struttura)* Pag. 14-15 *(cap. 1.7 Organigramma aziendale e Competenze Specialistiche)*
GRI 102-4 GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti d'affari (Catena di fornitura)	Pag. 30 *(cap. 3.5 Gestione catena fornitura)*
GRI 102-5 GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti d'affari (Mercati serviti)	Pag. 26-27 *(cap. 3.3 Mercati e settori serviti)*

Governance

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 102-6 GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 12 *(cap. 1.5 Highlights di sostenibilità 2025)* Pag. 13 *(cap. 1.6 Governance e struttura)* Pag. 14-15 *(cap. 1.7 Organigramma aziendale e Competenze Specialistiche)*
GRI 102-7 GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 10-12 *(cap. 1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder)*
GRI 102-8 GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder (Processo di ascolto e materialità)	Pag. 10-12 *(cap. 1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder)* Pag. 10-11 *(cap. 1.3 Nota metodologica)* Pag. 21-23 *(cap. 2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi)*
GRI 102-9 GRI 2-23	Impegni politici (Linee guida, Codice Etico e politiche di sostenibilità)	Pag. 16-20 *(cap. 1.9 Politica di sostenibilità)* Pag. 51-53 *(cap. 4.8 Politica ambientale)*

Impatto economico

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 201-1	Diretti economici generati e distribuiti	Pag. 25 *(cap. 3.1 Valore generato e distribuito)* Pag. 26 *(cap. 3.2 Impatto sugli Stakeholder)* Pag. 26-27 *(cap. 3.3 Mercati e settori serviti)*
GRI 201-1	Indiretti economici generati e distribuiti	Pag. 70-74 *(cap. 5.8 Formazione e sviluppo)*
GRI 203-2	Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale	Pag. 80-81 *(cap. 7.1 Progetti e Solidarietà)* Pag. 82 *(cap. 7.2 Impatto sul territorio)* Pag. 82-83 *(cap. 7.3 Impegno Sostenibile)*

Impatto ambientale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 302-1	Consumo di energia indiretto	Pag. 37-39 *(sez. Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG (Scope 2) derivanti dai consumi energetici)* Pag. 43 *(sez. "Tualba per l'ambiente: monitoraggio della temperatura e ottimizzazione energetica")*
GRI 302-2	Consumo energetico diretto all'interno dell'organizzazione	Pag. 34-36 *(sez. Emissioni dirette di GHG (Scope 1) derivanti dai consumi di carburante)* Pag. 43 *(sez. "Tualba per l'ambiente: monitoraggio della temperatura e ottimizzazione energetica")*
GRI 302-4	Consumo di acqua	Pag. 41 *(cap. 4.5 Risorse idriche)*
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette	Pag. 34-36 *(sez. Emissioni dirette di GHG (Scope 1) derivanti dai consumi di carburante)* Pag. 39-40 *(cap. 4.4 Emissioni)* Pag. 41-42 *(cap. 4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento)*
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette	Pag. 37-39 *(sez. Consumi energetici ed emissioni indirette di GHG (Scope 2) derivanti dai consumi energetici)* Pag. 39-40 *(cap. 4.4 Emissioni)* Pag. 41-42 *(cap. 4.6 Sostenibilità e disaccoppiamento)*

Impatto sociale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 401-1	Retribuzione e benefici dei dipendenti	Pag. 56-58 *(cap. 5.2 Dati sull'occupazione)* Pag. 62-64 *(cap. 5.6 Welfare e benefit aziendali)*
GRI 403-2	Tipo di contratto dei lavoratori	Pag. 57 *(cap. 5.2 Dati sull'occupazione)*
GRI 404-1	Salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 65-69 *(cap. 5.7 Salute e sicurezza sul lavoro)*
GRI 412-2	Impatto sulle comunità locali	Pag. 32 *(cap. 4.1 Impatti e contesto ambientale)* Pag. 55-56 *(cap. 5.2 Dati sull'occupazione)* Pag. 59 *(cap. 5.2 Dati sull'occupazione)* Pag. 60-61 *(cap. 5.3 Flussi assunzioni e analisi turnover)* Pag. 62 *(cap. 5.5 Inclusione e diversità)* Pag. 80-81 *(cap. 7.1 Progetti e Solidarietà)* Pag. 82 *(cap. 7.2 Impatto sul territorio)* Pag. 82-83 *(cap. 7.3 Impegno Sostenibile)*

Pratiche lavorative

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 406-1	Incidenti sul lavoro	Pag. 67-68 *(sez. Infortuni sul lavoro)*
GRI 408-1	Sottoproduzione o lavoro forzato	Pag. 8-9 *(sez. La nostra Promessa: Etica e Qualità)*
GRI 409-1	Valutazione del lavoro minorile	Pag. 8-9 *(sez. La nostra Promessa: Etica e Qualità)* Pag. 15-16 *(cap. 1.8 Mission e valori)* Pag. 59-60 *(tab. Dipendenti suddivisi per fascia di età)* Pag. 70-74 *(cap. 5.8 Formazione e sviluppo)*
GRI 414-1	Formazione e istruzione dei dipendenti	Pag. 70-74 *(cap. 5.8 Formazione e sviluppo)*

Pratiche ambientali

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 103-1	Aspetti materiali identificati e perimetro di rendicontazione	Pag. 21-23 *(cap. 2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi)* Pag. 32 *(cap. 4.1 Impatti e contesto ambientale)*
GRI 103-2	Informazioni sull'approccio di gestione utilizzato e sue componenti	Pag. 51-53 *(cap. 4.8 Politica ambientale)* Pag. 45-50 *(cap. 4.7 Gestione dei rifiuti)*
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Pag. 33 *(cap. 4.2 Gestione materie prime)*
GRI 304-2	Aree protette e habitat restaurati	Pag. 44 *(sez. Tualba per l'ambiente: un gesto verde per la giornata della terra. Progetto Treedom)*

Pratiche per i diritti umani

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 412-1	Investimenti con implicazioni sui diritti umani	Pag. 70-74 *(cap. 5.8 Formazione e sviluppo)*
GRI 412-2	Impatto sui diritti delle comunità locali	Pag. 80-81 *(cap. 7.1 Progetti e Solidarietà)* Pag. 82 *(cap. 7.2 Impatto sul territorio)* Pag. 82-83 *(cap. 7.3 Impegno Sostenibile)*
GRI 412-3	Impatto degli investimenti in diritti umani	Pag. 10-12 *(cap. 1.4 Coinvolgimento e mappatura degli stakeholder)* Pag. 15-16 *(cap. 1.8 Mission e valori)* Pag. 70-74 *(cap. 5.8 Formazione e sviluppo)*

Responsabilità sociale

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 203-1	Impatto economico diretto della filantropia e dell'investimento sociale	Pag. 26 *(cap. 3.2 Impatto sugli Stakeholder)* Pag. 80-81 *(cap. 7.1 Progetti e Solidarietà)*
GRI 203-2	Tipologie di beneficiari dell'investimento sociale	Pag. 80-81 *(cap. 7.1 Progetti e Solidarietà)* Pag. 82 *(cap. 7.2 Impatto sul territorio)* Pag. 82-83 *(cap. 7.3 Impegno Sostenibile)*
GRI 417-1	Valutazione del cliente sulla sostenibilità	Pag. 5-6 *(cap. 1.1 Lettera agli stakeholder)* Pag. 21-23 *(cap. 2.1 Analisi di Materialità: il processo di ascolto e sintesi)*

Privacy

INDICATORI	DESCRIZIONE	PAGINA
GRI 418-1	Valutazione dei rischi della privacy	Pag. 76-78 *(cap. 6.1 Gestione dati e sicurezza)*
GRI 418-2	Pratiche di privacy	Pag. 76-78 *(cap. 6.1 Gestione dati e sicurezza)*
GRI 418-3	Sicurezza dei dati	Pag. 78 *(cap. 6.1 Gestione dati e sicurezza)*