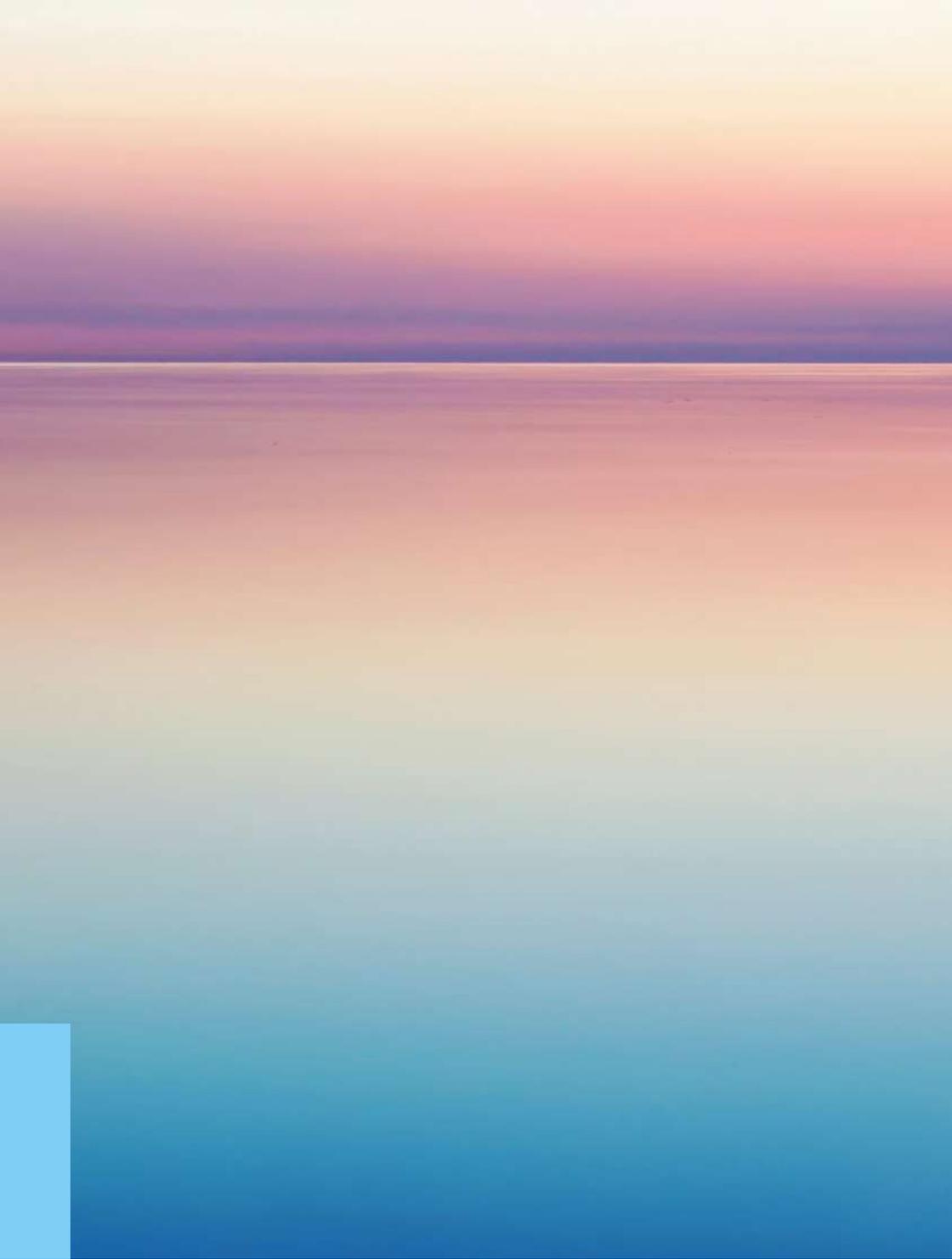




**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2021**

TERRAN**NOVA**



INDICE

Lettera agli stakeholder	3
Il piano di sostenibilità	7
La nostra storia	23
Temi economici	39
Temi ambientali	54
Temi sociali	81
Sintesi ESG	114
Tabella GRI Context Index	123

CARI STAKEHOLDER,

siamo giunti alla redazione del secondo Bilancio di Sostenibilità di Terranova che testimonia il nostro impegno nello sviluppo del percorso di sostenibilità intrapreso dalla nostra società con l'obiettivo di fornire una visione chiara di quanto fatto nell'anno appena trascorso.

Il 2021 è stato un anno nuovamente complicato a livello globale e solo oggi intravediamo una concreta possibilità di ripartenza. Al tempo stesso, se per gli individui l'esperienza della Pandemia ha cambiato profondamente vite e abitudini, per le Aziende questi tempi complessi hanno rafforzato la consapevolezza che il futuro sia qualcosa che va oltre la sola dimensione economica.

E il futuro nel quale noi crediamo fortemente si fonda proprio su un approccio sempre più cosciente e attivo di come la sostenibilità possa ispirare la nostra azione. Siamo convinti che si debba non solo crescere sostenibili come Azienda, ma anche e soprattutto portare avanti il nostro ruolo da protagonisti come abilitatori della sostenibilità dei nostri clienti, allineandoci così con i loro obiettivi e con i mercati di riferimento.

I tanti traguardi raggiunti nel 2021 sono dovuti soprattutto all'impegno di tutte le nostre persone che si sono dedicate all'affermazione della leadership di Terranova anche in termini di sviluppo sostenibile. Le persone di Terranova rappresentano il cuore pulsante della nostra Società e proprio nel loro interesse sono state intraprese diverse azioni legate alla loro valorizzazione e alla tutela del loro benessere.

In questo contesto nel corso del 2021 è stato firmato un importante accordo che regola il lavoro agile in azienda in modo da permettere a tutti i dipendenti una migliore conciliazione del rapporto tra vita privata e lavorativa. In secondo luogo, per tutelare il benessere psicofisico dei nostri dipendenti, sono state predisposte tutta una serie di iniziative che verranno trattate con maggior dettaglio nelle pagine di questo bilancio.



La redazione di questo Bilancio, ci offre soprattutto un momento di analisi utile a verificare i progressi compiuti e per individuare le possibili aree di miglioramento nell'ottica della crescita sostenibile basata su una strategia ben precisa. L'anno precedente è stato il punto di partenza attraverso il quale ci siamo dati l'obiettivo di un miglioramento progressivo negli esercizi futuri attraverso un piano che rappresenta il nostro punto di riferimento e che troverete all'interno ben descritto. Dal punto di vista economico sono stati centrati i principali obiettivi stabiliti all'inizio dell'anno, nonostante il perdurare della crisi economica mondiale. Dal punto di vista ambientale nel corso del 2021 è maturata una maggiore consapevolezza di come migliorare il nostro impatto e contestualmente, tra le varie iniziative realizzate, è entrata a regime la Green Travel Policy attraverso la quale vengono gestite tutte le trasferte aziendali con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale, e in scia di questa attività, è stato dato maggiore risalto alla mobilità sostenibile aziendale, sia attraverso il ricorso a trasferte condivise che attraverso l'uso di mezzi meno inquinanti. Per quanto riguarda gli aspetti sociali, tra le tante attività realizzate che potrete trovare all'interno del nostro bilancio, tra cui quelle già anticipate relative alle nostre risorse, ci preme evidenziare il successo avuto dal progetto Studios in collaborazione con Dynamo Camp che ha visto nel 2021 la sua piena realizzazione.

Attraverso la sostenibilità ci occupiamo, o meglio preoccupiamo, del futuro ovvero di far crescere la nostra società e le persone che ne determinano il successo e al tempo stesso di preservare un mondo migliore alle generazioni che verranno.

Con l'auspicio che questo Bilancio possa essere fonte d'ispirazione per ognuno di voi, vi auguro una buona lettura.



Alessandro Vistoli

CEO Terranova

A handwritten signature in black ink that reads "Alessandro Vistoli".





LA NOSTRA MISSION

Aiutare i nostri
Clienti con Soluzioni
di elevata qualità,
che superino gli standard
di mercato e creino valore
nel tempo.

I NOSTRI VALORI

QUALITÀ DEL PRODOTTO

Soluzioni di elevata qualità funzionale, tecnica e prestazionale che migliorano le performance dei Clienti. Costante orientamento alla creazione di valore per i Clienti e per l'Azienda. Rapidità ed eccellenza esecutiva. Leadership di prodotto grazie alla profonda comprensione delle esigenze del mercato, all'elevata conoscenza delle tecnologie informatiche e alle fortissime competenze normative e di settore.

TENACIA

Costanza nell'azione, grande fiducia nella capacità di risolvere ogni problema trasformandolo in opportunità. Volontà di portare velocemente soluzioni di elevata qualità, volontà di eccellere e di affrontare nuove sfide. Forte motivazione e focalizzazione sull'obiettivo

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Rispetto per la persona e inclusività. Valorizzazione del contributo del singolo all'interno della squadra indipendentemente dalle dimensioni di genere. Garanzia di lavorare in un ambiente dinamico, interessante, inclusivo e che tuteli la sicurezza sul lavoro. Motivazione delle persone e creazione di condizioni che favoriscano e stimolino la crescita nonché una cultura della prevenzione e uno stile di vita sano e che permettano un corretto bilanciamento tra vita privata e lavoro.

INTEGRITÀ

Ispirare fiducia assumendosi responsabilità, agendo sulla base di forti valori etici che traggano in considerazione anche il benessere della società nel suo insieme e incoraggiando un confronto aperto e onesto.

Operare in maniera eccellente e trasparente sia internamente che sul mercato. Essere affidabili e rispettare gli impegni verso i Dipendenti, verso l'Azienda, verso i Clienti e verso gli obiettivi di crescita sostenibile.

RESPONSABILITÀ

Gestire i compiti assegnati dall'inizio fino al risultato. Essere responsabili dei risultati da conseguire sulla base delle proprie capacità e competenze. Autonomia di giudizio, spirito imprenditoriale, capacità decisionale e passione per la ricerca, l'innovazione.

Condividere e trasmettere competenze e valori. Contribuire a sviluppare un'Azienda solida che sia patrimonio per le generazioni future e che promuova l'efficienza energetica, l'utilizzo e la buona gestione di energie rinnovabili nonché la trasformazione dei centri urbani in città sostenibili. Valutare ed essere valutati sulla base della definizione trasparente di obiettivi e compiti assegnati.

IL NOSTRO PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Il Bilancio di Sostenibilità è sia il principale strumento con cui Terranova desidera rendicontare l'impatto ambientale, sociale ed economico dell'Azienda, sia un mezzo di comunicazione e di dialogo trasparente con gli stakeholder.

Questo, per Terranova, è il primo documento che affronta in modo sistematico il tema della sostenibilità. Terranova ha deciso in maniera volontaria di redigere questo Bilancio quale strumento di comunicazione delle attività dell'azienda, coerentemente con i propri valori e la propria mission aziendale.

Terranova, per la redazione del proprio Bilancio di Sostenibilità si ispira al GRI Standard (Global Reporting Initiative): una serie di parametri globalmente riconosciuti che rappresentano le migliori best practices a livello globale per il reporting di sostenibilità, e che indicano ad imprese, istituzioni e soggetti di ogni tipo come analizzare e misurare l'impatto che la loro attività ha sul nostro pianeta dal punto di vista economico, sociale e ambientale

I GRI Standard permettono alle organizzazioni di misurare e rendere di dominio pubblico, rivolgendosi soprattutto ai propri ambiti di riferimento, l'impatto della loro attività sul nostro mondo o, più in piccolo, sul proprio contesto.

Per la redazione del presente bilancio e per la definizione delle azioni legate agli obiettivi di sostenibilità individuati da Terranova, unitamente alla adozione delle linee guida riferite ai GRI, è stata adottata come punto di riferimento l'agenda 2030 delle Nazioni Unite che individua 17 temi obiettivi legati allo sviluppo sostenibile SDGs (www.un.org/sustainabledevelopment Sustainable Development Goals) sottoscritta dai 193 paesi membri (<https://unric.org/it/agenda-2030/>).





L'IMPEGNO DI TERRANOVA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Terranova con il proprio Piano di sostenibilità vuole manifestare il proprio impegno concreto alla Sostenibilità, documentando le azioni operative che intende intraprendere correlandole con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), i 17 obiettivi contenuti nel grande piano d'azione, stilato nel 2015, su cui i governi dei 193 Paesi membri dell'ONU hanno trovato un accordo impegnandosi a raggiungerli entro il 2030.

Terranova ha qualificato i temi riportati nella matrice di materialità, li ha correlati a quelli che ha identificato come propri SDGs di riferimento e per ogni SDG, o gruppo di SDGs, ha identificato una serie di azioni e obiettivi tempificati che intende intraprendere per contribuire concretamente al raggiungimento dei Goal e quindi alla sostenibilità.

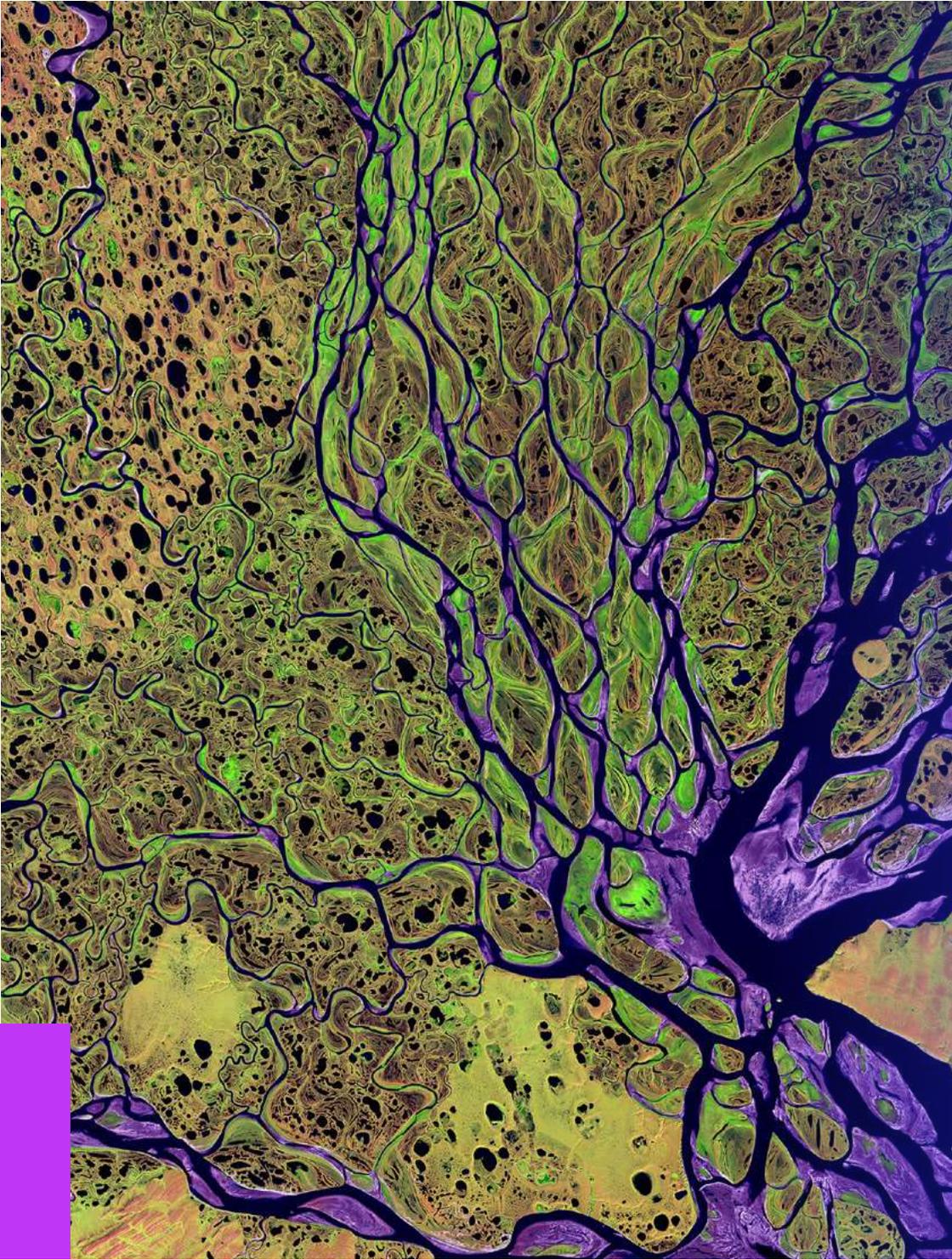
Così la nostra Matrice di materialità è diventata uno strumento strategico per monitorare i nostri obiettivi e le nostre azioni.

SDGs DI RIFERIMENTO PER TERRANOVA



Il nostro primo Piano di sostenibilità è l'espressione dell'impegno dell'Azienda per uno sviluppo ed una crescita sempre più sostenibili e responsabili; Terranova vuole così comunicare a tutti gli Stakeholder i propri indirizzi strategici ed identifica per ognuno dei temi materiali gli obiettivi da raggiungere a medio/lungo termine, e che si impegna ad aggiornare e rendicontare annualmente, per misurare il proprio contributo agli SDGs, nella consapevolezza che la sostenibilità non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza, un percorso di evoluzione costante.

Il nostro Piano di sostenibilità evidenzia anche per ogni tema materiale individuato il contributo concreto che Terranova vuole dare agli SDGs individuati come rilevanti.



PERIMETRO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

(GRI102-10)

Indichiamo di seguito il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità Terranova per l'anno 2020:

- Periodicità: annuale
- Periodo di rendicontazione: 1° gennaio 2021- 31 dicembre 2021
- Linee Guida di riferimento: GRI – Global Reporting Initiative
- Livello di applicazione GRI – GRI Reference claim
- Società comprese nel perimetro di rendicontazione: Terranova srl
- Cambiamenti significativi durante il periodo di rendicontazione: nel corso dell'anno di indagine non si riscontrano significativi cambiamenti delle dimensioni, struttura, proprietà o della sua catena di fornitura – (Terranova appartiene per il 50% a Pietro Fiorentini dal marzo 2019)

NOTA METODOLOGICA

(GRI 102-45; 102-46; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51;102-52; 102-54)

Il Bilancio di Sostenibilità di Terranova rappresenta un passo importante nel processo di sostenibilità intrapreso dall'azienda.

Il documento che verrà pubblicato con cadenza annuale, come detto è redatto in conformità ai Global Reporting Initiative – GRI, con livello di applicazione “GRI referenced claim”, in particolare il bilancio fa riferimento ai GRI Standards indicati nella tabella GRI Context Index riportata a pag. 56. (102-55)

I temi trattati nel presente Bilancio di Sostenibilità sono quelli che, dopo un attento esame, sono stati considerati rilevanti ed in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività dell'Azienda, così come rendicontato nell'Analisi di materialità pag.11.

Per quanto riguarda l'identificazione del contributo di Terranova al raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite è stata svolta un'analisi di raccordo tra le azioni intraprese dall'Azienda e gli SDG's valutati come centrali per l'organizzazione.

ANALISI DI MATERIALITÀ

Per la corretta definizione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, Terranova nel corso del 2020, ha avviato un processo di analisi volto ad identificare, in applicazione degli standard di rendicontazione definiti dal GRI, gli aspetti materiali di sostenibilità che possono influenzare significativamente sia le decisioni, le opinioni e le azioni degli stakeholder, sia le performance complessive dell'Azienda.

In questo contesto, considerando come fondamentali e strategiche per lo sviluppo e l'affermazione di un modello di business sostenibile le relazioni e le interdipendenze tra l'impresa e tutti gli attori del proprio ambiente di riferimento (clienti, fornitori, sistema del credito, pubblica amministrazione, collettività di riferimento e ovviamente collaboratori) l'azienda ha coinvolto i propri stakeholder (Stakeholder's engagement) in una serie di incontri e interviste volte ad ascoltarne la voce e comprenderne le posizioni.

Terranova è infatti convinta che l'ascolto e l'interpretazione della posizione di tutti gli stakeholders sia la chiave per elaborare una strategia vincente e realmente compatibile con le loro aspettative.

Un iniziale processo di analisi ha permesso a Terranova di individuare le seguenti categorie di stakeholders:

- Clienti/Rappresentanti dei Clienti
- Fornitori
- Soci
- Dipendenti/Rappresentanze sindacali
- Opinion Leader
- Media/Giornalisti di settore

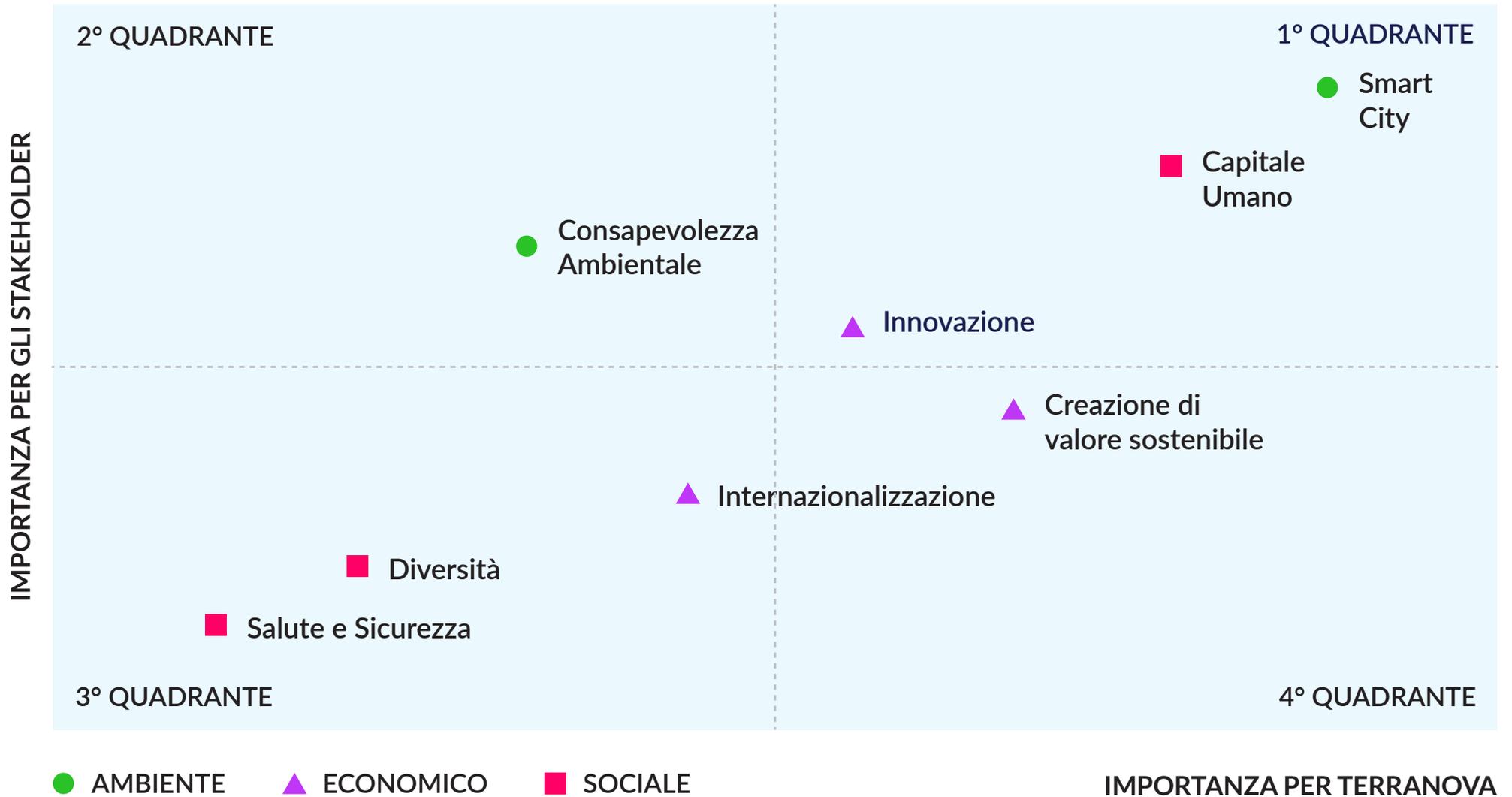
Le interviste dirette con alcuni Rappresentanti di ogni categoria hanno permesso a Terranova di identificare l'importanza dei principali impatti che i diversi stakeholder considerano rilevanti in ambito economico, ambientale e sociale, e di mapparli quindi rispetto ai GRI Standard selezionando i temi più affini all'attività dell'azienda.

Nel dettaglio abbiamo analizzato il coinvolgimento degli stakeholder nel relativo paragrafo a pag. 37

La lista dei temi emersi durante gli incontri del costituito "Comitato di Sostenibilità" è stata analizzata e quindi sintetizzata nella nostra matrice di materialità qui sotto riportata.



MATRICE DI MATERIALITÀ





Nella nostra Matrice i quadranti indicano:

QUADRANTE 1 - AREA MIGLIORAMENTO CONTINUO

Gli Stakeholder e Terranova considerano come fattori chiave e differenzianti per l'azienda tutto ciò che riguarda lo sviluppo di prodotti che permettano la digitalizzazione in ottica "Smart City" dando grande valore al "capitale umano" che è la vera "backbone" aziendale e considerando "l'innovazione" quale valore strategico e differenziante.

QUADRANTE 2 - AREA INVESTIMENTO

Tema fondamentale per gli Stakeholder, la "consapevolezza ambientale". Questa voce è futura candidata ad entrare nel 1° quadrante per importanza e rilevanza strategica. L'importanza di questa voce si materializza nell'informazione mirata e nelle azioni rilevanti che Terranova ha avviato coinvolgendo la totalità del proprio "ecosistema".

QUADRANTE 3 - AREA SVILUPPO

Sui temi relativi alla "diversità" e alla "sicurezza" l'attenzione di Terranova e degli Stakeholder è elevata, la riprova è che detti temi sono entrati nei quadranti della Matrice di Materialità. Discorso a parte merita l'"internazionalizzazione" tema a cui Terranova dedica grande attenzione e risorse.

QUADRANTE 4 - AREA CONSOLIDAMENTO

Terranova considera estremamente rilevante la "creazione di valore sostenibile" in quanto motore di crescita e di distribuzione della ricchezza mentre gli Stakeholder considerano questa voce rilevante. Il valore di questa voce per gli Stakeholder aumenterà sempre più in funzione della effettiva ricaduta del valore sostenibile nell'ambito dell'ecosistema aziendale.



DESCRIZIONE DEI TEMI MATERIALI

SMART CITY E INNOVAZIONE

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs:

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Terranova intende sviluppare e investire, utilizzando tecnologie innovative seguendo criteri di sostenibilità, prodotti software che supportino la digitalizzazione dell'ecosistema cittadino e contribuiscano alla nascita e al progresso delle "Smart City" consentendo maggior efficienza. Sfruttare ricerca e innovazione scientifica per trovare soluzioni durature alle sfide economiche e ambientali, creando consapevolezza nell'utilizzo delle risorse e migliorando la qualità della vita, per ottenere risultati performanti sia a livello economico che energetico e duraturi nel tempo.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:



Garantire investimenti in innovazione e tecnologie con ricadute sulla popolazione e sulle città riguardanti tecnologie di digitalizzazione dei processi per la gestione delle attività delle società che gestiscono servizi di pubblica utilità come gas, energia elettrica, acqua, ecc. oltre a tecnologie riguardanti Smart Metering e Smart Grid con un incremento annuo di almeno il 10%



Attivazione di almeno una partnership strategica per lo sviluppo di città sostenibili e intelligenti come per esempio l'integrazione di nuovi apparati di misura intelligente o gestione della rete di nuova generazione con un nuovo produttore di queste tecnologie all'anno



Attivazione di almeno due sponsorship all'anno di eventi e workshop in materia di città sostenibili e resilienti



Attivazione di almeno tre nuovi progetti di fornitura che prevedano l'impiego di tecnologie efficienti e sostenibili per migliorare la gestione delle risorse naturali e la digitalizzazione dei processi core aziendali per aziende che gestiscano servizi di pubblica utilità

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs:

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Promuovere lo sviluppo professionale del personale rispettandone le attitudini e le aspirazioni incoraggiando la ricerca di un proprio equilibrio tra la vita privata e lavoro, attuando azioni che promuovano il benessere complessivo delle persone che lavorano in Terranova. Investire in corsi di formazione e iniziative finalizzate sia alla crescita delle capacità e delle competenze sia al welfare e al benessere personale. Rendere operative politiche anche di “employ retention” atte a creare un ambiente di lavoro che valorizzi i diversi profili professionali e individuali ad ogni livello organizzativo e che attragga i migliori talenti.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:

SELEZIONE E INSERIMENTO



Conferma di un modello di selezione e inserimento delle risorse orientato all'individuazione delle qualità dei profili assunti e al loro efficace inserimento (colloqui di selezione con metodo strutturato, Introduction Training Terranova (ITT), onboarding assessment, processo di qualificazione). Copertura del 100% dei candidati colloquiati con test e schede della valutazione selezione. Aumentare del 10% nel triennio il tempo dedicato a onboarding assessment e del 30% nel triennio alla qualificazione dei candidati.



Crescita dei progetti di alternanza scuola - lavoro con gli istituti tecnici del 25% nei prossimi cinque anni;



Crescita del 50% nel triennio degli stage curriculari e non per studenti di scuole superiore e università incluse le borse di studio

FORMAZIONE



Sviluppo ed implementazione, in Terranova Accademy, dei curriculum training di ruolo, per ogni risorsa, pianificati su 3 macroaree di competenze (hard, soft, digital skills):



Incrementando dei contenuti dei cv training per ogni ruolo dal 60% al 100% nel triennio



Aumento della partecipazione al 90% della popolazione aziendale al 25 % dei corsi del cv training nel triennio



Conferma e proseguimento del percorso formativo di acquisizione delle wellbeing skills, con nuove attività orientate alla salute fisica (Graphene) a 4 ore a persona di formazione sulle wellbeing skills (Graphene) all'anno, oltre ad aumentare del 5% il valore della salute fisica nella survey Listen nei prossimi cinque anni.



Sviluppo di percorsi di formazione specializzata rivolti agli high potential individuati in azienda tramite l'evaluation form, garantendo il 25% del totale delle ore di formazione degli high potential rivolti a queste attività all'anno.



Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi.



Sviluppo del nuovo modello del manager Terranova, proseguendo con i percorsi di coaching individuali e di teamcoaching per il Top management, estendendo il percorso al middle management incrementando a 8 ore di coaching o teamcoaching all'anno per ogni top manager e a 12 ore per i middle management nel triennio.

SVILUPPO E VALUTAZIONE:



Conferma di un modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale, 3 volte all'anno, per garantire equamente a tutti gli strumenti necessari per sviluppare il loro piano di carriera/crescita garantendo il 90% delle schede completate con osservazioni del valutato ad ogni campagna di valutazione, dedicando 4 ore a persona all'anno alla restituzione valutazione.



Monitoraggio e implementazione per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.

ORGANIZZAZIONE:



Implementazione del progetto di Smart working in Terranova, EVO, per il miglioramento del rapporto tra vita privata e lavorativa. Aumento del 10% il rapporto di soddisfazione tra vita privata e lavorativa – rilevato da listen dopo 1 anno dall'implementazione di EVO



Conferma dell'analisi del clima biennale, tramite la Survey interna (Listen) per verificare e dare voce alla valutazione di tutti i dipendenti verso l'azienda, accogliendo tramite un piano di azione dei suggerimenti emersi per migliorare l'organizzazione e la vita lavorativa.

PROGETTO GRAPHENE

Ogni 24 mesi procedere ad una analisi del clima aziendale tramite questionari e strumenti analoghi per misurare lo stato del rapporto tra individuo/ l'azienda e misurare contestualmente il livello di benessere personale come di seguito descritto:

PROGETTO LISTEN

Con il Progetto Listen, l'Azienda ha deciso di mettersi in ascolto delle persone che quotidianamente vivono e contribuiscono alla crescita di Terranova, per cercare di capire quali ambiti rappresentano i punti di forza e quali sono i punti di miglioramento per il futuro, ascoltando il contributo di tutti e tenendo conto delle relative aspettative. Terranova vuole dare sempre maggior concretezza alle dichiarazioni contenute nella Vision, nella Mission e nei valori aziendali che costituiscono gli assi portanti delle scelte che l'azienda opera: per dare risposte sempre più coerenti ai bisogni e alle aspettative di tutti.

I risultati dell'indagine ci forniranno il livello di energia a disposizione dell'azienda, il livello di Organization Wellbeing e di People Wellbeing, il livello di fiducia e l'approccio al cambiamento che caratterizza le persone che lavorano in Terranova. Raccoglieremo, in questa edizione, anche alcune informazioni sulle vostre valutazioni rispetto ai servizi di Welfare aziendale, alle Convenzioni messe in atto e al progetto Treadom. Queste informazioni costituiranno la base su cui lavoreremo per definire le action plan utili ad ottimizzare gli aspetti organizzativi, nonché l'attenzione e la cura delle nostre persone.

PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

In termini di performance economica e creazione di Valore sostenibile Terranova si impegna in azioni concrete che porteranno il nostro contributo all'SDGs:

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Terranova si impegna a garantire una crescita economica sostenibile ed inclusiva di cui tutti possano beneficiare; creare valore sostenibile nel tempo in termini di capitale umano, economico, società e ambiente ascoltando e dando risposte alle esigenze concrete dei nostri clienti e dei nostri stakeholder.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:



Crescita economica del fatturato con un tasso annuo composto di almeno il 10%



Attivare gli investimenti in attività di Ricerca & Sviluppo di almeno il 20% dei costi per ogni anno



Avere una generazione di cassa superiore al 70% dell'EBITDA per i prossimi 5 anni



Introdurre nel sistema d'incentivazione legata all'attuazione del Business Plan almeno due KPI riferiti agli SDGs individuati da Terranova entro il 2022

INTERNAZIONALIZZAZIONE

Riguardo al tema dell'internazionalizzazione terranova ha intrapreso azioni che porteranno il loro contributo agli SDGs:

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



Affermare Terranova come azienda globale esportando in altri Paesi il know how ed i prodotti software che costituiscono il fondamento per la creazione di Smart City nel rispetto dell'ambiente e della sostenibilità. Ampliare la gamma di prodotto e adeguare i nostri prodotti ai diversi contesti economico-ambientali al di fuori dei confini nazionali in cui opera Terranova favorendo la crescita di una elevata cultura della sostenibilità.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:



Attivazione di almeno un progetto di fornitura all'estero all'anno che preveda l'impiego di tecnologie efficienti e sostenibili per migliorare la gestione delle risorse naturali come per esempio quello descritto qui di seguito:



Attivare almeno una partnership all'estero all'anno con società del luogo per realizzare insieme progetti per lo sviluppo di città sostenibili e intelligenti



Sponsorship e presenza costante ad eventi e workshop in materia di città sostenibili e resilienti a livello europeo, almeno una all'anno

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

Terranova si impegna con le proprie azioni a dare un contributo concreto in termini di consapevolezza ambientale a questi SDGs:

7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



Terranova ritiene fondamentale adottare strumenti e mezzi fondati su tecnologie innovative per promuovere la consapevolezza ambientale nell'attuale contesto socioeconomico, favorire l'accesso e la diffusione di dati relativi all'utilizzo delle risorse e alle performance ambientali quali basi per ispirare in ogni persona comportamenti sostenibili e consapevoli, con particolare riguardo all'utilizzo di risorse limitate, quali energia, acqua e capacità di gestione dei rifiuti.

Sostenibilità tra le altre cose è anche innovazione, e Terranova che si identifica pienamente nel concetto di innovazione ha intrapreso ormai da anni azioni di rinnovamento con l'obiettivo sfidante e ambizioso di minimizzare l'impatto sull'ambiente dei propri clienti e dei consumatori finali. Le soluzioni software di Terranova hanno una ricaduta sull'ambiente in termini di gestione efficiente delle attività core delle aziende di pubblica utilità con particolare focus nell'area operation e nell'area tecnica che gestisce i servizi primari oltre come detto, incentrata sull'incremento della consapevolezza dell'utilizzo di risorse limitate e/o impattanti sull'ambiente da parte dei consumatori. Come abbiamo infatti visto trattando il tema delle Smart City Terranova fornisce strumenti che nativamente contribuiscono all'incremento dell'efficienza operativa e della consapevolezza ambientale, oltre che ridurre in alcuni casi direttamente l'impatto sull'ambiente delle attività delle aziende.

Unitamente a tutto ciò, ci siamo posti come obiettivi primari la diffusione di azioni e di una cultura rivolta a promuovere l'uso consapevole delle risorse all'interno alla nostra azienda, introducendo best practices che abbiano un effetto consistente sull'impatto che la nostra realtà comunque ha sull'ambiente.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:

In linea con quanto premesso gli obiettivi e le azioni che Terranova si è posta in merito a questo SDGs hanno sia un campo di azione rivolta verso i clienti rappresentati da società di pubblica utilità, sia un campo d'azione interno relativo a attività organizzativa estesa a tanti ambiti per la gestione aziendale

1. Progetti di Smart City volti al miglioramento nell'utilizzo delle risorse ambientali.

Come descritto nell'apposita sezione dedicata al tema materiale della Smart City lo sviluppo di tecnologia e soluzioni software da parte di Terranova contribuiscono in maniera eterogenea a rendere più sostenibile e consapevole l'utilizzo di risorse che hanno un diretto impatto sull'ambiente quale energia gas, energia elettrica, risorse idriche e rifiuti. In quei punti sono riportati in maniera estesa i contributi che i clienti Terranova possano apportare in termini di riduzione dell'emissioni di CO₂ a seguito di un uso "smart" delle reti di distribuzione, alla gestione efficiente delle squadre che operano sul campo, così come a comportamenti virtuosi dei cittadini della Smart City, utilizzando servizi digitalizzati delle applicazioni software di Terranova. Anche questo è sicuramente un contributo tangibile che Terranova offre alla collettività in termini di sostenibilità ambientale.

2. Riduzione delle emissioni di CO₂

Terranova intende dare il proprio contributo allo sforzo che a livello mondiale tutti i Paesi si impegnano a dare in ottica di riduzione delle emissioni di CO₂, in particolare ispirandosi agli obiettivi che l'Unione Europea si è data di ridurre le emissioni di CO₂ del 55% rispetto ai livelli del 1990, entro il 2030, sforzandosi nel corso del tempo a migliorare il target di riferimento per entrare a far parte delle imprese "net zero".

Le azioni che Terranova intende intraprendere sono:

-  Azzeramento delle emissioni dovute alla mobilità aziendale grazie all'introduzione del 100% di auto full electric entro il 2030
-  Acquisto di energia rinnovabile ottenendo energia rinnovabile certificata al 100% in tutte le sue sedi entro il 2023
-  Green travel policy: La Green Travel Policy che Terranova si impegna ad attuare e che sarà a regime entro il 2021, prevederà una serie di regole che disciplineranno gli spostamenti di lavoro in Azienda, sia in Italia che all'Estero, nonché tutte le linee guida che permetteranno di fornire ai business travellers indicatori e conoscenze sulle pratiche

che offrono un minor impatto ambientale e che incoraggerà l'uso di soluzioni alternative, oltre ad opzioni sostenibili per i viaggi d'affari.



Mobilità indiretta: per favorire il contenimento delle emissioni Terranova ha implementato ed incentivato l'utilizzo di sistemi di video conferenza e riunioni online, in modo da ridurre sensibilmente l'utilizzo dell'auto o dei mezzi pubblici. Inoltre, sempre in quest'ottica, grazie all'implementazione del progetto Evo, l'Azienda ha deciso di attuare un piano di lavoro agile per l'anno 2021/2022, che sarà a regime entro il 2022. Il progetto prevederà l'organizzazione della settimana lavorativa in parte in presenza ed in parte in remoto



Acquisto da parte dell'azienda di frutta di stagione a km0 in sostituzione di snack e spuntini



Attività compensativa - Progetto Treedom: Terranova ha intrapreso nel 2019 la collaborazione con la società Treedom, che ha permesso di piantare alberi a distanza, creando una foresta sponsorizzata dall'Azienda, per compensare le emissioni di CO₂ e coinvolgere e sensibilizzare tutti i dipendenti. Come impegno per il futuro Terranova ha deciso di attuare un piano quinquennale con Treedom che prevede la piantumazione di 500 alberi l'anno.

3. Azioni concrete per la diffusione di una maggior consapevolezza ambientale



Applicazione in azienda, in tutte le sedi, del principio delle 3R. Riduci, Riutilizza e Ricicla: Terranova ha fornito a tutti i suoi dipendenti un kit stoviglie per il pranzo comprensivo di porta pranzo, posate, tazza e borraccia, per eliminare completamente l'utilizzo di stoviglie in plastica all'interno delle aree pranzo. Inoltre, in tutte le sedi, sono stati eliminati bicchieri di plastica e palette per il caffè in plastica. In aggiunta a quanto già espresso entro l'anno 2021 verrà consegnata a tutti i dipendenti anche una shopper in cotone.



Terranova in applicazione del concetto "Plastic free" ha eliminato in tutte le sue sedi l'utilizzo di oggetti in plastica monouso quali stoviglie, bottiglie, ecc...

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Terranova si pone obiettivi concreti per dare il proprio contributo in termini di Diversità e pari opportunità all' SDGs:

5 PARITÀ DI GENERE



Promuovere comportamenti per la tutela delle diversità (di genere, di razza, di religione, di cultura) e garantire benessere, pari opportunità e assenza di discriminazioni a tutti e le nostre persone

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:



Sostenere un progetto all'interno delle attività condotte da Dynamo Camp come un finanziamento di un progetto pluriennale per la realizzazione di un laboratorio video, con l'obiettivo di stimolare anche il proprio personale all'attivazione di periodi di tutoraggio.



Sostenere le attività di LIFC Toscana, Lega Italiana Fibrosi Cistica Toscana, all'interno delle attività condotte da quest'ultima, come il finanziamento di una borsa di studio dedicata ad un nostro dipendente prematuramente scomparso a causa della malattia, la borsa di studio è riservata ad un pediatra specializzato nel trattamento e cura della fibrosi cistica sui minori, attivata presso l'ospedale Meyer di Firenze.



Incentivare attività di volontariato presso le strutture già individuate e sostenute da Terranova.

Confermare per i prossimi 5 anni bonus dedicati alla famiglia:



- Bonus di € 150,00 per il dipendente che contrae matrimonio
- Bonus di € 150,00 per la nascita di ogni figlio
- Bonus di € 300,00 al raggiungimento del Diploma di un figlio di dipendente, con votazione superiore a 90 su 100
- Bonus € 500,00 al raggiungimento della Laurea di un figlio di dipendente con votazione superiore o pari a 110 su 110



Referral bonus - Progetto dedicato all'incremento dell'occupazione con particolare attenzione all'impiego femminile.



Progetto Evo (Lavoro agile) Con l'attuazione del Progetto Evo entro il 2022 è previsto inoltre una attenzione per categorie specifiche al fine di agevolare la compatibilità tra le esigenze personali e l'attività lavorativa.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In termini di salute e sicurezza sul lavoro Terranova ha intrapreso un percorso con azioni mirate, che daranno il proprio contributo all'SDGs

3 SALUTE E
BENESSERE



Intraprendere azioni che garantiscano la salute e la sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti, assicurando anche che le attività di business non impattino negativamente sul diritto alla salute, massimizzando la ricaduta dei singoli comportamenti positivi promuovendone la diffusione.

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per i prossimi 5 anni:



Mantenimento dell'attuale sistema di Welfare aziendale.

Il Welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Perché il welfare sia efficace e apprezzato è importante capire di cosa hanno bisogno i dipendenti: per questo Terranova ha deciso di condurre una survey che indagherà sui "desiderata" dei propri dipendenti. Il welfare è stato inserito in una piattaforma che gestirà i flexible benefit: i Flexible Benefit sono strutturati col contributo di Terranova che destina ad ogni dipendente un importo rilevante che può essere incrementato anche attraverso la destinazione di una parte del premio personale di ogni dipendente. Il dipendente può destinare il flexible Benefit per la composizione del proprio pacchetto di servizi che più rispecchiano le proprie necessità, minimizzando l'impatto fiscale per il lavoratore.

I flexible benefit sono gestiti da società che svolgono due funzioni principali:

- Convenzionano strutture sul territorio dove l'azienda e i propri collaboratori operano e vivono.
- Mettono a disposizione una piattaforma web che consente al lavoratore di comporre il proprio paniere di benefit restando nei massimali previsti dalla normativa per beneficiare degli sgravi.



Mantenimento del Progetto Graphene con attività legate all'incremento del benessere personale, People Wellbeing pari a 4 ore all'anno.

Il Progetto Graphene è un progetto di People Wellbeing rivolto a tutte le aree ed a tutti i gruppi aziendali, che ha come obiettivo quello di fornire conoscenze teoriche e pratiche per aumentare il livello di benessere personale, attraverso la valorizzazione del concetto della cura di sé. Ottenere un miglioramento della propria condizione psico-fisica e relazionale, ed acquisire nuovi strumenti nella gestione dello stress.

- Progetto Listen
- Cultura della prevenzione e stile di vita sano



LA NOSTRA STORIA E IL NOSTRO PROFILO

LA NOSTRA STORIA

(GRI 102-1; 102-2; 102-3; 102-4)

Terranova è un'Azienda di produzione software che nasce nel 2001, e che grazie a un processo continuo di ricerca e innovazione nei processi di digitalizzazione, si è affermata in pochi anni leader nel mercato Energy ed Utilities: un'Azienda innovatrice, che crea soluzioni per rendere semplici i processi complessi, che sostiene le imprese nel loro processo di digitalizzazione, di crescita e consolidamento del business e della posizione sul mercato.

La mission è diretta e trasparente: fornire le migliori soluzioni tecnologiche integrate per i nostri clienti, in un rapporto continuo di fiducia basato sulla nostra esperienza, sui risultati, sulla capacità di risolvere criticità, sull'ispirazione continua che ci muove nella ricerca dell'eccellenza nel campo dei servizi digitali.

I nostri software hanno tutti una matrice comune: devono essere flessibili, modulari e studiati ad hoc per riuscire a rispondere a qualsiasi esigenza che emerge dal mercato. Nella Società digitale, infatti, le Imprese devono poter rispondere alle proprie necessità con prodotti capaci di creare vantaggio competitivo e di ottimizzare i processi. Questi sono, per noi, i vantaggi della digitalizzazione: rispondere velocemente ed efficacemente alle diverse esigenze, grazie a strumenti capaci di calarsi nel contesto aziendale, sostenendo un'innovazione necessaria e continua.

Per garantire ai clienti soluzioni reali integriamo nelle nostre applicazioni di automatizzazione dei processi le più moderne tecnologie, che vanno da strumenti di produttività personali a soluzioni software web based di mobilità. Quasi 150 Aziende utilizzano ogni giorno i nostri prodotti, e per garantire

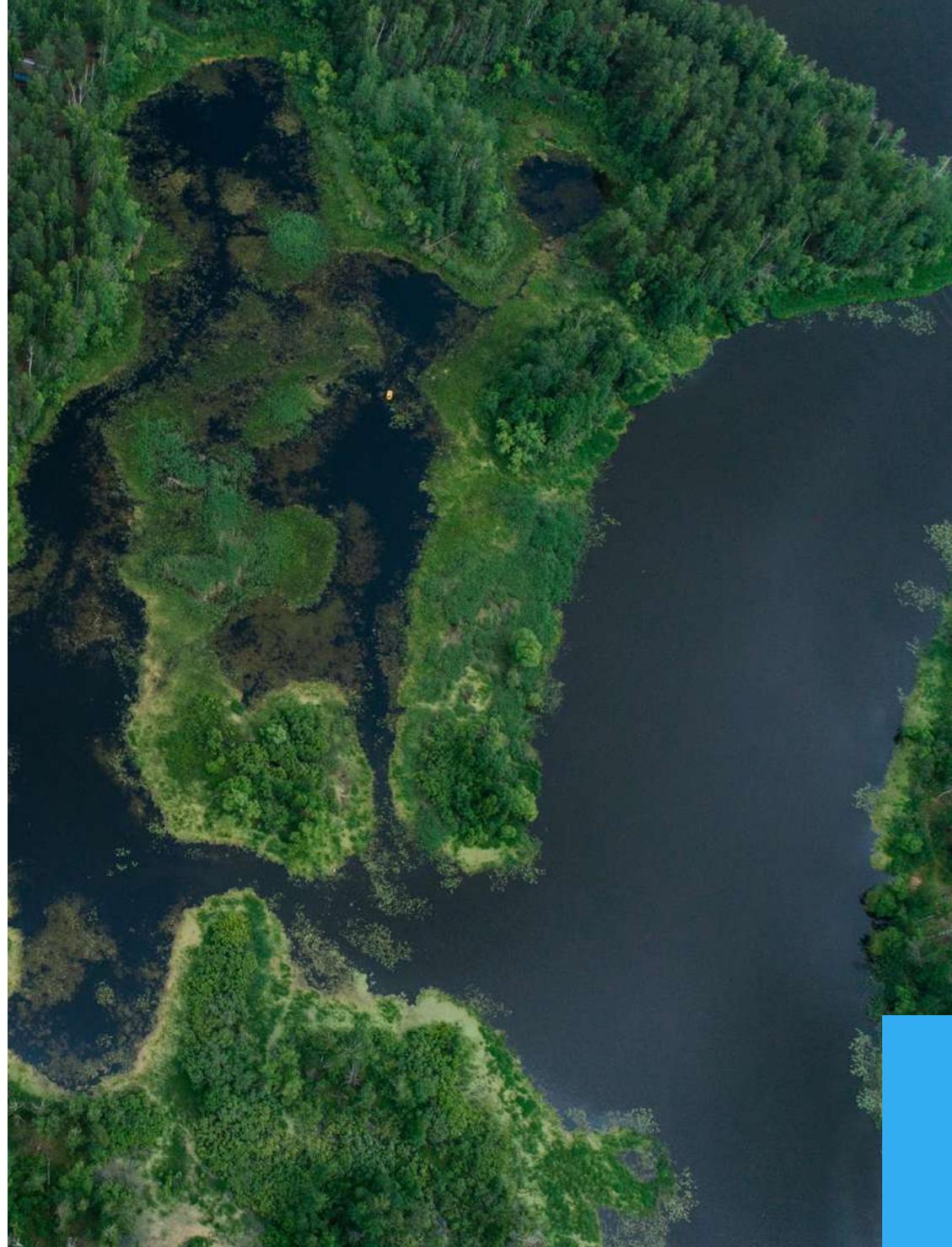
loro la migliore esperienza mettiamo in campo più di 250 risorse in 8 sedi, che lavorano insieme per sviluppare e migliorare prodotti leader oltre che nei settori storici di Distribuzione e Vendita di Gas ed Energia Elettrica, anche per il Servizio Idrico, per l'Ambiente e progetti di Smart Network e Smart Grid orientati alle Smart City, in Italia e all'Estero. Tutto questo ci ha permesso di raggiungere i 43 milioni di fatturato.

Nel 2011 l'Azienda si è consolidata ulteriormente diventando partner della multinazionale Pietro Fiorentini, società industriale operante nel settore Oil & Gas oggi, che produce apparati ed impianti legati alla regolazione e misura del gas e del petrolio. Questa partnership ci ha permesso di affacciarci a pieno titolo nel mercato europeo e mondiale ed ha portato all'apertura degli uffici di Milano e della prima sede internazionale a Shanghai, seguita poi da quella di Birmingham, in Inghilterra, e quella di Tashkent, in Uzbekistan.

Successivamente, nel 2016, viene acquisita la società Trilance, un'Azienda concorrente con un importante portafoglio clienti in Italia e presente quasi esclusivamente nel settore delle soluzioni per la Vendita di Gas ed Energia Elettrica, di cui mantiene la sede principale di Verona e quella secondaria di Roma.

Proprio in questo processo di crescita e consolidamento del business che prevede investimenti costanti in evoluzione e sviluppo, Terranova è diventata partner della Società Arcoda, di cui ne detiene il 60%. Una sinergia che ha un obiettivo ben specifico: garantire ai player nazionali e internazionali soluzioni sempre più performanti per lo sviluppo di processi di digitalizzazione in primo luogo nell'area operations.

La crescita continua e Terranova, avvia una partnership strategica attraverso l'acquisizione del 60% del capitale della società Ambiente.it grazie alla quale ha ampliato la propria offerta software anche al settore ambientale. L'esperienza comune maturata nei rispettivi ambiti ha dato vita a soluzioni informatiche per il settore ambientale evolute ed innovative, soluzioni solide ed affidabili, pensate ad hoc, integrate e personalizzate per supportare le esigenze di gestione delle informazioni e dei processi aziendali della filiera dei rifiuti.





L'innovazione tecnologica quindi come elemento fondamentale nel processo di trasformazione digitale delle Aziende che si trovano ad operare in un contesto dinamico, in piena espansione e in continuo mutamento, contraddistinto da competitività, investimenti e ricerca. In tale scenario nel 2021 si è conclusa un'operazione che sigla l'acquisizione da parte di Terranova di una partecipazione pari al 60% della società HPA, una start up innovativa e spin-off dell'Università di Verona, impegnata nella progettazione e sviluppo di soluzioni di forecasting, optimization e anomaly detection cross-industry basate su modelli matematici, machine learning e reti neurali.

Grazie al contributo che HPA potrà fornire nel campo dell'Intelligenza Artificiale, Terranova potrà disporre da subito di know-how strategico e differenziante nello sviluppo delle proprie soluzioni software. La nostra Azienda che da sempre propone alle Utility modelli virtuosi, affiancati da soluzioni tecnologicamente evolute ed al passo con i tempi, grazie a questa partnership accrescerà quindi il valore della propria proposta, improntata su standard eccellenti di qualità, sicurezza e tecnologia innovativa abilitante, arricchendola di soluzioni informatiche sempre più performanti.

Il 2021 ha visto inoltre l'ingresso nel gruppo della società Giunko, di cui Terranova ha acquisito il 60%. Giunko è una società impegnata nello sviluppo di soluzioni legate al mondo mobile, in particolare ha sviluppato una mobile app dal nome Junker che aiuta gli utilizzatori a differenziare correttamente i prodotti nel momento dello scarto. Questa operazione permette al nostro gruppo di aziende rivolte al mondo della gestione ambientale, Giunko, Ambiente.it, Arcoda e Terranova, di offrire una gamma ancora più completa di soluzioni software che abilitano i processi di digitalizzazione e automazione delle aziende del settore, aiutandole attivamente anche a cogliere i loro obiettivi di sostenibilità.

Radici salde in Italia, ma con uno sguardo e una presenza internazionale: infatti, dopo aver consolidato la nostra posizione di leader in Italia, abbiamo raccolto una sfida ancor più grande progettando e realizzando soluzioni per i mercati esteri, grazie anche alla rete logistica di Pietro Fiorentini. Terranova riesce così a confermarsi soprattutto in Inghilterra, Francia e Spagna, oltre ad aver recentemente espanso il proprio raggio d'azione anche a livello internazionale acquisendo clienti in Uzbekistan e in Cina.

LA MAPPA DEI NOSTRI CLIENTI IN ITALIA E ALL'ESTERO



ASSETTO SOCIETARIO

(GRI 102-5; 102-6; 102-7)

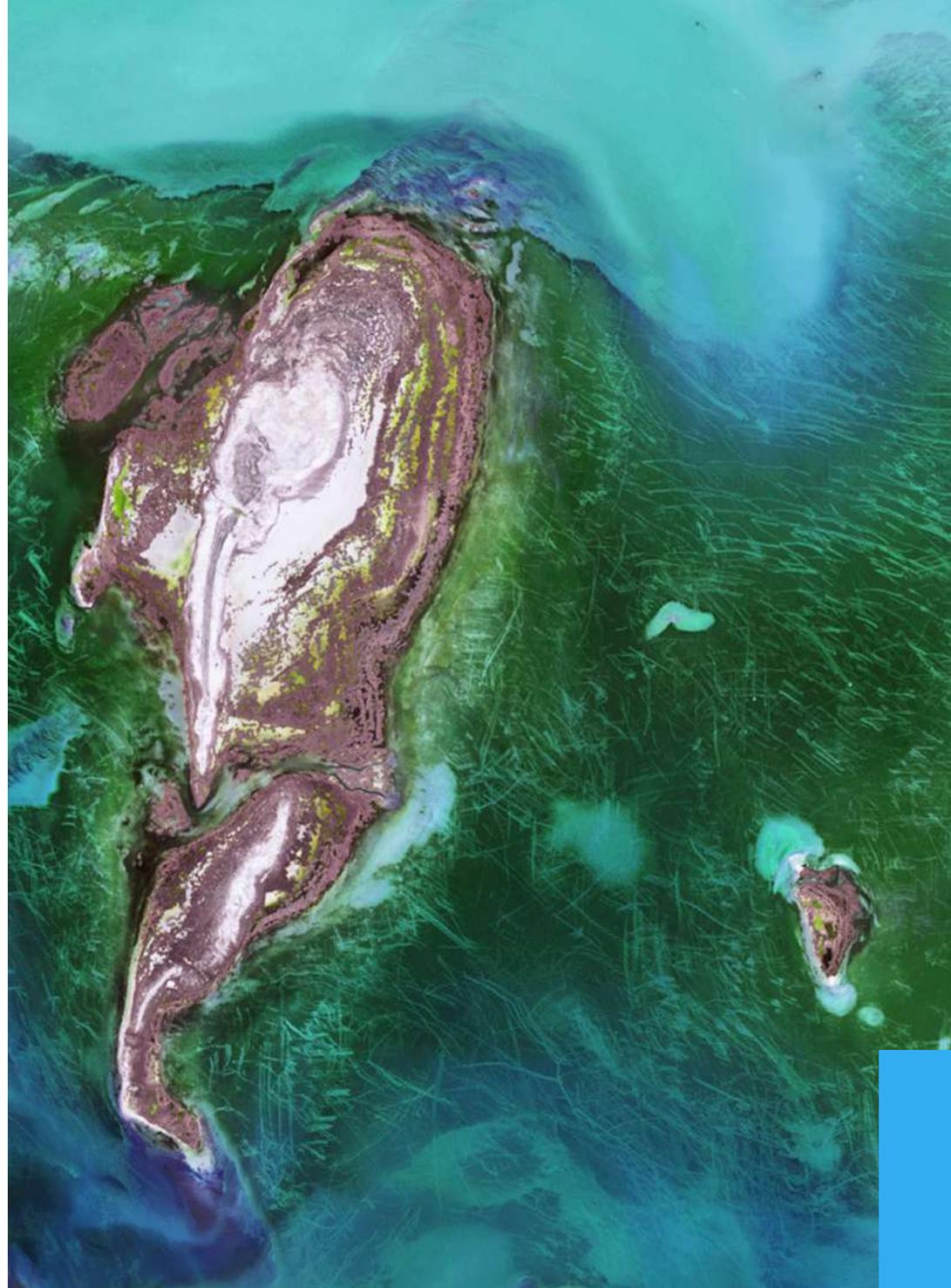
A livello societario Terranova è detenuta in parti uguali da Terranova Group s.r.l. e Pietro Fiorentini S.p.A., ed opera sotto forma di società a responsabilità limitata.

Fanno parte del gruppo Terranova le sopracitate aziende Arcoda e Ambiente.it, Hpa e Giunko

Nel corso dell'esercizio 2021 si contano 261 dipendenti; Il fatturato è pari a 35.035.095 con un utile netto di 8.531.151€; il patrimonio netto della società è pari a 61.720.623€ e il totale dei debiti tocca quota 32.334.836€.

Il business completo di Terranova ruota quindi attorno ai seguenti settori:

- 1. Distribuzione;**
- 2. Vendita;**
- 3. Smart Network;**
- 4. Idrico;**
- 5. Gestione rifiuti.**



I NOSTRI SETTORI IL DETTAGLIO

DISTRIBUZIONE

Le nostre radici crescono nel terreno della Distribuzione: fin dalla nostra nascita, infatti, abbiamo accompagnato le Aziende nel loro processo di rinnovamento e digitalizzazione, creando soluzioni innovative nell'area Operations, poi nella Manutenzione fino alla Cartografia e all'Automazione delle squadre di lavoro. Una storia che parte da lontano e che ci ha portato a essere leader anche a livello internazionale.

VENDITA

La nostra suite per il Mercato della Vendita ha un obiettivo chiaro e concreto: individuare sempre nuovi soluzioni e strumenti digitali per consentire ai nostri Clienti di differenziarsi dai propri competitors. Una condizione necessaria per rispondere alle dinamiche di un mercato in movimento continuo.

SMART NETWORK

Smart Grid e Smart Metering rappresentano due concetti chiave per essere ogni giorno più efficienti, più "intelligenti" nel gestire il proprio business. Per questo analizziamo i contesti operativi delle Aziende per dar vita e supportare processi di digitalizzazione capaci di ottimizzare le risorse e di garantire una maggiore efficienza nella gestione dei processi.

SETTORE IDRICO

Efficienza e supporto simultaneo dei processi di Distribuzione e di Vendita di acqua sono necessità imprescindibili per gli Operatori del settore Idrico. Rispondere al cambiamento per garantire la compliance ed allo stesso tempo per garantire la propria efficienza ed efficacia tecnica e commerciale: questi i driver di sviluppo che ci spingono nel proporre soluzioni sempre al passo coi tempi.

AMBIENTE

Terranova aggiunge alla sua offerta la suite software per la gestione ambientale Ecos, una gamma completa di soluzioni software per soddisfare le esigenze di tutta la filiera della gestione dei rifiuti. Ecos è una collana di moduli software disegnati per dare una risposta integrata ai processi di tutte le aziende che si occupano della gestione ambientale.

Come in precedenza osservato, Terranova opera prevalentemente nel territorio italiano ma negli ultimi anni ha iniziato un forte processo di espansione che ora la vede distribuire i propri prodotti anche all'estero, in particolare in:

- Inghilterra
- Spagna
- Uzbekistan
- Cina

MODELLO ORGANIZZATIVO E ANALISI DEL PERSONALE

(GRI 102-8; 102-9; 102-10; 102-11, 102-12)

Il modello organizzativo di Terranova (MOG) è in compliance con la normativa 231 e si ispira ai principi enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, delle convenzioni fondamentali dell'ILO e delle Linee Guida dell'OCSE. Inoltre, dal 2014 Terranova è conforme allo standard internazionale relativo alla gestione della Qualità, UNI EN ISO 9001 dell'ente accreditato Bureau Veritas Certification.

Essendo un'azienda di produzione software Terranova non utilizza nel proprio ciclo produttivo materie prime da trasformare, e ha come principale asse portante del proprio business il capitale umano.

Per inciso le principali voci d'acquisto sono costituite dagli strumenti hardware e software necessari allo sviluppo dell'attività lavorativa, e, ovviamente, da una serie di servizi e utenze necessarie al supporto dell'attività giornaliera.

LE NOSTRE RISORSE

(GRI 102-41; 102-13)

Di seguito si riporta l'indicazione dell'organico suddiviso per tipologia contrattuale e sede:



DIPENDENTI	TEMPO INDETERMINATO	*DI CUI PART-TIME	TEMPO DETERMINATO	*DI CUI PART-TIME
UOMINI				
*di cui nella sede di Firenze	62	1	0	0
*di cui nella sede di Grosseto	71	1	1	0
*di cui nella sede di Verona	57	0	0	0
*di cui nella sede di Roma	2	0	0	0
*di cui nella sede di Milano	3	0	0	0
*di cui nella sede di Venezia	1	0	0	0
DONNE				
*di cui nella sede di Firenze	24	2	0	0
*di cui nella sede di Grosseto	21	1	0	0
*di cui nella sede di Verona	17	1	0	0
*di cui nella sede di Roma	0	0	0	0
*di cui nella sede di Milano	2	0	0	0
*di cui nella sede di Venezia	0	0	0	0

La maggior parte dei lavoratori sono dipendenti Terranova eccetto 3 persone con ruolo di consulenti, ed hanno la sede lavorativa sul territorio nazionale italiano divisi tra le sedi di Firenze, Grosseto, Verona, Roma, Milano.

Tutti i dipendenti della società sono coperti da accordi di contrattazione collettiva, ed il 18% dei dipendenti è iscritto ad un sindacato.

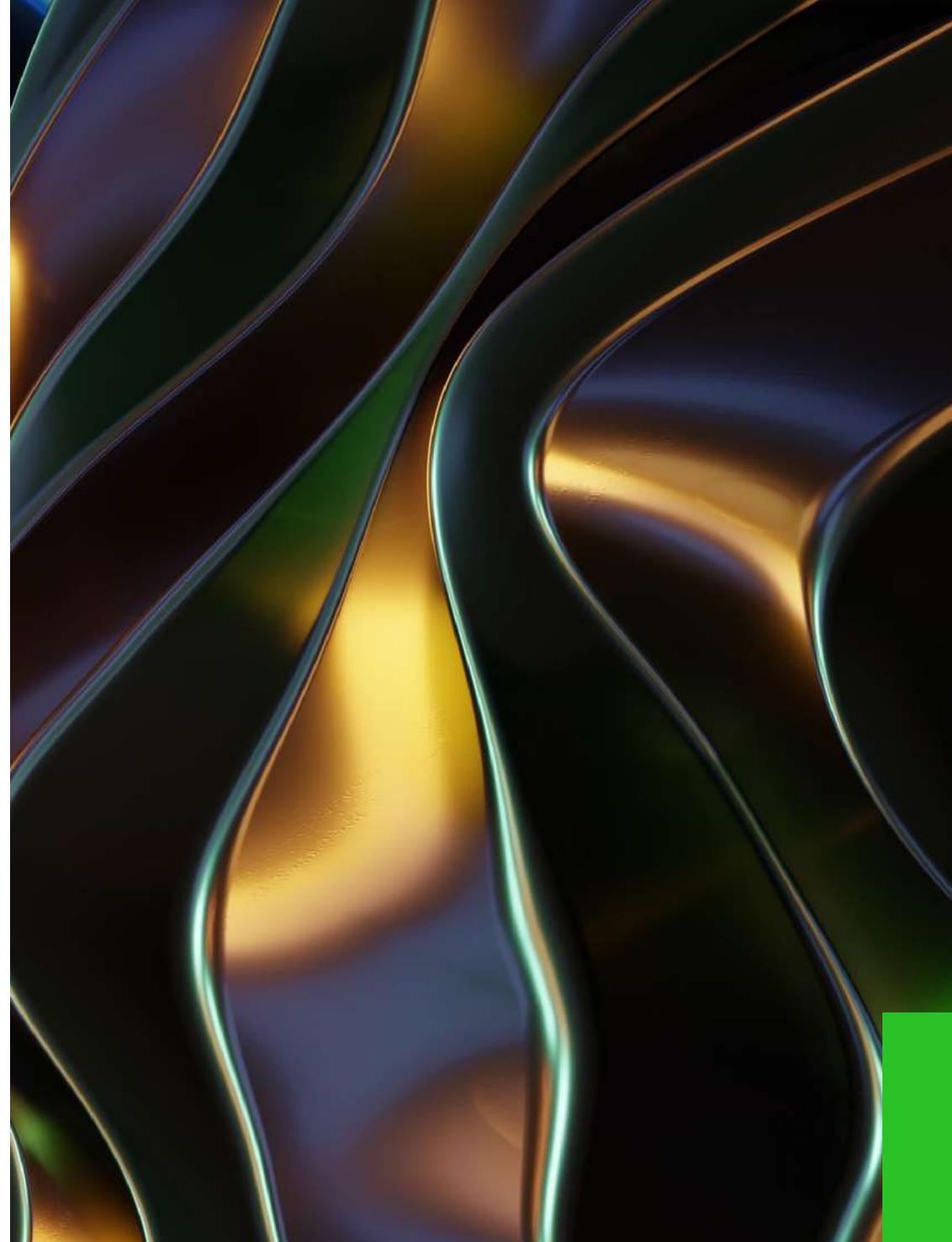
Terranova ha assunto nel 2021 gli obblighi previdenziali previsti dai contratti di lavoro applicabili. I fondi attivi sono per il personale non dirigente: il fondo di categoria Cometa e ulteriori fondi privati scelti dai dipendenti, mentre per i dirigenti il PREVINDAI. Il 30% dei dipendenti aderisce a Fondi pensionistici complementari.

RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT

(GRI 402) DATO NON TRATTATO

All'interno dell'accordo collettivo di Terranova non viene trattato questo dato Terranova collabora e dialoga con i seguenti enti e associazioni di settore:

- Utilitalia
- Associazione idrotecnica italiana
- RERA
- ATO (ANEA)
- Cispel Toscana
- Fondazione AQUALAB
- ANISGEA (Associazione Nazionale Imprese per i Servizi Gas Energia Acqua)
- APCE
- ISPRA
- ENEA
- WAREG (internazionale)
- UNIONCAMERE
- Università
- Camera dei deputati (idrico e ambiente).





LA GOVERNANCE

(GRI 102-18; 102-19, 102-22)

Struttura e composizione del Consiglio di Amministrazione

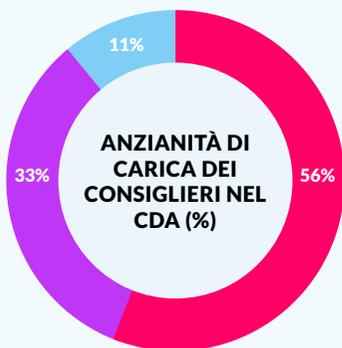
(GRI 102-23; 102-24; 102-25; 102-26; 102-27)

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Terranova è composto da cinque membri, tre consiglieri in rappresentanza di Pietro Fiorentini e due consiglieri in rappresentanza di Terranova Group. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è anche Amministratore Delegato della società, quindi vista la struttura del consiglio, non è necessario per la società implementare un processo di gestione dei conflitti.

Tutte le decisioni riguardanti gli aspetti economici, ambientali e sociali, partono, in prima battuta, dal Consiglio di Amministrazione che avvia iniziative volte al miglioramento continuo. Dette iniziative, grazie ad uno strutturato processo di delega, sono gestite e rese operative nei diversi livelli dell'organizzazione; ampio spazio viene riservato alla gestione degli obiettivi legati alle tematiche ambientali, sociali ed economiche, nelle attività dei comitati presenti in azienda e descritti successivamente. Il CdA effettua incontri trimestrali per affrontare e monitorare l'avanzamento delle attività e per verificarne l'effettiva aderenza alle linee guida inizialmente definite.

Il massimo organo di governo di Terranova, il Consiglio di Amministrazione, nel dettaglio, è composto da quattro uomini e una donna. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il rappresentante legale dell'impresa e da statuto, possiede tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società e può compiere tutte le operazioni necessarie per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge e lo statuto riservano espressamente ai soci e al Consiglio. Inoltre, il Presidente, è delegato dal Consiglio di Amministrazione ad attuare le azioni necessarie volte a raggiungere obiettivi legati a tematiche ambientali, sociali ed economiche.

Uno dei Consiglieri, nel rispetto del budget definito dal business plan, ha il potere di decidere in merito all'adeguamento della tecnologia software utilizzata dalla società e dei relativi applicativi per poter sempre meglio rispondere alle esigenze delle società clienti.



■ 2-4 anni ■ 6-9 anni ■ 9+ anni

Consiglieri CDA per fascia di età

	2020	2019	2018
Membri del CDA < 30 anni	0	0	0
Membri del CDA tra 30 e 49 anni	0	1	2
Membri del CDA > 50 anni	5	4	3

Struttura dei Comitati



Tutti i processi decisionali vengono gestiti da 2 Comitati che rispondono direttamente al CEO: lo Steering Committee ed il Value Committee, entrambi composti da personale Terranova. Questa attività è supportata del Planning & Control Management che sovrintende processi di pianificazione e controllo.

STEERING COMMITTEE

Lo Steering Committee prende decisioni di tipo strategico in merito alla produzione ed ai Mercati nei quali espandersi, oltre a verificare l'attuazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi complessivi aziendali inerenti anche le politiche di sostenibilità dell'azienda.

Lo stesso è composto da tutte le prime linee aziendali, oltre a essere lo strumento col quale il CEO attua e verifica le azioni strategiche legate al proprio mandato.

VALUE COMMITTEE

Il Value Committee propone e gestisce iniziative relative alla valorizzazione e promozione dei valori aziendali tra cui i valori che ispirano iniziative legate a tematiche ambientali, sociali ed economiche, in linea con la politica complessiva dell'azienda.

Una volta presentati i valori, la "mission" e la "vision" a tutta l'azienda, fu subito chiaro che era necessario un comitato che aiutasse la diffusione dei "Core Value" e che rafforzasse il senso di appartenenza all'azienda, per questo è nato il "Comitato dei valori" composto dall'Amministratore Delegato, dal Planning & Control Manager, dal Manager HR, dal Manager "Corporate Identity" e dal Manager delle "Public Relations".

Le macroaree individuate nelle quali il comitato avrebbe potuto operare sono:

- Comunicazione e trasmissione valori
- Rafforzamento senso di appartenenza alla comunità aziendale
- Incentivi alla crescita sostenibile
- Team building e know how sharing

- Qualità
- Leadership development
- Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali
- Tematiche legate al welfare aziendale

Per ogni macro area sono state identificate dal Comitato azioni mirate che potessero servire alla diffusione dei valori, della mission e della vision.

Per l'area "Comunicazione e trasmissione dei valori":

- Inserimento all'interno delle presentazioni "istituzionali" nelle prime 2/3 pagine di un richiamo ai valori, alla mission e alla vision, questo per far sì che la comunicazione sui temi citati si rafforzi sia durante le presentazioni esterne che quelle interne, rimarcandone l'importanza;
- Predisporre una "Company History" che raccolga tutte le storie dell'azienda dalla sua fondazione fino ad oggi con particolare attenzione agli eventi salienti che hanno permesso all'azienda di crescere;
- Istituzione di un riconoscimento/premio ai team che si distinguono su temi scelti di anno in anno, come ad esempio uno dei valori

Per l'area "Rafforzamento del senso di appartenenza alla comunità aziendale":

- Predisporre brochure/flyer che riportino Mission, Vision e Valori, fornendo descrizioni in grado di contestualizzare il contributo di questi valori al senso di appartenenza e ispirando l'azione quotidiana del personale. La presenza di questo tipo di materiale permette di rimarcare il concetto in momenti diversi;
- Partecipazione ai "career day" all'interno degli eventi universitari con presentazioni aziendali
- Assegnazione di un tutor ai neo assunti per la spiegazione dei valori, della mission e della vision
- Incentivi a chi presenta all'azienda una persona che verrà assunta

Per gli "Incentivi alla crescita sostenibile":

- La celebrazione dei risultati positivi a livello aziendale, in occasione dei meeting istituzionali delle persone che hanno avuto successo

- Istituzione dei "Career Plan" a livello di funzione che prevedano un piano ben strutturato di crescita, strettamente legato ad un piano di training per le soft skill, per le technical skill e per i process skill che cambia a seconda del livello di crescita raggiunto

Per il "Team building e know-how sharing":

- L'istituzione di incontri bimestrali per condividere le idee e i progetti, guidati dai manager ma tenuti dai colleghi in modalità "cross azienda", durante i quali si condividano le novità, i progetti, i successi, le nuove tecnologie, ecc.
- L'istituzione di "client meeting" a cui partecipano PM, R&D, Service per favorire la comprensione dei processi aziendali

Per la "Qualità":

- L'introduzione del Quality Assurance Manager per la verifica della qualità del prodotto/servizio esterno alla produzione o alle funzioni di servizio
- La strutturazione di un Client Satisfaction Survey
- La predisposizione del "Punto di vista aziendale" in un DB condiviso così da capitalizzare il know how aziendale

Per la "Leadership development":

- Strutturazione di un "Succession Plan" così da selezionare e far crescere le persone che, nel tempo, assumeranno i ruoli guida in azienda
- Corsi di Leadership, Communication, Project Management, per il top management aziendale

Per la "Sensibilizzazione sulle tematiche ambientali":

- Scelta e fornitura dei kit aziendali che permettano l'eliminazione della plastica
- Istituzione di premi per iniziative volte a incentivare comportamenti virtuosi a tutela dell'ambiente

Per le "Tematiche legate al welfare aziendale":

- Ispirare iniziative per il corretto utilizzo del welfare aziendale
- Ispirare iniziative che incentivino il benessere personale del dipendente

Planning & Control Management

Attraverso questa funzione aziendale viene gestito il processo di definizione degli obiettivi aziendali annuali e pianificazioni delle relative azione finalizzate al raggiungimento degli stessi, tenendo in riferimento gli obiettivi definiti a livello di CdA e dagli altri organi di governance dell'Azienda. Al tempo stesso sovrintende all'attività di controllo dell'avanzamento dell'attività aziendale rispetto agli obiettivi. In questo ambito la funzione ha realizzato un processo denominato H.E.R.M.E.S. strutturato che verrà descritto qui di seguito.

Il progetto H.E.R.M.E.S. (High Evoluted Reporting Management Enterprise System) che nasce a seguito del processo di pianificazione prima e di delega poi, innescato dalla Direzione verso i Manager e dalla necessità di dare uno strumento di supporto alle decisioni a quest'ultimi, in modo da monitorare e confrontare gli andamenti dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati dall'Azienda, fornendogli una visione operativa e strategica a 360° all'interno della realtà aziendale.

L'obiettivo del progetto H.E.R.M.E.S. è anche quello di strutturare report gestionali uniformi così da riuscire a far dialogare le linee di produzione e gli uffici di staff col medesimo linguaggio.

I report pensati a supporto del progetto, che s'ispirano alla balance scorecard, utilizzano operativamente l'approccio classico dell'Hoshin Kanri, ossia la combinazione di management strategico e di management operativo, concretizzando il processo di delega e restituendo alla Direzione il feedback richiesto, anche grazie alle tecniche del ciclo di Deming, ossia la "delega in cascata, l'esecuzione, la verifica e l'azione di miglioramento".

I report monitorano l'andamento aziendale nelle seguenti 4 aree:

- economico generale;
- economico dei progetti di produzione;
- soddisfazione del personale;
- soddisfazione dei clienti



L'attuazione delle attività di direzione e controllo degli obiettivi e delle azioni viene svolta da specifici comitati sotto la direzione dello Steering Committee e più precisamente troviamo i seguenti comitati:

- Product Committee
- Production Planning Committee
- R&D Committee
- Adoption & Compliance Committee
- Security Assurance Committee.

PRODUCT COMMITTEE

Il Product Committee è il Comitato responsabile della verifica e del governo con riferimento alle strategie di Marketing e di Prodotto inerente all'intera offerta dell'azienda.

Tale organismo, è funzionalmente responsabile della struttura di Product Management dell'azienda, garantendo l'organicità delle strategie e delle scelte operative di fondo.

Il comitato si riunisce in occasione di rilevanti scelte strategiche che devono essere adottate, su richiesta del CEO, dello Steering Committee o dei membri del comitato stesso, piuttosto che in seguito a punti di attenzione e criticità in merito alla strategia di Marketing che dovessero manifestarsi.

Il comitato trova al proprio interno rappresentate le figure di responsabilità aventi un ruolo rilevante nella definizione e nell'attuazione della strategia di marketing, piuttosto che aventi una responsabilità nel garantire la sostenibilità delle stesse.

A titolo di esempio, il Product Committee si occupa di:

- Validare variazioni sostanziali delle strategie di prodotto
- Validare variazioni sostanziali della politica di comunicazione
- Validare variazioni sostanziali della politica di prezzo

- Validare la strategia di marketing per l'accesso a nuovi segmenti di mercato o nuovi settori
- Verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici di prodotto, anche verificando il fabbisogno del mercato inerente i temi di sostenibilità

PRODUCTION PLANNING COMMITTEE

Il Product Planning Committee è il Comitato responsabile della verifica e del governo della road-map produttiva con riferimento all'intero ambito di fornitura dell'azienda. È funzionalmente responsabile della struttura di produzione del software.

Il comitato ha il mandato di verificare la programmazione complessiva delle attività di produzione del software, nell'ottica di garantirne la coerenza rispetto a capacità produttiva, sostenibilità operativa, obiettivi economici e legati a tematiche ambientali e sociali.

Il comitato tipicamente supporta l'identificazione di soluzioni di programmazione qualora sia necessario definire pianificazioni straordinarie, allocazioni di risorse su progetti specifici in contesti in cui il raggiungimento degli obiettivi richiede un livello di coordinamento non ordinario, per rilevanza di impatto, per coinvolgimento di più strutture produttive, o per correggere pianificazioni che non tengono adeguatamente conto degli obiettivi.

Tale comitato vede rappresentate al proprio interno le funzioni aziendali che concorrono alla definizione della programmazione o che sono responsabili di gestirne gli effetti, nonché le funzioni aziendali responsabili di supportare la sostenibilità del progetto, l'approvvigionamento delle risorse necessarie, la definizione e la revisione di obiettivi economici e di altra natura.

A titolo di esempio, il Product Planning Committee si occupa di:

- Riconciliare la programmazione complessiva delle attività di produzione in funzione dei fabbisogni e delle criticità dei clienti
- Riconciliare la programmazione complessiva delle attività di produzione in funzione dei fabbisogni e degli obiettivi aziendali
- Avviare progetti speciali assemblando gruppi di scopo
- Verificare il corretto avanzamento di progetti dalla particolare rilevanza strategica per l'azienda o per specifici ambiti.

R&D COMMITTEE – RESEARCH AND DEVELOPMENT COMMITTEE

Lo scopo primario di questo Comitato è quello di supervisionare e coordinare le attività di selezione di nuove tecnologie.

Ogni volta che si necessita l'adozione di una nuova tecnologia (web, mobile, desktop, database o altro) all'interno di un gruppo per lo sviluppo di un prodotto, i referenti di quel gruppo inviano una richiesta al comitato esplicitando i requisiti, il campo di applicazione, eventualmente delle possibili soluzioni e l'urgenza.

I componenti del comitato si riuniscono periodicamente e valutano le richieste in ordine di priorità, ingaggiando, se necessario, i gruppi produttivi per le attività di ricerca, testing tramite POC e validazione delle alternative.

Il Comitato ha solo uno scopo di supervisione e coordinamento, si avvale della collaborazione dei gruppi produttivi. Una volta che le indagini sono concluse, il Comitato si riunisce di nuovo per valutare i risultati ed effettuare una scelta che tenga in considerazione costi e benefici.

ADOPTION & COMPLIANCE COMMITTEE

Questo Comitato ha il suo campo di azione all'interno dell'area produzione dell'Azienda. Il Comitato in particolare definisce le procedure di produzione con attenzione alla divulgazione, formazione, applicazione e misurazione dei risultati ottenuti. Allo stesso modo si occupa di introdurre uniformare e controllare le tecnologie e le componenti di terze parti utilizzate nel ciclo di produzione.

E' composto da membri stabili in modo da rappresentare le varie "anime tecnologiche" presenti in Azienda, declinate sui principali prodotti. A seconda degli argomenti e dei progetti in agenda possono essere convocati in maniere più o meno continuativa i membri ritenuti necessari. Si riunisce con cadenza bisettimanale salvo diversa necessità.

SECURITY ASSURANCE COMMITTEE

Il Security Assurance Committee ha l'obiettivo di dettare le linee guida per rafforzare e consolidare la sicurezza in tutti gli applicativi e piattaforme Terranova. Fornisce supporto a tutti i gruppi produttivi dando strumenti, competenze e documentazione al fine di avviare la progettazione e revisione degli applicativi secondo i principi di sicurezza by design e by default.

La sicurezza dell'informazione è ormai diventata parte integrante di una gestione aziendale responsabile e deve essere attuata ogni giorno da tutti come parte integrante dei processi di lavoro, non solo all'interno del software.

A questo scopo il Comitato si è dato l'obiettivo di avviare un processo di formazione a tutto il personale tecnico aziendale ma soprattutto coinvolgerà i singoli gruppi produttivi per un'analisi precisa e puntuale sulla sicurezza dei loro prodotti sia dal punto di vista prettamente tecnico sia per quanto riguarda le specifiche funzionalità.

Il Comitato è composto dal tre tecnici specializzati sui temi della sicurezza software ed infrastrutturale e, vista l'importanza centrale della sicurezza nelle soluzioni e piattaforme, sono coordinati dal Responsabile della linea produttiva del framework Terranova.

Le eventuali decisioni ed il piano operativo vengono discussi internamente, votati ed approvati di concerto con la direzione aziendale. I temi trattati sono inerenti principalmente alle eventuali segnalazioni di sicurezza pervenute sul nostro software e piattaforme, la pianificazione ed i risultati dei vulnerability assessment e penetration test, la revisione dei percorsi di formazione per il personale tecnico in azienda.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

(GRI 102-40; 102-41; 102-43; 102-44)

La crescita sostenibile nel tempo è strettamente collegata alla capacità dell'azienda di identificare e rispondere ai cambiamenti del mercato e della società. L'identificazione, il coinvolgimento e la valorizzazione dei rapporti con gli stakeholder che ci si può ragionevolmente aspettare possono incidere sulla capacità di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Stabilire e mantenere nel corso del tempo un dialogo costante con gli stakeholder permette di identificare le questioni più importanti in materia di sostenibilità e valutare come integrarle al meglio nelle attività operative e gestionali. Il dialogo costante, come strumento fondamentale che crea valore reciproco e supporta la crescita sostenibile dell'attività aziendale coerentemente con le aspettative degli stakeholder.

Per questi motivi Terranova ha identificato e mappato i suoi stakeholder, allo scopo di definire l'importanza e l'impatto delle loro aspettative sulle attività dell'Azienda. I principali metodi di coinvolgimento degli stakeholder sono individuati nella tabella che segue.



Stakeholder	Mappa	Modalità di engagement
Dipendenti	<p>Più di 300 Dipendenti, distribuiti nelle varie sedi.</p> <p>Tutti i dipendenti della società sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Il 16% dei dipendenti è iscritto ad un sindacato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi dedicati ai dipendenti • Strumenti di comunicazione interna • Indagini di soddisfazione (Progetto Listen)
Soci	<p>è detenuta al 50% da Terranova Group e da Pietro Fiorentini, multinazionale che fornisce soluzioni per il settore dell'energia e che sta accompagnando Terranova in nuovi mercati, essendo già presente in più di 80 Paesi nel mondo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici
Clienti	<p>Oltre 300 aziende clienti, prevalentemente nel territorio italiano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aziende di distribuzione/vendita nel settore utilities: Gas, Acqua, Ambiente ed Energia Elettrica 	<ul style="list-style-type: none"> • Survey di soddisfazione periodiche • Eventi dedicati • Relazioni continue con il nostro staff
Associazioni di categoria	<p>Organi deputati al monitoraggio delle operazioni effettuate, che normano le informazioni che tutte le società operanti all'interno dei mercati delle multiutility, in cui opera Terranova, devono rispettare emettendo specifiche normative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici • Partecipazione a eventi istituzionali
Organismi di Ricerca	<p>Le università sono al fianco di Terranova per la ricerca e sviluppo di nuove soluzioni software. Terranova è attiva nei rapporti di partnership con le università per implementare le attività sul territorio e la ricerca di nuovi talenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici pianificati • Partecipazione a progetti congiunti • Ideazione di nuove iniziative di ricerca
Fornitori	<p>Principalmente sono fornitori relativi a prodotti hardware e software e consulenti oltre a fornitori generici relativi a manutenzioni e rifornimenti (da valutare se inserire il concetto qui e all'interno del GRI200).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici • Stato avanzamento progetti
Società civile	<p>i prodotti offerti dalla società sono destinati a imprese che forniscono servizi essenziali per la popolazione. Perciò Terranova lavora con imprese che operano in mercati regolamentati caratterizzati dalla presenza statale. La necessità di fornire prodotti che siano adeguati alle varie normative vigenti è di fondamentale importanza. (da valutare se inserire in quanto la società civile non viene considerata nell'indagine sugli stakeholder)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici pianificati • Partecipazione a progetti congiunti

An aerial night view of a city, likely Tokyo, showing a dense urban landscape with numerous illuminated skyscrapers and a complex network of highways. The scene is dominated by blue and white lights from the buildings, with warm orange and yellow light trails from traffic on the roads. A vertical purple bar is visible on the left side of the image.

TEMI ECONOMICI

PERFORMANCE ECONOMICHE

(GRI 201-1, 201-2)

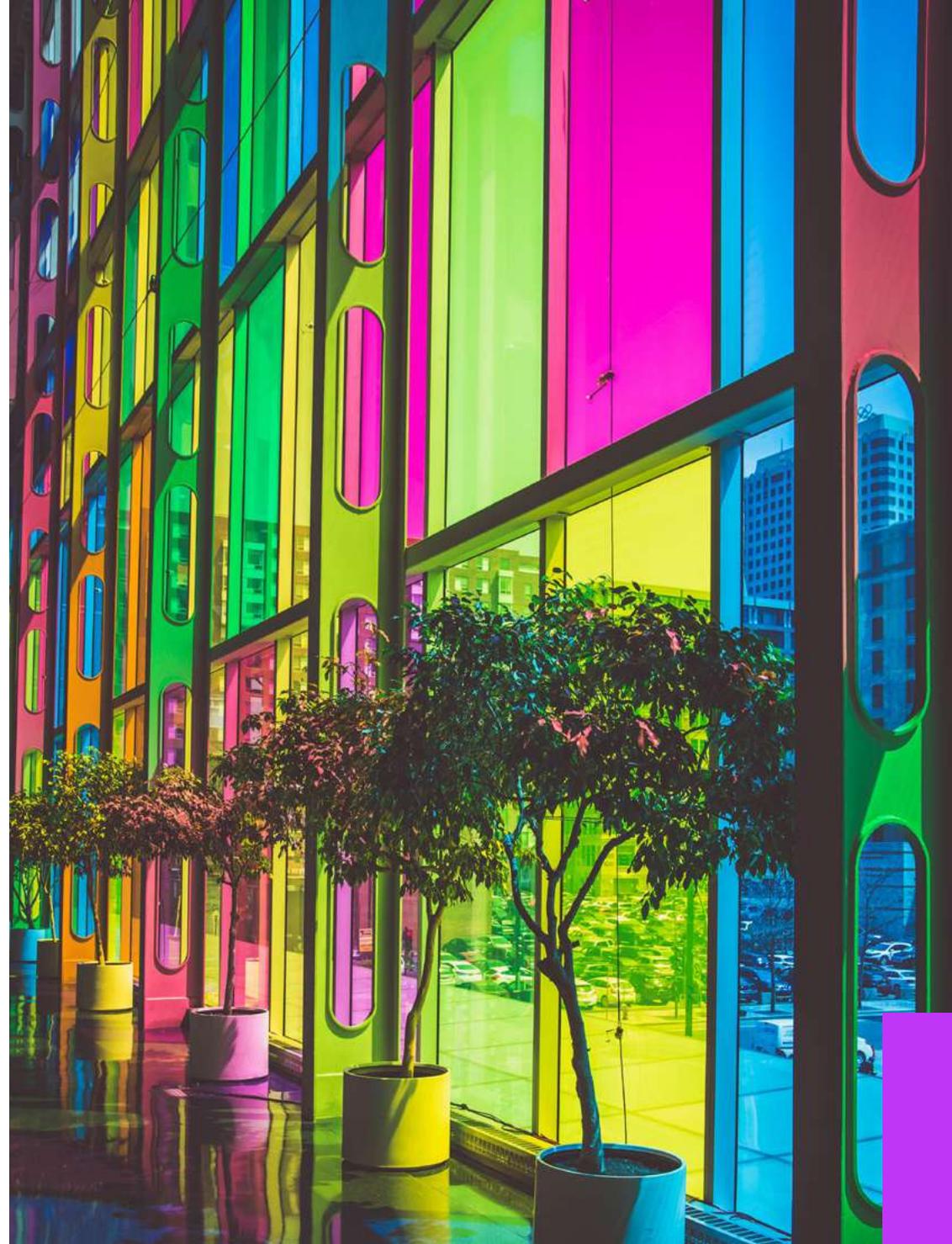


PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

In termini di performance economica e creazione di Valore sostenibile Terranova si impegna in azioni concrete che porteranno il nostro contributo all'SDGs

Terranova si impegna a garantire una crescita economica sostenibile ed inclusiva di cui tutti possano beneficiare; creare valore sostenibile nel tempo in termini di capitale umano, economico, società e ambiente ascoltando e dando risposte alle esigenze concrete dei nostri clienti e dei nostri stakeholder. Il 2021, in scia al 2020, è stato un anno particolarmente difficile e sfidante per l'economia mondiale, ma Terranova grazie alla propria solidità è riuscita a reggere l'urto e a mantenere un trend economico positivo, in continuità con il miglioramento che sta accompagnando il percorso di crescita della Società negli ultimi anni.

In aggiunta, nel corso del 2021 la Società ha fatto registrare un valore aggiunto pari a € 28.616.112. Tale ricchezza contribuisce alla crescita del contesto sociale e ambientale nel quale Terranova opera e parte di tale valore è stato distribuito agli stakeholder (non rendicontiamo quanto distribuito agli stakeholder).



PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Target	KPI	2020	2021
Crescita economica del fatturato con un tasso annuo composto intorno al 10%	Garantire la crescita del fatturato del 10% (ogni anno)	19%*	2%
Attivare gli investimenti in attività di Ricerca & Sviluppo di almeno il 20% dei costi per ogni anno	Garantire investimenti R&S di almeno il 20% sui costi (ogni anno)	22%*	24%
Avere una generazione di cassa superiore al 70% dell'EBITDA per i prossimi 5 anni	Garantire una generazione di cassa oltre il 70% dell'EBITDA	99%*	54%
Introdurre nel sistema di incentivazione legata all'attuazione del Business Plan almeno due KPI riferiti agli SDGs individuati da Terranova entro il 2022	Introduzione di almeno due KPI riferiti agli SDGs nelle schede di valutazione entro il 2022	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile	in corso
*Dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico NOTA - Dati medi del biennio 2020/21 in linea con gli obiettivi			



PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE



Garantire la crescita del fatturato del 10% (ogni anno)

19%*

2020 ✔

*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

2%

2021 ⌚



Garantire investimenti R&S di almeno il 20% sui costi (ogni anno)

22%*

2020 ✔

*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

24%

2021 ✔



Garantire una generazione di cassa oltre il 70% dell'EBITDA

99%*

2020 ✔

*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

54%

2021 ⌚



Introduzione di almeno due KPI riferiti agli SDGs nelle schede di valutazione entro il 2022

Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile

2020

in corso

2021 ⌚

Dati economici e finanziari	2021	2020	07/2019-12/2019	2018 / 2019	2017 / 2018	2016 / 2017
Totale attivo	95.103.147	87.235.851	29.422.870	39.002.803	34.713.209	35.579.021
Patrimonio netto	61.720.623	63.168.499	14.807.638	18.859.553	17.887.556	154.523.751
Valore della produzione	35.035.095	34.348.795	13.923.568	30.045.916	28.015.184	27.405.753
Costi della produzione	25.505.424	23.011.653	11.063.169	21.629.168	20.799.896	21.567.980
Utile netto	8.531.151	10.352.864	2.450.233	6.971.997	7.363.803	5.829.049
Incremento delle disponibilità liquide	1.977.323	14.757.276	-7.997.071	9.052.529	-3.621.805	2.551.247
Valore Aggiunto	28.616.112	28.797.074	11.249.160	24.904.139	22.840.353	21.329.285
MOL	14.671.245	15.831.784	5.273.503	13.074.556	11.847.662	11.035.674
EBIT	9.529.671	11.337.142	2.860.399	8.416.748	7.215.288	5.837.773
Posizione Finanziaria Netta	4.571.873	9.645.752	-2.945.440	5.314.957	-1.031.923	589.882
ROE	13,82%	16,39%	16,55%	37,00%	41,00%	38,00%
ROI	10,02%	13,00%	9,72%	22,00%	21,00%	16,00%
ROS	28,68%	34,15%	21,52%	29,00%	27,00%	22,00%

I NOSTRI PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO

(GRI 201-4)

Nel corso dell'esercizio la Società ha svolto attività di Ricerca & Sviluppo per innovazione tecnologica ed ha indirizzato i propri sforzi su progetti particolarmente innovativi che implicano attività di sviluppo precompetitivo finalizzate:

PROGETTO 1

Attività di Sviluppo Precompetitivo finalizzate a nuove soluzioni tecniche e tecnologiche di prodotti software per il settore utilities [RETI]

L'Azienda ha proseguito, durante l'anno 2021, un programma di attività di valutazione, analisi e verifiche sperimentali al fine di sviluppare e mettere a punto nuovi moduli, applicazioni per le sue piattaforme per aumentarne le potenzialità operative, dare risposta alle esigenze delle Utilities che gestiscono i servizi di acqua e gas sia per l'Italia che per i Paesi Esteri.

L'obiettivo è quello di continuare lo sviluppo delle prestazioni delle sue piattaforme per entrare con soluzioni molto avanzate sui mercati esteri per l'incremento del suo fatturato e dei suoi margini operativi

PROGETTO 2

Attività di Sviluppo Precompetitivo finalizzate a nuove soluzioni tecniche e tecnologiche di prodotti software per il settore utilities portati a termine con successo [RETI]

L'azienda nell'esercizio 2021 ha completato l'attività di sviluppo di nuovi moduli, applicazioni per le sue piattaforme per aumentarne le potenzialità operative nella gestione delle reti, acqua, gas, teleriscaldamento, ecc.. con l'obiettivo di portare sul mercato applicazioni e moduli che aumentano le capacità operative delle sue piattaforme in Italia e all'estero con particolare riferimento alla semplificazione del lavoro degli addetti.

L'avanzamento tecnologico conseguito rende le piattaforme dell'azienda molto avanzate e permettono di dare risposta alle esigenze delle UTILITIES estere ancora non affrontate.

Questo favorisce l'aumento nel medio termine del suo fatturato e dei margini operativi.

PROGETTO 3

Attività di Sviluppo precompetitivo finalizzate alla identificazione di innovative soluzioni e a miglioramenti incrementali delle funzionalità della piattaforma 4UTILITY

L'azienda nell'esercizio 2021 ha portato avanti l'attività di sviluppo di nuovi moduli, applicazioni per le sue piattaforme inerenti la suite 4Utility con l'intento di aumentare le funzioni delle piattaforme che compongono la suite e per automatizzare i processi operativi delle Utilities dando servizi ad alto valore aggiunto.

Tale attività permetterà l'aumento del fatturato e dei margini operativi.

PROGETTO 4

Attività di Sviluppo precompetitivo finalizzate alla identificazione di innovative soluzioni e a miglioramenti incrementali delle funzionalità della piattaforma 4UTILITY portati a termine con successo

Con questo progetto l'Azienda ha proseguito, un programma di attività di acquisizione di conoscenze e di verifiche sperimentali al fine di ottenere innovative soluzioni e a miglioramenti incrementali delle funzionalità della piattaforma 4UTILITY.

Con il completamento delle attività di sviluppo l'azienda è nelle condizioni di inserire sulle sue piattaforme nuovi moduli e nuove applicazioni che automatizzano l'attività di gestione dei dati per le Utilities e offrono a loro nuovi strumenti/informazioni per la gestione del rapporto con i loro clienti.

PROGETTO 5

Attività di acquisizione di nuove conoscenze e sperimentazione per il miglioramento sostanziale delle metodologie operative atte alla realizzazione del Terranova Design System

L'Azienda ha proseguito nel 2021 un programma di innovazione tecnologica al fine di ottenere una soluzione costituita da set di componenti e di una infrastruttura di navigazione per implementare la UI (User Interface) delle applicazioni Web di nuova generazione dell'Azienda. I componenti vanno a realizzare quanto indicato dal TDS (Terranova Design System). Il TDS è un insieme di linee guida e indicazioni riguardanti l'aspetto grafico e la modalità di interazione che sono lo standard scelto per la UI di tutte le applicazioni Web Terranova.

La soluzione sarà utilizzata dagli sviluppatori e architects aziendali per realizzare i prossimi prodotti ed aggiornare quelli attuali.

PROGETTO 6

Attività di sviluppo precompetitivo a favore di nuove soluzioni tecniche per la realizzazione di una innovativa soluzione digitale evoluta che semplifichi ed acceleri il processo di stipula online dei contratti di fornitura per le utilities del mercato della vendita di energia elettrica e gas. (Digital Sales Consultant)

L'Azienda ha promosso la ricerca di nuove soluzioni creative e innovative, con l'obiettivo di rendere i propri prodotti più appetibili in un mercato in continua evoluzione. L'Azienda ha proseguito, nel corso del 2021, attività di analisi e verifica sperimentale, al fine di analizzare, sviluppare e definire nuove soluzioni tecniche destinate all'ottenimento di una soluzione digitale evoluta che semplifichi ed acceleri il processo di stipula online dei contratti di fornitura per le utilities del mercato della vendita di energia elettrica e gas.

Il sistema definito integra metodologie evolute di apprendimento automatico abbinato ad algoritmi di Intelligenza Artificiale.



BONUS E BENEFICI

La società grazie all'alto numero di ore di formazione erogate ai propri dipendenti è riuscita a beneficiare anche del credito d'imposta per la Formazione 4.0.

L'anno è risultato agevole anche per i costi sostenuti per la pubblicità, infatti la società ha beneficiato anche del Bonus pubblicità.

Durante il corso dell'anno Terranova ha cercato in ogni modo di tutelare l'ambiente lavorativo dei propri collaboratori effettuando continue sanificazioni per prevenire i possibili contagi da COVID-19, ed una parte delle spese sostenute sono state ammesse come credito d'imposta per le sanificazioni e l'acquisto di dispositivi di protezione (Art. 125 DL 34/2020).

Terranova ha effettuato inoltre investimenti in nuovi beni strumentali beneficiando del relativo credito d'imposta (Art. 1 commi da 185 e 187 D.Lgs 27/12/2019).

Infine, ha optato per il regime di tassazione agevolata dei redditi derivanti dall'utilizzo dei beni immateriali (c.d. "patent box").



IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI E PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

(GRI 203-2, 204-1)

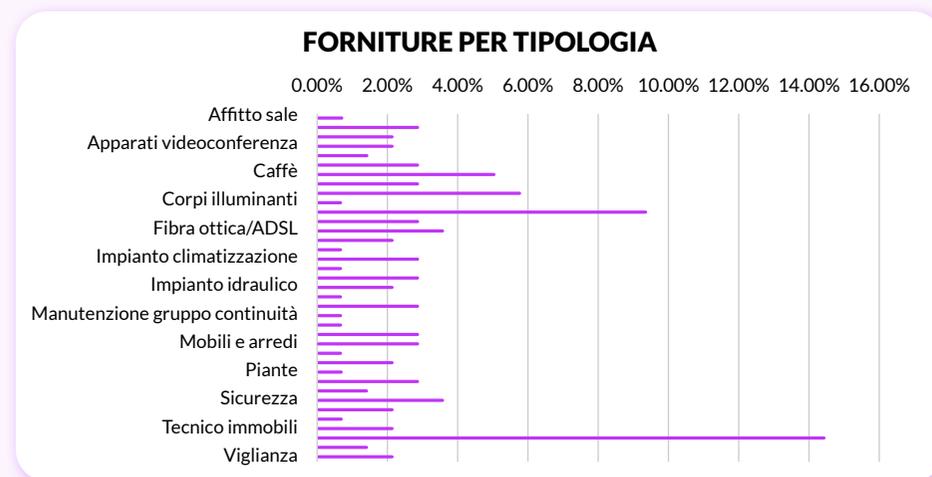
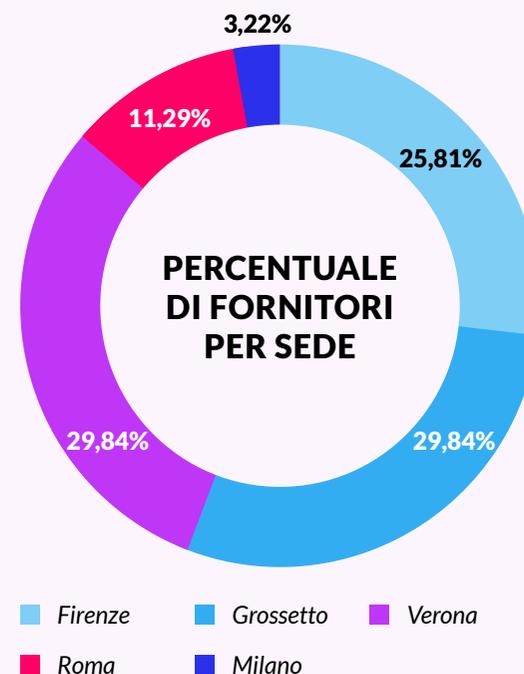
Terranova si avvale di rapporti trasparenti per l'intera catena di fornitura e opera nel pieno rispetto della libera concorrenza. La Società, inoltre, cerca di instaurare rapporti di collaborazione con i fornitori durevoli nel tempo che permettono di puntare ad una crescita reciproca e alla creazione di valore che duri nel tempo.

Terranova è, inoltre, da sempre impegnata nel promuovere la lotta alla corruzione, nel creare un ambiente di lavoro salutare e nella salvaguardia dell'ambiente. Tutti i rapporti creati si basano sul totale rispetto della legalità e, nel corso degli anni, è stato sviluppato un sistema di presidi che consente di vigilare sull'operato sia della Società che dei suoi dipendenti, nel pieno rispetto della legge.

La tutela dei diritti umani è alla base di tutte le scelte operate dall'impresa tanto che uno dei valori fondamentali su cui Terranova ha deciso di fondare il proprio modello di business, riguarda la "centralità della persona". Il rispetto di ogni singolo individuo all'interno della squadra di Terranova è fondamentale per motivare le persone e creare le condizioni necessarie per favorire e stimolare la crescita e allo stesso tempo incentivare la creazione di un ambiente di lavoro dinamico, interessante ed esclusivo.

Anche il tema della tutela ambientale è di fondamentale importanza all'interno della Società. Terranova, oltre a promuovere iniziative volte al risparmio idrico ed energetico e ad una migliore gestione dei rifiuti, ha deciso di predisporre soluzioni volte alla gestione ambientale.

Nel corso del 2021 risultano qualificati circa 125 fornitori, tutti operanti all'interno del territorio dello Stato italiano. Molto spesso si tratta di piccole e medie imprese operanti nelle vicinanze delle sedi operative con le quali è possibile instaurare rapporti volti a garantire la reciproca crescita (come evidenziato all'interno dell'indicatore precedente). Alcuni fornitori, generalmente di dimensioni maggiori, riforniscono due o più sedi. Sulle tre sedi principali della Società (Firenze, Grosseto e Verona) si concentrano la maggior parte dei fornitori, mentre una esigua parte dei fornitori opera sulle sedi di Roma e Milano. Non si registrano invece fornitori diretti per l'unità locale di Venezia-Mestre. Terranova si rifornisce sul territorio per diverse tipologie di approvvigionamento: si passa infatti dal caffè, acqua, bevande e cibarie, oltre alla gestione, manutenzione e riparazione degli impianti in essere all'interno delle sedi.



ANTICORRUZIONE

(GRI 205-1, 205-2, 205-3)

Nel modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) della società è presente un'analisi dei maggiori rischi legati alla corruzione. La legge Anticorruzione 190/2012 in questo senso ha introdotto il reato di corruzione tra privati che evidenzia che oltre ai soggetti in posizione apicale possono essere autori del reato anche coloro che nella società o nell'ente esercitano funzioni direttive diverse da quelle di amministrazione e controllo formalmente conferite, e così anche l'amministratore di fatto che svolge comunque funzioni manageriali.

Secondo la nuova formulazione dell'art.2635 c.c., l'ente potrà essere considerato responsabile ai fini del decreto nel caso in cui gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati, ma anche tutti coloro che nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercitano funzioni diverse da quelle di questi soggetti, i quali tutti, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altre utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. Attraverso lo stesso articolo viene introdotto il reato di istigazione alla corruzione tra privati, previsto nella forma di istigazione attiva e anche passiva. Perciò la società risponde di tale reato sia che si comporti da soggetto corruttore ma anche come soggetto corrotto. Tale reato si ritiene ipoteticamente realizzabile nell'ambito della funzione commerciale, della funzione marketing così come dell'area acquisti. Nel dettaglio si può fare riferimento a tutte le attività che si configurano nella vendita e nella promozione dei propri prodotti, così come nella gestione dei rapporti di

consulenza, collaborazione con Partner, ma anche di gestione di rapporti agenti e distributori.

Il 100% dei dipendenti e dei Membri del CdA sono stati informati in merito alle politiche e alle procedure adottate da Terranova in merito al contrasto alla corruzione. Le procedure di controllo in tema di anticorruzione sono applicabili a tutti quei soggetti e a quelle funzioni aziendali che gestiscono attività con soggetti terzi e sono dotati di autonomia di spesa.

Considerando le aree aziendali a maggiore rischio sono state create le seguenti procedure:

- Gestione del processo di vendita dei prodotti;
- Gestione di collaborazioni con partner;
- Gestione delle consulenze ricevute;
- Gestione dei rapporti con agenti, rappresentanti e procacciatori.

GESTIONE DEL PROCESSO DI VENDITA DEI PRODOTTI

L'attività di gestione del processo di vendita dei prodotti in riferimento al reato di corruzione tra privati dovrà svolgersi secondo norme comportamentali che prestino particolare attenzione alle seguenti attività di controllo:

- Ai poteri autorizzativi all'interno del processo;
- Alla definizione del prezzo di vendita;
- Alla definizione delle condizioni e dei tempi di pagamento;
- Alla definizione della scontistica.

Il Responsabile della funzione commerciale (ma anche gli altri responsabili, laddove la funzione loro affidata sia interessata al processo) sarà, dunque, tenuto a definire criteri trasparenti per la determinazione di un prezzo massimo di offerta per singolo prodotto o servizio, in modo da poter individuare qualsiasi anomalia

GESTIONE DI COLLABORAZIONE CON PARTNER

Qualsiasi forma di collaborazione con Partner (ad es. joint venture, ATI, consorzio, ecc.) che vada ad operare nell'ambito di attività ritenute a rischio di commissione di reato ai sensi del decreto, deve essere definita secondo le seguenti norme comportamentali evidenziate all'interno del MOG: screening del background, dello stato giuridico e della residenza fiscale del potenziale partner, possesso dei requisiti richiesti dalla legge per la partecipazione a gare e/o appalti laddove necessari; in ogni caso qualsiasi forma di collaborazione con altre società partner dovrà contenere quelle che più avanti verranno definite come "condizioni minime di contratto standard", qui indicate brevemente quali:

- Contratti definiti per iscritto con evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate per eventuali partecipazioni congiunte a gare e/o procedure di appalto;
- Contratti approvati da almeno due soggetti appartenenti a Terranova e sottoscritti dall'AD ovvero secondo le deleghe ricevute;
- Apposite dichiarazioni dei potenziali Partner circa la conoscenza della adozione da parte di Terranova del Modello e quindi l'impegno comune al rispetto del Modello e dei principi etico-comportamentali adottati;
- Clausole che regolino le conseguenze della violazione da parte degli stessi del Modello e dei principi etico-comportamentali adottati dalla società;
- Data certa mediante apposito sigillo di sicurezza creato da Terranova e timbro postale.

GESTIONE DELLE CONSULENZE RICEVUTE

Ferme restando le norme comportamentali individuate nel Modello e già richiamate, le attività di controllo in relazione al reato di corruzione tra privati sono le seguenti:

- La decisione di acquisire servizi di consulenza esterni deve essere motivata in termini di reale necessità del servizio;
- Decisione e motivazione devono essere scritte, archiviate e tracciabili (anche per e-mail) e sono di esclusiva competenza dei responsabili di funzione;
- La nomina e il conferimento di incarichi devono avvenire a firma dell'AD ovvero dei responsabili di funzione secondo le deleghe eventualmente ricevute;
- L'individuazione e la scelta del consulente devono sempre essere fondate su capacità tecniche e professionali, rispettando requisiti di obiettività, imparzialità e trasparenza;
- La definizione del compenso spettante al consulente deve essere appropriata rispetto alla prestazione concordata;
- Ciascuna funzione deve provvedere a documentare e archiviare l'effettiva esistenza della consulenza e l'effettiva necessità della stessa;
- La società può richiedere ai soggetti coinvolti nel processo di rendicontare in merito;
- I contratti devono essere definiti per iscritto con la espressa previsione delle cosiddette "condizioni minime di contratto standard".

GESTIONE DEI RAPPORTI CON AGENTI, RAPPRESENTANTI, DISTRIBUTORI, PROCACCIATORI

Il rapporto con agenti, rappresentanti, distributori, procacciatori d'affari e simili si può realizzare a vario titolo nella società in relazione ad attività di vendita ed a supporto del business.

Ferme restando le norme comportamentali individuate nel Modello, il sistema di controllo si basa sugli elementi qualificanti della selezione di soggetti terzi secondo specifici requisiti e della valutazione puntuale del livello professionale offerto. In particolare le attività di controllo sono le seguenti:

- Nella fase di individuazione e scelta del professionista, la verifica dei requisiti di professionalità, integrità, onestà ed affidabilità attraverso:
 - L'autocertificazione da parte del potenziale soggetto terzo circa i requisiti posseduti e sugli eventuali provvedimenti giudiziari e amministrativi a carico del soggetto stesso;
 - La dichiarazione del potenziale soggetto terzo di non aver subito e non aver in corso procedimenti per i reati previsti dal Decreto 231;
 - Le informazioni raccolte in fase di iniziale impostazione del rapporto dovranno essere periodiche (almeno ogni 3 anni).
- Nella fase di stipulazione del contratto, utilizzo sistematico di accordi scritti che definiscano il servizio richiesto nonché il compenso concordato avendo a riferimento i prezzi medi di mercato applicati al servizio acquisito;
 - La espressa previsione delle cosiddette "condizioni minime di contratto standard";
 - Le provvigioni riconosciute, sotto qualsiasi forma, devono essere in linea con le normali condizioni applicate dalla società. Eventuali deroghe devono essere motivate e tracciate;
 - Registrazione delle attività sopra descritte per la ricostruzione delle responsabilità, delle scelte effettuate e delle fonti informative.

Nel corso dell'anno 2021 in Terranova non si registrano episodi di corruzione, sia da parte dei dipendenti che dei partner commerciali.



TERRANOVA E IL PERCORSO DI INTERNAZIONALIZZAZIONE

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs:



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Target	KPI	2020	2021	%
Attivazione di almeno un progetto di fornitura all'estero all'anno che preveda l'impiego di tecnologie efficienti e sostenibili per migliorare la gestione delle risorse naturali come nel Progetto in Uzbekistan	Una nuova fornitura all'estero per città sostenibili (una ogni anno)	1 progetto avviato	2 progetti avviati	100%
Attivare almeno una partnership all'estero all'anno con società del luogo per realizzare insieme progetti per lo sviluppo di città sostenibili e intelligenti	Attivazione di una nuova partnership all'estero (una ogni anno)	1 Partnership avviata	1 Partnership avviata	100%
Sponsorship e presenza costante ad eventi e workshop in materia di città sostenibili e resilienti a livello europeo, almeno una all'anno	almeno uno all'anno	Partecipazione a 3 eventi	Partecipazione a 2 eventi	100%

INTERNAZIONALIZZAZIONE

 Attivare una nuova fornitura all'estero per città sostenibili (una ogni anno)	 1 progetto avviato 2020 ✔	 2 progetti avviati 2021 ✔
 Attivazione di una nuova partnership all'estero (una ogni anno)	 1 Partnership avviata 2020 ✔	 1 Partnership avviata 2021 ✔
 Effettuare sponsorship, presenza o workshop a eventi internazionali nella misura di almeno uno all'anno	 Partecipazione a 3 eventi 2020 ✔	 Partecipazione a 2 eventi 2021 ✔

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



A titolo di esempio si riporta un estratto di un progetto attuato da Terranova in Ungheria e Serbia:

UNGHERIA - Progetto MAGAZ:

Il progetto è stato sviluppato in partnership con Fiorentini Hungary per supporto locale e commerciale a 1900 punti GAS gestiti di cui:

- 1700 Smart Meter Domestici in tecnologia Radio Frequenza
- 50 Smart Meter Domestici in Tecnologia NB-IoT
- 50 Smart Meter domestici in tecnologia GPRS
- 100 Smart Meter commerciali/Industriali tecnologia 2G

Di seguito lo scopo del progetto:

- Condividere con il Ministero dell'Energia e l'Autorità i dati provenienti dalla sperimentazione per un'eventuale allargamento di perimetro per tutto il paese grazie alle tecnologie di Terranova e Fiorentini.
- Rafforzare presenza sul mercato ungherese grazie alla partnership con Fiorentini Hungary
- Ridurre la morosità
- Massimizzare gli investimenti e ridurre i rischi collegati grazie alla scelta di un sistema multi-tecnologia
- Ottimizzare il bilanciamento fisico del gas su base giornaliera
- Verificare le migliori tecnologie per il mercato ungherese
- Controllare i consumi per poter ottimizzare il fabbisogno
- Controllare eventuali consumi anomali dovuti a possibili fughe, perdite e allacci illegali

I Punti di Forza della partnership:

- La partnership con Fiorentini Hungary sviluppata ormai da più di 4 anni
- Supporto locale in lingua
- Conoscenza del mercato puntuale (esigenze e obiettivi)



PROGETTO PILOTA SU SMART METERING DOMESTICO IN SERBIA:

Nel corso del 2021 è stata avviata la collaborazione con Telekom Serbia per possibile Pilota su Smart Metering domestico. A supporto di questo progetto è stata stipulata una partnership strategica con Proscem Serbia, System Integrator scelto da Telekom Serbia per supporto locale.

Lo scopo era installare un progetto pilota in un'area critica per poter testare le tecnologie di smart metering e telecontrollo dei device per:

- Rafforzare presenza sul mercato croato grazie alla partnership con Telekom Serbia e Proscem
- Ridurre la morosità
- Massimizzare gli investimenti e ridurre i rischi collegati grazie alla scelta di un sistema multi-tecnologia
- Verificare le migliori tecnologie per il mercato croato
- Controllare i consumi per poter ottimizzare il fabbisogno
- Controllare eventuali consumi anomali dovuti a possibili fughe, perdite e allacci illegali

PARTNERSHIP CON DIOGENE PER IL MERCATO GRECO

Nasce nel 2021 una nuova partnership tra Diogene e Terranova che affonda le proprie radici su valori comuni come l'evoluzione tecnologica e la costante innovazione, fondamentali per soddisfare le aspettative di tutte le Utilities e in particolare, per gli operatori di distribuzione greci che attualmente stanno subendo cambiamenti di mercato, cogliendoli come un'opportunità per evolvere e migliorare il loro orientamento al cliente. La nuova partnership fornirà alle Utilities Greche la storica esperienza di Terranova nello smart metering, smart grid, workforce management e la conoscenza del mercato greco da parte di Diogene. "Una partnership strategica con caratteristiche uniche, è quella stretta con Diogene, grazie all'approccio a valore aggiunto che definisce il nostro modo comune di soddisfare le esigenze degli operatori di Distribuzione Gas, Energia e Acqua in Grecia.

Con questo approccio, Terranova e Diogene sosterranno le aziende greche nella trasformazione digitale, consentendo loro di affrontare le sfide future con maggiore consapevolezza e fiducia. Le soluzioni di Terranova possono aiutare il cambiamento, garantendo l'automazione dei processi core, la digitalizzazione, l'innovazione, gli aspetti di data governance e la sicurezza". Franco Adami Carbonara, Chief Commercial Officer Terranova "Diogene, in risposta alla rapida transizione verso una nuova era di trasformazione digitale, espande le sue attività nella rete di gas intelligente, offrendo una soluzione integrata. La Grecia diventerà un hub del gas che collegherà l'Asia all'Europa. Terranova e Diogene si sono focalizzate sulle esigenze dei servizi locali e considerando le opportunità nel mercato greco, attraverso le innovazioni competitive di Terranova, stabiliranno una visione strategica comune per il settore delle smart city greche e per il mercato energetico europeo". Tasos Georgopoulos, Managing Director Diogene





**TEMI
AMBIENTALI**

IL NOSTRO APPROCCIO

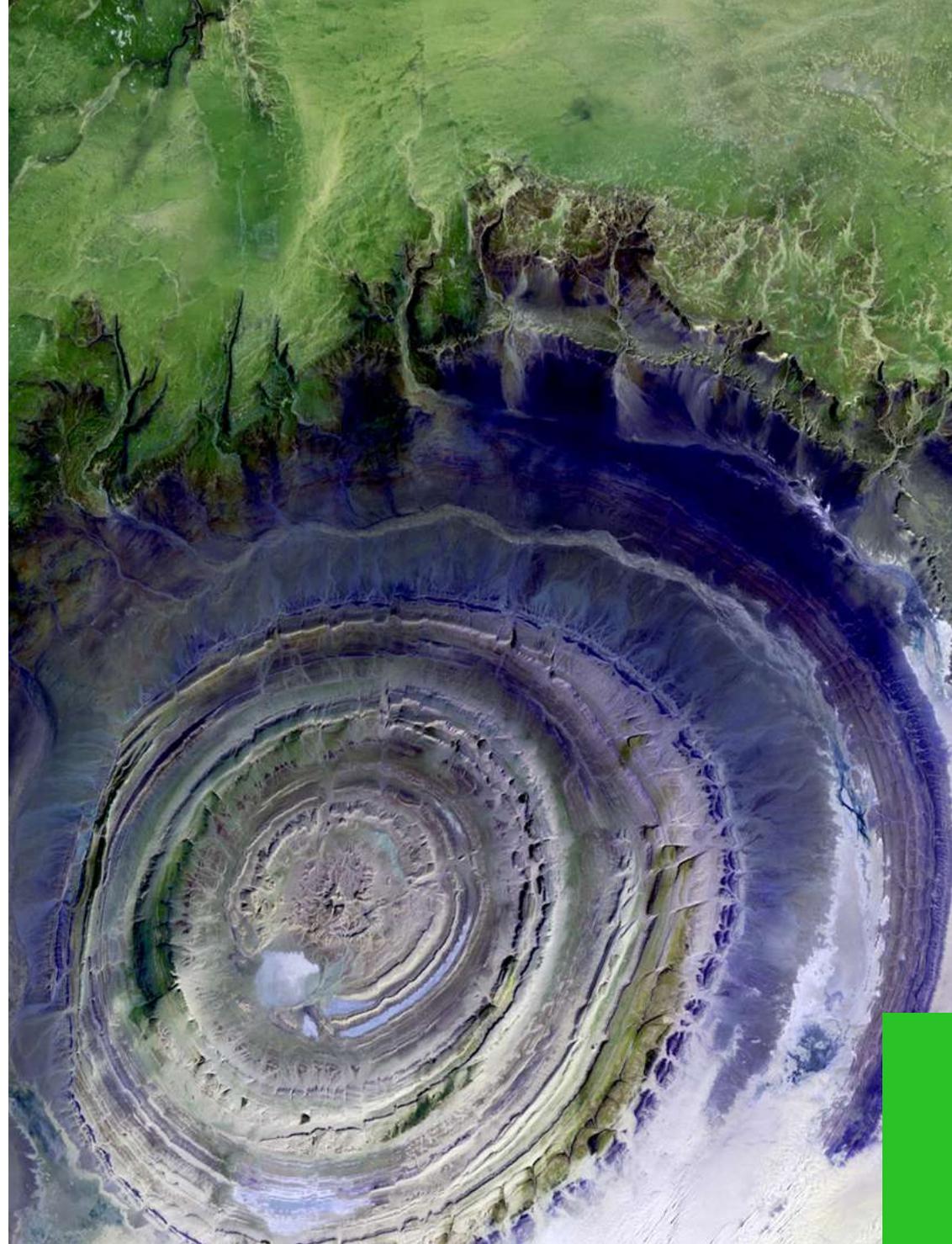
(GRI 302; GRI 305)

Sostenibilità tra le altre cose è anche innovazione, e Terranova, che si identifica pienamente nel concetto di innovazione, ha intrapreso ormai da anni azioni di rinnovamento in quest'ottica con l'obiettivo sfidante e ambizioso di minimizzare l'impatto sull'ambiente dei propri clienti e dei consumatori finali.

Terranova ha così deciso di inglobare questi concetti nella propria filosofia per rendere la sostenibilità una componente intrinseca della cultura aziendale: una cultura e una gestione improntata a parametri sostenibili infondono, infatti, maggiore fiducia e identificazione del personale e dei collaboratori nei confronti della propria organizzazione, portando così una maggiore coesione rispetto agli obiettivi di business. Inoltre, adottare pratiche sostenibili e impegnarsi per diffondere la cultura della sostenibilità ambientale, ha una ripercussione positiva anche all'esterno, sui fornitori ma soprattutto sui clienti, perché identificarsi con i valori positivi di un'azienda aiuta a creare maggiore coesione.

Le soluzioni software di Terranova hanno una ricaduta sull'ambiente in termini di gestione efficiente delle attività core delle aziende di pubblica utilità, con particolare focus nell'area operations e nell'area tecnica che gestisce i servizi primari, oltre che sull'incremento della consapevolezza dell'utilizzo di risorse limitate e/o impattanti sull'ambiente da parte dei consumatori. Terranova, come abbiamo infatti visto trattando il tema delle Smart City, fornisce strumenti che nativamente contribuiscono all'incremento dell'efficienza operativa e della consapevolezza ambientale, oltre anche ridurre direttamente, in alcuni casi, l'impatto sull'ambiente delle attività delle aziende stesse.

In linea con quanto premesso gli obiettivi e le azioni che Terranova si è posta in merito a questo SDGs hanno un campo di azione rivolto sia verso i clienti, rappresentati da società di pubblica utilità, sia un campo d'azione interno relativo ad attività organizzativa estesa a tanti ambiti della gestione aziendale, introducendo best practices che abbiano un effetto consistente sull'impatto che la nostra realtà comunque ha sull'ambiente.





7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

Terranova si impegna con le proprie azioni a dare un contributo concreto in termini di consapevolezza ambientale a questi SDGs

Terranova ritiene infatti fondamentale adottare strumenti e mezzi fondati su tecnologie innovative per promuovere la consapevolezza ambientale nell'attuale contesto socioeconomico, favorire l'accesso e la diffusione di dati relativi all'utilizzo delle risorse e alle performance ambientali quali basi per ispirare in ogni persona comportamenti sostenibili e consapevoli, con particolare riguardo all'utilizzo di risorse limitate, quali energia, acqua e capacità di gestione dei rifiuti.

Sostenibilità tra le altre cose è anche innovazione, e Terranova che si identifica pienamente nel concetto di innovazione ha intrapreso ormai da anni azioni di rinnovamento con l'obiettivo sfidante e ambizioso di minimizzare l'impatto sull'ambiente dei propri clienti e dei consumatori finali. Le soluzioni software di Terranova hanno una ricaduta sull'ambiente in termini di gestione efficiente delle attività core delle aziende di pubblica utilità con particolare focus nell'area operation e nell'area tecnica che gestisce i servizi primari oltre come detto, incentrata sull'incremento della consapevolezza dell'utilizzo di risorse limitate e/o impattanti sull'ambiente da parte dei consumatori. Come abbiamo infatti visto trattando il tema delle Smart City Terranova fornisce strumenti che nativamente contribuiscono all'incremento dell'efficienza operativa e della consapevolezza ambientale, oltre che ridurre in alcuni casi direttamente l'impatto sull'ambiente delle attività delle aziende.

Unitamente a tutto ciò, ci siamo posti come obiettivi primari la diffusione di azioni e di una cultura rivolta a promuovere l'uso consapevole delle risorse all'interno alla nostra azienda, introducendo best practices che abbiano un effetto consistente sull'impatto che la nostra realtà comunque ha sull'ambiente.

SMART CITY E INNOVAZIONE

Target	KPI	2020	2021
Garantire investimenti in innovazione e tecnologie con ricadute sulla popolazione e sulle città riguardanti tecnologie di digitalizzazione dei processi per la gestione delle attività delle aziende utilities, oltre a tecnologie riguardanti Smart Metering e Smart Grid con un incremento annuo di almeno il 10%	Garantire investimenti in Ricerca e Sviluppo con incremento annuo di almeno il 10%	20,38% *	20,46%
Attivazione di almeno una partnership strategica per lo sviluppo di città sostenibili e intelligenti come per esempio l'integrazione di nuovi apparati di misura intelligente o gestione della rete di nuova generazione con un nuovo produttore di queste tecnologie all'anno	Attivare una partnership strategica (una ogni anno)	Una (Edyna)	Una (Lereti)
Attivazione di almeno due sponsorship ogni anno di eventi e/o workshop in materia di città sostenibili e resilienti	Effettuare almeno due sponsorship eventi (ogni anno)	3 eventi	4 eventi
Attivazione di almeno tre nuovi Progetti di fornitura che prevedano l'impiego di tecnologie efficienti e sostenibili per migliorare la gestione delle risorse naturali e la digitalizzazione dei processi core aziendali per aziende che gestiscano servizi di pubblica utilità	Attivazione di almeno 3 nuovi clienti (ogni anno)	11 nuovi clienti	14 nuovi clienti

* dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico



SMART CITY E INNOVAZIONE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Garantire investimenti in Ricerca e Sviluppo con incremento annuo di almeno il 10%

20,38% **

2020 ✔

** dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico

20,46%

2021 ✔



Attivare una partnership strategica (una ogni anno)



1 partnership

2020 ✔



1 partnership

2021 ✔



Effettuare almeno due sponsorship eventi (ogni anno)



3 eventi

2020 ✔



4 eventi

2021 ✔



Attivazione di almeno 3 nuovi clienti (ogni anno)



11 nuovi clienti

2020 ✔



14 nuovi clienti

2021 ✔

I progetti di Smart City sono progetti volti al miglioramento nell'utilizzo delle risorse ambientali. Lo sviluppo di tecnologia e soluzioni software da parte di Terranova contribuiscono in maniera eterogenea a rendere più sostenibile e consapevole l'utilizzo di risorse che hanno un diretto impatto sull'ambiente quale gas, energia elettrica, risorse idriche e rifiuti. Grazie ai software sviluppati i clienti Terranova possono apportare il proprio contributo in termini di riduzione dell'emissioni di CO₂ a seguito di un uso "smart" delle reti di distribuzione, alla gestione efficiente delle squadre che operano sul campo, così come a comportamenti virtuosi dei cittadini della Smart City, utilizzando servizi digitalizzati delle applicazioni software di Terranova.

Al fine di far comprendere come le tecnologie in generale e le specifiche soluzioni software in particolare contribuiscano a rendere sempre più concreto il concetto di Smart City in modalità estesa riportiamo la descrizione di casi d'uso su diversi ambiti legati alle società di pubblica utilità.

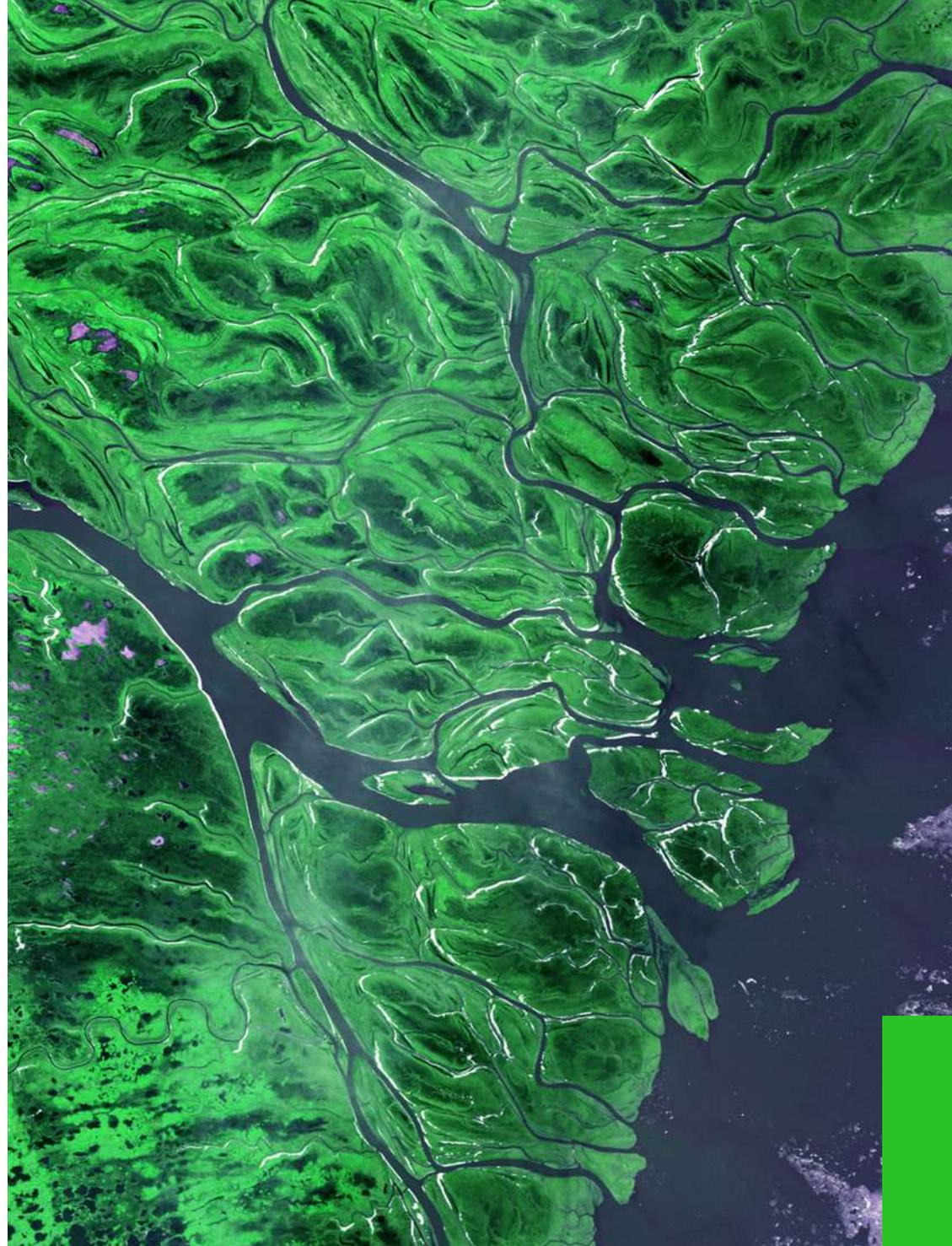
PROGETTO VEE

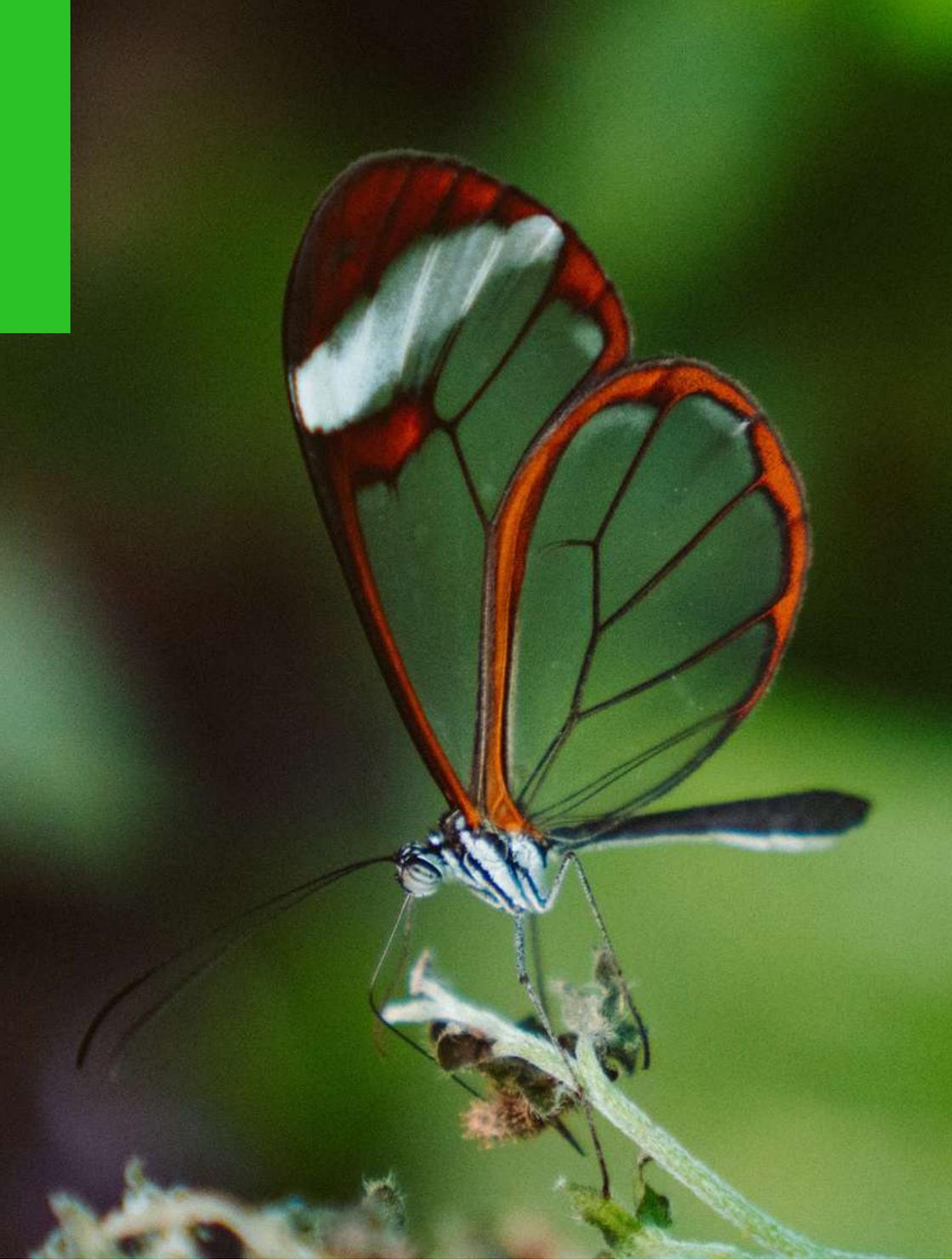
Validazione, stima e ricostruzione consumi basata su intelligenza artificiale

Il progetto ha l'obiettivo di utilizzare l'intelligenza artificiale per ricostruire o stimare consumi di utenze simili individuate tramite tecniche di clustering avanzato.

Il progetto ha permesso di effettuare ricostruzioni e stime di consumo altamente affidabili in caso di mancata raccolta del dato di misura effettivo; le ricostruzioni sono realizzate su base quartoraria e questo comporta una costante consapevolezza dell'utente finale dei consumi di energia elettrica effettuati nel corso della giornata anche in caso di mancanza del dato effettivo. I principali elementi innovativi del progetto riguardano

- Clusterizzazione basata su profili simili: Il clustering avanzato sulla base dei profili simili consente di utilizzare la knowledge base del sistema di intelligenza artificiale per la determinazione di cluster a priori non definiti e per la successiva classificazione dei POD. Il sistema, durante la clusterizzazione, agisce con gradi di libertà potenzialmente infiniti





e determina le caratteristiche simili dei POD analizzando, oltre che le principali informazioni anagrafiche, anche i profili di consumo degli stessi: il meccanismo, in continua evoluzione, determina i cluster ed i POD ad essi appartenenti riconoscendo anche somiglianze non immaginabili a priori.

- Ricostruzione basata su intelligenza artificiale: si abbandona l'utilizzo di algoritmi di ricostruzione deterministici basati su periodi storici dei punti di fornitura oggetto di ricostruzione. Il progetto ha portato l'utilizzo del motore di intelligenza artificiale destinato alla determinazione del miglior profilo di ricostruzione valutato in maniera dinamica dal sistema utilizzando meccanismi di clusterizzazione evoluta e la propria esperienza in continua evoluzione.

Automazione completa del processo di ricostruzione su base giornaliera: il progressivo aumento della disponibilità di dati di misura garantita da smart meter 2G comporta una gestione estremamente efficiente di grandi quantità di dati per tutte le utenze, non solo quelle industriali. La soluzione consente di gestire in modo completamente automatico, senza alcun intervento da parte dell'Operatore, tutti i dati di misura provenienti dai misuratori senza che siano richiesti interventi a basso valore aggiunto

Elementi innovativi:

- Utilizzo di AI per la ricostruzione del profilo di consumo
- Clustering basato sul profilo di consumo dell'utente

Collaborazioni:

- UNIFI: ricostruzione giornaliera
- HPA: ricostruzione plurigiornaliera

Sostenibilità:

- Possibilità di fornire all'utente finale indicazioni precise sulle sue abitudini di consumo, portando quindi ad un efficientamento energetico
- L'automazione di questi processi permette di evitare l'intervento dell'operatore, riducendo quindi le attività a basso valore aggiunto

PROGETTO TWFM PER L'AMBIENTE

Nell'ambito dei servizi innovativi per le Smart Cities, nel corso del 2021 abbiamo contribuito alla digitalizzazione, nell'area operation, della filiera di gestione della raccolta e smaltimento.

E' stata introdotta nel mondo dei servizi ambientali la soluzione TWFM (Terranova Workforce Management) che consente la gestione delle attività sul territorio mediante applicativi Android. Attraverso l'integrazione con Ecos Contact Center l'operatore sul territorio può visionare le segnalazioni ricevute da un Numero Verde o da canali alternativi (App del cittadino, Ecos La Mia Tari, siti web, e-mail, Whatsapp, etc.), e consuntivare le attività svolte mediante il proprio dispositivo Android.

Con l'introduzione della soluzione le aziende del settore possono ottimizzare la gestione delle attività, rispondere in maniera efficiente alle richieste del territorio e aumentare la qualità dei servizi erogati.

Diventa possibile ottimizzare gli spostamenti degli operatori, eliminare rapportini e schede cartacee, dematerializzando di fatto il processo di fornitura dei servizi e amplificando le potenzialità di gestione delle esigenze delle smart cities.

PROGETTO CHURN

Obiettivo: utilizzo di algoritmi di AI per la previsione del tasso di abbandono di un utente.

Descrizione

Con le liberalizzazioni legate al mercato delle utilities intraprese negli ultimi vent'anni, e soprattutto con l'obbligatorietà del passaggio dal mercato

tutelato al mercato libero sempre più prossima, è possibile per un utente finale scegliere autonomamente il fornitore del servizio. Il netto aumento di operatori attivi nel settore ha portato ad un sistema concorrenziale funzionante, nel quale ogni utente può scegliere in caso di insoddisfazione un nuovo fornitore del servizio. Questa insoddisfazione può derivare da differenti aspetti, come la qualità del servizio, il costo dell'energia e le condizioni contrattuali imposte dal fornitore. Per questo diventa cruciale per un'azienda comprendere il grado di soddisfazione del cliente, cercando di prevenire eventuali fattori che possono condurre ad una defezione. Il tasso di churn specifico per un'utenza è calcolato esattamente a questo scopo: l'obiettivo è raccogliere tutte le informazioni relative ad un utente e fornire una probabilità di abbandono.

L'algoritmo di Intelligenza Artificiale sviluppato considera i dati dell'utente, sia anagrafici che contrattuali, e gli associa un tasso di Churn. Inoltre, è in grado di individuare quali degli aspetti forniti in input vanno a causare un eventuale alta probabilità di abbandono, suggerendo delle contromisure adeguate, come proposte contrattuali differenti o campagne marketing mirate.

Elementi innovativi:

- Calcolo del tasso di Churn attraverso algoritmi di Intelligenza Artificiale

Collaborazioni:

- Università di Verona nello sviluppo del motore di ML

Sostenibilità:

- Impatto sociale: per evitare l'abbandono dei clienti le aziende cercheranno di proporre delle condizioni contrattuali più soddisfacenti per l'utente finale. In questo modo si va inoltre ad evitare lo stress legato al cambio di società fornitrice

PROGETTO NOTIFICHE PUSH

Obiettivo

Nel corso del 2021 la divisione Trilance ha concretamente lavorato per creare le condizioni necessarie ad una migliore sostenibilità nei processi dei nostri clienti, offrendo loro l'opportunità di innalzare la qualità del servizio, dell'esperienza e di vita del cliente finale.

Descrizione

Con lo sviluppo e l'introduzione delle Notifiche Push, il riferimento ai tre pillar Terranova quali Innovazione, Sostenibilità e Digitalizzazione, è estremamente evidente.

La nuova funzionalità è stata infatti progettata per offrire ai nostri clienti nuovi stimoli per competere e comunicare efficacemente con i propri utenti/clienti, contribuendo così a migliorare la relazione con gli stessi ma anche, soprattutto, la qualità e la trasparenza dei servizi offerti. L'introduzione di questa nuova funzionalità risulta inoltre in completa compliance con la normativa del Codice di Condotta Commerciale (delibera ARERA 426/2020/R/com). Tutto questo in modo sostenibile e digitale!

Progettate per supportare il percorso di digitalizzazione e dematerializzazione delle aziende, le Notifiche Push sono uno strumento necessario per la creazione di qualsiasi tipo di comunicazione sia di natura transazionale sia di natura promozionale verso tutti gli stakeholders dell'azienda: la funzionalità permette infatti di impostare una serie di eventi predefiniti e, al verificarsi di uno di questi ultimi, produce l'invio automatico della Notifica tramite i canali digitali.

L'utente di oggi necessita di soluzioni innovative e trasparenti che facilitino la fruizione del servizio stesso proprio perché desidera essere considerato come un attore attivo e coinvolto nelle azioni e nelle comunicazioni dell'azienda stessa. Per gli utenti questo strumento apporta un valore elevato in termini di personalizzazione, trasparenza e qualità dell'informazione in tempo reale. Il sistema di configurazione delle notifiche è infatti provvisto di uno scheduler che permette una pianificazione professionale ed una comunicazione organizzata delle stesse, senza sovraesporre l'utente a messaggi ridondanti e scarsamente rilevanti a livello informativo.

Il beneficio per il cliente è la possibilità di ricevere sul proprio device solo le notifiche alle quali è interessato e per le quali ha prestato il consenso. La società di vendita è così in grado di anticipare i bisogni informativi dei propri clienti, creando per loro valore e vicinanza, veicolando così, insieme al proprio brand, valori che lo qualificano come innovatore, realtà in grado di offrire soluzioni sostenibili.

Perché sostenibile? Perché l'utente non avrà più il bisogno di ricevere comunicazioni cartacee e non dovrà aspettare i tempi propri dei canali tradizionali, ma potrà essere aggiornato sulle notizie a cui è interessato tramite i canali digital che lui stesso ha scelto, avendo così il suo fornitore sempre disponibile, a portata di click.

Infine, la soluzione è stata resa compliant al Codice di Condotta Commerciale, proprio per permettere di rafforzare la trasparenza e la tempestività delle informazioni contrattuali verso l'utente finale, in modo da migliorarne la comprensibilità allo scopo di creare quindi un rapporto di maggior fiducia con l'azienda.



PROGETTI DI SMART NETWORK - COLLABORAZIONE CON LE RETI

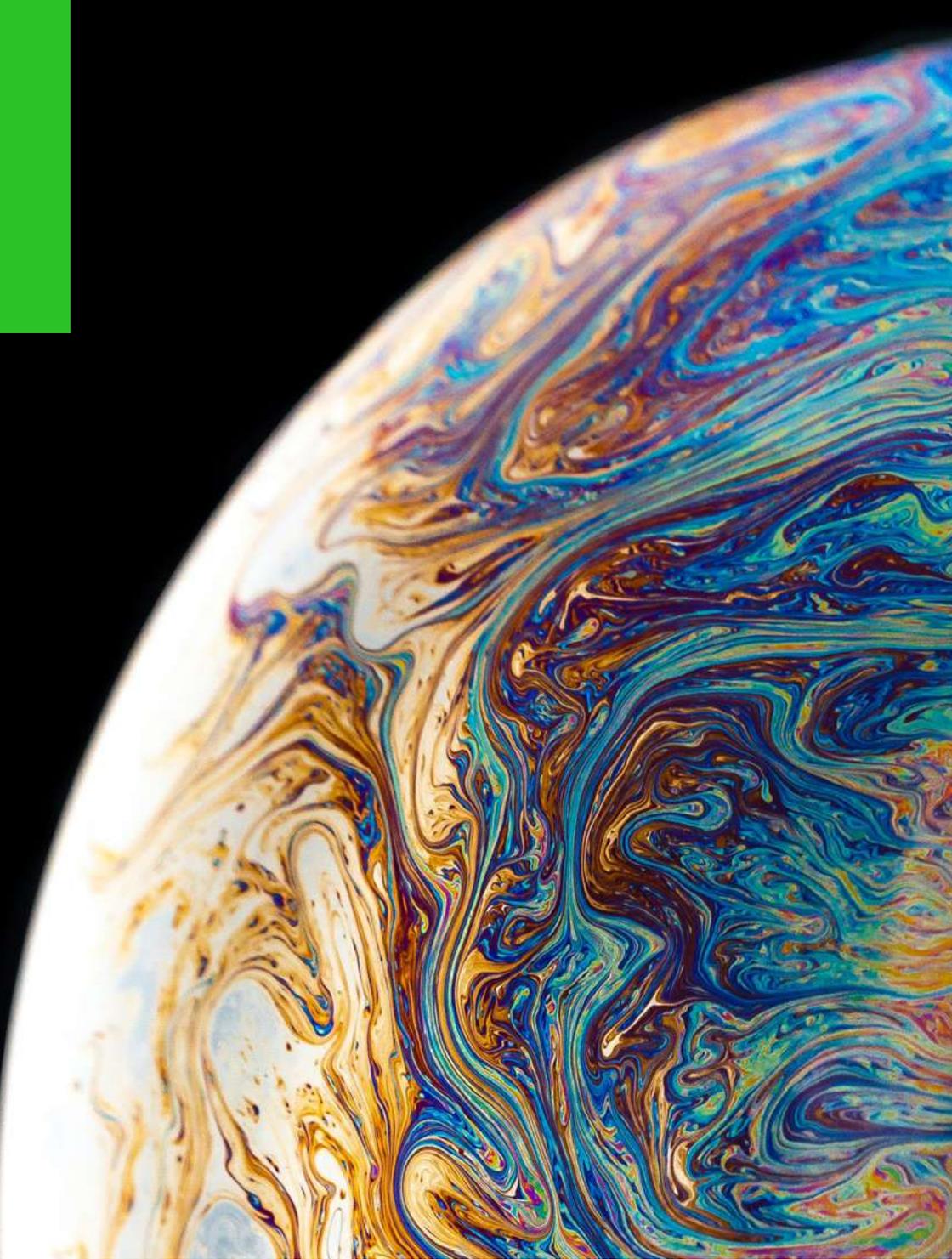
I nuovi orientamenti regolatori e le esigenze ambientali stanno indirizzando il mercato verso una sempre crescente digitalizzazione nel settore delle utilities, in particolare in ambito idrico. Il target principale di Terranova in ambito Smart Network nel 2021 è stato il potenziamento dello smart metering idrico e dell'autoregolazione delle reti gas, abilitando l'ottenimento di benefici in termini di riduzione delle perdite ed aumento di consapevolezza dei consumi degli utenti finali.

Sul fronte dello smart metering, negli ultimi dodici mesi, sono state avviate delle collaborazioni con nuovi costruttori di dispositivi smart:

- Kamstrup
- G2 misuratori
- Sagecom (già presente sul settore gas, nuova collaborazione avviata su meter idrici)
- Axioma
- Cavagna Group
- EMH

Il progetto più rilevante dell'anno in termini di sostenibilità è stato portato avanti con successo insieme a Lereți, società di distribuzione di acqua e gas nei territori di Como, Monza, Varese, Treviso, Sondrio e Lecco (313 mila utenze in 76 comuni). Dopo l'esito positivo della collaborazione in ambito gas, Terranova e Lereți hanno avviato un piano per la telelettura dell'acqua e del teleriscaldamento, utilizzando le stesse tecnologie di comunicazione, quali radiofrequenza e LoRaWAN, e la stessa piattaforma di telelettura Terranova già in essere per il servizio gas.





Nello specifico, i benefici per Lereti generati dall'adozione dello smart metering nell'idrico e nel teleriscaldamento sono:

- Telelettura (libertà di scegliere la frequenza e la gamma dei dati raccolti misure, volumi, pressione, temperatura, unitamente alla capacità di automatizzare completamente le attività di raccolta, elaborazione e trasferimento delle informazioni ai sistemi di back-office per rendere l'intera organizzazione reattiva sui processi di fatturazione, gestione della rete ed altri punti chiave)
- Efficienza della misura (raccolta di una vastissima gamma di dati di consumi, pressione, temperature, diagnostiche ed eliminazione delle letture stimate, sostituite da altre precise e affidabili)
- Migliore supporto per la pianificazione (strumenti di analisi e diagnostica per disporre di informazioni utili alla pianificazione delle attività di manutenzione, alla valutazione dei livelli di copertura del segnale e della saturazione del concentratore, al controllo dell'avanzamento delle installazioni del parco meter, alla gestione delle batterie, e molto altro ancora)
- Potenziamento del team (strumenti utili per risparmiare sui costi di formazione e dare al team sul campo la possibilità di svolgere in maniera semplice ed immediata attività complesse)

Il progetto di telelettura multiservizio rappresenta una spinta alla digitalizzazione sia per le aziende che per i cittadini, portando benefici non solo ai processi ma anche al territorio.

Recuperare dati di misura frequentemente e con maggiore precisione permette alle imprese di comunicare in modo più trasparente i consumi ai cittadini, adesso più consapevoli delle quantità di acqua utilizzate. Tutto ciò si concretizza inoltre in un significativo aumento della qualità del servizio ai singoli cittadini, che possono contare su maggiori efficienza e trasparenza. Grazie alla condivisione delle infrastrutture di comunicazione, inoltre, non è più necessaria la duplicazione delle reti, con conseguente riduzione di investimenti, ingombri e dispositivi.

Le tecnologie offerte da Terranova per la gestione da remoto delle misure e delle reti impattano positivamente sul territorio sia per quanto concerne

le attività di workforce sia per ciò che riguarda la delicata questione delle perdite. Grazie ai servizi di smart metering e smart grid, diventa molto più semplice intercettare tempestivamente le perdite e ridurle. La remotizzazione delle attività, infine, permette una notevole riduzione degli spostamenti degli operatori e una minore interazione tra operatori ed utenti, da cui consegue la riduzione delle emissioni di gas in atmosfera e dei rischi legati alla pandemia.

SPONSORSHIP EVENTI

Terranova costantemente presente negli eventi di settore anche nel corso del 2021 ha partecipato attivamente ad eventi in tema di smart cities, in particolare:

- Servizi a rete Tour
- Ikn Aquality Forum
- Ikn utility Forum
- It's all energy & utility 2021



DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Monitoraggio impatto emissioni CO₂

43.496,78 Kg

2020 ✓

58.290,33 Kg

2021 ✓



Introduzione Parco Auto aziendale full electric (entro 2030)

10% della flotta aziendale

2020 ⌚

10% della flotta aziendale

2021 ⌚



Acquistare Energia rinnovabile certificata al 100 % per tutte le sedi

46%

2020 ⌚

46%

2021 ⌚



Introduzione a regime della Green Travel Policy entro il 2021

Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile



2020

Introduzione Green Travel Policy dal 13/09/2021



2021 ✓

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Monitoraggio degli impatti della CO₂ sulle trasferte



Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile

2020

CO₂ emessa 58290,3255 t

Valore emissione medio CO₂ per trasferta (KPI):106,18

2021 ✓



Monitoraggio emissioni risparmiate con avvio Smart working

159 t

2020 ✓

171 t

2021 ✓



Garantire acquisto frutta km 0

Sospeso nel 2020 causa pandemia

2020 ⌚

Sospeso nel 2021 causa pandemia

2021 ⌚



Monitoraggio totale alberi piantati con treading (almeno 500 alberi anno)

319 alberi

2020 ⌚

819 alberi

2021 ✓

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE



Compensazione CO₂ emessa tramite Treedom



58 tonnellate CO₂ compensata

2020



154 tonnellate di CO₂ compensata

2021



Monitoraggio consegna Kit Pranzo a tutti i dipendenti

100%

2020 ✔

100%

2021 ✔



Eliminazione plastica in tutte le sedi e garantire l'acquisto di elementi in materiali alternativi, sostenibili



Dichiarazione d'intento - Non monitorabile

2020 ⌚



Dichiarazione d'intento - Non monitorabile

2021 ⌚

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO





RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂

Terranova conferma le proprie intenzioni di dare il proprio contributo allo sforzo che vede impegnati tutti i paesi a livello mondiale in ottica di riduzione delle emissioni di CO₂, in particolare ispirandosi agli obiettivi che l’Unione Europea si è data di ridurre le emissioni di CO₂ del 55% rispetto ai livelli del 1990, entro il 2030, sforzandosi nel corso del tempo a migliorare il target di riferimento per entrare a far parte delle imprese “net zero”.

Le azioni che Terranova intende intraprendere sono:

Azzeramento delle emissioni dovute alla mobilità aziendale grazie all’introduzione del 100% di auto full electric entro il 2030

Target	KPI	2020	2021
Azzeramento delle emissioni dovute alla mobilità aziendale grazie all’introduzione del 100% di auto full electric entro il 2030	Monitoraggio impatto emissioni CO ₂	43496,78 Kg	58.290,33 Kg
	Introduzione Parco Auto aziendale full electric (entro 2030)	10 % della flotta aziendale	10 % della flotta aziendale

Per valutare gli impatti sull’ambiente abbiamo quindi stimato i chilometri percorsi e le emissioni di CO₂ imputabili ai mezzi utilizzati, per intervenire e ridurle, proponendo mezzi e soluzioni alternative. Per farlo ci siamo affidati alle seguenti fonti di calcolo:

Fonti di calcolo per i viaggi in aereo:

- km percorsi: <https://www.world-airport-codes.com/distance/?a1=flr&a2=cta&code=IATA>
- Emissioni CO₂: https://casaclima.co2-rechner.de/it_IT/mobility-flight-calculator#panel-calc

Fonti di calcolo per i viaggi in treno:

- km percorsi: <https://www.trenitalia.com>; <https://www.italotreno.it>; <https://www.trenord.it>
- Emissioni CO₂: <http://www.ecopassenger.org>

Viaggi in auto (fringe e pool): Calcolo effettivo su Km e consumi da libretto di circolazione

Nella tabella di seguito abbiamo analizzato il dettaglio delle emissioni di CO₂ emessa negli ultimi 3 anni per tutti gli spostamenti effettuati con le auto aziendali o durante le trasferte con i mezzi pubblici, introducendo anche da quest'anno il monitoraggio della CO₂ emessa per i pernottamenti in hotel suddivisi per Km percorsi e Kg di CO₂ emessa:



	2019		2020		2021	
	Km percorsi	Emissioni CO ₂	Km percorsi	Emissioni CO ₂	Km percorsi	Emissioni CO ₂
Auto in fringe benefit	466.202	61.923,69 Kg	189.139	27.560,42 Kg	171.877,90	27.747,57 Kg
Auto in pooling	171.810	20.529,54 Kg	44.106	6.167,4 Kg	50.555	6.684,02 Kg
Viaggi in aereo	460.310	134.250 Kg	86.981	8.370 Kg	140.392	12.524 Kg
Viaggi in treno	227.414	9.913,44 Kg	29.503	1.398,96 Kg	47.845	1.941,74 Kg
Pernottamenti in hotel	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	9.393 Kg



Tutte le emissioni di CO₂ sono state compensate tramite associazione “Eden Reforestation Project”, e tramite una donazione per un totale di € 519,30 - n. 5.193 mangrovie - emissione di CO₂ compensata 1.598.290,33 Kg.

Nel corso del tempo è stata inoltre prevista la sostituzione del parco auto aziendale che consentirà una progressiva riduzione dell’impatto ambientale in termini di emissioni di CO₂. Per questo Terranova si è posta come obiettivo il rinnovo del parco auto aziendale favorendo sempre più le auto ibride o full electric.

Attualmente Terranova conta il 10% del parco auto aziendale in polling “full electric” ed il 90% di auto diesel: l’obiettivo che ci siamo posti in 5 anni è quello di avere:

- il 90% auto full electric
- IL 10% DI AUTO ibride

Per le auto in fringe benefit, attualmente Terranova conta il 2,28% di auto ibride ed il 97,72% di auto diesel: il nostro obiettivo sempre in 5 anni sarà quello di avere:

- 50% auto full electric/ibride
- 50% auto diesel.

Inoltre Terranova nel corso del 2021 ha implementato n. 6 stazioni di ricarica Duferco nelle Sedi di Grosseto e di Verona, che si aggiungono a quelle già presente fornendo così un servizio più efficiente su tutte le sedi. In sintesi le stazioni di ricarica attualmente installate:

Sede di Grosseto

N. 2 Wall Box Duferco, di cui n. 1 Slave e n. 1 Master.
Attualmente ricaricano n. 1 autovettura – 1 ibride fino a 22 Kw

Sede di Sesto Fiorentino

N. 1 Wall Box Duferco.
Attualmente ricarica n. 2 autovetture – 1 ibride e 1 full electric

Sede di Verona

N. 5 Wall Box Duferco di cui
N. 2 Master e N. 1 Slave
Attualmente ricaricano n. 1 autovettura – 1 ibride fino a 22 Kw

Sede di Mestre

N. 1 Juice Pole Enel
Attualmente ricarica n. 2 autovetture - n.1 full electric e n.1 ibrid



Acquisto di energia rinnovabile ottenendo energia rinnovabile certificata al 100% in tutte le sue sedi entro il 2023

Target	KPI	2020	2021
Acquisto di energia rinnovabile ottenendo energia rinnovabile certificata al 100% in tutte le sue sedi entro il 2023	Acquistare Energia rinnovabile certificata al 100% per tutte le sedi (entro 2023)	46%	46%

Altro obiettivo importante per Terranova oltre alla riduzione delle emissioni di CO₂ è fornire su tutte le sue sedi energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile al 100%, piuttosto che da fonte fossile, come principio base fondamentale per evitare emissioni all'ambiente.

Nell'ottica di uniformare i fornitori, abbiamo richiesto una quotazione a Duferco, attuale fornitore delle stazioni di ricarica e cliente Terranova allo stesso tempo. Duferco ha effettuato una vera e propria analisi dei costi attuali in bolletta ed ha compreso l'importanza per Terranova di acquistare il 100% di energia da fonti rinnovabili. Lo stesso garantirà ogni anno l'acquisto di certificati verdi dal GSE e ne fornirà relativa certificazione.

Costi attuali in bolletta:

Sedi/Fornitori	Energia da fonti rinnovabili	Dicembre 2021
Sesto Fiorentino (A2A)	21,83%	2.348,00 €
Grosseto (A2A)	21,83%	10.276,00 €
Verona (AGSM)	41,51%	14.485,74 €
Roma (Geko)	100%	182,46 €
		27.292,20 €

Proiezione costi attuali con 100% energia da fonti rinnovabili

Sedi/Fornitori	Energia da fonti rinnovabili	Dicembre 2021
Sesto Fiorentino (A2A)	21,83%	2.348,00 €
Grosseto (A2A)	21,83%	10.276,00 €
Verona (AGSM)	41,51%	14.485,74 €
Roma (Geko)	100%	182,46 €
		27.292,20 €

Proiezioni costi Duferco

Sedi	Energia da fonti rinnovabili	Dicembre 2021
Sesto Fiorentino	100%	2.258,07 €
Grosseto	100%	8.352,07 €
Verona	100%	13.536,98 €
Roma	100%	164,06 €
		24.311,18 €

Saving attuale 2.981,02 €

Saving con 100% Energia da fonti rinnovabili 3.206,57 €

Questo ci consentirà di raggiungere l'obiettivo che ci siamo prefissati in anticipo, avvalendoci di una partnership strategica che monitorerà costantemente l'andamento del mercato e che fisserà il prezzo dell'energia elettrica nel momento più favorevole, andando così a creare saving in bolletta e certificando un acquisto di energia da fonti rinnovabili pari al 100%.

FOCUS -> ENERGIA RINNOVABILE E LA CERTIFICAZIONE PER LE AZIENDE

In un contesto di mercato in cui l'energia è percepita principalmente come una commodity la certificazione energia rinnovabile è talvolta un elemento di differenziazione che arricchisce la pura fornitura di energia e gli conferisce un elemento di differenziazione utile anche ai fini di marketing.

Ma cosa significa certificazione energia rinnovabile? In sostanza, le aziende che scelgono questo servizio ottengono una garanzia di provenienza dell'energia. Non nel senso fisico del termine però. L'energia che arriva ad una certa utenza finale è indistinguibile: può essere alimentata da qualsiasi centrale elettrica del parco di produzione nazionale.

Piuttosto si tratta di una procedura di tipo amministrativo che assume un senso ed un significato specifico viste le particolarità del settore energetico.

Siccome l'energia è prodotta da diversi tipi di centrali (a gas, a olio combustibile, a carbone, ad acqua, solari, eoliche, etc...), le modalità per conseguire una certificazione energia rinnovabile sono diverse.

In Italia (anche se talvolta i certificati hanno anche una valenza sovranazionale) esistono un certo numero di centrali alimentate da fonte rinnovabile (acqua, sole, vento, geotermia); a ciascuna di queste centrali, in base a quanta energia producono, sono assegnati dei titoli che rappresentano la quantità effettivamente prodotta. Nel tempo questi certificati hanno assunto terminologie diverse (Certificati Verdi, RECS, Garanzie d'Origine). La sostanza è la medesima, ciascun certificato rappresenta un premio assegnato alle centrali da fonte rinnovabile per il fatto che non immettono anidride carbonica nell'atmosfera. Le centrali da fonte rinnovabile possono dunque disporre di titoli che dimostrano che nel sistema è stata effettivamente





immesso un certo quantitativo di energia rinnovabile. acquistando quindi, la certificazione energia rinnovabile i Clienti finali premiano in certo senso chi produce energia pulita e si assicurano non una consegna fisica dell'energia stessa ma un certo quantitativo di titoli, che ha valore in quanto i titoli stessi non sono infiniti, bensì corrispondono al reale quantitativo di energia rinnovabile disponibile.

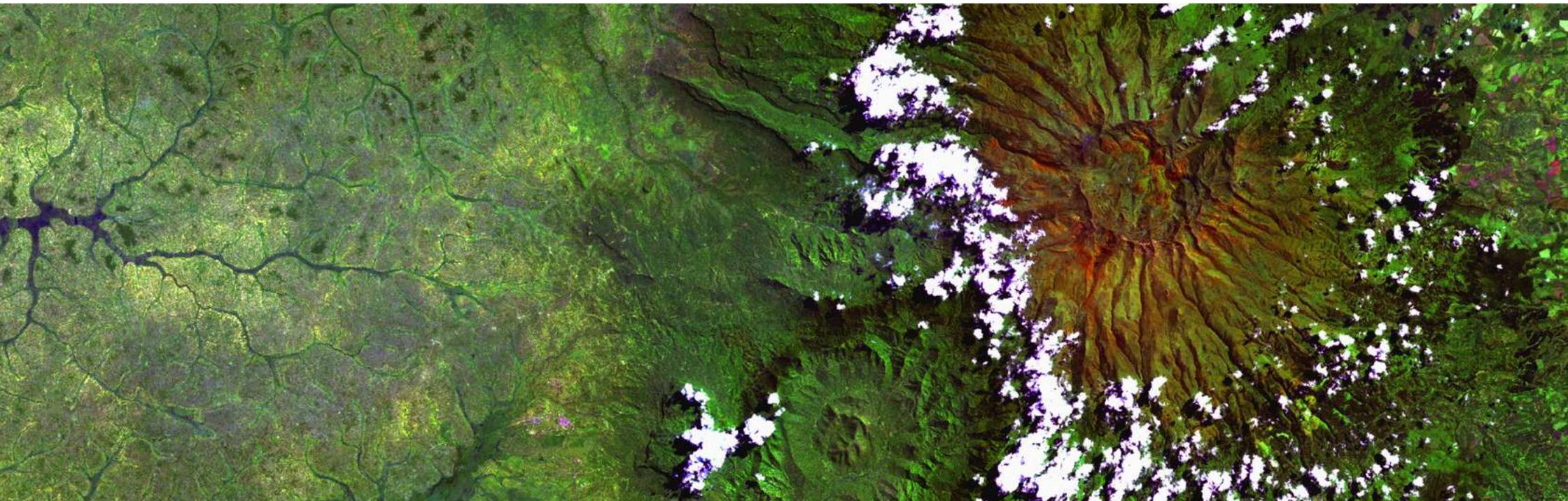
Per ottenere la certificazione di energia rinnovabile la procedura è molto semplice, basta sottoscrivere un contratto con il proprio fornitore di energia che poi si occuperà di acquistare e conservare i titoli per conto del Cliente stesso. Spesso i titoli hanno un taglio diverso dai consumi di energia del singolo Cliente. Dunque il fornitore acquista titoli per la generalità dei Clienti forniti con energia rinnovabile, non per ciascun singolo Cliente.

I titoli specificano solitamente anche la provenienza dell'energia, se non il singolo impianto quantomeno la regione e la tecnologia di riferimento (se solare, eolica, idrica, etc...).

I titoli hanno un costo e dunque la certificazione energia rinnovabile rappresenta un sovrapprezzo rispetto alla pura fornitura di energia (di entità modesta per la verità). Il vantaggio è anche di comunicazione e di marketing, i Clienti possono infatti adoperare nelle loro comunicazioni aziendali il marchio energia verde del fornitore e pubblicizzare che si avvalgono di forniture sostenibili.

Green Travel Policy è il nuovo progetto che Terranova si impegna ad attuare e che sarà a regime entro il 2021, prevederà una serie di regole che disciplineranno gli spostamenti di lavoro in Azienda, sia in Italia che all'Estero, nonché tutte le linee guida che permetteranno di fornire ai business travellers indicatori e conoscenze sulle pratiche che offrono un minor impatto ambientale e che incoraggerà l'uso di soluzioni alternative, oltre ad opzioni sostenibili per i viaggi d'affari.

Target	KPI	2020	2021
Green Travel Policy: La Green Travel Policy che Terranova si impegna ad attuare e che sarà a regime entro il 2021, prevederà una serie di regole che disciplineranno gli spostamenti di lavoro in Azienda, sia in Italia che all'Estero, nonché tutte le linee guida che permetteranno di fornire ai business travellers indicatori e conoscenze sulle pratiche che offrono un minor impatto ambientale e che incoraggerà l'uso di soluzioni alternative, oltre ad opzioni sostenibili per i viaggi d'affari	Introduzione a regime della Green Travel Policy entro il 2021	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile	Introduzione Green Travel Policy dal 13/09/2021
	Monitoraggio degli impatti della CO ₂ sulle trasferte	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile	CO ₂ emessa 58290,3255 t: Valore emissione medio CO ₂ per trasferta (KPI): 106,18



La Green Travel Policy, entrata in vigore il 13/09/2021, è un vero e proprio documento di “comunicazione” che contiene non solo le linee guida e gli obiettivi della Travel Policy ma permette di fornire ai business travelers indicatori e conoscenze anche sulle pratiche che offrono un minor impatto ambientale e incoraggia l’uso di soluzioni alternative, oltre ad opzioni sostenibili per i viaggi d’affari. Dopo aver divulgato la Green Travel Policy, ci siamo occupati della Selezione dei fornitori con cui stipulare accordi atti a rendere sempre più sostenibili le trasferte aziendali, favorendo hotel sostenibili, spostamenti green ecc..

Abbiamo inoltre creato delle vere e proprie linee guida nell’ambito dell’organizzazione, stipulando convenzioni mirate, scegliendo gli hotel in base alla loro impronta ecologica.

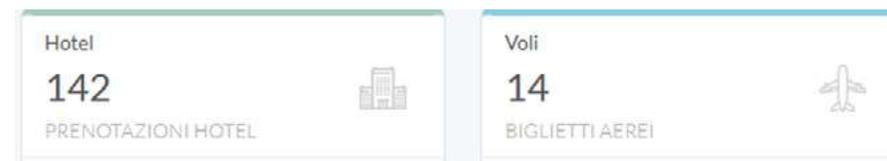
Abbiamo attuato campagne di comunicazione verso i dipendenti, analizzando gli spostamenti ed incentivando, là dove possibile, mezzi di trasporto sostenibili (treno, mezzi pubblici ecc..)

Abbiamo stipulato una partnership strategica con BizAway, la prima piattaforma ad aver automatizzato l’offset diretto delle emissioni di anidride carbonica. La simbiosi perfetta tra tecnologia e Agenzia Viaggi Bizaway offre una piattaforma all-in-one sviluppata per semplificare ogni aspetto dei viaggi d'affari. Attraverso la collaborazione con Bizaway, abbiamo la possibilità di ricevere una rendicontazione dettagliata dei viaggi, nonché documenti certificati che ci permetteranno di compensare parzialmente o totalmente le emissioni di CO₂ prodotte dalle trasferte lavorative (viaggi, pernottamenti, spostamenti con mezzi pubblici o aziendali, ecc..)

- Travel risk management
- Formazione gratuita sulla piattaforma
- Affinamento e supporto H24

I DATI

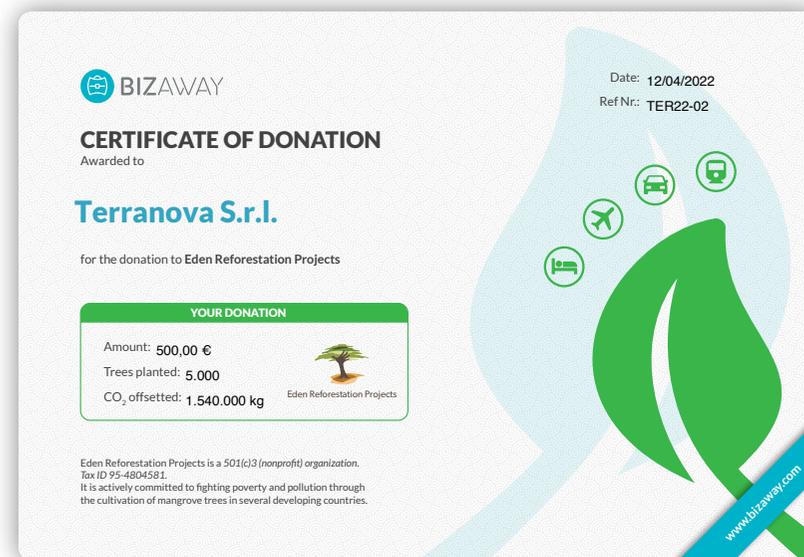
La collaborazione con Bizaway e conseguentemente la prima prenotazione dei servizi è avvenuta in data 07/06/2021. Al 31/12/2021 abbiamo effettuato



Per un totale di n. 156 prenotazioni di servizi.



La compensazione delle emissioni è stata effettuata grazie all’associazione “Eden Reforestation Projects”



MOBILITÀ INDIRETTA E PROGETTO EVO

Target	KPI	2020	2021
Mobilità indiretta: introduzione lavoro agile per diminuire impatto delle emissioni	Monitoraggio emissioni risparmiate con avvio Smart working	159 t	171 t
	Progetto EVO	Dichiarazione d'intento; per il 2020 non monitorabile	avvio progetto 22/11/2022

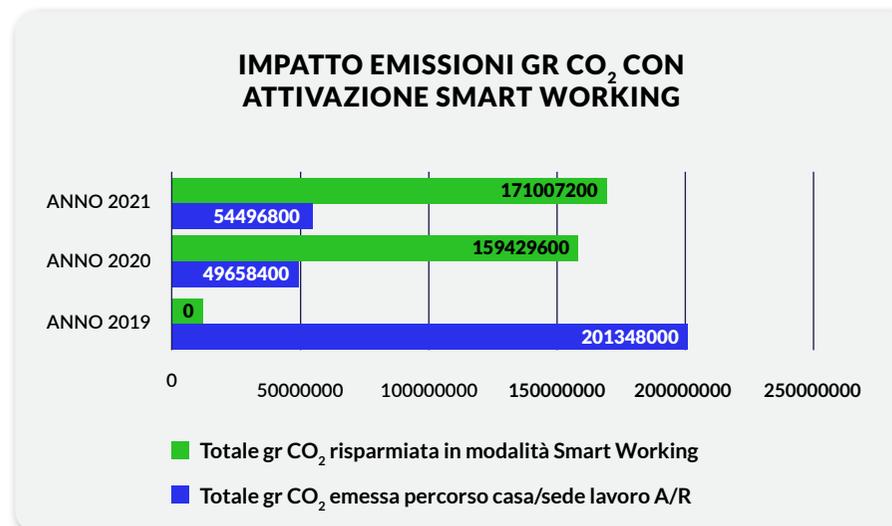
Per favorire il contenimento delle emissioni Terranova ha implementato, investendo in nuove tecnologie performanti ed incentivato l'utilizzo di sistemi di video conferenza e riunioni online, in modo da ridurre sensibilmente l'utilizzo dell'auto o dei mezzi pubblici.

Inoltre, sempre in quest'ottica, grazie all'implementazione del progetto Evo, l'Azienda ha deciso di attuare un piano di lavoro agile per l'anno 2021/2022, che sarà a regime entro il 2022. Il progetto prevederà l'organizzazione della settimana lavorativa in parte in presenza ed in parte in remoto.

L'accordo per il Progetto Evo è stato firmato in data 19/11/2022 ed è entrato in vigore a regime a partire dal 22/11/2022: a fine 2021 i dipendenti che hanno sottoscritto l'accordo sono 278.

La riduzione degli spostamenti, anche dovuta alla riduzione della presenza presso gli uffici a causa della pandemia da COVID - 19 ha permesso un netto risparmio di produzione di CO₂ emessa, soprattutto grazie alla drastica diminuzione del numero dei giorni in presenza negli uffici, come si vede dai grafici di seguito:

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
N° gg lavorativi	238	240	240
N° gg lavorativi in sede in presenza	238	57	58
N° gg lavorativi in Smart Working	0	183	182
N° dipendenti al 31/12	235	242	261
N°gr di CO ₂ al Km	120	120	120
Media Km giornalieri percorsi casa/sede lavoro A/R	30	30	30
Totale gr CO ₂ emessa percorso casa/sede lavoro A/R	201348000	49658400	54496800
Totale gr CO ₂ risparmiata in modalità Smart Working	0	159429600	171007200



ACQUISTO FRUTTA A KM0

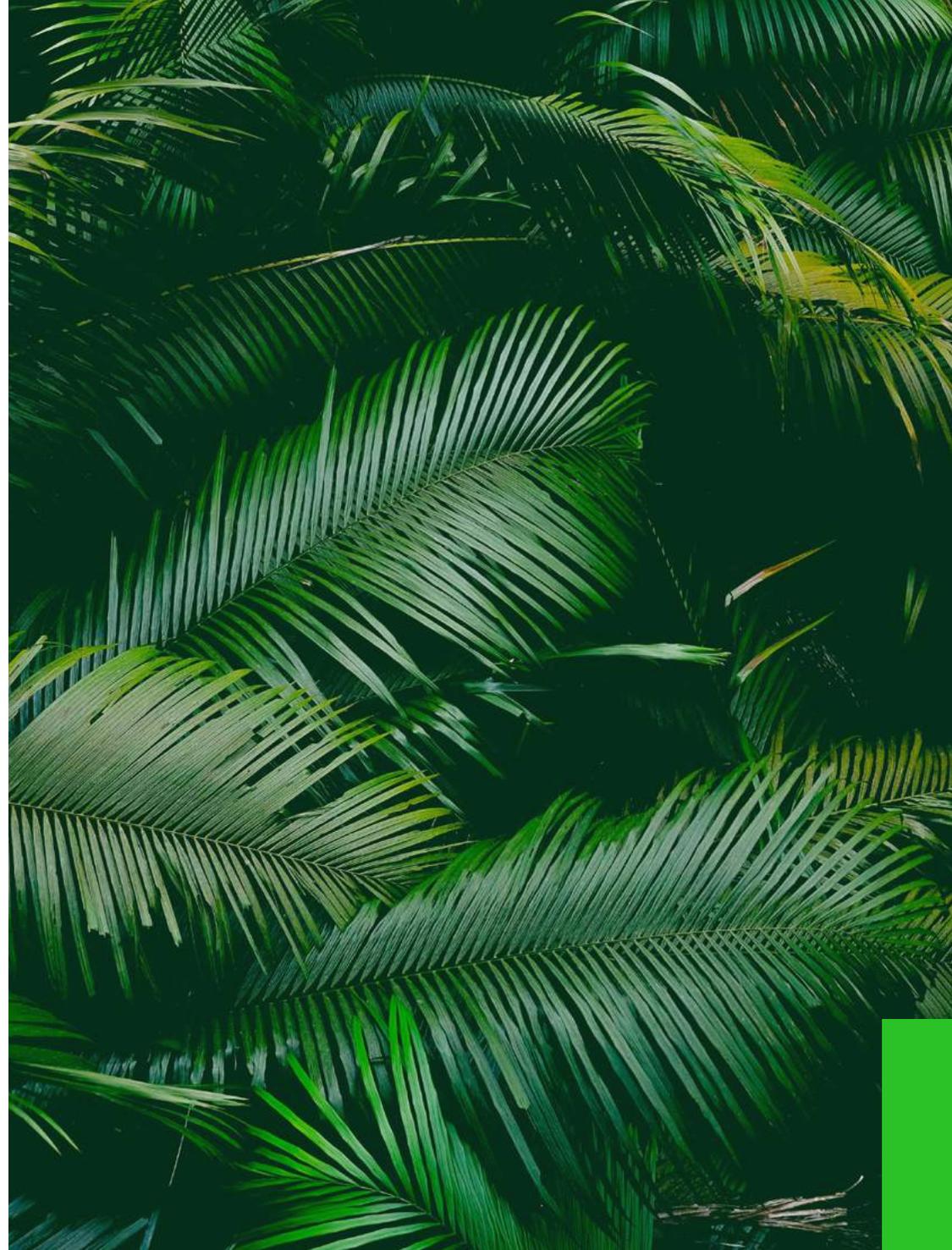
Per ridurre gli impatti ambientali Terranova ha avviato dal 2019 un'iniziativa per l'acquisto di frutta di stagione a Km0 in sostituzione di snack e spuntini, intraprendendo così acquisti più sostenibili.

PROGETTO TREEDOM: COMPENSAZIONE CONSUMI CO₂, TUTELA BIODIVERSITÀ

Terranova ha intrapreso nel 2019 la collaborazione con la società Treedom: l'Azienda ha deciso di effettuare un gesto tangibile regalando ad ogni dipendente un albero, facendo così nascere la Foresta Terranova. Una Foresta inizialmente ubicata in Sicilia, comprensiva di 319 alberi tra aranci, lecci, sughere, zenzero ed altri.

Come responsabilità per il futuro Terranova ha confermato l'impegno con Treedom decidendo di piantare 500 alberi l'anno, per i prossimi 5 anni.

A conclusione del 2021 la Foresta si è quindi ingrandita arrivando a 819 alberi, dislocata nel mondo, e compensa 154 tonnellate di CO₂



Benefici ambientali e sociali

Tredom si distingue per finanziare direttamente **piccoli progetti agro-forestali** e apportare **benefici ambientali e sociali**.



- **Assorbimento CO₂** a livello globale
- **Riforestazione**
- **Tutela della biodiversità**
- **Contrasto alla desertificazione** e erosione del suolo



- **Finanziamento ai contadini** locali
- **Ripristino della biodiversità** locale
- **Formazione, opportunità di reddito, empowerment**



3.000.000+
Alberi piantati



180.000+
Contadini coinvolti



17
Paesi



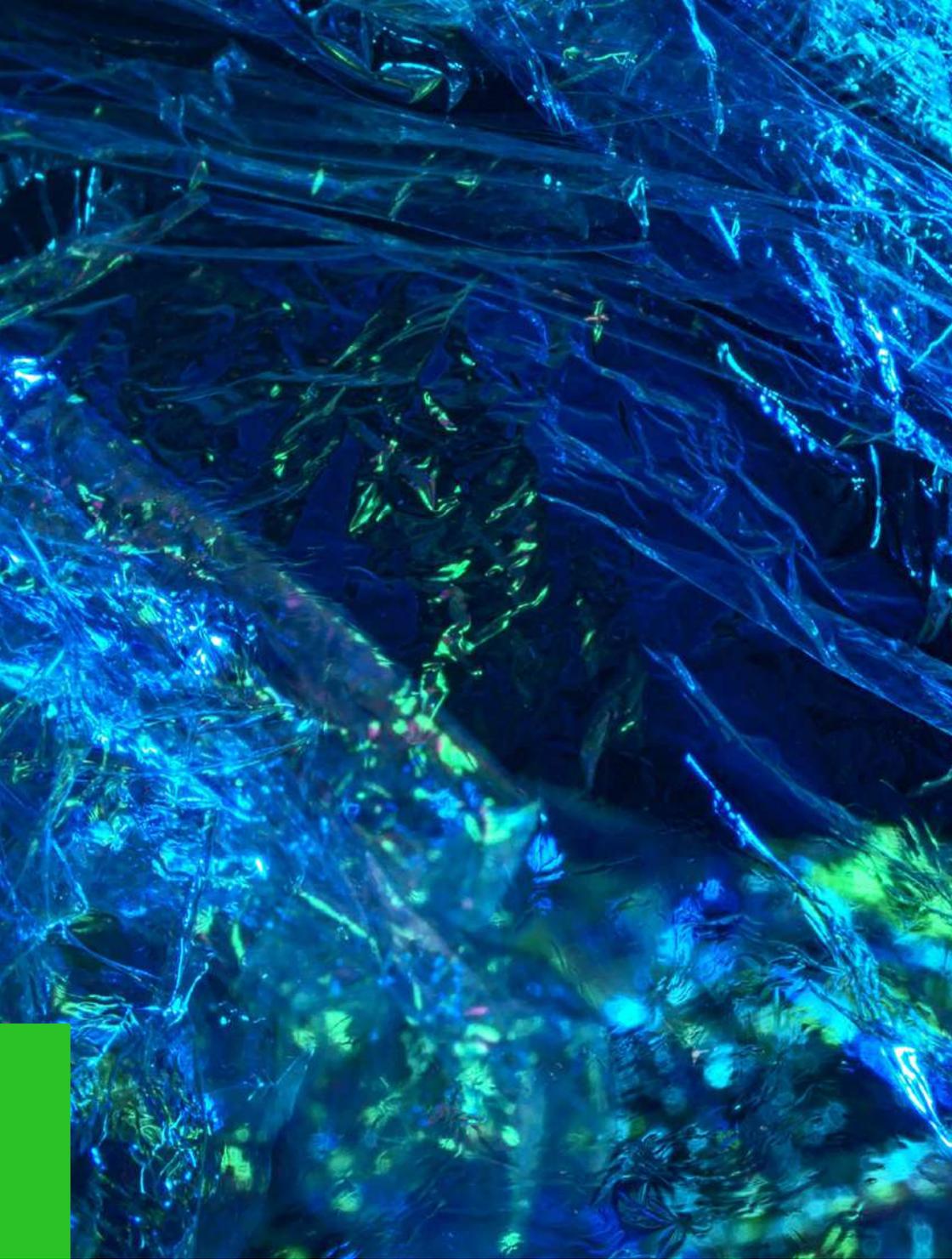


Sistema agroforestale

Noi piantiamo alberi che costruiscono **sistemi agroforestali** sostenibili - combinando i principi dell'agricoltura e della silvicoltura, riportando la terra al suo livello naturale di copertura, produzione e biodiversità.

Non solo si tratta di un ritorno alla natura, ma poiché i paesi in cui lavoriamo hanno di solito più del 70% di **terreno agricolo**, piantare con questo metodo può risolvere i bisogni delle comunità nei paesi in via di sviluppo attraverso la coltivazione di una gamma diversificata di alberi, arbusti e colture stagionali.

Piantare specie di **alberi forestali** giovani all'ecosistema locale, e piantare specie di alberi da frutto, col tempo, fornirà opportunità di cibo e di reddito per gli agricoltori che se ne prendono cura.



Azioni concreta per la diffusione di una maggior consapevolezza ambientale

Applicazione in azienda, in tutte le sedi, del principio delle

3R. Riduci, Riutilizza e Ricicla.

Terranova convinta dell'importanza di questi principi, per favorire una maggior diffusione di consapevolezza ambientale, ed anche in applicazione del concetto "Plastic free", ha consegnato ai propri dipendenti e collaboratori, un kit stoviglie per il pranzo comprensivo di porta pranzo, posate, tazza e borraccia, per eliminare completamente l'utilizzo di stoviglie in plastica all'interno delle aree pranzo. Inoltre, in tutte le sedi, sono stati eliminati bicchieri di plastica e palette per il caffè in plastica.

La plastica mono uso è sicuramente tra i maggiori responsabili dell'inquinamento da materie plastiche, ed anche se una vita completamente plastic free può essere complessa da sostenere nella quotidianità e non percorribile da tutti, si può sicuramente mirare ad una riduzione più o meno radicale del suo uso, per essere più sostenibili.

Per questo Terranova con le sue iniziative ha cercato di ispirarsi ad alcuni principi fondamentali:

- L'utilizzo di borracce permette l'eliminazione delle bottiglie in plastica monouso: per questo Terranova, come sopra citato, ha fornito a tutti i propri dipendenti una borraccia in alluminio
- Utilizzo di materie riciclabili: per fornire comunque bicchieri e palette per il caffè, Terranova ha deciso di acquistare prodotti in materia al 100% riciclabile



TEMI SOCIALI

TERRANOVA E LE PERSONE

Le persone in Terranova sono poste al centro di ogni processo, rappresentano il cuore dell'Azienda sono l'elemento focale per ideare e innovare i prodotti e garantire un servizio di qualità. Un elevato know how è la base su cui Terranova fonda la propria capacità di generare valore per i propri clienti.

L'Azienda è costantemente impegnata in attività di ricerca e selezione di talenti, processi di inserimento efficaci, attività di formazione continua e di sviluppo. Un processo di selezione altamente strutturato consente all'Azienda di identificare profili di alto valore e successivamente una serie di attività di formazione introduttiva e feedback ne consentono un efficiente inserimento. La formazione è uno dei pilastri su cui Terranova basa la propria strategia di evoluzione e di espansione e a tal fine è stata creata una Accademia con percorsi formativi curriculari strutturati per ogni ruolo aziendale, declinati sulla singola persona e finalizzati ad incrementare le skills di ruolo e le wellbeing skills orientate a migliorare la qualità della propria vita. Per alimentare la crescita delle persone Terranova ha, altresì, implementato un processo di performance appraisal finalizzato a valutare per ogni collaboratore le performances, il livello di responsabilità e il raggiungimento degli obiettivi richiesti dal ruolo. La finalità del processo, oltre che di feedback costante, è quella di consentire a tutti, equamente, di sviluppare il proprio percorso e di ottenere il riconoscimento dei propri meriti grazie alla crescita nel ruolo.





5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs

Promuovere lo sviluppo professionale del personale rispettandone le attitudini e le aspirazioni incoraggiando la ricerca di un proprio equilibrio tra la vita privata e lavoro, attuando azioni che promuovano il benessere complessivo delle persone che lavorano in Terranova. Investire in corsi di formazione e iniziative finalizzate sia alla crescita delle capacità e delle competenze sia al welfare e al benessere personale. Rendere operative politiche anche di “employ retention” atte a creare un ambiente di lavoro che valorizzi i diversi profili professionali e individuali ad ogni livello organizzativo e che attragga i migliori talenti

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Target	KPI	2020	2021
<p>Selezione e inserimento: - Conferma di un modello di selezione e inserimento delle risorse orientato all'individuazione delle qualità dei profili assunti e al loro efficace inserimento (colloqui di selezione con metodo strutturato, Indroduction Training Terranova (ITT), onboarding assessment, processo di qualificazione). Copertura del 100% dei candidati colloquiati con test e schede della valutazione selezione. Aumentare del 10% nel triennio il tempo dedicato a onboarding assessment e del 30% nel triennio alla qualificazione dei candidati. - Crescita dei progetti di alternanza scuolalavoro con gli istituti tecnici del 25% nei prossimi cinque anni; - Crescita del 50% nel triennio degli stage curriculari e non per studenti di scuole superiore e università incluse le borse di studio</p>	Effettuare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%	229 (100%)	385 (100%)
	Effettuare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%	190 (83%)	327 (85%)
	Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%	229 (100%)	385 (100%)
	Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% (entro 2023)	84 ore	111 ore
	Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)	15 ore	36 ore
	Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)	3 progetti	2 progetti in corso
	Aumento del 50% degli Stage curriculari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)	1	6 progetti in essere
<p>Formazione: Sviluppo ed implementazione, in Terranova Academy, dei curriculum training di ruolo, per ogni risorsa, pianificati su 3 macroaree di competenze (hard, soft, digital skills). - Incrementando i contenuti dei cv training per ogni ruolo dal 60% al 100% nel triennio - Aumento della partecipazione al 90% della popolazione aziendale al 25 % dei corsi del cv training nel triennio - Conferma e proseguimento del percorso formativo di acquisizione delle wellbeing skills, con nuove attività orientate alla salute fisica (Graphene) a 4 ore a persona di formazione sulle wellbeing skills (Graphene) all'anno, oltre ad aumentare del 5% il valore della salute fisica nella survey Listen nei prossimi cinque anni - Sviluppo di percorsi di formazione specializzata rivolti agli high potential individuati in azienda tramite l'evaluation form; garantendo il 25% del totale delle ore di formazione degli high potential rivolti a queste attività all'anno - Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi. Sviluppo del nuovo modello del manager Terranova, proseguendo con i percorsi di coaching individuali e di teamcoaching per il Top management, estendendo il percorso al middle management incrementando a 8 ore di coaching o teamcoaching all'anno per ogni top manager e a 12 ore per i middle management nel triennio.</p>	Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023	non ancora introdotti	80%
	Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training	non ancora introdotti	100%
	Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi	non ancora introdotti	100%
	Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "graphene"	media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)
	Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene	2780	280
	Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro il 2025)	dichiarazione di intento non monitorabile	survey non ancora effettuata
	Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential	non ancora introdotti	3
	Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi	2	1
	Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager	4 ore	4 ore
	Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023	dichiarazione di intento non monitorabile	non effettuate

Sviluppo e valutazione: - Conferma di un modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale, 3 volte all'anno, per garantire equamente a tutti gli strumenti necessari per sviluppare il loro piano di carriera/crescita garantendo il 90% delle schede completate con osservazioni del valutato ad ogni campagna di valutazione, dedicando 4 ore a persona all'anno alla restituzione della valutazione. - Monitoraggio e implementazione per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.	Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale	100%	100%
	Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato	90%	90%
	Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato	1092 (h 1.5 a persona)	1163 (h 1.5 a persona)
	Implementare per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.	non ancora introdotti	97%
Organizzazione: - Implementazione del progetto di Smart working in Terranova, EVO, per il miglioramento del rapporto tra vita privata e lavorativa. Aumento del 10% il rapporto di soddisfazione tra vita privata e lavorativa - rilevato da listen dopo 1 anno dall'implementazione di EVO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2020 - Conferma dell'analisi del clima biennale, tramite la Survey interna (Listen) per verificare e dare voce alla valutazione di tutti i dipendenti verso l'azienda, accogliendo tramite un piano di azione dei suggerimenti emersi per migliorare l'organizzazione e la vita lavorativa. - PROGETTO GRAPHENE • Ogni 24 mesi procedere ad una analisi del clima aziendale tramite questionari e strumenti analoghi per misurare lo stato del rapporto tra individuo/ l'azienda e misurare contestualmente il livello di benessere personale come descritto nel progetto LISTEN	Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata



SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Effettuare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%

229 (100%)
2020 ✔

385 (100%)
2021 ✔



Effettuare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%

190 (83%)
2020 ⌘

327 (85%)
2021 ⌘



Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%

229 (100%)
2020 ✔

385 (100%)
2021 ✔



Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% entro 2023

84 ore
2020 ⌘

111 ore
2021 ✔

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)

15 ore
2020 ⌘

36 ore
2021 ✔



Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)

3 progetti
2020 ⌘

2 progetti in corso
2021 ⌘



Aumento del 50% degli Stage curricolari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)

1
2020 ⌘

6 progetti in essere
2021 ✔



Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023

non ancora introdotti
2020 ⌘

80%
2021

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training

non ancora introdotti

2020 ⌘

100%

2021



Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi

non ancora introdotti

2020 ⌘

100%

2021 ✔



Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "graphene"

media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)

2020 ✔

media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)

2021 ✔



Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene

2780

2020 ✔

280

2021 ✔

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



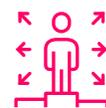
Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro il 2025)

dichiarazione di intento non monitorabile

2020 ⌘

survey non ancora effettuata

2021 ⌘



Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential

non ancora introdotti

2020 ⌘

3

2021 ⌘



Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi

2

2020 ✔

1

2021 ⌘



Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager

4 ore

2020 ⌘

4 ore

2021 ⌘

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE
5 PARITÀ DI GENERE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023



dichiarazione di intento non monitorabile

2020

non effettuate

2021 ⌚



Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale

100%

2020 ✔

100%

2021 ✔



Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato

90%

2020 ✔

90%

2021 ✔



Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato



1092
(h 1.5 a persona)

2020 ⌚



1163
(h 1.5 a persona)

2021 ⌚

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE
5 PARITÀ DI GENERE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Implementare per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.

non ancora introdotti

2020

97%

2021 ⌚



Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa

survey non ancora effettuata

2020 ⌚

survey non ancora effettuata

2021 ⌚



Garantire con la survey Listen l'analisi dei bisogni per il Progetto Graphene ogni 24 mesi

survey non ancora effettuata

2020 ⌚

survey non ancora effettuata

2021 ⌚

SELEZIONE E INSERIMENTO

- Conferma di un modello di selezione e inserimento delle risorse orientato all'individuazione delle qualità dei profili assunti e al loro efficace inserimento (colloqui di selezione con metodo strutturato, Introduction Training Terranova (ITT), onboarding assessment, processo di qualificazione). Copertura del 100% dei candidati colloquiati con test e schede della valutazione selezione. Aumentare del 10% nel triennio il tempo dedicato a onboarding assessment e del 30% nel triennio alla qualificazione dei candidati.
- Crescita dei progetti di alternanza scuola- lavoro con gli istituti tecnici del 25% nei prossimi cinque anni;
- Crescita del 50% nel triennio degli stage curriculari e non per studenti di scuole superiore e università incluse le borse di studio

FORMAZIONE

- Sviluppo ed implementazione, in Terranova Academy, dei curriculum training di ruolo, per ogni risorsa, pianificati su 3 macroaree di competenze (hard, soft, digital skills):
 - Incrementando i contenuti dei cv training per ogni ruolo dal 60% al 100% nel triennio
 - Aumento della partecipazione al 90% della popolazione aziendale al 25 % dei corsi del cv training nel triennio
- Conferma e proseguimento del percorso formativo di acquisizione delle wellbeing skills, con nuove attività orientate alla salute fisica (Graphene) a 4 ore a persona di formazione sulle wellbeing skills (Graphene) all'anno, oltre ad aumentare del 5% il valore della salute fisica nella survey Listen nei prossimi cinque anni.
- Sviluppo di percorsi di formazione specializzata rivolti agli high potential individuati in azienda tramite l'evaluation form; garantendo il 25% del totale delle ore di formazione degli high potential rivolti a queste attività all'anno.

- Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi.
- Sviluppo del nuovo modello del manager Terranova, proseguendo con i percorsi di coaching individuali e di teamcoaching per il Top management, estendendo il percorso al middle management incrementando a 8 ore di coaching o teamcoaching all'anno per ogni top manager e a 12 ore per i middle management nel triennio.

SVILUPPO E VALUTAZIONE:

- Conferma di un modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale, 3 volte all'anno, per garantire equamente a tutti gli strumenti necessari per sviluppare il loro piano di carriera/crescita garantendo il 90% delle schede completate con osservazioni del valutato ad ogni campagna di valutazione, dedicando 4 ore a persona all'anno alla restituzione valutazione.
- Monitoraggio e implementazione per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.

ORGANIZZAZIONE:

- Implementazione del progetto di Smart working in Terranova, EVO, per il miglioramento del rapporto tra vita privata e lavorativa. Aumento del 10% il rapporto di soddisfazione tra vita privata e lavorativa – rilevato da listen dopo 1 anno dall'implementazione di EVO
- Conferma dell'analisi del clima biennale, tramite la Survey interna (Listen) per verificare e dare voce alla valutazione di tutti i dipendenti verso l'azienda, accogliendo tramite un piano di azione dei suggerimenti emersi per migliorare l'organizzazione e la vita lavorativa.

PROGETTO GRAPHENE

Ogni 24 mesi procedere ad una analisi del clima aziendale tramite questionari e strumenti analoghi per misurare lo stato del rapporto tra individuo/ l'azienda e misurare contestualmente il livello di benessere personale come di seguito descritto:

PROGETTO LISTEN

Con il Progetto Listen, l'Azienda ha deciso di mettersi in ascolto delle persone che quotidianamente vivono e contribuiscono alla crescita di Terranova, per cercare di capire quali ambiti rappresentano i punti di forza e quali sono i punti di miglioramento per il futuro, ascoltando il contributo di tutti e tenendo conto delle relative aspettative. Terranova vuole dare sempre maggior concretezza alle dichiarazioni contenute nella Vision, nella Mission e nei valori aziendali che costituiscono gli assi portanti delle scelte che l'azienda opera: per dare risposte sempre più coerenti ai bisogni e alle aspettative di tutti.

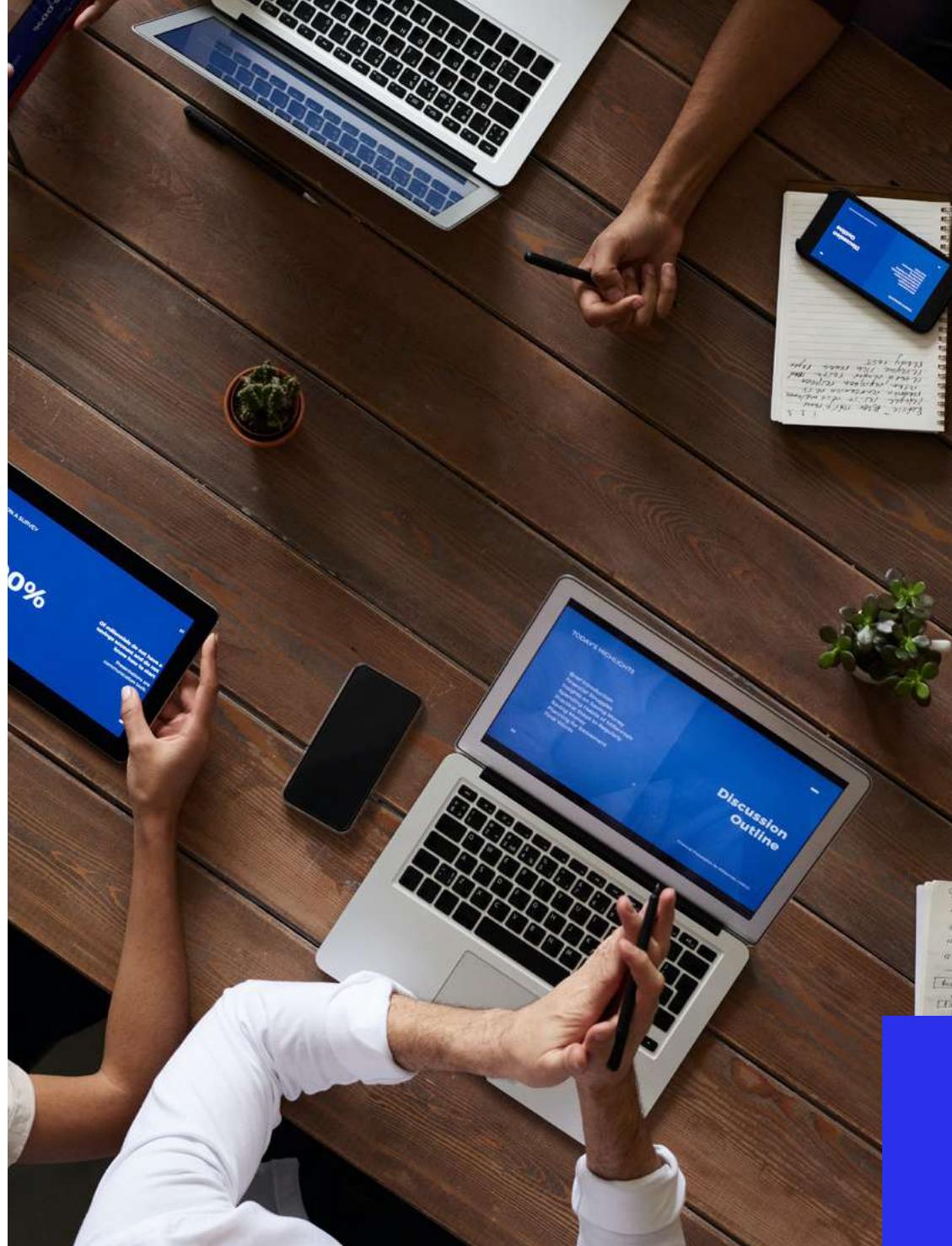
I risultati dell'indagine ci forniranno il livello di energia a disposizione dell'azienda, il livello di Organization Wellbeing e di People Wellbeing, il livello di fiducia e l'approccio al cambiamento che caratterizza le persone che lavorano in Terranova. Raccoglieremo, in questa edizione, anche alcune informazioni sulle vostre valutazioni rispetto ai servizi di Welfare aziendale, alle Convenzioni messe in atto e al progetto Treadom. Queste informazioni costituiranno la base su cui lavoreremo per definire le action plan utili ad ottimizzare gli aspetti organizzativi, nonché l'attenzione e la cura delle nostre persone.

OCCUPAZIONE

(GRI 401)

Dal punto di vista dell'occupazione Terranova conta 261 risorse alla fine del 2021, a fronte di 40 nuove entrate, con un turnover dell'8%.

L'azienda ha dimostrato interesse verso i neodiplomati e neolaureati inseriti tramite contratti di formazione lavoro (apprendistato).



DATI DEL PERSONALE

(GRI 401-1: 405-1)

	2021	2020	07-2019 / 12-2019	2018/2019
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO				
Contratto indeterminato (n.)	260	243	232	225
di cui donne (n.)	64	56	54	50
Contratto apprendistato o inserimento (n.)	27	27	24	21
Contratto a tempo determinato (n.)	1	1	4	2
Contratto full time (n.)	256	237	230	221
di cui donne (n.)	60	50	50	46
Contratto part time (n.)	5	7	6	6
di cui donne (n.)	4	6	5	5
DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO				
Nord (n.)	80	76	75	73
Centro (n.)	181	168	161	153
Sud e Sicilia (n.)	0	0	0	0
Eestero (n.)	0	0	0	0

	2021	2020	07-2019 / 12-2019	2018/2019
DIPENDENTI PER GENERE				
Uomini (n.)	197	188	181	176
Donne (n.)	64	56	55	51
ENTRATE E USCITE (MEDIA RISORSE)	253	238	230	221
Assunti dal mercato (n.)	40	25	16	30
di cui laureati (n.)	26	17	12	15
di cui diplomati (n.)	14	8	4	15
di cui donne (n.)	14	5	7	7
di cui uomini (n.)	26	20	9	23
Tasso di assunzione (%) (*)	16%	11%	7%	14%
Tasso di assunzione <30 anni (%) (**)	53%	48%	63%	47%
Tasso di assunzione tra 30 e 49 anni (%) (**)	45%	40%	31%	53%
Tasso di assunzione >50 anni (%) (**)	3%	12%	6%	0
Percentuale di laureati assunti (%)	65%	68%	75%	50%

	2021	2020	07-2019 / 12-2019	2018/2019
Uscite nell'anno (n.)	21	18	7	16
Tasso di uscita (turnover negativo) (%)	8%	8%	3%	7%
Tasso di uscita volontario (%)	8%	8%	3%	7%
Turnover positivo (%)	16%	11%	7%	14%
Turnover complessivo (%)	24%	18%	10%	21%
Persone in maternità/ paternità	12	12	2	9
di cui donne	3	0	1	2
Posizioni chiuse nell'anno	6	10	2	8
di cui donne	0	0	1	1
Posizioni rimaste attive	6	2	0	1
di cui donne	3	0	0	1
Percentuale donne rientranti al lavoro (%)	0	0	100%	50%

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-7; 403-8; 403-9)

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
Obiettivi dichiarati	KPI	2020	2021
<p>Obiettivi dichiarati Mantenere attuale sistema di Welfare aziendale. Il Welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Perché il welfare sia efficace e apprezzato è importante capire di cosa hanno bisogno i dipendenti: per questo Terranova ha deciso di condurre una survey che indaghi sui "desiderata" dei propri dipendenti. Il welfare è stato inserito in una piattaforma che gestirà i flexible benefit: i Flexible Benefit sono strutturati col contributo di Terranova che destina ad ogni dipendente un importo rilevante che può essere incrementato anche attraverso la destinazione di una parte del premio personale di ogni dipendente. Il dipendente può destinare il flexible Benefit per la composizione del proprio pacchetto di servizi che più rispecchiano le proprie necessità, minimizzando l'impatto fiscale per il lavoratore. I flexible benefit sono gestiti da società che svolgono due funzioni principali:</p> <p>-Convenzionano strutture sul territorio dove l'azienda e i propri collaboratori operano e vivono; Mettono a disposizione una piattaforma web che consente al lavoratore di comporre il proprio paniere di benefit restando nei massimali previsti dalla normativa per beneficiare degli sgravi.</p>	Garantire Bonus attivo per l'importo di € 1200 per tutti i dipendenti	243 dipendenti tutti con bonus attivo	260 dipendenti tutti con bonus attivo
	Incrementare il numero dei dipendenti che ha aderito alla conversione del premio di risultato al welfare	73	79
<p>Mantenimento del Progetto Graphene con attività legate al benessere personale, People Wellbeing pari a 4 ore l'anno. Il Progetto Graphene è un progetto di People Wellbeing rivolto a tutte le aree ed a tutti i gruppi aziendali, che ha come obiettivo quello di fornire conoscenze teoriche e pratiche per aumentare il livello di benessere personale, attraverso la valorizzazione del concetto della cura di sé. Ottenere un miglioramento della propria condizione psicofisica e relazionale, ed acquisire nuovi strumenti nella gestione dello stress.</p>	Mantenere almeno 4 ore/persona per il corso Graphene	media 6 ore a persona (458 i partecipanti)	4 ore media a persona (70 partecipanti)
	Svolgere corsi per il benessere psicofisico personale: Ore di formazione erogate del corso Graphene	2780	280
	Analisi del dato relativo al benessere psicofisico e relazione e alla gestione dello stress da survey Listen	survey non ancora effettuata	
Progetto Listen	Garantire diffusione della survey Listen ogni 2 anni	confermata	confermata

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3 SALUTE E BENESSERE



Garantire Bonus attivo per l'importo di € 1200 per tutti i dipendenti



243 dipendenti tutti con bonus attivo

2020 ✔



260 dipendenti tutti con bonus attivo

2021 ✔



Incrementare il numero dei dipendenti che ha aderito alla conversione del premio di risultato al welfare



73

2020 ⌚



79

2021 ✔



Mantenere almeno 4 ore/persona per il corso Graphene



media 6 ore a persona (458 i partecipanti)

2020 ✔



4 ore media a persona (70 partecipanti)

2021 ✔



Svolgere corsi per il benessere psicofisico personale: Ore di formazione erogate del corso Graphene

2780

2020 ✔

280

2021 ✔

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3 SALUTE E BENESSERE



Analisi del dato relativo al benessere psicofisico e relazione e alla gestione dello stress da survey Listen

survey non ancora effettuata

2020

survey non ancora effettuata

2021



Garantire diffusione della survey Listen ogni 2 anni



confermata

2020 ✔



confermata

2021 ✔

Durante l'anno 2021 sono state regolarmente svolte dall'azienda le procedure previste dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e si è provveduto a far effettuare ai nuovi dipendenti i corsi di formazione previsti dall'accordo stato-regioni, effettuati in modalità e-learning.

Tutti gli addetti in forza all'azienda hanno effettuato la visita medica prevista presso i medici competenti in medicina del lavoro.

Il responsabile del servizio per la prevenzione e protezione (da ora RSPP), esterno all'azienda, ha provveduto ad effettuare sopralluoghi alle sedi di Sesto Fiorentino, Grosseto, Roma, Verona, Milano e Mestre sia per verificare il continuo rispetto della vigente normativa, che per confrontarsi con i dipendenti sulle tematiche legate alla sicurezza ed igiene dei locali.

Inoltre nel corso del 2021, in continuità con quanto fatto nel Corso del 2020, visto il protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, l'azienda, sulla base dei DCPM in vigore, ha provveduto a stilare ed aggiornare in collaborazione con il proprio RSPP, tutte le procedure e i protocolli per gestire l'accesso alle sedi chiuse e alle trasferte.

Una volta tornata la possibilità di accedere alle sedi, sono state definite specifiche procedure per il rientro, organizzato sulla base di turnazioni predefinite, e si è stilato un protocollo di regolamentazione dei movimenti interni e dell'accesso ai luoghi di ristoro coadiuvato da un'opportuna cartellonistica sviluppata ad hoc.

Nell'ultimo trimestre del 2021 doveva prendere vita EVO il Progetto legato allo Smart working di Tewrranova. Purtroppo, il perdurare dell'emergenza sanitaria ha fatto posticipare la partenza del Progetto al 2022.

Il Medico Competente per la sede di Sesto Fiorentino è stato nominato coordinatore dei Medici Competenti delle varie sedi distaccate in modo da poter avere un unico punto di riferimento a presidio della salute di tutti i dipendenti.

Nelle diverse sedi sono inoltre stati nominati e formati tutti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) al fine di poter gestire ogni eventuale indicazione in materia in modo coordinato e consistente.

L'azienda, nonostante il perdurare dell'emergenza nel corso del 2021 è riuscita a rispettare tutte le prescrizioni di legge sia per quanto riguarda l'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro stessi, sia per quanto riguarda la formazione e gestione del personale.

Nel corso del 2021 non ci sono stati né decessi, né malattie professionali. Si segnalano due infortuni avvenuti durante l'anno.



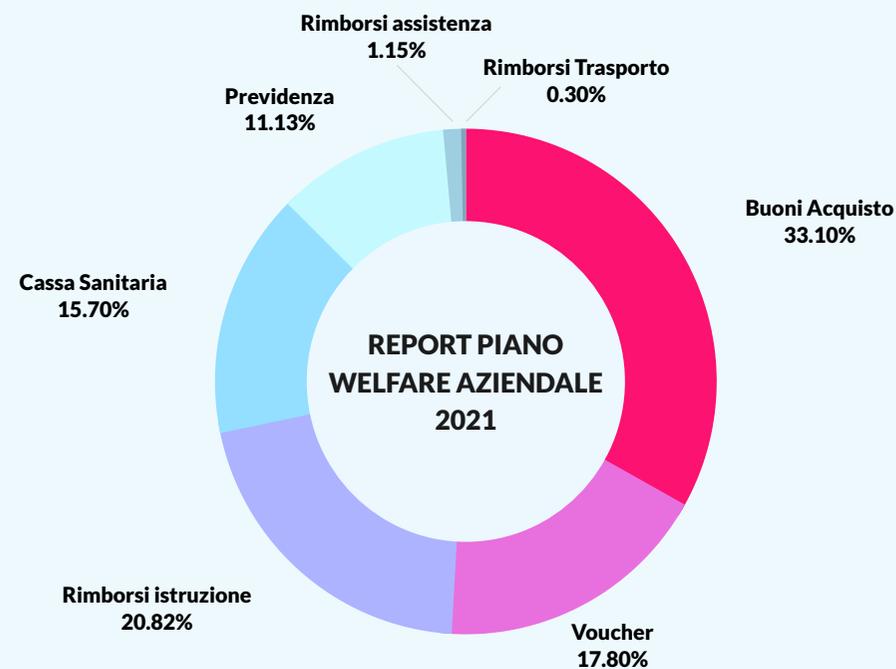
	2021	2020	2018/2019	2017/2018
Numero di infortuni sul lavoro	2	0	2	3
Numero di ore lavorate	447.670,00	405.694,00	376.310,00	356.240,25
Tasso (x 200.000)	0,8935153	0	1,0629534	1,6842566
Tasso (x 1.000.000)	4,4675766	0	5,3147671	8,4212831

IL WELFARE AZIENDALE DI TERRANOVA

Il sistema di Welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari. Terranova destina ad ogni dipendente un importo rilevante che può essere incrementato anche attraverso la destinazione di una parte del premio personale di ogni dipendente, ogni dipendente compone il proprio pacchetto di servizi che più rispecchiano le proprie necessità e quelle dei suoi familiari, minimizzando l'impatto fiscale.

Il welfare è stato inserito in una piattaforma che gestisce i flexible benefit, convenzionano strutture sul territorio dove l'azienda e i propri collaboratori operano e vivono e fruibili attraverso la piattaforma web che consente al lavoratore di comporre il proprio paniere di servizi restando nei massimali previsti dalla normativa per beneficiare degli sgravi.

Nel 2021 l'utilizzo del bonus è stato il seguente:



PROGETTI A TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

(GRI 403-6)

Terranova ha attivato dal 2018 il Progetto Graphene, un percorso di formazione rivolto a tutti i collaboratori con l'obiettivo di fornire degli strumenti per aumentare il livello di benessere personale migliorando la propria condizione psicofisica e la valorizzazione del concetto della cura di sé.

Graphene è orientato a incrementare il benessere delle persone che si traduce in miglioramento della qualità della vita, potenziamento della produttività aziendale e delle performance individuali e di team.

SELEZIONE E INSERIMENTO

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Obiettivi dichiarati	KPI	2020	2021
Selezione e inserimento: - Conferma di un modello di selezione e inserimento delle risorse orientato all'individuazione delle qualità dei profili assunti e al loro efficace inserimento (colloqui di selezione con metodo strutturato, Indroduction Training Terranova (ITT), onboarding assessment, processo di qualificazione). Copertura del 100% dei candidati colloquiati con test e schede della valutazione selezione. Aumentare del 10% nel triennio il tempo dedicato a onboarding assessment e del 30% nel triennio alla qualificazione dei candidati. - Crescita dei progetti di alternanza scuolalavoro con gli istituti tecnici del 25% nei prossimi cinque anni; - Crescita del 50% nel triennio degli stage curriculari e non per studenti di scuole superiori e università incluse le borse di studio	Effettuare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%	229 (100%)	385 (100%)
	Effettuare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%	190 (83%)	327 (85%)
	Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%	229 (100%)	385 (100%)
	Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% (entro 2023)	84 ore	111 ore
	Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)	15 ore	36 ore
	Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)	3 progetti	2 progetti in corso
	Aumento del 50% degli Stage curriculari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)	1	6 progetti in essere



Terranova nell'ultimo anno, in linea con gli esercizi passati, ha registrato un aumento medio del tasso di assunzione, grazie alla sua crescita. Nel 2021 sono stati effettuati in media 400 colloqui, finalizzati ad un inserimento medio di 40 risorse. Per permettere l'efficacia e l'efficienza del recruitment è stato creato un modello di selezione, che prevede l'utilizzo di tecniche strutturate, su cui è stato formato tutto il middle management che svolge, in collaborazione con l'ufficio HR, l'attività di selezione. Il processo messo in atto permette oltre che l'inserimento di un numero importante di risorse anche di una elevata qualità del personale assunto. Il metodo prevede una intervista strutturata (CBI) per valutare le soft skills dei candidati e la somministrazione di una batteria di test per vagliarne le hard skills. Successivamente all'assunzione, per migliorare il processo di integrazione dei neoassunti, è stato introdotto un processo di inserimento che si sviluppa in tre attività, chiamate: ITT, onboarding assessment e qualificazione.

L'ITT (Introduction Training Terranova) è un onboarding che prevede due giorni di formazione continuativa per il neoassunto finalizzate a presentare un overview dell'azienda. Gli argomenti affrontati sono: la struttura, la cultura e l'identità aziendale e una panoramica delle attività dei gruppi produttivi, del service e dello staff. L'obiettivo dell'ITT è quello di permettere alla risorsa di acquisire tutte quelle informazioni necessarie per calarsi al meglio nella realtà aziendale.

L'onboarding assessment è un'attività di valutazione che viene fatta poco prima della scadenza del periodo di prova per verificare lo stato di inserimento della risorsa. E' costituita da 4 step: una scheda elaborata dal responsabile che fornisce una valutazione sul raggiungimento dei livelli di performance raggiunti, una batteria di test di test finalizzati a verificare la progressione dell'apprendimento della risorsa, e un'intervista dell'ufficio HR con l'obiettivo di ottenere un feedback dal neoassunto sul periodo di inserimento. Nel quarto e ultimo step vengono restituiti i risultati dell'assessment.

La qualificazione è un'ulteriore attività di valutazione effettuata alla scadenza dei contratti di apprendistato, per validare o meno il passaggio dell'apprendista a tempo indeterminato nella struttura. Anche in questo caso vengono utilizzati gli strumenti dell'intervista, i test e le schede del tutor aziendale.

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

(GRI 404-1; 404-3)

Target	KPI	2020	2021
<p>Formazione: Sviluppo ed implementazione, in Terranova Accademy, dei curriculum training di ruolo, per ogni risorsa, pianificati su 3 macroaree di competenze (hard, soft, digital skills).</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementando i contenuti dei cv training per ogni ruolo dal 60% al 100% nel triennio Aumento della partecipazione al 90% della popolazione aziendale al 25 % dei corsi del cv training nel triennio <p>- Conferma e proseguimento del percorso formativo di acquisizione delle wellbeing skills, con nuove attività orientate alla salute fisica (Graphene) a 4 ore a persona di formazione sulle wellbeing skills (Graphene) all'anno, oltre ad aumentare del 5% il valore della salute fisica nella survey Listen nei prossimi cinque anni</p> <p>- Sviluppo di percorsi di formazione specializzata rivolti agli high potential individuati in azienda tramite l'evaluation form; garantendo il 25% del totale delle ore di formazione degli high potential rivolti a queste attività all'anno</p> <p>- Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi. Sviluppo del nuovo modello del manager</p> <p>Terranova, proseguendo con i percorsi di coaching individuali e di teamcoaching per il Top management, estendendo il percorso al middle management incrementando a 8 ore di coaching o teamcoaching all'anno per ogni top manager e a 12 ore per i middle management nel triennio.</p>	Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023	non ancora introdotti	80%
	Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training	non ancora introdotti	100%
	Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi	non ancora introdotti	100%
	Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "graphene"	media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)
	Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene	2780	280
	Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro il 2025)	dichiarazione di intento non monitorabile	survey non ancora effettuata
	Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential	non ancora introdotti	3
	Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi	2	1
	Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager	4 ore	4 ore
	Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023	dichiarazione di intento non monitorabile	non effettuate

Siamo fortemente convinti che la formazione sia uno strumento indispensabile per lo sviluppo e il consolidamento delle competenze professionali, per tale ragione abbiamo costituito un'Accademy interna. L'obiettivo è di creare dei percorsi di formazione specifici per ogni ruolo e declinati sulla singola persona. I curricula training sono sviluppati con l'obiettivo di formare la persona su tre aree: hard skills, soft skills e digital skills. A seconda della complessità del ruolo ricoperto i corsi avranno una programmazione che permette lo sviluppo anche delle skills più strutturate. In ogni anno accademico tutti i collaboratori sono chiamati a partecipare al loro percorso formativo. Per incentivare il passaggio di know how aziendale una parte dei trainer dell'Accademy è costituita da collaboratori interni che hanno una importante seniority nella competenza trasferita durante il corso. Tale strutturazione dei CV permette oltre che di acquisire e consolidare le competenze professionali anche di trasferire il patrimonio tecnico e culturale dell'azienda alle generazioni entranti e future.



Formazione	2021	2020	07-2019/12-2019	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Ore di formazione Totali (n.)	8623,5	7694,9	1543,9	6840,0	4287,3	3940,9
Partecipazioni (n.)	1253	986	207,0	1017,0	755,0	1167,0
Ore di formazione medie per dipendente (n.)	35,6	32,3	6,7	31,0	20,0	19,0
Ore di formazione Dirigenti (n.)	46	12	41,0	164,0	61,5	48,0
Ore di formazione Quadri (n.)	47	169,5	55,0	168,0	116,5	116,0
Ore di formazione Impiegati (n.)	8522,5	7519,0	1447,9	6484,0	3909,3	3706,9
Ore di formazione medie uomini (n.)	35,4	34	7,1	31,6	17,1	20,2
Ore di formazione medie donne (n.)	30	26	5,30	27,1	26,1	13,6
Ore medie di formazione dirigenti (n.)	15,3	4,0	13,7	54,7	20,5	13,3
Ore medie di formazione quadri (n.)	7,8	24,2	7,9	24,0	16,6	16,6
Ore medie di formazione impiegati (n.)	33	33	6,6	30,7	19,2	18,8
Ore di formazione per salute, sicurezza e ambiente (n.)	586	294	172,0	903,0	119,0	204,0
Partecipazioni per salute, sicurezza e ambiente (n.)	156	101	34,0	144,0	29,0	46,0



Esistono inoltre percorsi extracurricolari specifici per risorse ad alta potenzialità di crescita, che si distinguono in due aree:

1. Percorsi di specializzazione per high potential - Al fine di investire sui giovani che possono costituire i manager del futuro, sono stati progettati percorsi specializzanti orientati a potenziare le attitudini tecniche, la motivazione e l'attaccamento verso l'azienda.
2. Percorsi manageriali di alta formazione per executive potential - E' stato stabilito di investire nel middle management con elevati livelli di performance tramite l'iscrizione a master e MBA che forniscano le competenze strutturali per ricoprire potenzialmente in futuro il ruolo di executive.

Dal 2018, è stato introdotto per il top management un percorso specifico, di coaching finalizzato a potenziare le skills riconosciute strategiche nel modello di manager Terranova. I progetti di team coaching e di coaching individuale rappresentano uno strumento continuativo di formazione manageriale anche per il quinquennio appena iniziato. L'efficacia di tali attività ha portato a valutarne l'estensione anche al middle management con progetti che sono iniziati nel Corso di questo esercizio

CRESCITA PROFESSIONALE

(GRI 404-3)

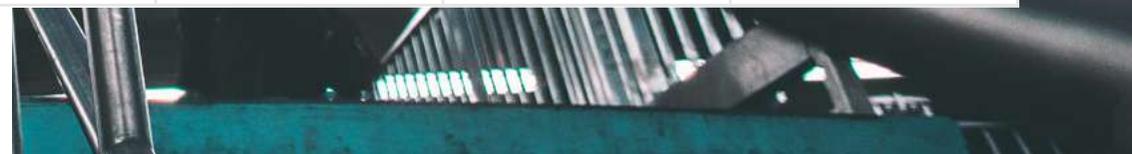
Target	KPI	2020	2021
Sviluppo e valutazione: - Conferma di un modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale, 3 volte all'anno, per garantire equamente a tutti gli strumenti necessari per sviluppare il loro piano di carriera/crescita garantendo il 90% delle schede completate con osservazioni del valutato ad ogni campagna di valutazione, dedicando 4 ore a persona all'anno alla restituzione della valutazione. - Monitoraggio e implementazione per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.	Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale	100%	100%
	Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato	90%	90%
	Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato	1092 (h 1.5 a persona)	1163 (h 1.5 a persona)
	Implementare per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.	non ancora introdotti	97%
Organizzazione: - Implementazione del progetto di Smart working in Terranova, EVO, per il miglioramento del rapporto tra vita privata e lavorativa. Aumento del 10% il rapporto di soddisfazione tra vita privata e lavorativa - rilevato da listen dopo 1 anno dall'implementazione di EVO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2020 - Conferma dell'analisi del clima biennale, tramite la Survey interna (Listen) per verificare e dare voce alla valutazione di tutti i dipendenti verso l'azienda, accogliendo tramite un piano di azione dei suggerimenti emersi per migliorare l'organizzazione e la vita lavorativa. - PROGETTO GRAPHENE • Ogni 24 mesi procedere ad una analisi del clima aziendale tramite questionari e strumenti analoghi per misurare lo stato del rapporto tra individuo/ l'azienda e misurare contestualmente il livello di benessere personale come descritto nel progetto LISTEN	Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata
	Garantire con la survey Listen l'analisi dei bisogni per il Progetto Graphene ogni 24 mesi	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata



La crescita professionale delle risorse è uno dei pilastri della cultura HR di Terranova e uno strumento fondamentale per garantirla equamente a tutti è il modello di performance appraisal adottato. Con cadenza quadrimestrale ogni risorsa riceve un feedback strutturato sul livello raggiunto nelle hard e soft skills di ruolo, nel risultato di performance a cui è collegato il reward individuale. L'incremento dei valori della valutazione permette ad ogni risorsa di adire a ruoli superiori e di percorrere efficacemente il suo percorso di carriera. Tale strumento implementato da più di cinque anni permette di effettuare una media di sessanta passaggi di ruolo all'anno. L'obiettivo è di mantenere questo efficiente modello di valutazione e di inserire nell'evaluation form nuove voci legate all'identità e ai valori aziendali.



Dipendenti valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	2021	01-2020/12 -2020	07-2019/12-2019	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Uomini (%)	77%	78%	78%	78%	78%	76%
Donne (%)	23%	22%	22%	22%	22%	24%
Dirigenti (%)	1%	1%	1%	1%	1%	1,4%
Quadri (%)	3%	3%	3%	3%	3%	3,2%
Impiegati (%)	96%	96%	96%	96%	96%	95,4%

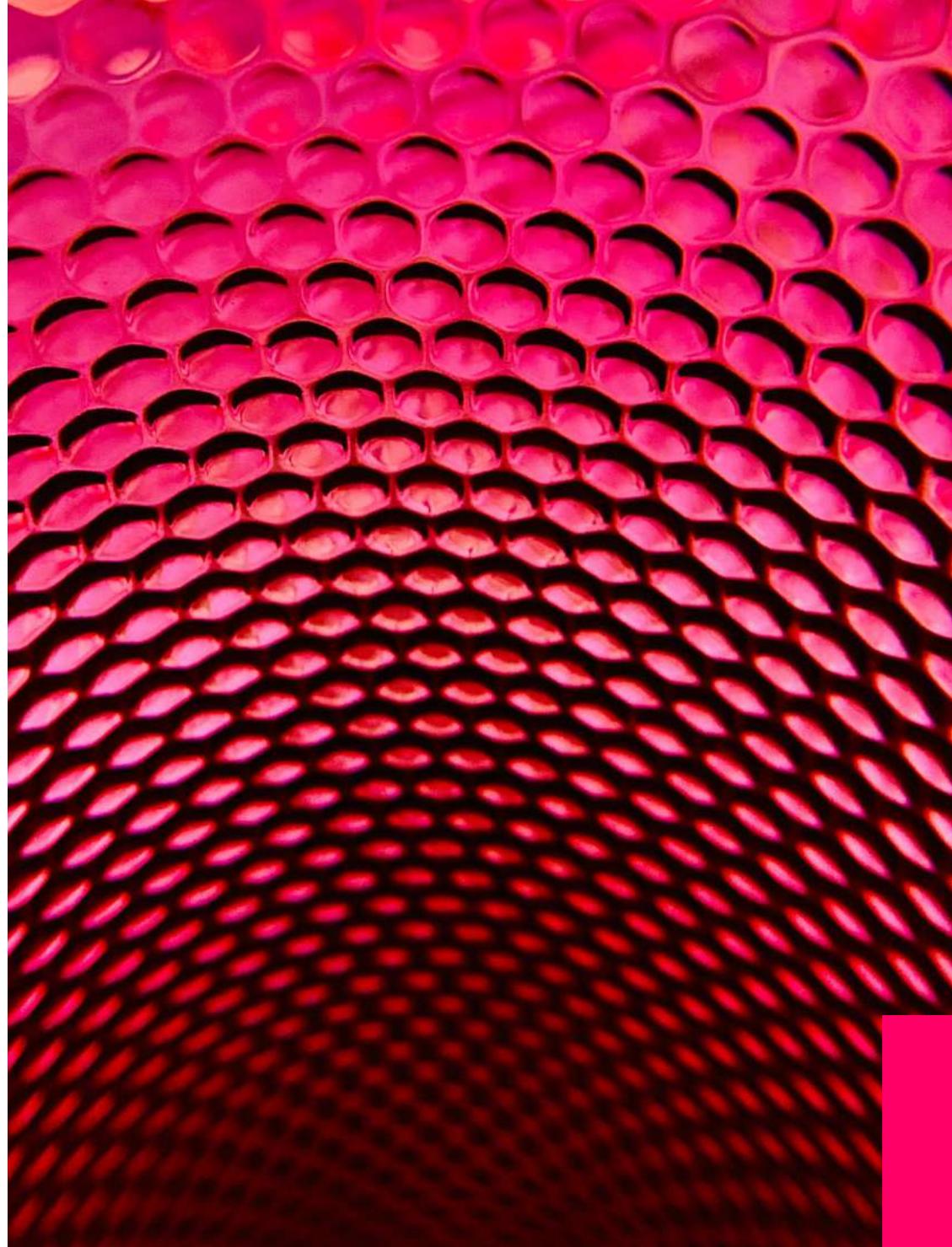


ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di migliorare il rapporto di qualità tra vita privata e lavorativa è stato deciso di introdurre un modello di smartworking, operativo in maniera permanente, che prevede una alternanza di presenza in ufficio e da remoto per tutti i collaboratori di Terranova. Il progetto, il cui nome è EVO, prevede nei giorni in cui le persone operano da remoto una presenza in alcune fasce orarie prestabilite e la possibilità di effettuare le restanti ore lavorative della giornata liberamente in base alle proprie esigenze. L'obiettivo del progetto è quello di consentire alle persone di avere una maggiore flessibilità nella gestione del binomio vita privata-lavorativa, grazie alla fase remota, e dall'altro di mantenere un buon livello di produttività individuale e di team grazie alla presenza in ufficio. Il progetto pianificato e strutturato nel 2020 doveva iniziare con una fase pilota nel corso 2021 ma complice il riaccutizzarsi dell'emergenza sanitaria l'inizio è stato posticipato al secondo trimestre del 2022. Il Progetto entrerà a regime nel terzo trimestre del 2022 e si svilupperà nel corso del triennio successivo.

Terranova con l'obiettivo di ascoltare attivamente le persone che quotidianamente vivono l'Azienda e comprendere quali possono essere le azioni per il miglioramento del benessere organizzativo e delle persone, ha deciso di introdurre con cadenza biennale una survey interna sul clima aziendale. L'indagine, il cui nome è Listen è finalizzata a conoscere, l'opinione che le persone di Terranova hanno sull'Organization Wellbeing e il People Wellbeing. La survey fornisce dei dati molto interessanti anche sul livello di energia a disposizione dell'azienda, il livello di fiducia e l'approccio al cambiamento che caratterizza le persone che la compongono.

Listen è un modello d'indagine conoscitiva consolidato che verrà mantenuto e sviluppato anche nel corso di questo quinquennio.



DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' (GRI 405; 405-1)

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'			
Target	KPI	2020	2021
Sostenere un progetto all'interno delle attività condotte da Dynamo Camp come un finanziamento di un progetto pluriennale per la realizzazione di un laboratorio video	Garantire il finanziamento di un progetto per la realizzazione di un Laboratorio Video	Finanziato progetto Dynamo Studios	Finanziato progetto Dynamo Studios
Sostenere le attività di LIFC Toscana, Lega Italiana Fibrosi Cistica Toscana, all'interno delle attività condotte da quest'ultima, come il finanziamento di una borsa di studio dedicata ad un nostro dipendente prematuramente scomparso a causa della malattia, la borsa di studio è riservata ad un pediatra specializzato nel trattamento e cura della fibrosi cistica sui minori, attivata presso l'ospedale Meyer di Firenze.	Finanziamento di una borsa di studio per attività sulla Fibrosi Cistica presso Ospedale Pediatrico Meyer	Finanziata una Borsa di studio annuale	Finanziata una Borsa di studio annuale
Incentivare attività di volontariato presso le strutture già individuate e sostenute da Terranova	Incentivare attività di volontariato	Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19	Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19
Confermare per i prossimi 5 anni bonus dedicati alla famiglia	Garantire tutti i bonus dedicati alla famiglia per i prossimi 5 anni	confermati	confermati
Bonus di € 150,00 per il dipendente che contrae matrimonio	Numero bonus "matrimonio" erogati	3	3
Bonus di € 150,00 per la nascita di ogni figlio	Numero bonus "nascita figlio" erogati	13	8
Bonus di € 300,00 al raggiungimento del Diploma di un figlio di dipendente, con votazione superiore a 90 su 100	Numero bonus "Diploma figlio" erogati	-	nessuno
Bonus € 500,00 al raggiungimento della Laurea di un figlio di dipendente con votazione superiore o pari a 110 su 110	Numero bonus "laurea figlio" erogati	-	nessuno
Referral bonus: Progetto dedicato all'incremento dell'occupazione con particolare attenzione all'impiego femminile.	Attivare almeno un referral bonus annualmente	Referral bonus non ancora attivo	4
Progetto Evo (Lavoro agile) Con l'attuazione del Progetto evo entro il 2022 è previsto inoltre una attenzione per categorie specifiche al fine di agevolare la compatibilità tra le esigenze personali e l'attività lavorativa.	Numero dipendenti aderenti al progetto	Progetto EVO non ancora attivo	278

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'



Garantire il finanziamento di un progetto per la realizzazione di un Laboratorio Video



Finanziato progetto Dynamo Studios

2020 ✔



Finanziato progetto Dynamo Studios

2021 ✔



Finanziamento di una borsa di studio per attività sulla Fibrosi Cistica presso Ospedale Pediatrico Meyer

Finanzia una Borsa di studio annuale

2020 ✔

Finanzia una Borsa di studio annuale

2021 ✔



Incentivare attività di volontariato

Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19

2020

Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19

2021



Garantire tutti i bonus dedicati alla famiglia per i prossimi 5 anni

✔
confermati

2020 ✔

✔
confermati

2021 ✔

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'



Numero bonus "matrimonio" erogati



3

2020



3

2021



Numero bonus "nascita figlio" erogati



13

2020



8

2021



Numero bonus "Diploma figlio" erogati

nessuno
2020

nessuno
2021



Numero bonus "laurea figlio" erogati

nessuno
2020

nessuno
2021



Attivare almeno un referral bonus annualmente

Referral bonus non ancora attivo

2020 ⌘



4

2021 ✔



Numero dipendenti aderenti al progetto

Progetto EVO non ancora attivo

2020 ⌘

278

2021

405-1 - Valore riportato nell'indicatore 401-1

La nostra Azienda da sempre fondata sulle competenze, si impegna costantemente perché ogni dipendente si senta valorizzato per le proprie specificità e attitudini, e sia coerentemente valutato indipendentemente da età, genere, etnia, background sociale o altro.

Il nostro impegno nei confronti della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità è un valore per le nostre persone, i nostri clienti ed il nostro business. Esso ci permette di attrarre e trattenere competenze e professionalità distintive, favorendo al contempo lo sviluppo della creatività e dell'efficienza di tutta la nostra forza lavoro. L'inclusione si concretizza nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze. Ci adoperiamo per garantire le pari opportunità a tutti coloro che lavorano e collaborano con il nostro Gruppo. Il rispetto per la diversità è intrinseco alla nostra organizzazione, alla gestione delle Persone, alla collaborazione con i nostri fornitori e partners e ai nostri rapporti con clienti e, più in generale, ai rapporti con tutti i nostri stakeholders.

PROGETTO STUDIOS CON DYNAMO CAMP

“Dynamo è un luogo dove tutti i bambini imparano cos'è vivere” questo è lo slogan di Dynamo, in quest'ottica Fondazione Dynamo ha fondato, nel 2006, Associazione Dynamo Camp Onlus offre programmi di Terapia Ricreativa rivolti a bambini e ragazzi, dai 6 ai 17 anni, affetti da patologie gravi o croniche, principalmente oncematologie, neurologiche e diabete in terapia o nel periodo di post ospedalizzazione e alle loro famiglie. Dynamo Camp offre a questi bambini l'opportunità di tornare ad essere “semplicemente bambini” e alle loro famiglie di vivere una vacanza serena e stringere rapporti con altre famiglie che condividono le stesse esperienze. Nella consapevolezza che la diagnosi di una malattia non colpisce solo il bambino malato ma tutta la sua famiglia, sono stati sviluppati programmi dedicati alle famiglie con figli malati e quelli per fratelli e sorelle sani. Grazie all'esperienza con Dynamo Camp, i genitori ritrovano speranza e vivono un'occasione di relazione, supporto e confronto con altre famiglie che hanno avuto esperienze analoghe. Dynamo Camp porta la Terapia Ricreativa anche fuori dal Camp attraverso





il progetto OUTREACH, in ospedali, case-famiglia e a bordo del truck DynamoOffCampindiversecittàitaliane. Tutti i programmi dell'Associazione sono offerti in modo completamente gratuito. Fondazione Dynamo è stata istituita nel 2003 da INTEK S.p.A., holding di partecipazioni quotata sulla Borsa di Milano. Il suo obiettivo è quello di sviluppare un modello di "Venture Philanthropy" che crei nuove forme e opportunità di connessione tra il "profit" e "non-profit", ancora distanti ma assolutamente interdipendenti, proponendo un'alternativa al finanziamento pubblico. Secondo questo modello il "mondo profit" potrebbe offrire finanziamento e supporto tecnico-manageriale ad iniziative in grado di diventare nuove imprese sociali, capaci di operare secondo criteri di efficienza, autonomia e sostenibilità nel tempo.

Alla luce di quanto elencato in precedenza anche Terranova ha scelto di sostenere i progetti Dynamo. Terranova che utilizza giornalmente le più moderne tecnologie non poteva che rivolgersi ad un'attività Dynamo ad alto tasso tecnologico, quale è Dynamo Studios. Questa attività riunisce progetti di fotografia, realizzazione di video e cortometraggi. Con l'assistenza di registi e staff qualificato, i bambini e i ragazzi scattano foto, imparano a "giocare" con le immagini e girano video, dando spazio alla fantasia. In linea con il metodo della Terapia Ricreativa, anche gli obiettivi di Studios mirano a scoprire e valorizzare le capacità dei ragazzi, che esprimono la propria creatività, attraverso il divertimento e la collaborazione con il gruppo.

Ne sono esempio e testimonianza diversi video realizzati e pubblicati nel nostro canale Youtube <https://www.youtube.com/c/DynamoCamp1/videos>

I ragazzi, ben coordinati dallo staff e da registi professionisti, hanno prodotto video molto divertenti, come "The Grand Hotel Dynamo" - ovviamente ispirato dal celebre film di Wes Anderson - "Dynamo a parte" - scherzi in libertà scritti e girati con un regista di Scherzi a parte - e anche "Dynamo PUNK", al ritmo della musica dei Ramones. Con questa iniziativa Terranova si pone come obiettivo anche quello di coinvolgere il proprio personale in iniziative di tutoraggio e volontariato e quant'altro a sostegno dell'associazione.

PROGETTO CON LIFC TOSCANA

Lega Italiana Fibrosi Cistica Onlus (LIFC) lavora da più di 30 anni a sostegno degli oltre 5000 pazienti affetti da fibrosi cistica (FC) e delle loro famiglie, perseguendo esclusivamente finalità di solidarietà sociale, civile e culturale nel campo dell'assistenza socio-sanitaria e della ricerca scientifica. LIFC è un'associazione di pazienti e genitori, ad oggi attiva in modo capillare su tutto il territorio nazionale grazie alle 21 Associazioni Regionali che, insieme ai loro soci, compongono la struttura associativa. Oltre ai pazienti e ai familiari sono soci LIFC tutti coloro che ne condividono scopi e finalità. Voce dei soci e del territorio è l'Assemblea Nazionale, organo apicale, caratterizzata dalla partecipazione dei delegati delle associazioni regionali. Tutti i membri di Direttivo e Presidenza sono volontari e per le attività sul territorio (campagne e manifestazioni) LIFC si avvale della rete di volontari delle Associazioni Regionali.

La Fibrosi Cistica è una patologia per la quale non esiste ancora una cura risolutiva; pertanto, l'associazione lavora a livello regionale con continuità per migliorare la qualità della vita di pazienti e famiglie, garantendo loro maggiore tutela sociale e cure migliori e sostenendo anche programmi di ricerca per la diagnosi precoce, la cura e la riabilitazione.

La loro mission è:

- Rappresentare e tutelare gli interessi giuridici, morali ed economici di pazienti e famiglie;
- Incentivare l'inserimento scolastico, lavorativo e sociale dei pazienti;
- Diffondere una corretta informazione in relazione alla patologia e alle possibilità diagnostiche e terapeutiche;
- Favorire momenti di aggregazione offrendo supporto, consulenza e formazione alle strutture territoriali nelle loro attività a livello locale;
- Sostenere la ricerca scientifica;
- Raccogliere e impiegare fondi in progetti volti a migliorare la qualità della vita e delle cure dei pazienti

In quest'ottica, Terranova ha deciso di finanziare una borsa di studio dedicata a un nostro dipendente, Gianluca Masi, prematuramente scomparso a causa della malattia, la borsa di studio attivata presso l'azienda ospedaliera universitaria Meyer di Firenze, che si caratterizza per l'attività di diagnosi, cura e riabilitazione rivolta ai piccoli pazienti fino al raggiungimento della loro maggiore età, considerati un'eccellenza in questo campo. La borsa di studio è riservata a un pediatra specializzato nel trattamento e nella cura della fibrosi cistica sui minori, nella speranza che un giorno si possa trovare una cura risolutiva e con l'obiettivo che la ricerca sia la risposta più opportuna.





FONDAZIONE IL SOLE
"Per il durante e dopo di noi"

FONDAZIONE IL SOLE

"Dare qualità alla vita delle persone con disabilità psichica, intellettiva relazionale e multi disabilità che non sono autosufficienti": questa la mission dichiarata al momento della sottoscrizione dell'atto di costituzione della Fondazione onlus Il sole.

La fondazione pur essendo un ente no profit di natura giuridica privatistica, assolve consapevolmente al ruolo di istituzione pubblica lavorando su più fronti per favorire la piena integrazione sociale delle persone con disabilità, ma anche avendo una grande attenzione alle battaglie culturali per affermare principi, diritti civili e sociali, così come superare i pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità.

Il progetto "Alla luce del sole", al quale la nostra Azienda ha contribuito, si impegna a sostenere le attività socio-educative e di integrazione che la Fondazione svolge durante l'anno: un centro diurno dove le attività non sono ripetitive ma dove si cerca di sviluppare l'attitudine alla socializzazione, stimolando nei partecipanti curiosità, creatività, capacità di apprendimento e impegno fisico, per questo la Fondazione una vasta gamma di laboratori e attività che ogni anno si rinnovano e si arricchiscono, tra questi:

- Laboratori di linguistica, letteratura e comprensione del testo
- Laboratorio di cucina e pasticceria
- Corsi di teatro e musica
- Corso di Yoga
- Agility Dog
- Laboratori di autonomia domestica

BONUS FAMIGLIE TERRANOVA

Altri interventi per le pari opportunità sono i "Bonus famiglia Terranova" ossia tutti quei bonus economici dedicata alla famiglia:

- Bonus di € 150,00 per il dipendente che contrae matrimonio
- Bonus di € 150,00 per la nascita di ogni figlio
- Bonus di € 300,00 al raggiungimento del Diploma di un figlio di dipendente, con votazione superiore a 90 su 100
- Bonus € 500,00 al raggiungimento della Laurea di un figlio di dipendente con votazione superiore o pari a 110 su 110

Infine, Terranova, nell'ottica delle pari opportunità tra uomo e donna, si impegna a partire dal 2022 a dare un "Bonus genitorialità", che nel corso dell'astensione obbligatoria da lavoro della lavoratrice in maternità copra il 100% dello stipendio delle dipendenti, anziché l'80% come previsto dalla legge. Oltre a istituire un referral bonus dedicato all'incremento dell'occupazione femminile.

SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI

(GRI 416)

Terranova dedica il massimo impegno per la prevenzione e la gestione dei rischi in tutti gli ambienti lavorativi, coinvolgendo e sensibilizzando tutto il personale ad una collaborazione attiva e responsabile.

Il presidio della gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro è stato affidato al RSPP, che aggiorna costantemente il Documento di Valutazione dei Rischi, DVR, definisce gli standard e li misura attraverso sopralluoghi, ispezioni continue.

RILEVAZIONE NON CONFORMITÀ

Per tutti gli aspetti dei temi sociali analizzati e valutati, durante tutto il periodo di rendicontazione non si registrano “non conformità” per gli aspetti valutati:

- Salute e sicurezza dei clienti
- Marketing ed etichettatura
- Privacy dei clienti
- Compliance socioeconomica

COMPLIANCE SOCIOECONOMICA

(GRI 419; GRI 419-1)

Il decreto legislativo n. 231 recante la disciplina in tema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ratifica una serie di atti internazionali elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato dell'Unione europea. Nella ratio ispiratrice del decreto l'ente collettivo è considerato il vero istigatore, esecutore o beneficiario della condotta criminosa materialmente commessa dalla persona fisica in essa inserita. Sostanzialmente, si afferma che la persona giuridica ha una volontà, persegue interessi difformi da quelli che nutrono le persone fisiche e svolge un'attività propria, con la conclusione che la stessa deve essere considerata responsabile della condotta tenuta dai propri organi e, quindi, suscettibile di sanzioni appropriate alla sua natura. Per effetto di provvedimenti normativi successivi, il novero dei reati è stato successivamente ampliato, in modo da ridefinire lo spazio economico verso una nuova politica, quella dell'etica d'impresa e della legalità del mercato globale. Anche in questo caso non si registrano casi di non conformità con le normative e i codici di autoregolamentazione





**SINTESI
ESG**

SMART CITY E INNOVAZIONE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



Garantire investimenti in Ricerca e Sviluppo con incremento annuo di almeno il 10%

20,38% **

2020 ✔

** dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico

20,46%

2021 ✔



Attivare una partnership strategica (una ogni anno)



1 partnership

2020 ✔



1 partnership

2021 ✔



Effettuare almeno due sponsorship eventi (ogni anno)



3 eventi

2020 ✔



4 eventi

2021 ✔



Attivazione di almeno 3 nuovi clienti (ogni anno)



11 nuovi clienti

2020 ✔



14 nuovi clienti

2021 ✔

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Monitoraggio impatto emissioni CO₂

43.496,78 Kg

2020 ✔

58.290,33 Kg

2021 ✔



Introduzione Parco Auto aziendale full electric (entro 2030)

10% della flotta aziendale

2020 ⌚

10% della flotta aziendale

2021 ⌚



Acquistare Energia rinnovabile certificata al 100 % per tutte le sedi

46%

2020 ⌚

46%

2021 ⌚



Introduzione a regime della Green Travel Policy entro il 2021

Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile

2020

Introduzione Green Travel Policy dal 13/09/2021

2021 ✔

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Monitoraggio degli impatti della CO₂ sulle trasferte



Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile

2020

CO₂ emessa
58290,3255 t

Valore emissione medio CO₂ per trasferta (KPI): 106,18

2021 ✔



Monitoraggio emissioni risparmiate con avvio Smart working

159 t

2020 ✔

171 t

2021 ✔



Garantire acquisto frutta km 0

Sospeso nel 2020 causa pandemia

2020 ⌚

Sospeso nel 2021 causa pandemia

2021 ⌚



Monitoraggio totale alberi piantati con treedom (almeno 500 alberi anno)



319 alberi

2020 ⌚



819 alberi

2021 ✔

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Compensazione CO₂ emessa tramite Treedom



58 tonnellate CO₂ compensata

2020



154 tonnellate di CO₂ compensata

2021



Monitoraggio consegna Kit Pranzo a tutti i dipendenti

100%

2020 ✔

100%

2021 ✔



Eliminazione plastica in tutte le sedi e garantire l'acquisto di elementi in materiali alternativi, sostenibili



Dichiarazione d'intento - Non monitorabile

2020 ⌚



Dichiarazione d'intento - Non monitorabile

2021 ⌚

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Effettuare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%

229 (100%)
2020 ✔

385 (100%)
2021 ✔



Effettuare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%

190 (83%)
2020 ⌘

327 (85%)
2021 ⌘



Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%

229 (100%)
2020 ✔

385 (100%)
2021 ✔



Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% entro 2023

84 ore
2020 ⌘

111 ore
2021 ✔

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)

15 ore
2020 ⌘

36 ore
2021 ✔



Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)

3 progetti
2020 ⌘

2 progetti in corso
2021 ⌘



Aumento del 50% degli Stage curricolari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)

1
2020 ⌘

6 progetti in essere
2021 ✔



Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023

non ancora introdotti
2020 ⌘

80%
2021

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training

non ancora introdotti

2020 ⌘

100%

2021



Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi

non ancora introdotti

2020 ⌘

100%

2021 ✔



Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "graphene"

 **media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)**

2020 ✔

 **media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)**

2021 ✔



Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene

2780

2020 ✔

280

2021 ✔

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE



5 PARITÀ DI GENERE



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro il 2025)

 dichiarazione di intento non monitorabile

2020 ⌘

survey non ancora effettuata

2021 ⌘



Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential

non ancora introdotti

2020 ⌘



3

2021 ⌘



Conferma e proseguimento dei percorsi di alta formazione (Master ed MBA) rivolti al middle management orientato all'executive career plan coinvolgendo almeno 2 persone all'anno in questi percorsi

 2

2020 ✔

 1

2021 ⌘



Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager

 4 ore

2020 ⌘

 4 ore

2021 ⌘

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE
5 PARITÀ DI GENERE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023



dichiarazione di intento non monitorabile

2020

non effettuate

2021 ⌚



Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale

100%

2020 ✔

100%

2021 ✔



Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato

90%

2020 ✔

90%

2021 ✔



Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato



1092
(h 1.5 a persona)

2020 ⌚



1163
(h 1.5 a persona)

2021 ⌚

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

3 SALUTE E BENESSERE
5 PARITÀ DI GENERE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Implementare per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.

non ancora introdotti

2020

97%

2021 ⌚



Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa

survey non ancora effettuata

2020 ⌚

survey non ancora effettuata

2021 ⌚



Garantire con la survey Listen l'analisi dei bisogni per il Progetto Graphene ogni 24 mesi

survey non ancora effettuata

2020 ⌚

survey non ancora effettuata

2021 ⌚

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'



Garantire il finanziamento di un progetto per la realizzazione di un Laboratorio Video



Finanziato progetto Dynamo Studios

2020 ✔



Finanziato progetto Dynamo Studios

2021 ✔



Finanziamento di una borsa di studio per attività sulla Fibrosi Cistica presso Ospedale Pediatrico Meyer

Finanzia una Borsa di studio annuale

2020 ✔

Finanzia una Borsa di studio annuale

2021 ✔



Incentivare attività di volontariato

Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19

2020

Attività a carico dell'Azienda rimandata a causa delle difficoltà di organizzazione a seguito della pandemia da Covid-19

2021



Garantire tutti i bonus dedicati alla famiglia per i prossimi 5 anni



confermati

2020 ✔



confermati

2021 ✔

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'



Numero bonus "matrimonio" erogati



3

2020



3

2021



Numero bonus "nascita figlio" erogati



13

2020



8

2021



Numero bonus "Diploma figlio" erogati

nessuno

2020

nessuno

2021



Numero bonus "laurea figlio" erogati

nessuno

2020

nessuno

2021

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'



Attivare almeno un referral bonus annualmente

Referral bonus non ancora attivo



4

2020 ⌛

2021 ✔



Numero dipendenti aderenti al progetto

Progetto EVO non ancora attivo

278

2020 ⌛

2021

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Analisi del dato relativo al benessere psicofisico e relazione e alla gestione dello stress da survey Listen

survey non ancora effettuata

2020

survey non ancora effettuata

2021



Garantire diffusione della survey Listen ogni 2 anni



confermata

2020 ✔



confermata

2021 ✔

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Garantire Bonus attivo per l'importo di € 1200 per tutti i dipendenti



243 dipendenti tutti con bonus attivo

2020 ✔



260 dipendenti tutti con bonus attivo

2021 ✔



Incrementare il numero dei dipendenti che ha aderito alla conversione del premio di risultato al welfare



73

2020 ⌛



79

2021 ✔



Mantenere almeno 4 ore/persona per il corso Graphene



media 6 ore a persona (458 i partecipanti)

2020 ✔



4 ore media a persona (70 partecipanti)

2021 ✔



Svolgere corsi per il benessere psicofisico personale: Ore di formazione erogate del corso Graphene

2780

2020 ✔

280

2021 ✔

PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE



Garantire la crescita del fatturato del 10% (ogni anno)

19%*

2020 ✔
*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

2%

2021 ⌚



Garantire investimenti R&S di almeno il 20% sui costi (ogni anno)

22%*

2020 ✔
*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

24%

2021 ✔



Garantire una generazione di cassa oltre il 70% dell'EBITDA

99%*

2020 ✔
*dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico

54%

2021 ⌚



Introduzione di almeno due KPI riferiti agli SDGs nelle schede di valutazione entro il 2022

Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile
2020

in corso

2021 ⌚

INTERNAZIONALIZZAZIONE



Attivare una nuova fornitura all'estero per città sostenibili (una ogni anno)

1 progetto avviato
2020 ✔

2 progetti avviati
2021 ✔



Attivazione di una nuova partnership all'estero (una ogni anno)

1 Partnership avviata
2020 ✔

1 Partnership avviata
2021 ✔



Effettuare sponsorship, presenza o workshop a eventi internazionali nella misura di almeno uno all'anno

Partecipazione a 3 eventi
2020 ✔

Partecipazione a 2 eventi
2021 ✔

DATI E INDICATORI DI PERFORMANCE



Terranova non redige un Bilancio consolidato ma nel perimetro della società rientrano Arcoda srl e Ambiente.it srl.

Questo è il primo report di sostenibilità implementato da Terranova, perciò non esistono dati precedenti e a maggior ragione non ci sono revisioni in merito.

Come già evidenziato precedentemente questo è il primo Bilancio di Sostenibilità per Terranova perciò non si può fare riferimento a Bilanci di Sostenibilità passati.

Il periodo di rendicontazione coincide con l'anno fiscale adottato dall'impresa, quindi va dal primo Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno.

Questo è il primo report di sostenibilità di Terranova.

La società da questo report intende produrre annualmente un Bilancio di sostenibilità.

Terranova ha deciso di implementare e rendicontare i propri standard nel report di sostenibilità attraverso l'opzione GRI-referenced claim.

TABELLA DEL PERIMETRO DEGLI ASPETTI MATERIALI

AREA	TEMA MATERIALE	GRI/VOCE	INTERNO	ESTERNO
A	Sviluppo prodotti software e digitalizzazione in ottica Smart City	GRI 302: Energia (impatti indiretti)	azienda	fornitori/clienti
A		GRI 303: Acqua e scarichi idrici (impatti indiretti)		
A		GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (impatti indiretti)		
A		GRI 305: Emissioni		
A		Gestione dell'acqua		
A		Gestione dei rifiuti		
A		Gestione dell'energia (efficienza energetica)		
A		Acqua e scarichi idrici		
A		Digitalizzazione Utility		
S		Sviluppo e tutela del capitale umano		
S	GRI 404: Formazione e istruzione			
S	Conciliazione vita/lavoro			
S	Attenzione alle persone/Qualità vita/Benessere dipendenti/wellness			
S	Smart working e nuove modalità di lavoro			
S	GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management			

AREA	TEMA MATERIALE	GRI/VOCE	INTERNO	ESTERNO
E	Performance Economica e creazione di valore sostenibile	201: Performance economiche	azienda	
E	Innovazione	Innovazione	azienda	clienti
E		Innovazione e tecnologia di valore		
E	Internazionalizzazione	202: Presenza su Mercato	azienda	clienti
E		Internazionalizzazione		
S	Diffusione consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative	Diffusione cultura ambientale/informazione/consapevolezza ambientale/Dati che permettono di guidare comportamenti	azienda	
S	Diversità e pari opportunità	GRI 405: Diversità e pari opportunità	azienda	
S		GRI 406: Non discriminazione		
S		GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani		
S		Diversity/attenzione al ruolo della donna		
S	Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	azienda	fornitori/Clienti
S		GRI 410: Pratiche per la sicurezza		



GRI CONTEXT INDEX

La redazione del nostro Bilancio di Sostenibilità è stata fatta tenendo conto dei temi materiali identificati e dei relativi GRI material topic.

Nella tabella **GRI Context Index** elenchiamo le modalità di applicazione degli standard, indicando le pagine di riferimenti per lo standard 102, per tutti i topic rendicontati, e i topic specific standard della serie 200, topic Economici, serie 300, topic Ambientali, serie 400 topic Sociali.

Per quanto riguarda lo standard 103, Management Approach, abbiamo proceduto con le seguenti modalità:

103-1 (Definizione del perimetro interno ed esterno per ciascun topic materiale), è stata elaborata la tabella **Perimetro topic materiali 103-1**

103-2 (Approccio alla gestione) e 103-3 (Valutazione dell'approccio di gestione) – per questa disclosure, dove non indicata nella tabella **GRI Context Index**, non è stato possibile rapportarla a temi specifici, ma è stata inclusa nella descrizione dei singoli topic, in particolare per i topic:

- 204 Pratiche di approvvigionamento
- 205 Anticorruzione
- 416 salute e sicurezza dei clienti
- 419 Compliance socioeconomica

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 102 GENERAL DISCLOSURE				
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE				
102-1	Nome dell'organizzaione		Bilancio di Sostenibilità (BdS) - Copertina; pag. 9; pag. 23	
102-2	Attività, marchi e servizi		pag. 23-25; pag. 27-28	
102-3	Luogo della sede principale		pag. 29	
102-4	Luogo delle attività		pag. 29	
102-5	Proprietà e forma giuridica		pag. 27	
102-6	Mercati serviti		pag. 27	
102-7	Dimensione dell'organizzazione		pag. 27	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori		pag. 27; pag. 29-30	
102-9	Catena di fornitura		pag. 36-37	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura		pag. 9; pag. 38; pag. 46	
102-11	Principio di precauzione		pag. 38; pag. 46	
102-12	Iniziative esterne		pag. 38; pag. 46	
102-13	Adesione ad associazioni		pag. 30; pag. 38	
STRATEGIA				
102-14	Dichiarazione di un alto Dirigente	Lettera agli stakeholder	pag. 3-4	
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità			omissis
GRI 102 GENERAL DISCLOSURE				
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento		pag.5-12	
102-17	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche			omissis

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
102-18	Struttura della governance		pag. 31-36	
102-19	Delega dell'autorità		pag. 31-36	
102-20	responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali		pag. 31-36	
102-21	Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali e sociali		pag. 37-38	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati		pag. 31-36	
102-23	Presidente del massimo organo di governo		pag. 31-36	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo		pag. 31-36	
102-25	Conflitti di interessi		pag. 31-36	
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie		pag. 31-36	
102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo		pag. 31-36	
102-28	Valutazione delle performance del massimo organi di governo		pag. 32-36	
102-29	identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali		pag. 32-36	
102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio		pag. 32-36	
102-31	Riesame dei temi economici , ambientali e sociali		pag. 32-36	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità		pag. 32-36	
102-33	Comunicazione le criticità		pag. 32-36	
102-34	Natura e numero totale delle criticità		pag. 32-36	
102-35	Politiche retributive		pag. 32-36	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
102-36	Processo per determinare la retribuzione		pag. 32-36	
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione		pag. 32-36	
102-38	Tasso della retribuzione totale annua		pag. 32-36	
102-39	Percentuale di aumento del tasso della retribuzione totale annua		pag. 32-36	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER				
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder		pag. 38	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva		pag. 30	
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder		pag. 37-38	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder		pag. 37-38	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati		pag. 37-38	
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE				
102-45	Soggetti inclusi nel Bilancio consolidato		pag.9	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi		pag. 9-12	
102-47	Elenco dei temi materiali		pag. 11; pag. 14-22	
102-48	Revisione delle informazioni		pag. 9-10	
102-49	Modifiche nella rendicontazione		pag. 9-10	
102-50	Periodo di rendicontazione		pag. 9-10	
102-51	Data del report più recente		pag. 9-10	
102-52	Periodicità della rendicontazione		pag. 9-10	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report			omissis
102-54	Assurance esterna		pag. 9-10	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
TEMI ECONOMICI				
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 17 - Performance economica e creazione di valore sostenibile	
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		pag. 40-43	
GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico		pag. 40-43	
GRI 201-3	Piani pensionistici		pag. 30	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo		pag. 44 - 42	
GRI 203 IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI				
GRI 203-2	Impatti economici indiretti significativi		pag. 46	
GRI 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 17 - Performance economica e creazione di valore sostenibile	
GRI 204-1	Proporzioni di spesa verso fornitori locali		pag. 46	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 205 - Anticorruzione				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 17 - Performance economica e creazione di valore sostenibile	
GRI 205-1	Operazioni valutate per i rischi collegati alla corruzione		pag. 47-49	
GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		pag. 47-49	
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		pag. 47-49	
TEMI AMBIENTALI				
GRI 302 - Energia				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 19-20 Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative	
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		pag. 68-73	
GRI 302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione		pag. 68-73	
GRI -302-3	Intensità energetica		pag. 68-73	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia		pag. 68-73	
GRI 302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi		pag. 68-73	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 305 - Emissioni				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 19-20 Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative	
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		pag. 68-73	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		pag. 68-73	
GRI 305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)		pag. 68-73	
GRI 305-4	Intensità delle emissioni ⁹ di GHG		pag. 68-73	
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di GHG		pag. 68-73	
GRI 305-6	Emissione di sostanza dannose per ozono (ODS - ozone-depcketing substances)		pag. 68-73	
GRI 305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi si zolfo (SOx), e altre emissioni significative		pag. 68-73	
TEMI SOCIALI				
GRI 401- Occupazione				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 15-16 Sviluppo e tutela del Capitale Umano	
GRI 401- 1	Nuove assunzioni e turn-over		pag. 90-93	
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part - time o con contratto a tempo detemerniato			omissis

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 402 - Relazione tra lavori e management			NOTA - Terranova ha assunto nel 2021 gli obblighi previdenziali previsti dai contratti di lavoro applicabili. I fondi attivi sono per il personale non dirigente: il fondo di categoria Cometa e ulteriori fondi privati scelti dai dipendenti, mentre per i dirigenti il PREVINDAI. Il 29% dei dipendenti aderisce a Fondi pensionistici complementari	dato non ntrattato
GRI 403- Salute e sicurezza sul lavoro				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 22 salute e sicurezza sul lavoro	
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		pag. 94-99	
GRI 403-2	identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		pag. 94-99	
GRI 403-3	Servizi di medicina sul lavoro		pag. 94-99	
GRI 403-4	partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		pag. 94-99	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		pag. 94-99	
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori		pag. 94-99	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		pag. 94-99	
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		pag. 94-99	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro		pag. 94-99	
GRI 403-10	malattie professionali			omissis
GRI 404 - Formaizione e istruzione				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 15-16 Sviluppo e tutela del Capitale Umano	
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente		pag. 100-106	
GRI 404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		pag. 100-106	
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		pag. 100-106	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 21 Diversità e Pari opportunità	
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		pag. 32; pag. 112	
GRI 405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini			omissis

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DESCRIZIONE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIS
GRI 416 - Salute e sicurezza dei clienti				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 127	
GRI 416.1	valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi		pag. 127	
GRI 416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi		pag. 127	
GRI 419 - Compliance socioeconomica				
GRI 103 management Approach	103-1 Spiegazione del tema materiale e del perimetro dei suoi impatti	Analisi di materialità	pag. 10-12	
	103 - 2 Descrizione dell'approccio manageriale e delle sue componenti		pag. 10-12	
	103 - 3 valutazione dell'approccio manageriale		pag. 113; pag. 127	
GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		pag. 113; pag. 127	