BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

TERRANOVA

INDICE

- Lettera agli stakeholder 3
- Il piano di sostenibilità 8
- La nostra storia 25
- Temi economici 42
- Temi ambientali 53
- Temi sociali 72
- Sintesi ESG 99
- Tabella GRI Context Index 116

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

Cari Stakeholder,
è con grande piacere che introduco il nostro Bilancio di Sostenibilità 2023.

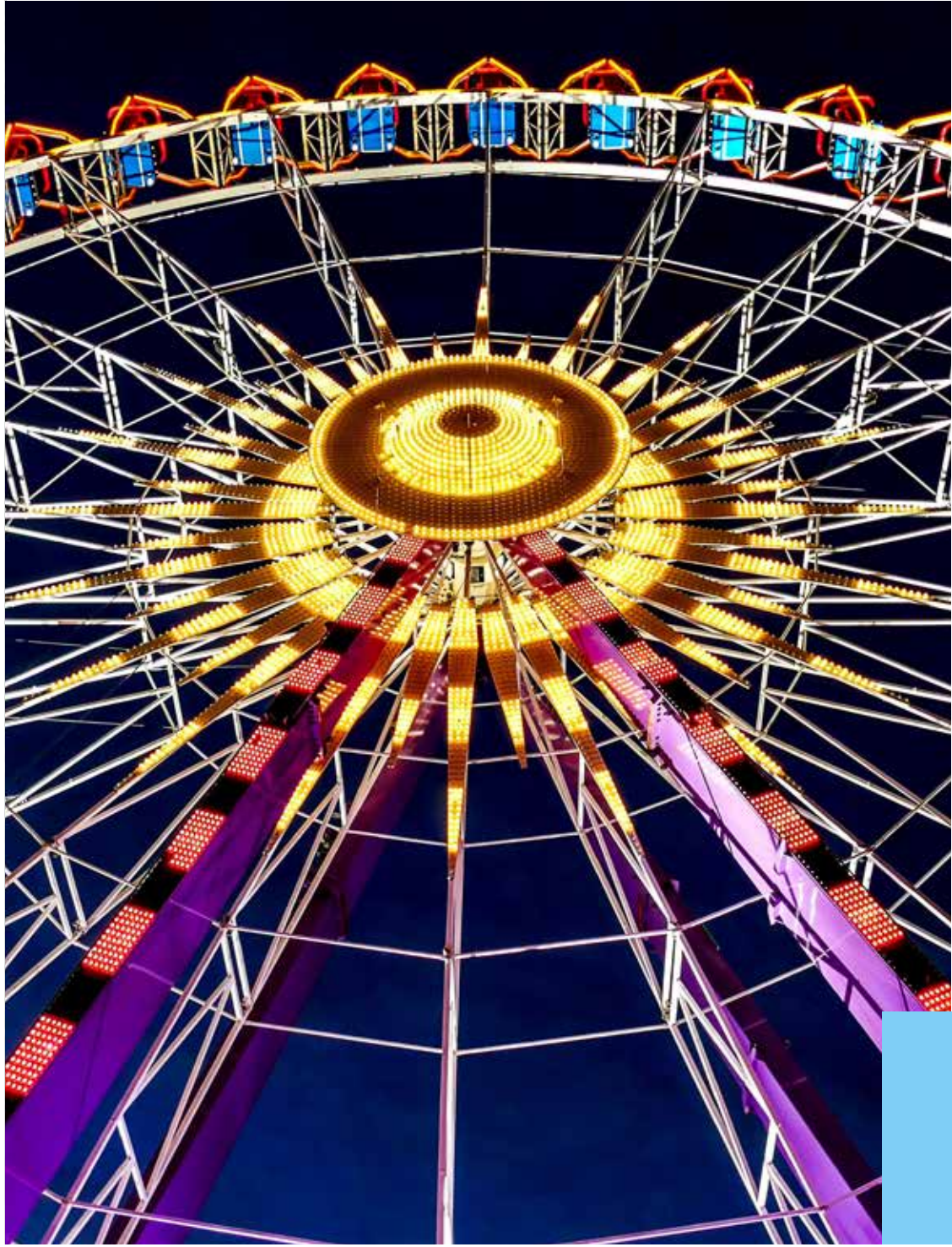
L'anno appena trascorso è stato caratterizzato per Terranova da un importante e significativo cambiamento: convinti che le aziende debbano essere agenti di cambiamento positivo nel mondo, abbiamo preso la decisione di modificare il nostro statuto e diventare **Società Benefit**, sottolineando l'impegno continuo verso la sostenibilità ambientale, il benessere sociale e un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo.

Questo importante cambiamento ha sancito la volontà dei soci di Terranova di perseguire obiettivi che vanno oltre il mero profitto e di agire in modo responsabile nei confronti delle persone e del pianeta.

Essere una Società Benefit rappresenta per noi un passo significativo e riflette la nostra dedizione a creare un impatto positivo sulla società in cui operiamo, anche documentata nei nostri precedenti Bilanci di Sostenibilità, a testimonianza del percorso già intrapreso verso questo importante obiettivo. Con l'adozione di questo nuovo statuto e di una nuova Governance che pone ai vertici gli obiettivi ESG, la società si impegna a considerare gli interessi di tutti i suoi stakeholder, anche coinvolgendoli direttamente per ispirare le decisioni strategiche del proprio business.

Il nostro impatto, grazie anche ai prodotti software che sviluppiamo, è davvero positivo, misurabile e ora anche trasparente. Il cambiamento richiede sforzi collettivi e siamo entusiasti di unire le forze con altre aziende, organizzazioni, istituti di ricerca, associazioni di categoria e individui che condividono i nostri valori.

La nostra trasformazione a una Società Benefit rappresenta solo un punto nel nostro percorso verso una sempre maggiore sostenibilità, che è sorretto da una gestione delle attività che ci aiuta, come sempre, a crescere solidi. Questo significa per noi essere sostenibili: avere solidità nel tempo. Ecco perché sono proseguite in tutto il 2023 le nostre intense attività di apertura dei mercati internazionali e di ricerca e sviluppo, con particolare attenzione all'innovazione dei nostri prodotti e ai temi di cybersecurity.



Tutte le attività legate ai temi ESG sono quindi proseguite con grande soddisfazione anche nel 2023 e sono diverse le novità che potrete trovare all'interno di questo Bilancio, a dimostrazione del nostro impegno continuo e al nostro contributo allo sforzo collettivo nel raggiungere i Sustainable Development Goals.

Con l'augurio che questo documento possa essere per i lettori fonte d'ispirazione vi auguro una buona lettura.

Alessandro Vistoli
CEO Terranova

LA NOSTRA MISSION

Investire in ricerca e formazione per guidare i nostri clienti nel percorso di digital transformation attraverso le nostre soluzioni innovative, che superano gli standard di mercato e creano valore e sostenibilità.

I NOSTRI VALORI

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 traguardino 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.

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.

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.

TERRANOVA WAY

Terranova Way è il nostro modo di essere: digitalizziamo con soluzioni innovative che creano valore e sostenibilità, rispettando i valori che ci ispirano nel lavoro di tutti i giorni.

Terranova Way significa investire in R&D, Formazione e diffusione della consapevolezza ambientale e sociale. Terranova Way è fatto di azioni concrete, documentabili e trasparenti, proprio come il nostro Bilancio di Sostenibilità.

Terranova way è sostenibilità, innovazione e digitalizzazione.

SOSTENIBILITÀ

Attuiamo politiche di promozione e divulgazione della consapevolezza su tematiche di sostenibilità sociale, ambientale e di governance: per questo non siamo solo un partner, ma anche una guida per i nostri clienti. Scopri di più sul nostro modo di interpretare la sostenibilità!

INNOVAZIONE

Investimenti in R&D e partnership strategiche per proporre modelli virtuosi, affiancati da soluzioni tecnologicamente evolute e al passo con i tempi. Il nostro obiettivo: garantire standard eccellenti di qualità, sicurezza e tecnologia innovativa abilitante, arricchendola di soluzioni sempre più performanti

DIGITALIZZAZIONE

Digitalizzazione è il nostro core business, quello che sappiamo fare veramente bene.

Con le nostre soluzioni guidiamo i nostri clienti nel percorso di Digital Transformation, rendendo semplici processi complessi e abilitando una crescita sostenibile del business.

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, insieme alla Relazione d'Impatto, è un 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.

Per la redazione di questo Bilancio di Sostenibilità ci siamo ispirati 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, ambientale e dei diritti umani.

Per la redazione del presente bilancio e per la definizione delle azioni legate agli obiettivi di sostenibilità individuati da Terranova, unitamente all'adozione delle linee guida riferite ai GRI, è stato adottato come punto di riferimento l'agenda 2030 delle Nazione Unite che individua **17 temi obiettivi legati allo sviluppo sostenibile SDGs** (Sustainable Development Goals) sottoscritta dai **193 paesi membri**.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

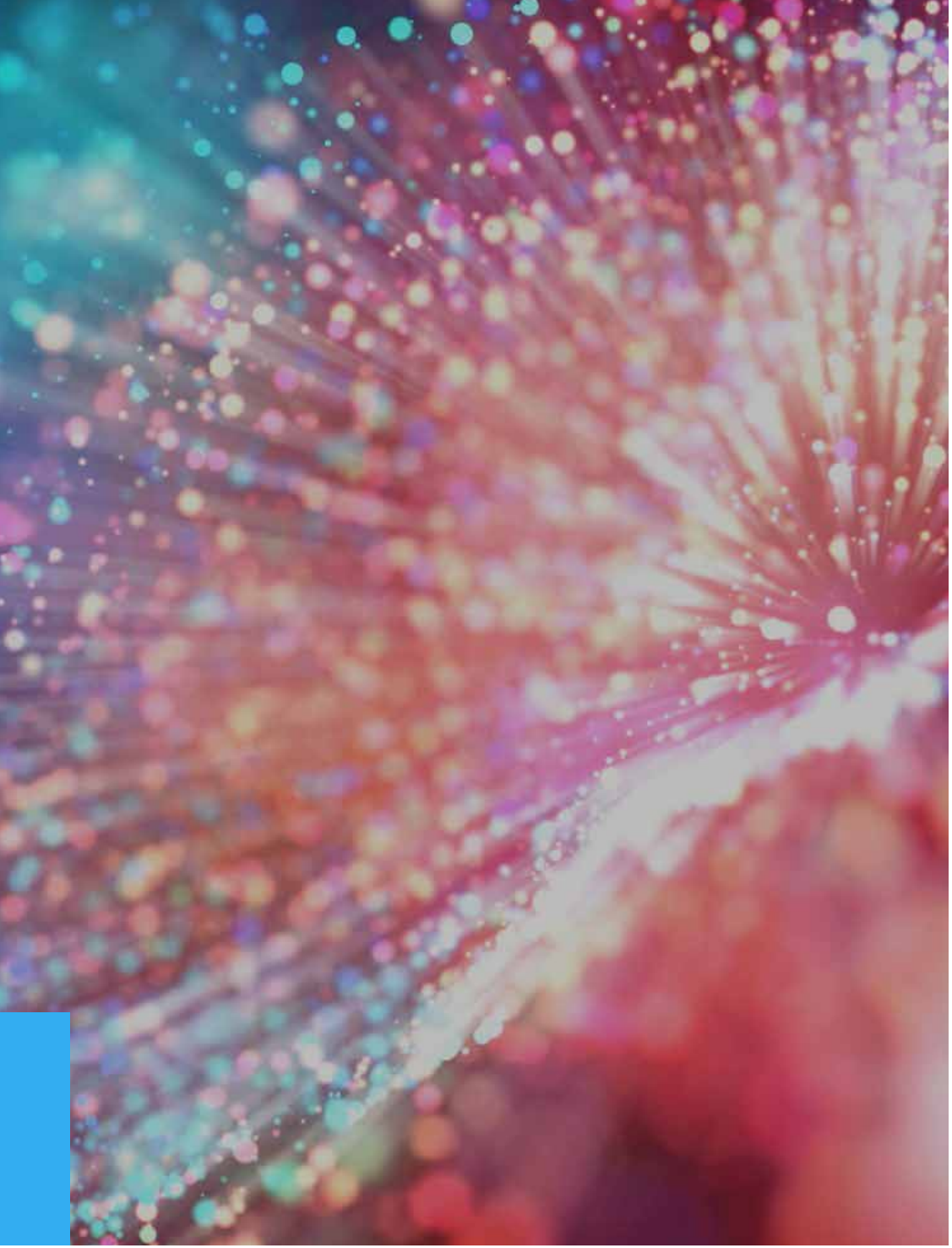
L'IMPEGNO DI TERRANOVA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Terranova con il 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).

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, che intende intraprendere per contribuire concretamente al raggiungimento dei Goals e quindi alla sostenibilità, specificandone anche i tempi di azione.

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



PERIMETRO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

(GRI 2-6)

Indichiamo di seguito il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità Terranova per l'anno 2023:

- Periodicità: annuale
- Periodo di rendicontazione: 1/1/23 - 31/12/23
- Linee Guida di riferimento: GRI – Global Reporting Initiative
- Livello di applicazione GRI – GRI with reference
- Società comprese nel perimetro di rendicontazione: Terranova srl
- Cambiamenti significativi durante il periodo di rendicontazione: Nel corso del 2023 Terranova è diventata società benefit e ha pubblicato la prima Relazione d'impatto.

NOTA METODOLOGICA

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

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

Il documento viene pubblicato con cadenza annuale, come detto è redatto in conformità ai Global Reporting Initiative – GRI, con livello di applicazione "GRI wirth reference", come indicato nella tabella GRI Context Index riportata a pag. 116.

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, di governance e sui diritti umani delle attività dell'Azienda, così come rendicontato nell'Analisi di materialità pag. 12.

ANALISI DI MATERIALITÀ

Per la corretta definizione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, Terranova nel corso del 2023, ha svolto 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 a 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

Nel dettaglio abbiamo analizzato il coinvolgimento degli stekeholder nel relativo paragrafo a pag. 40

L'analisi di materialità è volta a identificare i temi materiali in merito ai quali l'Azienda genera gli impatti più significativi su economia, ambiente persone compresi gli impatti sui diritti umani, la cosiddetta IMPACT MATERIALITY.

Nella cosiddetta prospettiva della “doppia rilevanza”, le imprese sono tenute a comunicare informazioni relative, sia al modo in cui le varie questioni di sostenibilità incidono sull’impresa, sia all’impatto delle attività dell’impresa sulle persone e sull’ambiente. Pertanto, il rischio che l’impresa affronta e l’impatto da essa prodotto rappresentano ciascuno una prospettiva di rilevanza. Secondo questa nuova prospettiva chiamata di “doppia materialità” le questioni ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) creano rischi e opportunità che sono materiali da un doppio punto di vista: quello finanziario e quello di impatto.

E’ importante sottolineare che la doppia materialità non richiede due valutazioni o matrici separate. Bensì richiede la raccolta di prove, la valutazione e la spiegazione del motivo per cui le questioni sono rilevanti dal punto di vista dell’”impatto” (stakeholder) e/o dal punto di vista “finanziario”. Entrambe le dimensioni (impatto e finanziario), inoltre, non devono necessariamente essere vincolate a questioni che sono sotto il controllo dell’organizzazione che sta redigendo il reporting, ma possono riguardare anche la catena del valore.

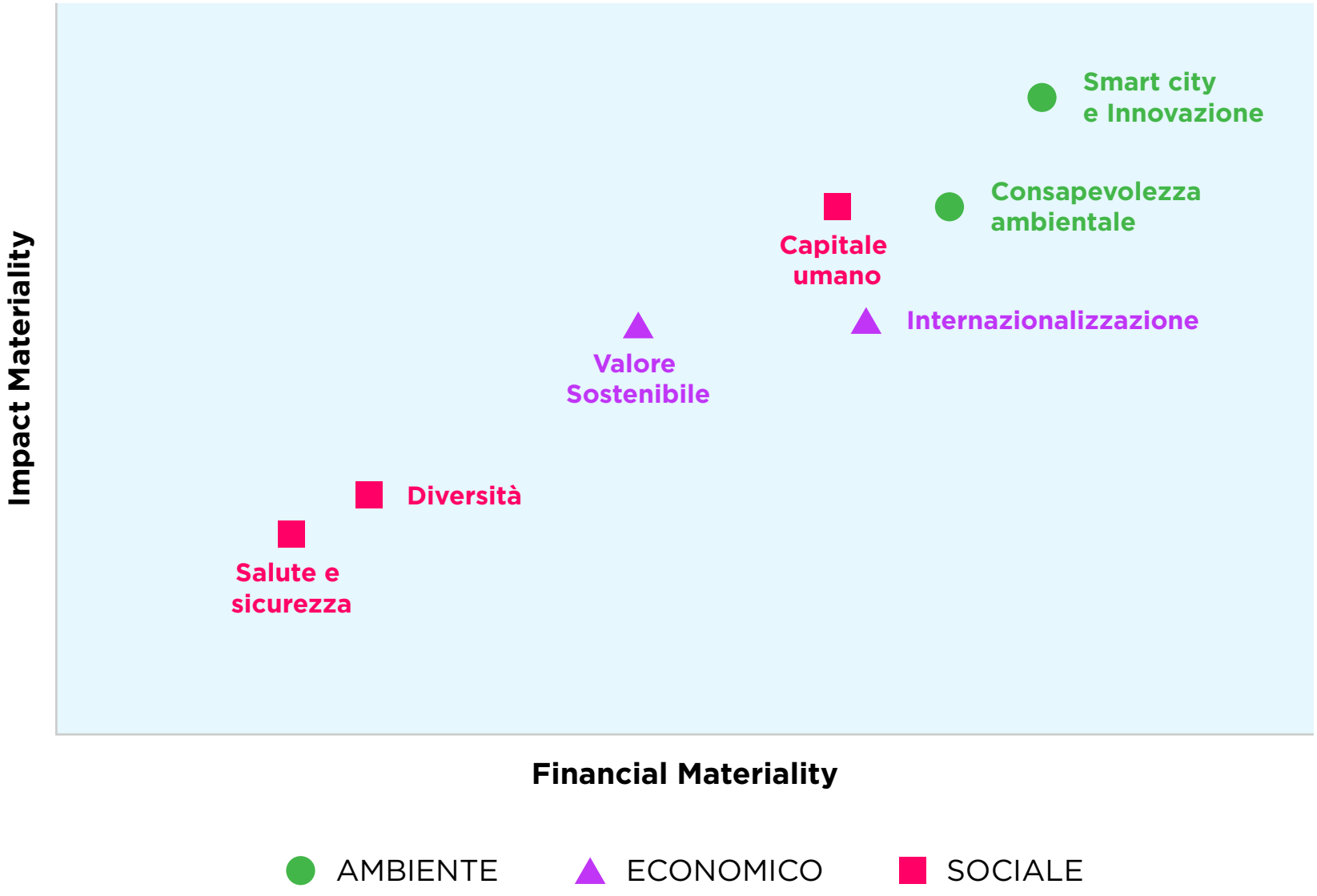
In sintesi, rispetto alla definizione di materialità adottata dai GRI Standards, si richiede alle organizzazioni di rendicontare i temi materiali adottando una doppia prospettiva, che consideri:

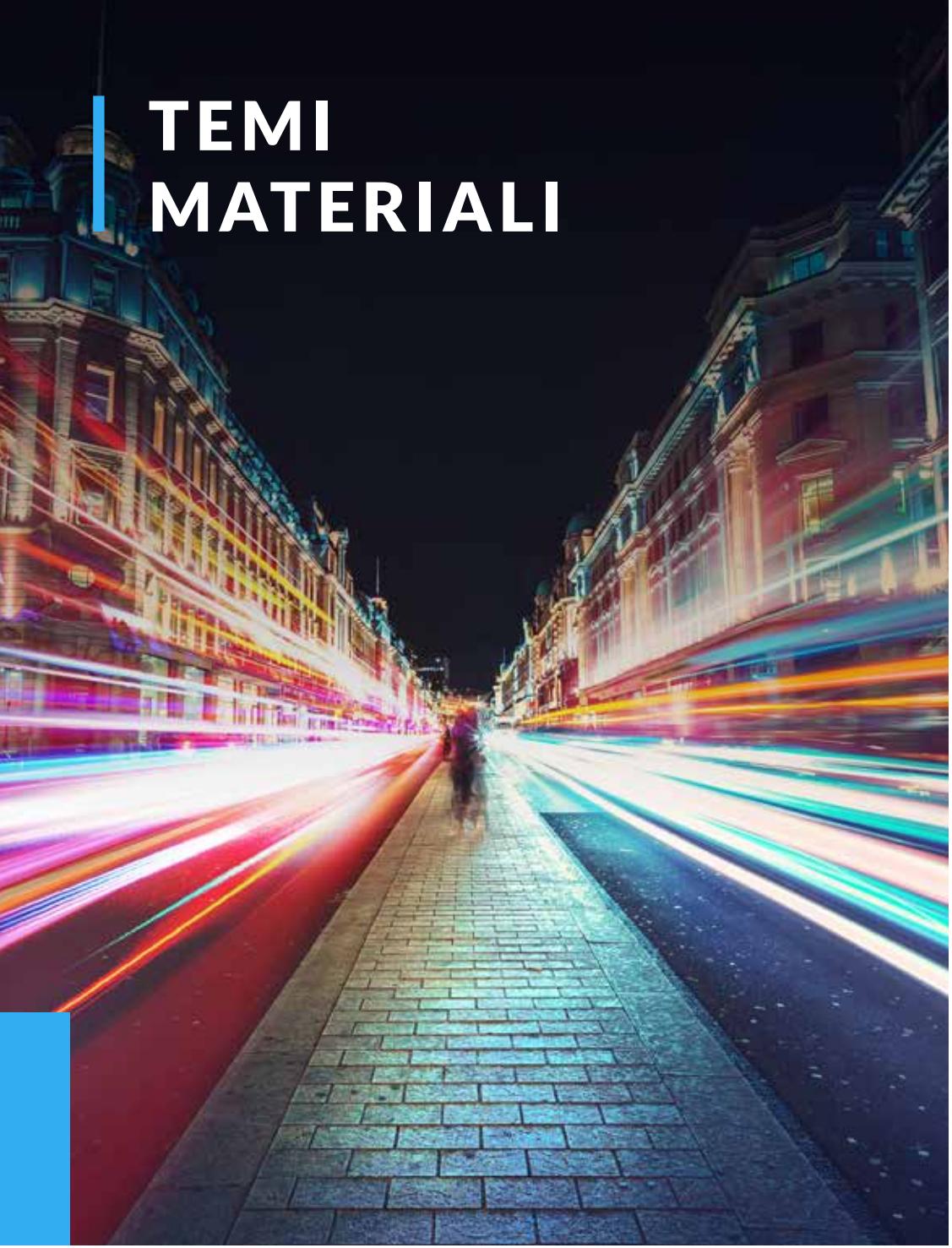
- gli impatti significativi su persone e su ambiente, reali o potenziali, negativi positivi, connessi alle attività dell’organizzazione nonché alla sua catena del valore, a monte e a valle (impact materiality);
- i rischi e le opportunità di sostenibilità che influenzano o possono influenzare significativamente i flussi di cassa futuri di un’azienda innescando ricadute finanziarie sullo sviluppo, le performance e il posizionamento dell’organizzazione nel breve, medio o lungo termine (financial materiality)

Seguendo questi concetti i temi materiali più importanti che potrebbero incidere sulla nostra capacità di creare valore finanziario sono:

- Smart city e innovazione
- Creazione di valore sostenibile
- Internazionalizzazione

MATRICE DI MATERIALITÀ





TEMI MATERIALI

- Smart city e innovazione
- Diffusione Consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative
- Sviluppo e tutela del capitale umano
- Performance economica e creazione di valore sostenibile
- Internazionalizzazione
- Diversità e pari opportunità
- Salute e sicurezza sul lavoro

SMART CITY E INNOVAZIONE

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs: 7,11

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 il quinquennio 2020-2024:

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 gestiscono servizi di pubblica utilità

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs: 3, 4, 5, 8

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 il quinquennio 2020-2024:

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 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):

Incremento 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) di 4 ore a persona di formazione, 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 almeno il 25% del totale delle ore di formazione annuale a queste attività.

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 con l'obiettivo di aumentare 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 Survery 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 grazie alla survey Listen che andiamo a descrivere nel dettaglio.

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 anche le valutazioni rispetto ai servizi di Welfare aziendale, alle Convenzioni messe in atto e al progetto Treedom. 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'SDG 8

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 il quinquennio 2020-2024:

- 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, 11

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 il quinquennio 2020-2024:

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

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

Sponsorhip 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, 11, 13

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 infatti 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 il quinquennio 2020-2024:

In linea con quanto premesso gli obiettivi e le azioni che Terranova si è posta in merito a questi 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 alla riduzione delle emissioni di CO_2 grazie a un uso "smart" delle reti di distribuzione, alla gestione efficiente delle squadre che operano sul campo, così come per i gli strumenti messi a disposizione dei cittadini della Smart City, che possono utilizzare in modo virtuoso i 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 CO_2**

   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 CO_2, in particolare ispirandosi agli obiettivi dell'Unione Europea di riduzione delle emissioni di CO_2 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 entrata a regime nel 2021, prevede una serie di regole che disciplinano gli spostamenti di lavoro in Azienda, sia in Italia che all'Estero, nonché tutte le linee guida che permettono di fornire ai business travellers indicatori e conoscenze sulle pratiche che offrono un minor impatto ambientale e che incoraggia 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, a regime entro il 2022. Il progetto prevede 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 CO_2 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 concreta per la diffusione di una maggior consapevolezza ambientale**

   Applicazione in azienda, in tutte le sedi, del principio delle **3R. Riduci, Riutilizza e Ricicla:** 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.

   Terranova in applicazione del concetto **"Plastic free"** ha eliminato in tutte le sue sedi la 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' SDG 5

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 tutte le nostre persone

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per il quinquennio 2020-2024:

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

Referal 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 prevista inoltre un'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'SDG 3

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 il quinquennio 2020-2024:

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 indaghi sui "desidesiderata" dei propri dipendenti. Il welfare è stato inserito in una piattaforma che gestisce 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 Benift per la composizione del proprio pacchetto di servizi che più rispecchiano le proprie necessità, **minimizzando il proprio impatto fiscale**.

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 sè. 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 2-1; 2-6)

Terranova è un'Azienda di produzione software che nasce nel 2000, 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 Utilites: 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.

Il nostro obiettivo è 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. Più di 350 Aziende utilizzano ogni giorno i prodotti del nostro Gruppo, e per garantire loro la migliore esperienza mettiamo in campo più di 430 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 48 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, nel 2022 acquisisce l'azienda 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 fornisce nel campo dell'Intelligenza Artificiale, Terranova dispone 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.

Nel 2023 Terranova diventa società Benefit intraprendendo un importante percorso 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 E PARTNER IN ITALIA E ALL'ESTERO

AMERICA

Pacific Gas and Electric Company
SoCalGas

EUROPE

eso
GRDF
nedgia Grupo Naturgy
Data Communications Company
Mogaz
NKM
TOSHIBA Leading Innovation
KÖHLER
Aclara
RENESAS
VITOGAS
devolo
Landis+Gyr
EDMI
RUBiS GÁS
acciona

ASIA

O'ZSUVTA'MINOT
TEXNOPARK
HGT
Shanghai Fiorentini
PEA

ITALY

ap Reti Gas
sar SERVIZI A RETE
erogasmet
IRETI
edyna
AqA
APM
acinque
retipiù
GESAM Reti Spa
v-reti
Infrastrutture Distribuzione Gas
DEA DISTRIBUZIONE ELETTRICA ADRIATICA
EDMA RETI GAS
ADRIGAS
centria
PESCARA
gigas rete
MEDITERRANEA
COMO ACQUA
suez ACQUE TOSCANE SpA
Dolomiti energia
COGEIDE SPA

ASSETTO SOCIETARIO

(GRI 2-1; 2-6; 2-7)

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, Hpa e Giunko.

Nel corso dell'esercizio 2023 si contano 338 dipendenti; Il fatturato è pari a 41.136.623 € con un utile netto di 5.214.147 €; il patrimonio netto della società è pari a 56.010.675 €

e il totale dei debiti è pari a 22.148.372 €.

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

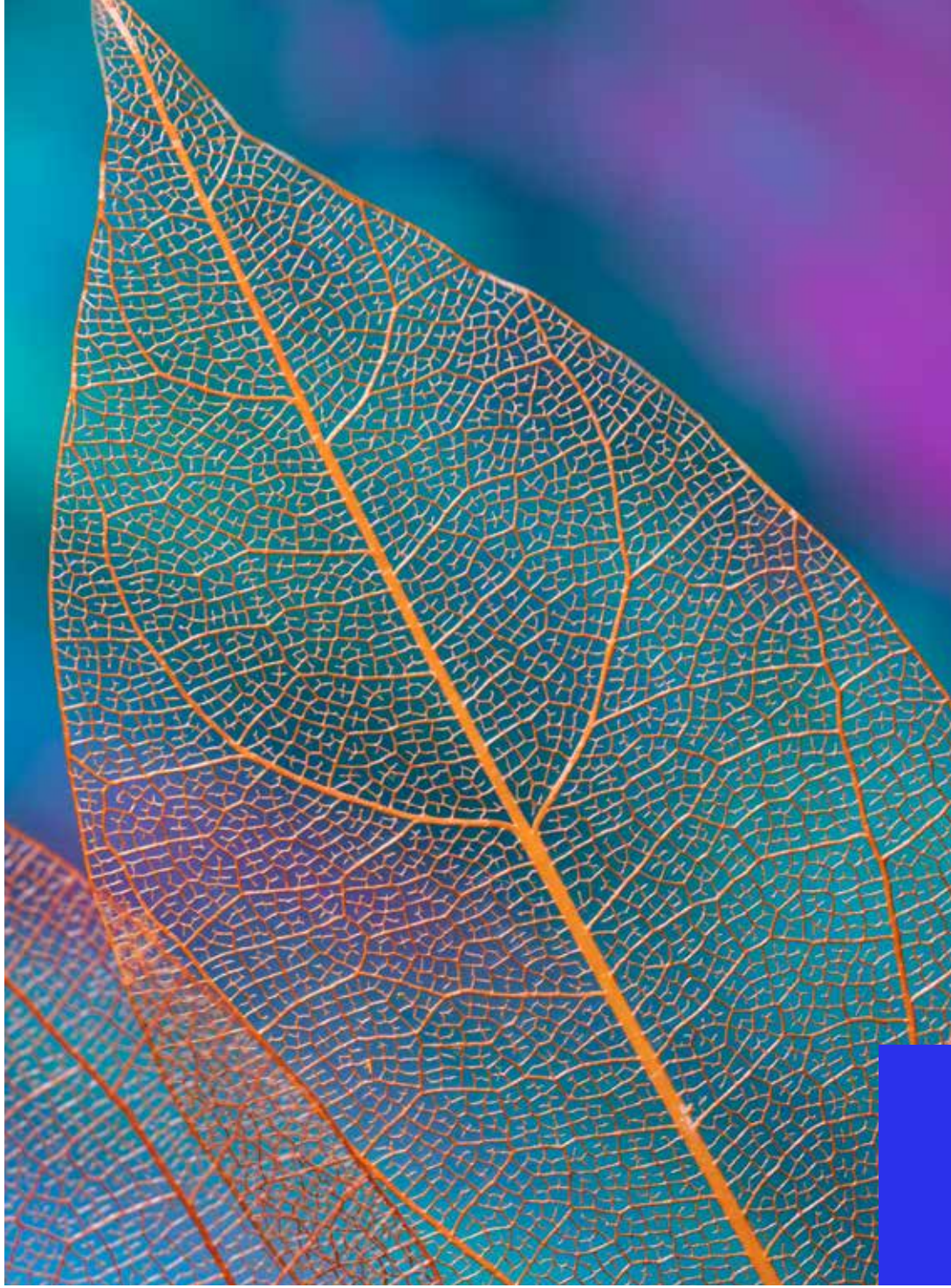
1. Distribuzione;

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 offre è una gamma completa di soluzioni software per soddisfare le esigenze di tutta la filiera della gestione dei rifiuti, una suite disegnata 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 2-6; 2-7; 2-23; 3-3)

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 2-28; 2-30)

Di seguito si riporta l'indicazione dell'organico suddiviso per ruolo:

DIPENDENTI	TEMPO INDETERMINATO	*DI CUI PART-TIME	TEMPO DETERMINATO	*DI CUI PART-TIME
UOMINI	251	2	1	
*di cui nella sede di Firenze	69	2	1	
*di cui nella sede di Grosseto/ Matera	86			
*di cui nella sede di Verona/ Milano	66			
*di cui nella sede di Venezia	30			
DONNE	84	11	2	
*di cui nella sede di Firenze	26	3	1	
*di cui nella sede di Grosseto/ Matera	28	2		
*di cui nella sede di Verona/ Milano	20	4	1	
*di cui nella sede di Venezia	10	2		

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/Matera, Verona/Milano, e Venezia.

Tutti i dipendenti della società sono coperti da accordi di contrattazione collettiva, ed il 21,3% dei dipendenti è iscritto ad un sindacato.

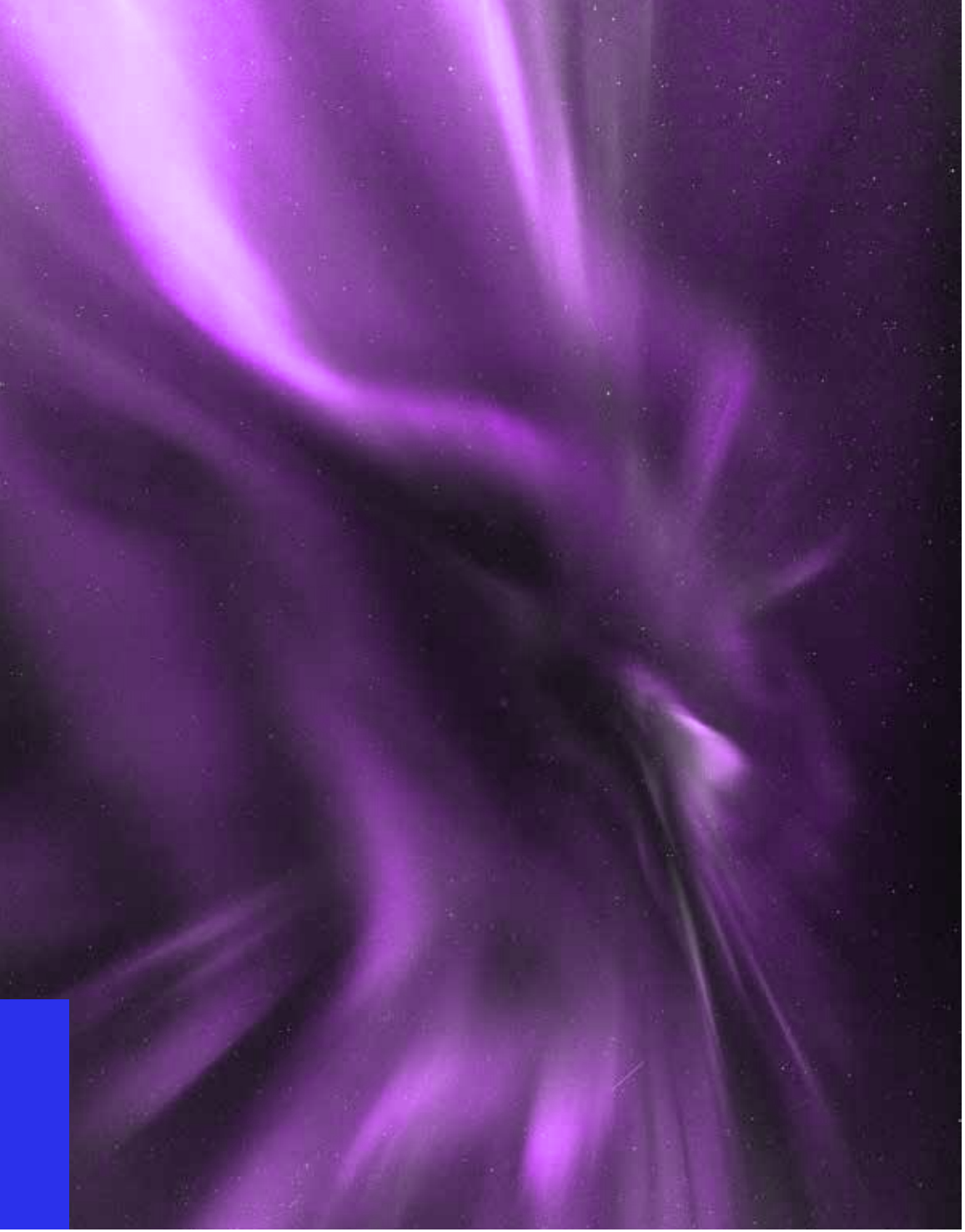
Terranova ha assunto nel 2023 gli obblighi previdenziali previsti dai contratti di lavoro applicabili. I fondi attivi sono per il personale non dirigente: il fondo di categoria Cometa e ulteriori fondi privati scelti dai dipendenti, mentre per i dirigenti il PREVINDAI. Il 32,5% dei dipendenti aderisce 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
- ARERA
- 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 2-9; 2-13)

Struttura e composizione del Consiglio di Amministrazione
(GRI 2-11;2-10;2-15; 2-12; 2-1)

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.

CONSIGLIERI CDA PER FASCIA DI ETÀ

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Membri del CDA **< 30 anni**	0	0	0	0	0	0
Membri del CDA **tra 30 e 49 anni**	0	0	0	0	1	2
Membri del CDA **> 50 anni**	5	5	5	5	4	3

Struttura dei Comitati

STRUTTURA DEI COMITATI

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

ESG COMMITTEE

L'ESG Committee si compone di 10 elementi di cui 4 svolgono funzione di staff e 6 rappresentano figure di vertice dell'organigramma (CEO, CTO, COO, CCO, HR Manager, Administrative Manager) e si riunisce con ordinaria cadenza bimestrale.

È stato istituito nel 2023 sulla scia dell'incrementale sensibilità dell'azienda alle tematiche ESG, sensibilità che andrà sempre più ad informare ed orientare le politiche e le strategie di Terranova in ambito economico, di struttura ed organizzazione.

Le funzioni del comitato sono:

- Coinvolgimento stakeholder su temi ESG (nelle varie declinabili maniere in cui per ogni categoria ciò è possibile)
- Individuazione temi di materialità (facendo sintesi dei feedback degli stakeholder)
- Monitoraggio e proposta modifica a Matrice di Materialità attraverso i temi ESG individuati
- Redazione e preparazione Piano di Sostenibilità con le tematiche ricavate di sostenibilità
- Approvazione Matrice Materialità
- Presidio promozione temi ESG su strategie di Gruppo
- Coerenza sviluppo tecnologico con principi etici
- Esame posizionamento in Indici Sostenibilità
- Attuazione governance con indirizzo e controllo informandone Assembly Committee

ASSEMBLY COMMITTEE

L'Assembly Committee è un organo composto da membri interni di Terranova i quali ricoprono ruoli di prima linea nelle attività direttive ed operative e si configura come principale interfaccia tra le funzioni apicali e la base dell'azienda. Esso svolge funzioni attuative per quanto riguarda le linee strategiche stabilite dal CEO su mandato del CdA. Svolge inoltre funzioni consultive che aiutano i vertici a tali linee strategiche elaborare e definire.

L'Assembly Committee si configura come stakeholder:

INFORMATA: L'assemblea viene informata in anticipo sulla visione strategica dell'azienda prodotta dal CEO in accordo con il Internal Advisory Board e approvata dal CDA

CONSULTATA: l'assemblea ha facoltà di esprimere pareri sull'attuazione del mandato da parte del comitato ESG

PROPOSITIVA: l'assemblea attraverso il ruolo dei responsabili d'area, contribuisce alla produzione del piano di sostenibilità

I compiti e gli ambiti di responsabilità dell'Assembly Committee sono:

- Vigilanza su Codice Etico e MOG
- Codice Condotta Fornitori
- Enterprise Risk Management
- Presidio promozione temi ESG su strategie di Gruppo
- Coerenza sviluppo tecnologico con principi etici
- Presidio rapporti con comunità finanziaria
- Analisi rischi finanziari in ottica ESG
- Gestione rischi ESG

VALUES 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 Communication Manager, dal Manager delle "Public Relations" e dal Sustainability Manager.

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 distinguano 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 azioni 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 sovraintende 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) 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 si 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 dell' Assembly Committee e più precisamente troviamo i seguenti comitati:

- Product Committee
- Tecnology Transfer Member
- 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, dell'ESG Comittee 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

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 da 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.

RISK COMMITTEE

Il Risk Committee è deputato alla valutazione dei rischi aziendali. Suo compito è quello di mappare i rischi inerenti ogni ambito di svolgimento delle attività, dal punto di vista dell'andamento economico, quello della sicurezza dei dati, delle conseguenze ambientali, delle infrastrutture, della sostenibilità in generale. La mappatura dei rischi è funzionale alla elaborazione di proposte di politiche di mitigazione che il comitato predisporrà avvalendosi della collaborazione e consulenza delle prime linee dei gruppi aziendali. La cadenza di riunioni del gruppo è ordinariamente semestrale, a meno che, naturalmente, si verifichino emergenze che ne richiedano una convocazione apposita.

TECHNOLOGY TRANSFER

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.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

(GRI 2-9; 2-30)

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	Più di 300 Dipendenti, distribuiti nelle varie sedi. Tutti i dipendenti della società sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Il 21,3% dei dipendenti è iscritto ad un sindacato.	• Eventi dedicati ai dipendenti • Strumenti di comunicazione interna • Indagini di soddisfazione (Progetto Listen)
Soci	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	• Incontri periodici
Clienti	350 aziende clienti, prevalentemente nel territorio italiano: • Aziende di distribuzione/vendita nel settore utilities: Gas, Acqua, Ambiente ed Energia Elettrica	• Survey di soddisfazione periodiche • Eventi dedicati • Relazioni continue con il nostro staff
Associazioni di categoria	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.	• Incontri periodici • Partecipazione a eventi istituzionali
Organismi di Ricerca	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.	• Incontri periodici pianificati • Partecipazione a progetti congiunti • Ideazione di nuove iniziative di ricerca
Fornitori	Principalmente sono fornitori relativi a prodotti hardware e software e consulenti oltre a fornitori generici relativi a manutenzioni e rifornimenti.	• Incontri periodici • Stato avanzamento progetti
Società civile	I prodotti offerti dalla società sono destinanti 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.	• Partecipazione a workshop • Coinvolgimento in iniziative promosse da Terranova

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'SDG 8

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.

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 2023 la Società ha fatto registrare un valore aggiunto pari a € 31.754.022,00. 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**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Crescita del fatturato	Garantire la crescita del fatturato del 10% (ogni anno)	7%	9%	2%	19%*
Investimenti R&S	Garantire investimenti R&S di almeno il 20% sui costi (ogni anno)	21,44%	22%	24%	22%*
Generazione di cassa	Garantire una generazione di cassa oltre il 70% dell'EBITDA	94%	61%	54%	99%*
Sistema di incentivazione	Introduzione di almeno due KPI riferiti agli SDGs nelle schede di valutazione entro il 2022	in corso	in corso	in corso	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile
*Dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico NOTA - Dati medi del biennio 2021/22 in linea con gli obiettivi					

DATI ECONOMICI E FINANZIARI	2023	2022	2021	2020	07/2019-12/2019	2018 / 2019	2017 / 2018	2016 / 2017
Totale attivo	82.393.166	89.033.286	95.103.147	87.235.851	29.422.870	39.002.803	34.713.209	35.579.021
Patrimonio netto	56.010.675	60.830.348	61.720.623	63.168.499	14.807.638	18.859.553	17.887.556	154.523.751
Valore della produzione	41.136.624	38.342.188	35.035.095	34.348.795	13.923.568	30.045.916	28.015.184	27.405.753
Costi della produzione	34.893.915	30.303.058	25.505.424	23.011.653	11.063.169	21.629.168	20.799.896	21.567.980
Utile netto	5.214.147	7.519.267	8.531.151	10.352.864	2.450.233	6.971.997	7.363.803	5.829.049
Incremento delle disponibilità liquide	-1.828.964	-7.965.140	1.977.323	14.757.276	-7.997.071	9.052.529	-3.621.805	2.551.247
Valore Aggiunto	31.754.022	30.156.172	28.616.112	28.797.074	11.249.160	24.904.139	22.840.353	21.329.285
MOL	13.531.262	13.240.594	14.671.245	15.831.784	5.273.503	13.074.556	11.847.662	11.035.674
EBIT	6.242.709	8.039.130	9.529.671	11.337.142	2.860.399	8.416.748	7.215.288	5.837.773
Posizione Finanziaria Netta	2.969.220	2.197.335	4.571.873	9.645.752	-2.945.440	5.314.957	-1.031.923	589.882
ROE	9,31%	12,36%	13,82%	16,39%	16,55%	37,00%	41,00%	38,00%
ROI	7,58%	9,03%	10,02%	13,00%	9,72%	22,00%	21,00%	16,00%
ROS	15,27%	21,38%	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 alla creazione di innovative soluzioni applicative, tecniche e tecnologiche per i prodotti della suite RETI per il settore Utilities

Terranova ha proseguito, durante l'anno 2023, un programma di attività di valutazione, analisi e verifiche sperimentali al fine di sviluppare e mettere a punto nuovi moduli ed applicazioni per le sue piattaforme al fine di 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 economico dell'Azienda 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 alla creazione di innovative soluzioni applicative, tecniche e tecnologiche per i prodotti della suite 4UTILITY

Terranova, nel corso del 2023, ha proseguito un articolato programma di attività di analisi e sperimentazione finalizzato a realizzare innovative soluzioni e miglioramento incrementali delle funzionalità della piattaforma 4UTILITY.

Le soluzioni tecniche sviluppate permettono di ampliare la gamma dei servizi forniti dalle singole piattaforme e di rendere tutti i processi di elaborazione e gestione dati, scambio informazioni molto più veloci e sicuri.

In questo modo Terranova ho posto le basi per acquisire un notevole vantaggio competitivo sui competitor e per espandere le attività sui mercati esteri

PROGETTO 3

Attività di acquisizione di nuove conoscenze e costruzione prodotti atti alla realizzazione del Terranova Framework per il miglioramento sostanziale del parco applicativo aziendale

Il progetto riguarda le evoluzioni tecnologiche della nuova piattaforma TFRAME, la soluzione che il team Framework ha pensato per supportare l'evoluzione tecnologica di tutte le applicazioni dei gruppi produttivi di Terranova.

Il progetto è composto da tre prodotti:

1. TDS
2. TOBIN
3. TAMER

Rispettivamente il design system che studia la user experience e detta le linee guida per lo sviluppo dei front-end, il motore per le integrazioni e la piattaforma per l'orchestrazione ed il delivery degli applicativi sia per le evoluzioni on premise che cloud.

L'obiettivo del progetto è quello di permettere ai gruppi produttivi di ripensare, suddividere e perimetrare i loro applicativi affinché siano più legati al processo che intendono risolvere o soddisfare. Avere un parco applicativo aggiornato permetterà di catturare nuove quote di mercato anche in clienti che hanno interesse solo in particolari processi e che quindi necessitano di integrare i software dell'azienda in soluzioni di terze parti.

PROGETTO 4

Attività di studio sperimentale a favore di nuove soluzioni tecniche e tecnologiche finalizzate allo sviluppo precompetitivo di una nuova Suite per il settore Ambientale

Terranova, nel corso del 2023, ha condotto attività concernenti studio e programmazione di innovative soluzioni tecniche e tecnologiche con l'intento di ottenere nuovi accorgimenti di tipo tecnico per prodotti software destinati al settore Ambientale. Questo progetto consentirà di rafforzare la presenza presso i Clienti e di migliorare l'immagine aziendale, proponendo Terranova come centro di eccellenza del settore. Terranova intende guidare, più che seguire, le evoluzioni di questo mercato, ideando prodotti che riescano in anticipo a soddisfare le esigenze della clientela.

PROGETTO 5

Attività di ricerca applicata e sperimentale per l'analisi di nuove soluzioni tecnologiche anche non finalizzate allo sviluppo

Per quanto concerne il quinto progetto, TERRANOVA, nel corso del 2023, ha condotto attività di Ricerca & Sviluppo inerente il filone progettuale ICIR – Raccolta informazioni da immagini. Il presente progetto si inquadra nell'ambito dell'automazione del processo di contrattualizzazione. La possibilità di ottenere automaticamente le informazioni necessarie attraverso algoritmi di AI avrebbe un effetto sicuramente positivo, sia in termini di tempistiche che di effettive contrattualizzazioni portate a termine. Per questo si è deciso di procedere con lo sviluppo di un tool basato su SI che vada ad estrarre automaticamente le informazioni necessarie da una bolletta, sia in formato pdf che sotto forma di immagine.

IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI E PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

(GRI 203-2, 204-1)

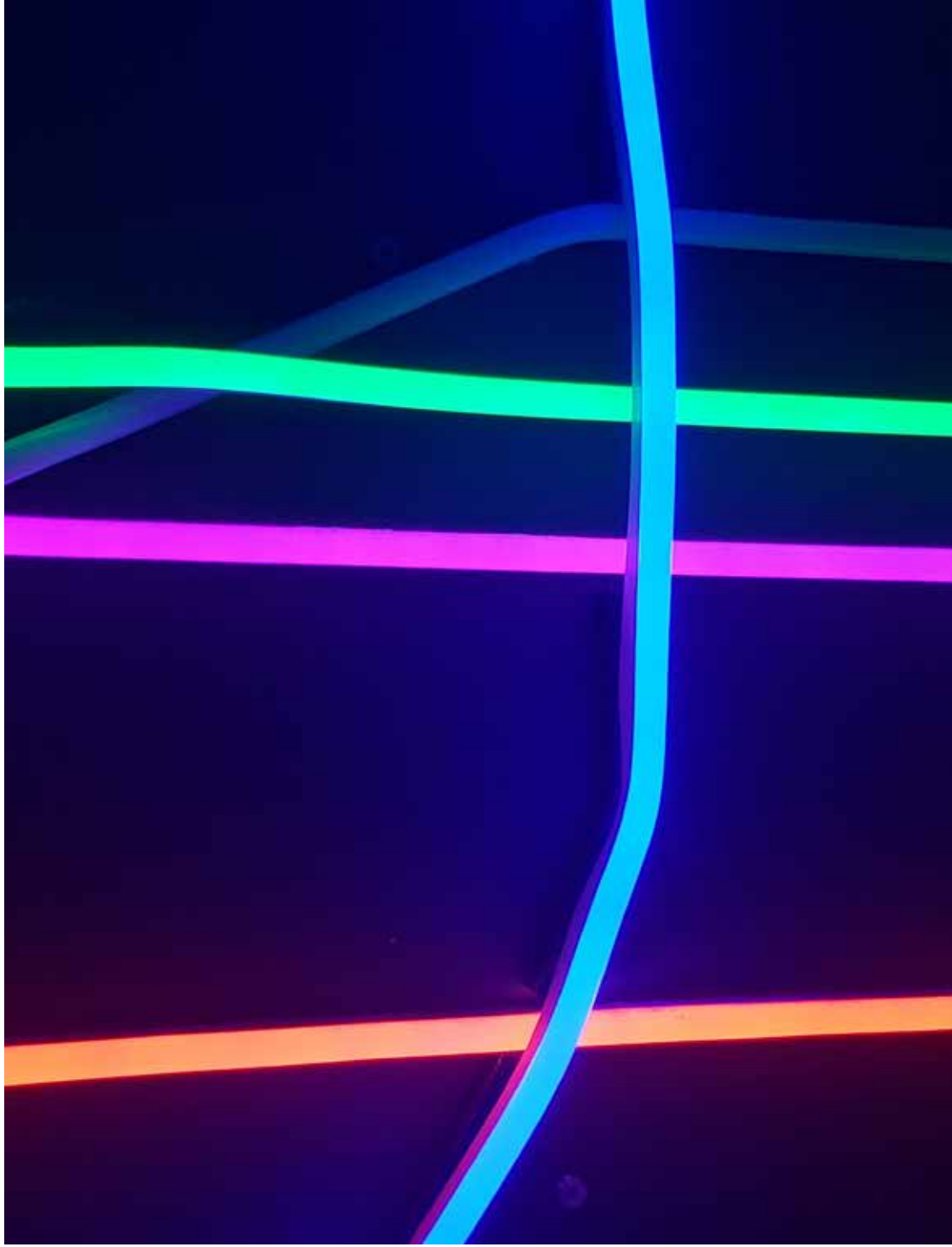
Terranova si avvale di rapporti trasparenti per l'intera catena di fornitura e opera nel pieno rispetto della libera concorrenza. La Società, inoltre, cerca di instaurare rapporti di collaborazione con i fornitori durevoli nel tempo che permettono di puntare ad una crescita reciproca e alla creazione 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 2023 risultano qualificati circa 93 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. Alcuni fornitori, generalmente di dimensioni maggiori, riforniscono due o più sedi. Sulle sedi principali della Società (Firenze, Grosseto, Verona) si concentrano la maggior parte dei fornitori, mentre una esigua parte dei fornitori opera sulle sedi di Roma, Milano, Venezia-Mestre e Matera. 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.

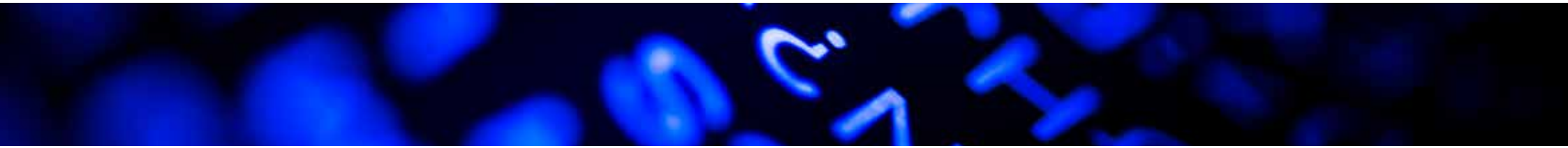
Considerando le aree aziendali a maggiore rischio sono state create le seguenti procedure:

- 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 2023 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, 11

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Target	KPI	2023	2022	2021	2020
Fornitura all'estero	Una nuova fornitura all'estero per città sostenibili (una ogni anno)	5 progetti avviati	2 progetti avviati	2 progetti avviati	1 progetto avviato
Partnership all'estero	Attivazione di una nuova partnership all'estero (una ogni anno)	4 Partnership avviate	1 Partnership avviata	1 Partnership avviata	1 Partnership avviata
Sponsorship eventi	Sponsorizzare almeno ad un evento estero all'anno	Partecipazione a 4 eventi	Partecipazione a 3 eventi	Partecipazione a 2 eventi	Partecipazione a 3 eventi

A titolo di esempio si riporta una breve descrizione di alcuni progetti avviati da Terranova:

PORTOGALLO – RUBIS

Acquisizione di un nuovo cliente con cui abbiamo avviato un progetto di smart metering gas, che consiste nella gestione di diverse migliaia di meter Nb-IoT.

SPAGNA – NEDGIA

Il progetto con il cliente spagnolo Nedgia ha vissuto un upgrade. Siamo passati, infatti, ad una fornitura diretta, senza più l'intermediazione del partner Pietro Fiorentini. Il progetto, adesso, comprende un notevole incremento del numero di meter gestiti e l'aggiunta di altri costruttori. È stata avviata, inoltre, l'integrazione con il datalake del cliente.

SPAGNA – VITOGAS

Il nuovo progetto di smart metering gas con Vitogas si caratterizza per la telegestione di alcune migliaia di smart meter NB-IoT, ai quali verranno affiancati, in una fase successiva, misuratori di diverse marche e modelli e di tecnologie differenti.

USA - PACIFIC GAS & ELECTRIC

Con uno dei maggiori distributori del servizio gas ed elettrico della California, abbiamo dato il via ad un progetto di smart metering innovativo, che implica la gestione di meter NB-IoT e Cat-M prodotti da Pietro Fiorentini. Caratteristica peculiare di questi misuratori è la capacità di poter chiudere la valvola in caso di eventi sismici o incendi.

USA – SoCal

Anche in questo caso, con uno dei maggiori distributori gas di tutta la California, il progetto di smart metering innovativo avviato comporta la gestione di meter in tecnologia Cat-M e NB-IoT prodotti da Pietro Fiorentini. La necessità del cliente, come nel caso precedente, è quella di garantire maggiore sicurezza e gestire meter in grado di chiudere le valvole in caso di terremoti o incendi.

TEMI AMBIENTALI

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

IL NOSTRO APPROCCIO

(GRI 302; GRI 305)

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

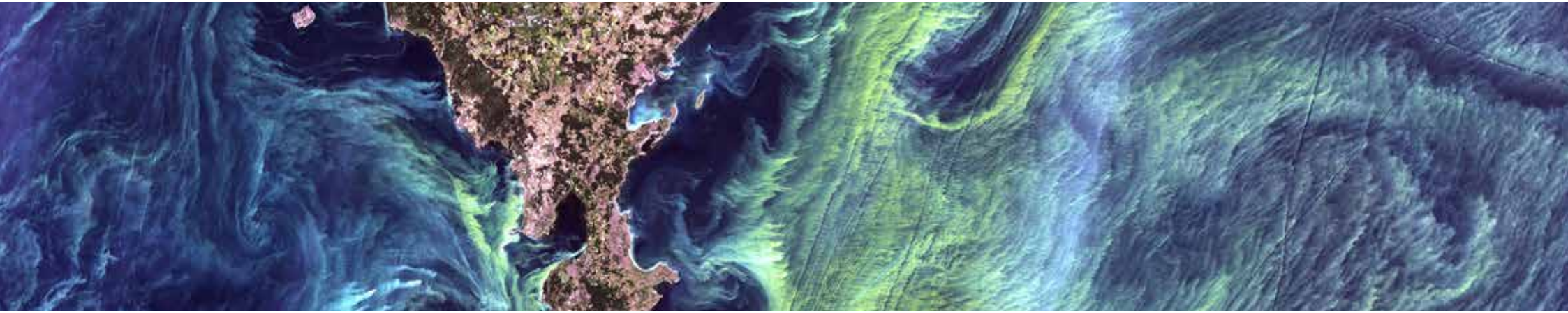
Terranova si impegna con le proprie azioni a dare un contributo concreto in termini di consapevolezza ambientale a questi SDGs: 7, 11, 13

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.

PROGETTI DI SMART CITY

SMART CITY E INNOVAZIONE					
Target	**KPI**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Investimenti	Garantire investimenti in Ricerca e Sviluppo con incremento annuo di almeno il 10%	21,44%	23%	20,46%	20,38% *
Attivazione partnership strategica	Attivare una partnership strategica per lo sviluppo di città sostenibili e intelligenti (una ogni anno)	4 (Contazara, Hidroconta, ITRON, Conthidra)	2 (Sartori, Everynet)	1 (Lereti)	1 (Edyna)
Attivazione sponsorship eventi e/o workshop	Effettuare almeno due sponsorship eventi (ogni anno)	14 eventi	9 eventi	4 eventi	3 eventi
Nuovi Progetti di fornitura	Attivazione di almeno 3 nuovi clienti (ogni anno)	60 nuovi clienti	22 nuovi clienti	14 nuovi clienti	11 nuovi clienti

** dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico



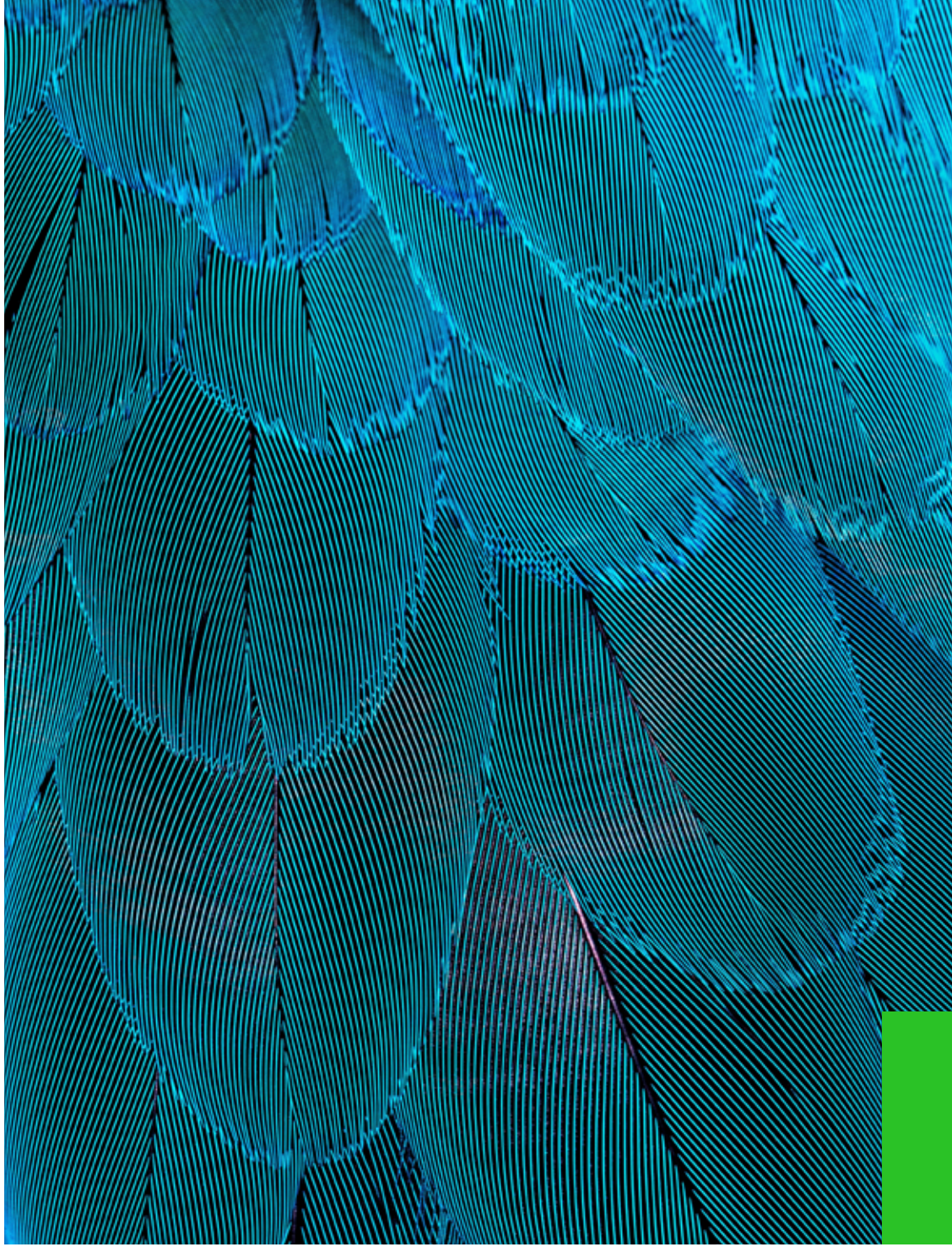
I progetti di Smart City sono progetti volti al miglioramento nell'utilizzo delle risorse ambientali. Lo sviluppo di tecnologia e soluzioni software da parte di Terranova contribuiscono in maniera eterogenea a rendere più sostenibile e consapevole l'utilizzo di risorse che hanno un diretto impatto sull'ambiente 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 CO_2 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.

I PROGETTI DI SMART NETWORK

Il contesto attuale mondiale ci pone davanti a diverse sfide a cui dovremo far fronte nei prossimi anni, tra cui quello del fronteggiare la crisi della risorsa idrica. Il deficit di precipitazioni, l'aumento di emissioni di gas serra dovuto all'uso dei combustibili fossili, quindi la persistenza di elevate temperature, che a sua volta provoca l'incremento dell'evaporazione dagli specchi d'acqua, l'impatto antropico incontrollato come la deforestazione, hanno di fatto ridotto la disponibilità di questa risorsa vitale per il sostentamento degli ecosistemi e dei servizi che le risorse idriche erogano (civile, agricolo, industriale). In questi ultimi due anni anche zone che non conoscevano la siccità stanno affrontando nuovi problemi. In Europa, si pensi alla Francia, alla Gran Bretagna e al Nord Italia.

Secondo l'ONU, circa 4 miliardi di persone nel mondo già vivono in condizioni di grave scarsità fisica di acqua per almeno un mese all'anno. I cambiamenti climatici potrebbero aggravare questa situazione. Per quanto riguarda l'Europa, negli ultimi anni, il 30% della popolazione UE è stato colpito da problemi di approvvigionamento idrico.



La Spagna è uno dei Paesi europei più colpiti dal problema. Dopo tre anni di scarse precipitazioni e temperature elevate, all'inizio di quest'anno il servizio meteorologico nazionale ha dichiarato una "siccità a lungo termine".

Oltre ai fattori legati ai cambiamenti climatici ci sono dei fattori che riguardano la gestione della risorsa, la vetustà degli impianti di distribuzione, perdite idriche che possono arrivare fino quasi al 50% rispetto all'immesso, una poca consapevolezza nell'utilizzo della risorsa da parte degli utenti.

Terranova con i suoi prodotti di Smart Metering e Smart Grid si pone a fianco dei Gestori Idrici nel loro processo di digitalizzazione. Processo che può dare un grosso contributo a fronteggiare l'emergenza idrica. L'attuale scenario in cui Terranova si trova a lavorare rappresenta un'opportunità da cogliere in quanto, secondo una ricerca del "The European House Ambrosetti", se tutte le abitazioni fossero dotate di smart meter, si potrebbero risparmiare fino a 2,4 miliardi di Euro all'anno e ridurre di 513,3 milioni di m3 la richiesta idrica (circa il 10% dei consumi idrici civili annuali).

Il progetto di Terranova è quello di fornire un prodotto software per lo smart metering agnostico dal punto di vista dei protocolli e delle tecnologie che si affacciano sul mercato. A tal proposito Terranova ha individuato come tecnologia di comunicazione molto promettente, quella che utilizza le tecnologie di rete a bassa potenza e ampio raggio (LPWAN) per l'Internet delle cose (IoT): LoRAWAN.

Questo standard aperto è stato implementato da più di 170 importanti operatori di reti mobili a livello globale, con una connettività disponibile in tutto il mondo. La LoRa Alliance, associazione globale di aziende che sostiene lo standard aperto LoRaWAN, conta più di 500 aziende aderenti, tra cui grandi player come Alibaba, Google Cloud e Cisco.

In sintesi, LoRaWAN sta registrando una crescita considerevole, riuscendo a soddisfare più esigenze e raccogliere una maggiore quantità di dati da più dispositivi, con il maggior numero di reti in tutto il mondo, anche nelle zone storicamente meno servite. In molti paesi lo sviluppo dello smart metering idrico è supportato soprattutto da questa tecnologia, che per le sue caratteristiche, ben si adatta alla gestione degli smart meters acqua.

In quest'ambito, e con particolare focus sul mercato spagnolo, Terranova ha stretto nel 2023 una collaborazione con Netmore.

Netmore è una importante azienda di comunicazione specializzata nella tecnologia LoRaWAN che ha operato piani per l'attuazione di reti LoRaWAN su vasta scala in Francia, Spagna, Polonia e Paesi Bassi, Regno Unito, e con la recente acquisizione di Senec Inc, ha annunciato l'espansione nell'aera del Nord America.

A partire dal 2023 è anche entrata a far parte del Consiglio di amministrazione della LoRa Alliance.

Il focus del progetto con Netmore è stato quello di realizzare una integrazione completa tra la piattaforma Terranova per lo smart metering (TAMM) e il loro Network Server LoRa, in modo da garantire la massima efficienza di tutti i processi coinvolti nella telemisura e telegestione degli smart meter, a partire dal loro censimento anagrafico fino alla raccolta della misura. Si è quindi provveduto a realizzare e gestire tre flussi di comunicazione tra TAMM e il NS LoRa Netmore: flusso delle misure, flusso telegestione, flusso anagrafico.

Il flusso delle misure è stato implementato tramite protocollo MQTT e permette di ricevere dal NS LoRa Netmore tutti i dati che lo smart meter invia, in questo flusso l'owner del dato è il NS LoRa e TAMM si occupa di ricevere il dato, decifrarlo, interpretarlo e normalizzarlo in modo da renderlo fruibile all'operatore dell'azienda di distribuzione, oppure inviarlo a un software esterno con una interfaccia Application 2 Application.

Il flusso di telegestione è stato implementato con la tecnologia WebAPI, esso permette di inoltrare richieste e inviare comandi agli smart meter permettendone così la telegestione.

Il flusso anagrafico, anche questo realizzato con tecnologia WebAPI, efficienta il processo di provisioning gestendo tutti i device da un'unica interfaccia, quella di TAMM, ed evitando di doverli censire sia su TAMM che sul NS e garantendo una più sicura gestione delle chiavi di comunicazione. In questo modo TAMM memorizza le informazioni anagrafiche e le chiavi di sicurezza e "passa" al NS LoRa Netmore solo le informazioni ad esso necessarie per la gestione della rete. Il flusso inoltre mette a disposizione tutte le funzionalità di creazione, modifica, sostituzione e rimozione anagrafiche.

Sempre in ambito smart metering per il mercato spagnolo, il progetto ha previsto l'integrazione dei dispositivi dell'azienda Conthidra.

Conthidra è un'azienda spagnola creata nel 1999 per la distribuzione di contatori di acqua di elevata tecnologia e qualità in Spagna. La sua storia affonda le radici in una lunga tradizione di produttori di contatori che risale al 1915. Inoltre, all'interno del gruppo, si trova l'azienda Complementos Hidráulicos S.A. (COHISA), che si occupa della creazione e manutenzione delle reti idrauliche ed è oggi una delle principali aziende in Spagna in questo settore.

Il progetto, con la collaborazione di Conthidra, ha previsto l'integrazione di due modelli di Smart Meter idrici, uno con il modulo radio LoRa totalmente integrato e un altro con un modulo radio esterno. Il modulo radio esterno dà il vantaggio di riuscire a rendere smart anche meter tradizionali, permettendo quindi il riutilizzo di dispositivi già presenti in campo.

Lo smart metering può dare un grosso vantaggio in relazione a una gestione più sostenibile della risorsa idrica da tanti punti di vista. Il monitoraggio costante dei consumi idrici aiuta a sensibilizzare i cittadini e favorire lo sviluppo di buone pratiche anche a livello privato. Inoltre, l'installazione di smart meter in modo diffuso all'interno delle abitazioni porterebbe a diversi benefici tangibili: una riduzione dei costi di gestione, un aumento della frequenza di lettura dei dati senza incremento di fattori inquinanti legati agli spostamenti dei letturisti, un miglioramento dei processi di manutenzione della rete idrica con l'individuazione tempestiva delle perdite, e infine una riduzione delle risorse energetiche necessarie al funzionamento dell'infrastruttura.

REGOLAZIONE DELLA RETE IN BASE ALLE PORTATE, PRESSIONI E TEMPERATURA AMBIENTALE

"Come è noto il metano ha un potere serra 70 volte superiore a quello della CO_2 . Questo progetto può essere visto come un'evoluzione del progetto europeo "Life 13" ed ha lo scopo dimostrare l'applicabilità di un nuovo sistema di gestione e controllo per la regolazione dei livelli di pressione nelle reti di distribuzione del gas naturale. Una rete autoregolante, infatti, è una rete che adatta la pressione di esercizio alle sue reali esigenze, evitando inutili sovrappressioni, strettamente correlate con l'aumento delle perdite fisiologiche della rete, in particolare nei punti di giunzione tra tubi e valvole."

Nel settore della distribuzione GAS, l'alternanza tra le ore del giorno, dei periodi dell'anno e l'andamento delle temperature, modificano le esigenze degli utenti finali (domestici, commerciali ed industriali) che alternano periodi di maggior richiesta di gas con altri in cui la richiesta è minore. A causa di questa alternanza abbiamo variazioni significative nelle pressioni e nelle portate di esercizio delle pipeline.

Sarebbe interessante, dopo un periodo di raccolta dati su ambienti reali, poter cercare di prevedere il comportamento della rete in modo da affinarne la regolazione.

L'attività previsionale dovrebbe basarsi su dati ricavati in base a regolazioni deterministiche, per poi procedere ad una regolazione che tenga conto delle esigenze reali della rete, della vocazione territoriale della zona e delle temperature ambientali.

a. **Analisi dei dati raccolti:** secondo tre schemi base per poi cercare la combinazione:

- *Clusterizzazione:* raggruppare i dati in base alle caratteristiche territoriali (presenza di aree industriali, commerciali, residenziali e zone miste) in modo da poter prevedere il funzionamento della rete per ogni cluster.
- *Change detection test:* analizzare per ogni cluster ottenuto le variazioni (in base all'utilizzo della risorsa gas) descritta come andamento della variazione delle pressioni e delle portate in base alla variazione delle temperature ambientali.
- *Regressione:* Per ogni cluster si cerca di prevedere l'andamento della pressione e delle portate sulla base di dati acquisiti dal mondo della distribuzione e meteo. L'obiettivo è la ricerca di una relazione che possa legare pressioni e portate di esercizio all'andamento climatico e temporale (anno), in modo da ottenere una curva o un set di curve sufficientemente dettagliate per ogni fascia climatica (comportamento che varia in base alle temperature, alla tipologia dell'area)

b. **Obiettivo:** la regolazione in automatico della rete in base alla natura dell'area geografica ed alle temperature ambientali. In questo modo sarebbe possibile attuare dei meccanismi previsionali che permetteranno di gestire la rete in modo autonomo da regolazioni manuali.

c. **Vantaggi:** una rete autoregolante mantiene sempre la pressione e la portata ottimale, senza che la rete possa presentare zone di crisi e di sovrapressioni dannose per ambiente.

INNOVAZIONE NEL RECUPERO DELLE LETTURE DEGLI SMART METER NON COMUNICANTI

Nel corso del 2023, Terranova ha sviluppato e implementato con successo un progetto innovativo nel campo del Field Service Management, focalizzato sul recupero efficiente delle letture degli smart meter non comunicanti. Questa iniziativa rappresenta un importante passo avanti nell'ottimizzazione delle operazioni delle Utilities e nella promozione della sostenibilità ambientale.

Il nostro approccio ha coinvolto l'impiego di tecnologie avanzate, tra cui algoritmi intelligenti di ottimizzazione, per superare le sfide legate alla raccolta manuale delle letture su misuratori non comunicanti da parte dei tecnici. Attraverso un processo mirato all'identificazione dei punti critici e allo sviluppo di soluzioni su misura, siamo riusciti a creare un sistema efficiente e affidabile per il recupero delle letture, riducendo al minimo i tempi di intervento e massimizzando la precisione delle attività di lettura.

L'implementazione di questa soluzione ha comportato benefici tangibili per le Utilities e per l'ambiente. Innanzitutto, ha consentito di ottimizzare l'utilizzo delle risorse, riducendo la necessità di interventi manuali e i costi operativi associati. Inoltre, ha contribuito a migliorare la qualità del servizio offerto ai clienti, garantendo la precisione e l'affidabilità delle letture dei consumi energetici.

Dal punto di vista ambientale, l'adozione di questa soluzione ha permesso di ridurre significativamente l'impatto ambientale associato agli interventi sul campo, minimizzando i consumi di carburante e le emissioni di CO_2. Inoltre, ha favorito una maggiore efficienza energetica complessiva, contribuendo alla riduzione dell'impronta ecologica delle attività delle Utilities.

TREG – REPORTISTICA NORMATIVA

Il progetto si pone come obiettivo quello di rendere disponibile alle aziende di distribuzione tutta la reportistica normativa.

Il progetto permette di sfruttare le nuove tecnologie allo scopo di garantire elevate performance nell'elaborazione delle estrazioni ed estrema affidabilità nella gestione dei dati; inoltre si propone di introdurre strumenti dedicati e specifici di monitoraggio dei KPI inerenti i dati in obbligo di registrazione to delle raccolte, che rendono possibile un miglioramento continuo dei processi interni dei Distributori.

I principali elementi innovativi del progetto sono:

Cloud: i servizi cloud offrono massima affidabilità nella custodia dei dati rendendoli sempre accessibili in sicurezza. Questi aspetti, oltre alla continua disponibilità dei dati stessi, rendono il cloud particolarmente indicato per la gestione delle informazioni di reportistica normativa utilizzata, per comunicazioni ufficiali nei confronti dell'Autorità o di altri enti appartenenti alla filiera della distribuzione di energia elettrica, del gas o del servizio idrico. Inoltre grazie alle possibilità computazionali offerte dal cloud è possibile ottenere le migliori performance nella elaborazione dei dati e nella loro messa a disposizione.

Web: La portabilità della soluzione WebBased consente di soddisfare le esigenze di accesso al dato di tutte le risorse aziendali, siano esse con ruolo manageriale o operativo. Infatti, WebBrowser e MobileApp che sfruttano le medesime WebAPI di back end, offrono alta affidabilità oltre che una copertura completa in termini di fruibilità delle informazioni visualizzabili all'interno di un'unica product experience.

IL PROGETTO DI DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

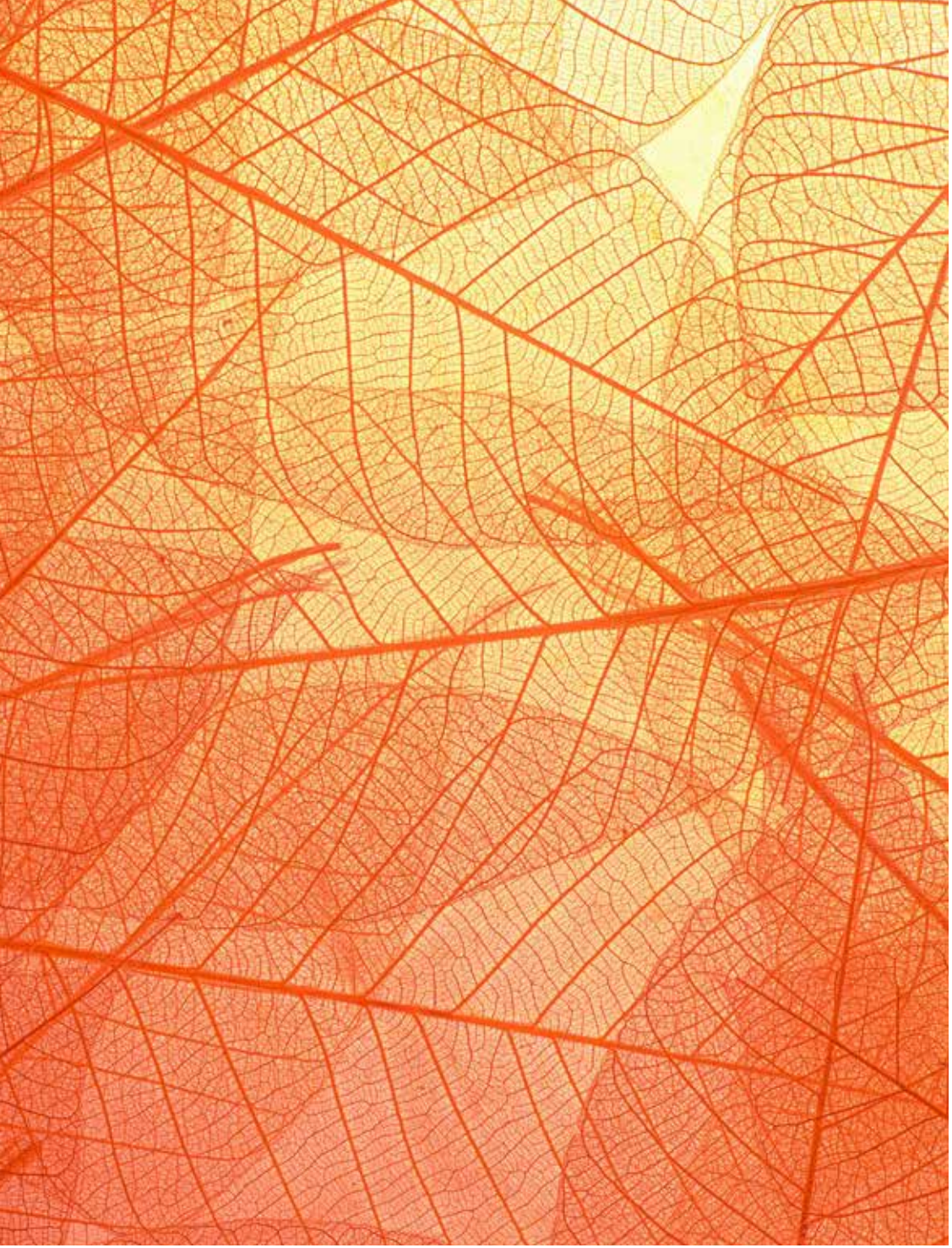
Le soluzioni software di Terranova dedicate al Servizio Idrico Integrato sfruttano le più avanzate tecnologie e modelli di Intelligenza artificiale per una gestione sostenibile della risorsa acqua, ma anche per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità ambientale. Le nostre soluzioni, infatti, supportano il gestore nell'abilitare una completa digital transformation e un'elevata automazione di tutti i processi.

Questo significa poter eliminare quasi del tutto l'utilizzo della carta, un impatto notevolmente positivo per l'ambiente.

Attraverso l'innovazione e la digitalizzazione, inoltre, il cliente finale diventa soggetto attivo nel raggiungimento degli obiettivi comuni di sostenibilità: il gestore può offrire canali di contatto multicanale e, migliorare così, la customer experience, aspetto che diventa fondamentale nella creazione di una relazione di fiducia e che può portare il cliente a collaborare verso questi obiettivi.

Ma in che modo i canali digitali migliorano l'esperienza del cliente? Nel momento in cui il cliente, attraverso questi canali, entra in contatto con il gestore, lascia delle "tracce" che possono essere raccolte, elaborate e trasformate in dati. L'analisi di questi dati permette di conoscere a fondo il cliente e i suoi bisogni e, quindi, di gestirlo in maniera puntuale e secondo le sue esigenze.

Attraverso le soluzioni Terranova, inoltre, il gestore può offrire al cliente un portale online attraverso cui poter portare avanti delle pratiche in autonomia senza limiti di spazio e di tempo e senza dover recarsi allo sportello. Questo si traduce in una riduzione dei km e, quindi, dell'emissione di CO_2.



SPONSORSHIP EVENTI

Terranova costantemente presente negli eventi di settore anche nel corso del 2023 ha partecipato attivamente ad eventi in tema di smart cities, anche all'estero, in particolare:

- WWT Smart Water Conference
- Smart Water System
- Smart Water Summit
- Enlit 2023

In Italia Terranova ha partecipato come sponsor a:

- A.R.T.E
- Aquality
- Smart City Hub Palermo
- Waste Management Europe
- RPA & Intelligent Automation
- SaiHub
- Ecoforum
- Accadueo
- Ecomondo
- Utility Day

Inoltre Terranova ha organizzato gli eventi:

- H2O Utilities Forum
- Green Transition
- Energy&Utilities Forum

Come caso virtuoso legato alla Sostenibilità possiamo citare, a titolo di esempio, la sponsorizzazione dell'evento Ecomondo, per i padiglioni Waste e Water. Per la partecipazione a questo evento abbiamo prestato la massima attenzione nella scelta di materiali ecosostenibili e di basso impatto ambientale, per l'allestimento degli spazi, per la scelta dei gadget e del materiale divulgativo, che abbiamo erogato in forma digitale.

PROGETTI PER LA PROMOZIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE					
Target	**KPI**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Progetti di Smart City	Obiettivi già descritti nella sezione Smart City				
Azzeramento delle emissioni	Monitoraggio impatto emissioni CO_2	210.060 Kg	148.726,35 Kg	58.290,33 Kg	43496,78 Kg
	Introduzione Parco Auto aziendale full electric (entro 2030)	5,83% della flotta aziendale	6,1% della flotta aziendale	10% della flotta aziendale	10% della flotta aziendale
Acquisto di energia rinnovabile	Acquistare Energia rinnovabile certificata al 100 % per tutte le sedi	100%	100%	46%	46%
Green Travel Policy	Introduzione a regime della Green Travel Policy entro il 2021	Green Travel Policy a regime dal 13/09/2021	Green Travel Policy a regime dal 13/09/2021	Introduzione Green Travel Policy dal 13/09/2021	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile
	Monitoraggio degli impatti della CO_2 sulle trasferte	Non è stato possibile valorizzare il dato	CO_2 emessa 148,72635 t: Valore emissione medio CO_2 per trasferta (KPI ANNUALE): 45,48 Kg	CO_2 emessa 58290,3255 t: Valore emissione medio CO_2 per trasferta (KPI): 106,18	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile
Mobilità indiretta	Monitoraggio emissioni risparmiate con avvio Smart working	Non è stato possibile valorizzare il dato	Non è stato possibile valorizzare il dato	171 t	159 t
Progetto frutta a km0	Garantire acquisto frutta km 0	A regime dal 1/1/2023	Firmati accordi per la ripartenza programmata dal 1 gennaio 2023	Sospeso nel 2021 causa pandemia	Sospeso nel 2020 causa pandemia

DIFFUSIONE CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE					
Target	**KPI**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Attività compensativa - il Progetto Treedom	Monitoraggio totale alberi piantati con Treedom (almeno 500 alberi anno)	1819 alberi	1319 alberi	819 alberi	319 alberi
	Compensazione CO_2 emessa tramite Treedom	404 tonnellate CO_2 compensata	266 tonnellate CO_2 compensata	154 tonnellate CO_2 compensata	58 tonnellate CO_2 compensata
Applicazione in azienda, in tutte le sedi, del principio delle 3R. Riduci, Riutilizza e Ricicla	Monitoraggio tra dipendenti e "kit pranzo" consegnati	100%	100%	100%	100%
“Plastic free”	Eliminazione plastica in tutte le sedi e garantire l'acquisto di elementi in materiale alternativi, sostenibili	Dichiarazione d'intento - Non monitorabile	Dichiarazione d'intento - Non monitorabile	Dichiarazione d'intento - Non monitorabile	Dichiarazione d'intento - Non monitorabile

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO_2

Per il dettaglio link alla tabella: "Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative" pag. 63

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 CO_2, in particolare ispirandosi agli obiettivi che l'Unione Europea si è data di ridurre le emissioni di CO_2 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".

Per valutare gli impatti sull'ambiente abbiamo quindi stimato i chilometri percorsi e le emissioni di CO_2 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: World Airport Codes
- Emissioni CO_2: Casaclima

Fonti di calcolo per i viaggi in treno:

- km percorsi: Trenitalia, Italo, Trenord
- Emissioni CO_2: Ecopassenger

VIAGGI IN AUTO (FRINGE E POOL):

Calcolo effettivo su Km e consumi da libretto di circolazione

	2023		2022		2021		2020		2019	
	Km percorsi	Emissioni CO_2	Km percorsi	Emissioni CO_2	Km percorsi	Emissioni CO_2	Km percorsi	Emissioni CO_2	Km percorsi	Emissioni CO_2
Auto in fringe benefit	862.616,44	104.731,06 Kg	616.511,20	75.303,50 Kg	171.877,90	27.747,57 Kg	189.139	27.560,42 Kg	466.202	61.923,69 Kg
Auto in pooling	140.509,12	9.812,32 Kg	127.406 km	11.240,90 Kg	50.555	6.684,02 Kg	44.106	6.167,4 Kg	171.810	20.529,54 Kg
Viaggi in aereo	340.798,10	30.512,80 Kg	255.707,55	25.184,60 Kg	140.392	12.524 Kg	86.981	8.370 Kg	460.310	134.250 Kg
Viaggi in treno	125.040,23	7.001,70 Kg	117.054,45	6.414,50 Kg	47.845	1.941,74 Kg	29.503	1.398,96 Kg	227.414	9.913,44 Kg
Pernottamenti in hotel	n.d.	32.542,00 Kg	n.d.	28.873,09 Kg	n.d.	9.393 Kg	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

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 emission di CO_2.

Nel corso del 2023 abbiamo incrementato il nostro parco auto in pool con un'ulteriore autovettura Full Electric, per un totale di 5 auto che hanno percorso in tutto ben 36.160 Km.

In sintesi:

- Autovetture pool: 41,67 % full electric; 58,33% Diesel
- Autovetture Fringe benefit: 2,33 % Hybride; 96,51% Diesel % ; 1,16% Full electric

Inoltre l'acquisto del carburante viene effettuato esclusivamente con DKV CARD CLIMATE la prima carta carburante clima-neutrale del mondo, che ci consente di compensare sin da subito il 100% delle rimanenze di CO_2. La compensazione è mensile su ogni fattura con avvenuto rilascio di certificazione. Lo strumento di misurazione alla base della compensazione è il rifornimento di litri benzina/diesel effettuati alla vettura. Questo ci permette, in caso di rimanenza di serbatoio, di andare a compensare anche una percentuale di carburante che poi verrà utilizzato per gli spostamenti personali.

Nel corso del 2023, abbiamo emesso 210.06 tonnellate di emissioni di CO_2 interamente compensate con Myclimate con il progetto Gold Standard project portfolio.

myclimate
shape our future

DKV

Urkunde
Confirmation

Klimaschutz
Climate protection

The climate protection organisation myclimate and DKV confirm:

TERRANOVA SRL

has made a sustainable contribution to voluntary climate protection by offsetting the following quantitiy of CO2 in high quality myclimate carbon offset projects.

Quantity CO2e :

210.06 (t)

Climate offset project:

Gold Standard project portfolio

CO2 offset of transportation in 2023

Reutlingen, Jan 1, 2024

Stefan Baumeister
Managing Director

myclimate Deutschland gGmbH – is registered under German Law as a non-profit, tax exempt foundation that promotes climate protection.

CO2e = CO2 equivalent: The CO2 equivalent indicates how much a fixed amount of a greenhouse gas, e.g. CO2, methane or nitrous oxide, contributes to the greenhouse effect. The unit of comparison is CO2.

Altro obiettivo importante per Terranova oltre alla riduzione delle emissioni di CO_2 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.

A partire da Aprile 2022, tutte le nostre sedi sono alimentate con energia certificata, 100% proveniente da fonti rinnovabili grazie alla partnership con il nostro cliente Duferco.

Efficientamento degli impianti di riscaldamento in tutte le sedi

Durante il 2023, Terranova ha proseguito l'azione di efficientamento degli impianti di riscaldamento, sempre in ottica di ridurre le emissioni di CO_2 che ha portato ad un risparmio di 78.742 Kw, una riduzione del 13% dei consumi rispetto al 2022. A fronte di un investimento economico da parte dell'azienda sono state intraprese le seguenti azioni e perseguiti i seguenti risultati:

Sede di Mestre: Monitoraggio post installazione di cronotermostati su ogni fancoil con regolazione temperatura e fascia oraria. Blocco dei comandi di regolazione mediante password per evitare manovre "non autorizzate"; regolazione delle temperature nel ricambio d'aria. - 15.277 Kw

Sede di Verona: Spegnimento totale macchine che alimentano alcune zone degli uffici non utilizzate giornalmente, come l'Auditorium eventi e alcune sale riunioni). Accorpamento zone collegate sulla medesima unità di riscaldamento al fine di ottimizzare i consumi. Limitazione set-point impostabile come da normativa 19° +/- 2°. Regolazione delle temperature del ricambio aria dove necessario l'attivazione, spegnimento dove non richiesto. -60.729 Kw

Sede di Sesto Fiorentino: In fase di installazione cronotermostati su ogni fancoil. Blocco dei comandi di regolazione mediante password per evitare manovre "non autorizzate". Limitazione set-point impostabile come da normativa 19° +/- 2°.

Sede di Grosseto: Monitoraggio ed installazione cronotermostati con orologio di programmazione per ogni gruppo frigo con spegnimento programmato gestibile da remoto. Installazione di un sistema di gestione per ogni fancoil, gestibile da locale e da remoto tramite APP. - 2.736 Kw

Inoltre, la temperatura su ogni Sede è impostata a 21°, come da dpr.74/2013 e aggiornato nel piano nazionale di contenimento dei consumi gas.

GREEN TRAVEL POLICY

Per il dettaglio link alla tabella: **“Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative” pag. 63**

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 line 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 nel corso del 2021 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 CO_2 prodotte dalle trasferte lavorative (viaggi, pernottamenti, spostamenti con mezzi pubblici o aziendali, ecc…)

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

Grazie alla collaborazione con Bizaway nel 2023 abbiamo effettuato 990 prenotazioni di servizi.

MOBILITÀ INDIRETTA E PROGETTO EVO

Per il dettaglio link alla tabella “Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative” pag. 63

Per favorire il contenimento delle emissioni Terranova ha investito 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 grazie all’implementazione del progetto Evo, l’Azienda ha deciso di attuare un piano di lavoro agile che nel corso del 2022 è entrato pienamente a regime: il progetto prevede l’organizzazione della settimana lavorativa in parte in presenza ed in parte in remoto.

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 CO_2, TUTELA BIODIVERSITÀ

Per il dettaglio link alla tabella: "Diffusione e consapevolezza ambientale supportata da tecnologie innovative" pag. 63

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 ogni anni, per i successivi 5 anni.

A conclusione del 2023 la Foresta si è quindi ingrandita arrivando a 1819 alberi, dislocata nel mondo, che compensa 404 tonnellate di CO_2.

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 fornito a tutti i 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
- Creazione isole di stampa che consentono di fare l'anteprima del documento per controllarne la correttezza, di annullare la stampa qualora fosse errata o se lanciata per errore.
- Creazione isole ecologiche con eliminazione cestini gettacarte sotto ogni scrivania
- Installazione esclusiva su tutte le Sedi (no Matera) di macchinette per erogazione acqua potabile calda/fredda/frizzante attaccate alla rete idrica con conseguente eliminazione del 90% dei dispositivi esistenti che utilizzavano boccioni in plastica.

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.

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Le azioni individuate da Terranova daranno un contributo concreto agli SDGs: 3, 4, 5, 8

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**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Selezione e inserimento	Effettuare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%	478 (100%)	463 (100%)	385 (100%)	229 (100%)
	Effettuare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%	426 (89%)	400 (86%)	327 (85%)	190 (83%)
	Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%	478 (100%)	463 (100%)	385 (100%)	229 (100%)
	Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% (entro 2023)	212 ore	99 ore	111 ore	84 ore
	Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)	32 ore	21 ore	36 ore	15 ore
	Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)	4 progetti in corso	2 progetti in corso	2 progetti in corso	3 progetti
	Aumento del 50% degli Stage curriculari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)	17 stage attivati	10 stage attivati	6 progetti in essere	1
Formazione	Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023	90%	90%	80%	non ancora introdotti
	Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training	100%	100%	100%	non ancora introdotti
	Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi	100%	100%	100%	non ancora introdotti
	Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "Graphene"	media 5 ore a partecipante (256 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (238 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)	media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)
	Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene	1319	958	280	2780
	Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro IL 2025)	69%	survey non ancora effettuata	survey non acnora effettuata	dichiarazione di intento non monitorabile
	Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential	3	3	3	non ancora introdotti
	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	2	1	2
	Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager	15 ore a manager	37,5 ore a manager	4 ore	4 ore
	Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023	931 ore totali	1725 ore totali	non effettuate	dichiarazione di intento non monitorabile

Sviluppo e valutazione	Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale	100%	100%	100%	100%
	Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato	90%	90%	90%	90%
	Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato	1567,5	1459,5 (h 1.5 a persona)	1163 (h 1.5 a persona)	1092 (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.	98%	98%	97%	non ancora introdotti
Organizzazione del personale	Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa	62%	survey non ancora effettuata	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 effettuata nel 2023	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata

Per il dettaglio dei temi selezionare qui

OCCUPAZIONE E DATI DEL PERSONALE

(GRI 401; 401-1: 405-1)

Dal punto di vista dell'occupazione Terranova conta 338 risorse alla fine del 2023, a fronte di 44 nuove entrate, con un turnover del 9%.
L'azienda ha dimostrato interesse verso i neodiplomati e neolaureati inseriti tramite contratti di formazione lavoro (apprendistato).

	2023	2022	2021	2020
Dipendenti Totali (n.)	**338**	**316**	**261**	**244**
di cui donne (n.)	86	78	64	56
Organico medio (n.)	323	295	252	238
Età media occupati (anni)	38,74	37	38	38
Anzianità media di servizio (anni)	4,76	4,45	5	4
Dipendenti per inquadramento	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Dirigenti (n.)	5	5	3	2
Quadri (n.)	18	10	10	10
Impiegati (n.) (compresi apprendisti)	316	301	248	232

Dipendenti per tipologia di contratto	2023	2022	2021	2020
Contratto indeterminato (n.)	335	314	260	243
di cui donne (n.)	84	77	64	56
Contratto apprendistato o inserimento (n.)	30	26	27	27
Contratto a tempo determinato (n.)	3	2	1	1
Contratto full time (n.)	325	309	256	237
di cui donne (n.)	75	72	60	50
Contratto part time (n.)	13	7	5	7
di cui donne (n.)	11	6	4	6
Dipendenti per area geografica	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Nord (n.)	127	120	80	76
Centro (n.)	205	193	181	168
Sud e Sicilia (n.)	6	3	0	0
Estero (n.)	0	0	0	0

Dipendenti per genere	2023	2022	2021	2020
Uomini (n.)	252	238	197	188
Donne (n.)	86	78	64	56
Entrate e Uscite	**2023**	**2022**	**2021**	**01/01/2020-31/12/2020**
totali	327	298	253	238
Assunti dal mercato (n.)	44	31	40	25
di cui laureati (n.)	23	14	26	17
di cui diplomati (n.)	21	17	14	8
di cui donne (n.)	11	11	14	5
di cui uomini (n.)	33	20	26	20
Tasso di assunzione (%) (*)	16%	15%	16%	11%
Tasso di assunzione <30 anni (%) (**)	48%	54%	53%	48%
Tasso di assunzione tra 30 e 49 anni (%)(**)	52%	42%	45%	40%
Tasso di assunzione >50 anni (%)(**)	0%	4%	3%	12%
Percentuale di laureati assunti (%)	54%	54%	65%	68%
Uscite nell'anno (n.)	28	25	21	18

Tasso di uscita (turnover negativo) (%)	9%	8%	8%	8%
Tasso di uscita volontario (%)	8%	8%	8%	8%
Turnover positivo (%)	16%	15%	16%	11%
Turnover complessivo (%)	24%	23%	24%	18%

(*) Tasso di assunzione = (assunti dal mercato/organico medio*100)

(**) Tasso di assunzione per fascia di età = (entrate dal mercato nella fascia di età/numero totale dipendenti nella fascia di età corrispondente al 31/12*100).

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

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO					
Target	**KPI**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Welfare aziendale	Garantire Bonus attivo per l'importo di € 1200 per tutti i dipendenti	338 dipendenti tutti con bonus attivo	302 dipendenti tutti con bonus attivo	260 dipendenti tutti con bonus attivo	243 dipendenti tutti con bonus attivo
	Incrementare il numero dei dipendenti che ha aderito alla conversione del premio di risultato al welfare	133	98	79	73
Progetto Graphene	Mantenere almeno 4 ore/persona per il corso Graphene	media 5 ore a partecipante (256 partecipanti)	4 ore media a persona (238 partecipanti)	4 ore media a persona (70 partecipanti)	media 6 ore a persona (458 i partecipanti)
	Svolgere corsi per il benessere psicofisci personale: Ore di formazione erogate del corso Graphene	1.319	958	280	2.780
	Analisi del dato relativo al benessere psicofisico e relazione e alla gestione dello stress da survey Listen	analisi in corso	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata	survey non ancora effettuata
Progetto Listen	Garantire diffusione della survey Listen ogni 2 anni	confermata	confermata	confermata	confermata

Durante l'anno 2023 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 esterno all'azienda ha provveduto ad effettuare sopralluoghi alle sedi di Sesto Fiorentino, Grosseto, Roma, Verona, Milano, Mestre e Matera sia per verificare il continuo rispetto della vigente normativa, che per confrontarsi con i dipendenti sulle tematiche legate alla sicurezza ed igiene dei locali.

IL WELFARE AZIENDALE DI TERRANOVA

(GRI 403-9)

Infortuni sul lavoro	2023	2022	2021	2020	2018/2019
Numero di infortuni sul lavoro	1	2	2	0	2
Numero di ore lavorate	553.073	501.503	447.670	0	376.310
Tasso (x 200.000)	0,36161592	0,79760241	0,89351531	0	1,06295342
Tasso (x 1.000.000)	1,80807958	3,98801204	4,46757656	0	5,31476708

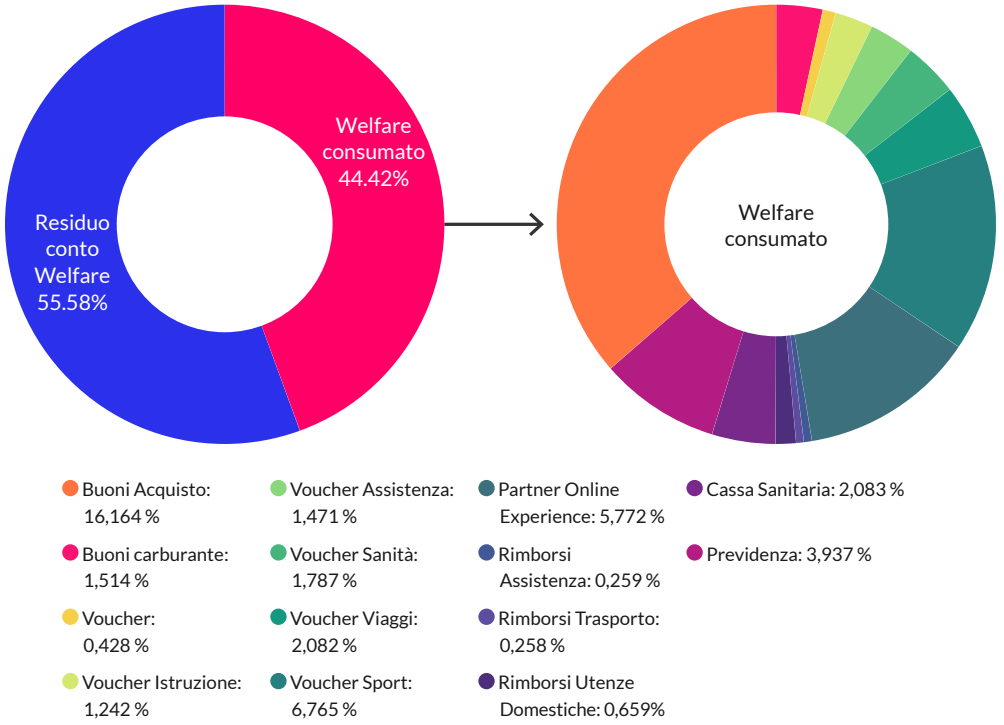
IL WELFARE AZIENDALE DI TERRANOVA

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 2023 l'utilizzo del bonus è stato il seguente:

Report Piano 2023



PROGETTI A TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

(GRI 403-6)

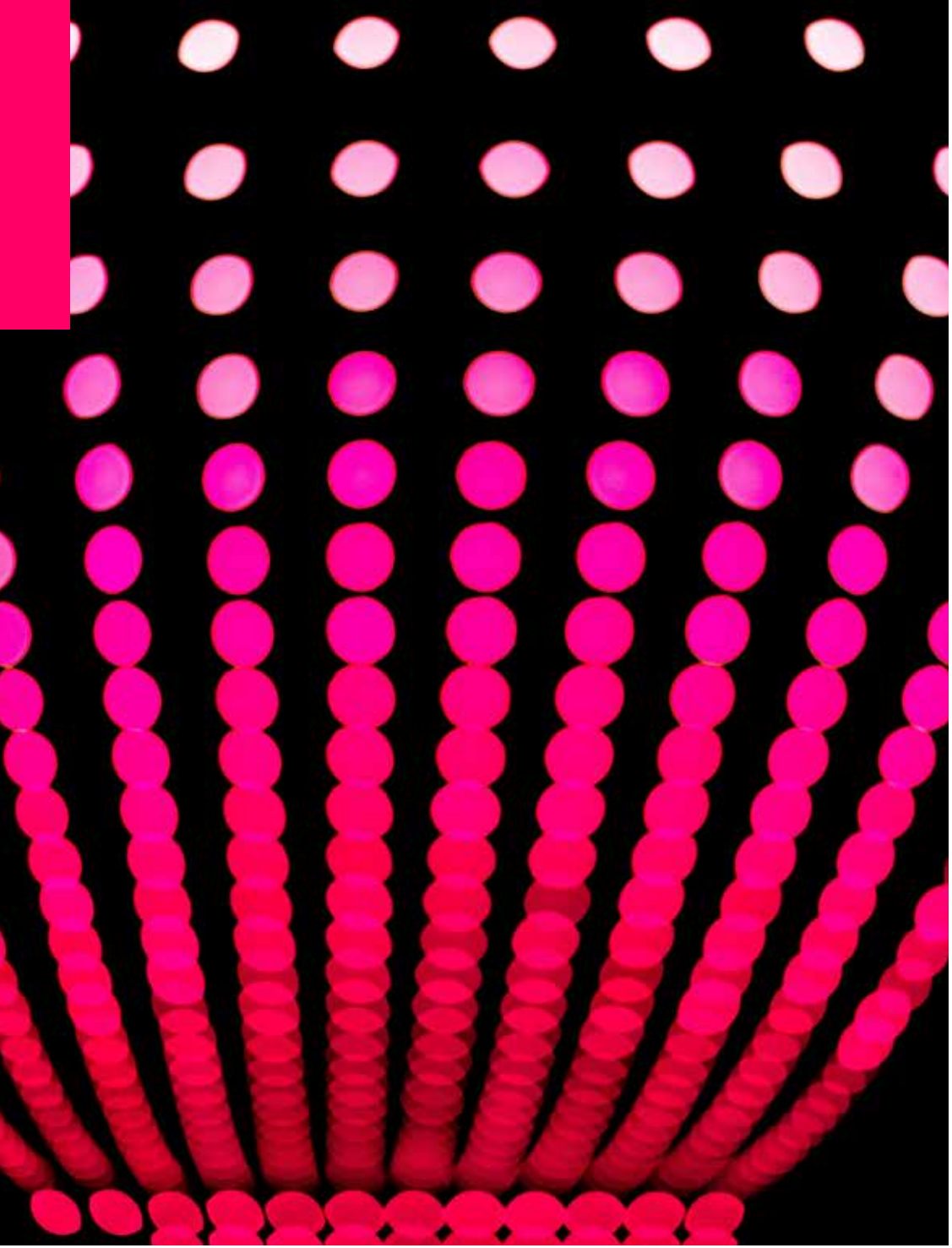
Terranova ha attivato dal 2018 il **Progetto Graphene**, un percorso di formazione rivolto a tutti i collaboratori con l'obiettivo di fornire degli strumenti per aumentare il livello di benessere personale migliorando la propria condizione psicofisica e la valorizzazione del concetto della cura di sé.

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

visualizza la tabella Sviluppo e tutela del capitale umano

Terranova nell'ultimo anno, in linea con gli esercizi passati, ha registrato un aumento medio del tasso di assunzione, grazie alla sua crescita. Nel 2023 sono stati effettuati più di 470 colloqui, finalizzati ad un inserimento di 44 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 un'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)

visualizza la tabella Sviluppo e tutela del capitale umano

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'Academy interna. L'obiettivo è di creare dei percorsi di formazione specifici per ogni ruolo e declinati sulla singola persona. I curriculum 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'Academy 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	2023	2022	2021	2020	07-2019/12-2019	2018/2019
Ore di formazione Totali (n)	15.416	16.253	8.624	7.695	1.544	6.840
Partecipazioni (n.)	1.996	1.758	1.253	986	207	1.017
Ore di formazione medie per dipendente (n.)	47	55	36	32	7	31
Ore di formazione Dirigenti (n.)	179	216	46	12	41	164
Ore di formazione Quadri (n.)	796	456	47	170	55	168
Ore di formazione Impiegati (n.)	14.441	15.581	8.523	7.519	1.448	6.484
Ore di formazione medie uomini (n.)	49	52	35	34	7	32
Ore di formazione medie donne (n.)	42	52	30	26	5	27
Ore medie di formazione dirigenti (n.)	35	43	15	4	14	55
Ore medie di formazione quadri (n.)	42	46	8	24	8	24
Ore medie di formazione impiegati (n.)	48	53	33	33	7	31
Ore di formazione per salute, sicurezza e ambiente (n.)	902	1.451	586	294	172	903
Partecipazioni per salute, sicurezza e ambiente (n.)	165	208	156	101	34	144

Esistono inoltre percorsi extracurriculari 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, tutt'ora in vigore, 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.

CRESCITA PROFESSIONALE

(GRI 404-3)

visualizza la tabella Sviluppo e tutela del capitale umano

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.

NEL DETTAGLIO:	2023	2022	2021	2020	01-2020/6-2020	07-2019/12-2019
Uomini (%) valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	74%	74%	77%	78%	78%	78%
Donne (%) valutate periodicamente per performance e sviluppo professionale	26%	26%	23%	22%	22%	22%
Dirigenti (%) valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Quadri (%) valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	5%	3%	3%	3%	3%	3%
Impiegati (%) valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	94%	96%	96%	96%	96%	96%
Dipendenti valutati periodicamente per performance e sviluppo professionale	100%	100%	100%	100%	ND	100%
schede valutative completate con le osservazioni del valutato (n.)	90%	90%	90%	ND	ND	ND
tempo dedicato alla restituzione delle informazioni (h.) 1,5H a persona	1.568	1.460	1.163	ND	ND	ND
numero di schede di progetto per gli assunti dopo 12 mesi(%)	98%	98%	97%	ND	ND	ND

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 remote, 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 riacutizzarsi dell'emergenza sanitaria l'inizio è stato posticipato al secondo trimestre del 2022. Il Progetto è entrato a regime nel terzo trimestre del 2022.

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**	**2023**	**2022**	**2021**	**2020**
Sostenere un progetto all'interno delle attività condotte da Dynamo Camp	Garantire il finanziamento di un progetto	Finanziato progetto Dynamo Photolab	Finanziato progetto Dynamo Studios	Finanziato progetto Dynamo Studios	Finanziato progetto Dynamo Studios
Sostenere le attività di LIFC Toscana	Finanziamento di una borsa di studio per attività sulla Fibrosi Cistica presso Ospedale Pediatrico Meyer	Finanziato progetto ENRICH	Finanziata una Borsa di studio annuale	Finanziata una Borsa di studio annuale	Finanziata una Borsa di studio annuale
Incentivare attività di volontariato	Incentivare attività di volontariato	campagna interna di diffusione e conoscenza delle realtà che supportiamo	Analisi delle opportunità in corso	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
bonus dedicati alla famiglia	Garantire tutti i bonus dedicati alla famiglia per i prossimi 5 anni	confermati	confermati	confermati	confermati
Bonus matrimonio	Numero bonus "matrimonio" erogati	8	3	3	3
Bonus nascita	Numero bonus "nascita figlio "erogati	12	13	8	13
Bonus Diploma con votazione 90 su 100	Numero bonus "Diploma figlio" erogati	1	-	nessuno	-
Bonus Laurea con votazione superiore o pari a 110 su 110	Numero bonus "laurea figlio" erogati	1	1	nessuno	-
Referal bonus	Attivare almeno un referal bonus annualmente	12	1	4	Referal bonus non ancora attivo
Progetto Evo	Numero dipendenti aderenti al progetto	276	293	278	Progetto EVO non ancora attivo

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 PHOTOLAB 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 oncoematologie, 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 Dynamo Off Camp

in diversecittà italiane. 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, e dopo aver sostenuto per 3 anni il progetto Dynamo Studios, attività che con l'assistenza di registi e staff qualificato, riunisce progetti di fotografia, erealizzazione di video e cortometraggi, durante il 2023 abbiamo deciso di sostener eun nuovo progetto fortemente voluto dai ragazzi presenti al Camp: Dynamo PhotoLab.

Dynamo PhotoLab è un laboratorio di fotografia rivolto principalmente ai ragazzi e ragazze delle sessioni Soli camper adolcescenti, con un'etàò compresa tra i 14 e i 17 anni, senza genitori. Con l'assistenza di fotografi esperti e staff Dynamo, i ragazzi scelgono i soggetti, scattano le fotografie e sviluppano le immagini dando spazio alla fantasia ed anche raccontando le proprie emozioni attraverso la macchina fotografica.

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 sociosanitaria 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

LIFC Toscana nasce nel 1985 per ascoltare e dare voce alle esigenze di

famiglie e pazienti affetti da fibrosi cistica, con l'obbiettivo di essere punto di riferimento per tutti loro, per gli operatori socio-sanitari e per tutti quelli che sono coinvolti attivamente nella sua missione.

LIFC Toscana interviene su tutti gli aspetti della malattia, in una visione di insieme che tutela i diritti delle persone affette da fibrosi e svolge le più diverse attività di sostegno: dà supporto diretto alla persona per migliorare la qualità di vita e delle cure, senza mai mancare nella promozione e finanziamento della ricerca scientifica.

In qualità di Associazione regionale coordina le attività a carattere territoriale, come le iniziative dei comitati e la gestione dei volontari. Sostiene il malato e la sua famiglia sin dalla diagnosi con l'avvio delle pratiche sociali e il sostegno morale, cercando quotidianamente di occuparsi del paziente e della famiglia a 360°.

"La nostra vera forza sono le persone, e la loro volontà di stare insieme e darsi supporto reciproco, con quel tocco di leggerezza che rende tutto più facile." Questa la mission di LIFC Toscana.

Purtroppo la fibrosi cistica è una malattia cronica che colpisce principalmente polmoni e apparato digestivo, per la quale ancora non esiste una cura e i numeri non sono incoraggianti: in Italia una persona su 250 è portatore sano, e una su 2500 malata, con un'aspettativa di vita media di 40 anni. Per questo la ricerca è fondamentale, e LIFC Toscana si impegna giornalmente nel supporto della ricerca scientifica e clinica, per migliorare le condizioni di vita e delle terapie, perseguendo il percorso per l'individuazione di una cura definitiva.

In quest'ottica, Terranova ha deciso di finanziare i progetti della Fondazione in ricordo di un nostro dipendente, Gianluca Masi, prematuramente scomparso a causa della malattia.

In particolare è stato possibile partecipare al finanziamento di un progetto europeo, il "PROGETTO ENRICH", che grazie all'acquisto di un nuovo macchinario all'avanguardia mira allo studio degli effetti di una nuova terapia farmacologica per il rallentmento della malattia.

Sono state inoltre acquistate apparecchiature di uso quotidiano per i centri specializzati nel supporto a pazienti malati , di Firenze, Livorno e Grosseto.

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

IN FRIGO VERITAS

In Frigo Veritas è un progetto di inclusione lavorativa pensato per ragazzi e giovani adulti con disturbo dello spettro autistico. L'organizzazione si concentra infatti sul creare occupazione, attraverso laboratori di produzione, e conseguente vendita, di oggettistica (principalmente calamite, tazze e spillette). I laboratori comprendono una parte di avviamento al lavoro e tirocini formativi, con lo scopo di formare i ragazzi e poterli assumere.

Quando abbiamo conosciuto In Frigo Veritas nel 2022 siamo immediatamente rimasti colpiti dal loro operato, decidendo quindi di intraprendere con loro un percorso di collaborazione. Da quel momento ci siamo rivolti a loro per la produzione della maggior parte dei nostri gadget.

A riconoscimento di questa collaborazione, nel 2022 i ragazzi di In Frigo Veritas ci hanno invitato alla cerimonia di consegna di una targa, che ha ritirato il nostro CEO Alessandro Vistoli.

Nel 2023 abbiamo commissionato a In Frigo Veritas la realizzazione di:

- 661 apribottiglie
- 770 calamite
- 442 spille
- 115 tazze
- 400 tazzine

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 per il dipendente che contrae matrimonio
- Bonus di € 150 per la nascita di ogni figlio
- Bonus di € 300 al raggiungimento del Diploma di un figlio di dipendente, con votazione superiore a 90 su 100
- Bonus € 500 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, a partire dal 2022 si è impegnata 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. Nel corso del 2023 sono stati erogati 12 bonus genitorialità.

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 tutta 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 e 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:

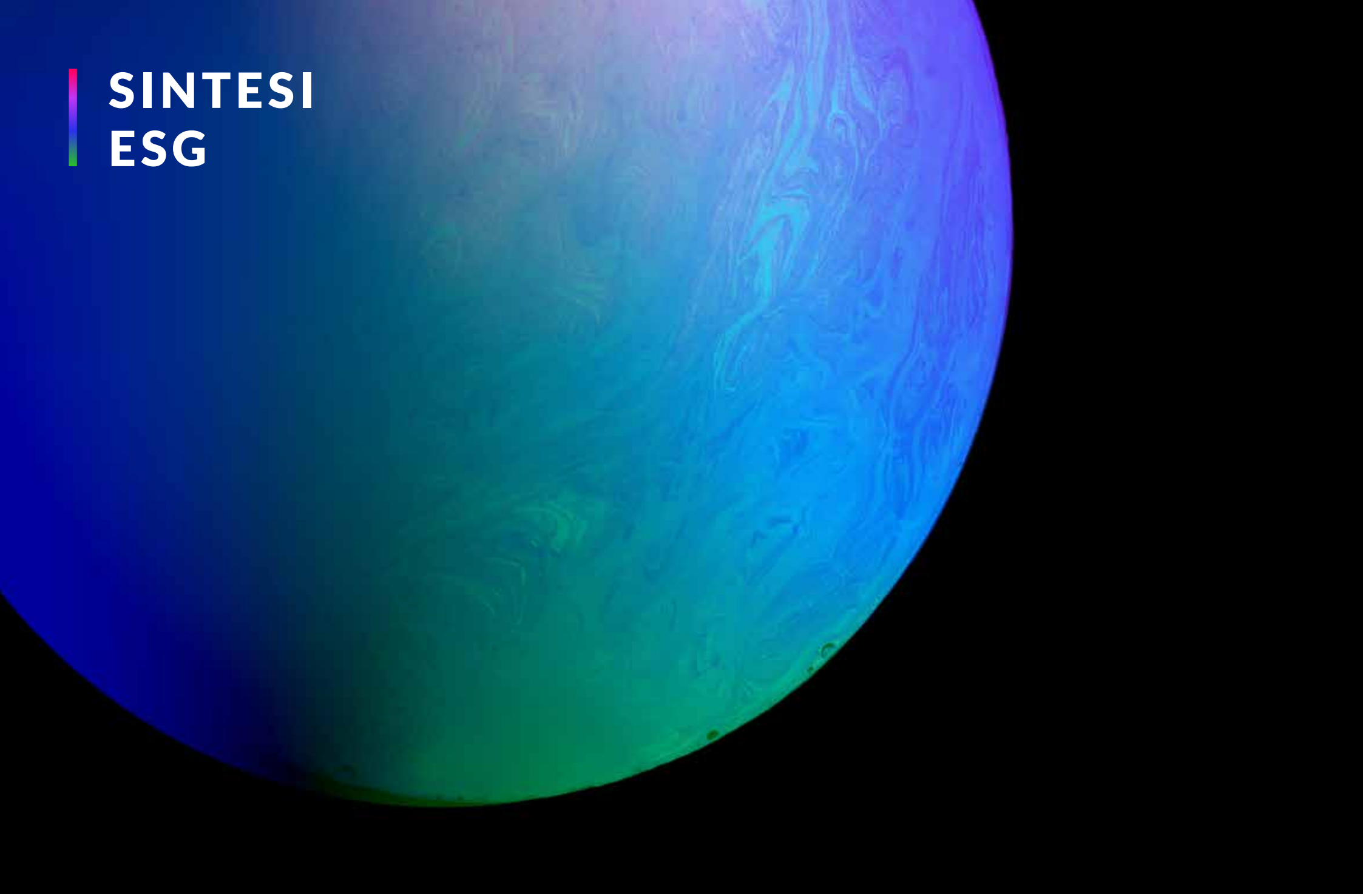
- Salute e sicurezza dei clienti
- Marketing ed etichettatura
- Privacy dei clienti
- Compliance socioeconomica

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



obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI AMBIENTALI

work in progress

SMART CITY E INNOVAZIONE

	2023	2022	2021	2020
Garantire investimenti in Ricerca e Sviluppo con incremento annuo di almeno il 10%	21,44%	23%	20,46%	20,38% ** ** dato normalizzato per adeguamento Bilancio economico
Attivare una partnership strategica (una ogni anno)	4 partnership	2 partnership	1 partnership	1 partnership
Effettuare almeno due sponsorhip eventi (ogni anno)	14 eventi	9 eventi	4 eventi	3 eventi
Attivazione di almeno 3 nuovi clienti (ogni anno)	60 nuovi clienti	22 nuovi clienti	14 nuovi clienti	11 nuovi clienti

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI AMBIENTALI

work in progress

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

	2023	2022	2021	2020
Monitoraggio impatto emissioni CO_2	210.060 kg	148.726,35 Kg	58.290,33 Kg	43.496,78 Kg
Introduzione Parco Auto aziendale full electric (entro 2030)	5,83% della flotta aziendale	6,1% della flotta aziendale	10% della flotta aziendale	10% della flotta aziendale
Acquistare Energia rinnovabile certificata al 100 % per tutte le sedi	100%	100%	46%	46%
Introduzione a regime della Green Travel Policy entro il 2021	Green Travel Policy a regime	Green Travel Policy a regime	Introduzione Green Travel Policy dal 13/09/2021	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI AMBIENTALI

work in progress

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZAAMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

	2023	2022	2021	2020
Monitoraggio degli impatti della CO_2 sulle trasferte	Non è stato possibile valorizzare il dato	CO_2 emessa 148,72635 t Valore emissione medio CO_2 per trasferta (KPI annuale): 45,48 Kg	CO_2 emessa 58290,3255 t Valore emissione medio CO_2 per trasferta (KPI):106,18	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile
Monitoraggio emissioni risparmiate con avvio Smart working	Non è stato possibile valorizzare il dato	Non è stato possibile valorizzare il dato	171 t	159 t
Garantire acquisto frutta km 0	A regime dal 1/1/2023	Firmati nel corso dell'anno gli accordi per la ripresa del progetto a partire da gennaio 2023	Sospeso nel 2021 causa pandemia	Sospeso nel 2020 causa pandemia
Monitoraggio totale alberi piantati con treedom (almeno 500 alberi anno)	1819 alberi	1319 alberi	819 alberi	319 alberi

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI AMBIENTALI

work in progress

DIFFUSIONE E CONSAPEVOLEZZAAMBIENTALE SUPPORTATA DA TECNOLOGIE INNOVATIVE

	2023	2022	2021	2020
Compensazione CO_2 emessa tramite Treedom	404 tonnellate di CO_2 compensata	266 tonnellate di CO_2 compensata	154 tonnellate di CO_2 compensata	58 tonnellate di CO_2 compensata
Monitoraggio consegna Kit Pranzo a tutti i dipendenti	100%	100%	100%	100%
Eliminazione plastica in tutte le sedi e garantire l'acquisto di elementi in materiali alternativi, sostenibili	Dichiarazione d'intento Non monitorabile	Dichiarazione d'intento Non monitorabile	Dichiarazione d'intento Non monitorabile	Dichiarazione d'intento Non monitorabile

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

	2023	2022	2021	2020
Effetturare colloqui di selezione strutturati - obiettivo copertura 100%	483 (100%) ✓	463 (100%) ✓	385 (100%) ✓	229 (100%) ✓
Effetturare test ai colloquiati - obiettivo copertura 100%	426 (89%) ⧖	400 (87%) ⧖	327 (85%) ⧖	190 (83%) ⧖
Compilare Schede di valutazione per la selezione - copertura 100%	478 (100%) ✓	463 (100%) ✓	385 (100%) ✓	229 (100%) ✓
Aumento del tempo dedicato all'onboarding assessment del 10% entro 2023	212 ore ✓	99 ore ✓	111 ore ✓	84 ore ⧖

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

	2023	2022	2021	2020
Aumento del tempo per "Onboarding assessment" alla qualificazione dei candidati del 30% (entro 2023)	32 ore	21 ore	36 ore	15 ore
Aumento dei progetti di alternanza scuola lavoro del 25% (entro 2025)	4 progetti in corso	2 progetti in corso	2 progetti in corso	3 progetti
Aumento del 50% degli Stage curriculari e non per studenti di scuole superiori e università (entro 2023)	17 stage attivati	10 stage attivati	6 progetti in essere	1
Incremento Curriculum training di ruolo contenuti per ruolo dal 60% al 100% entro il 2023	90%	90%	80%	Non ancora introdotti

3 SALUTE E BENESSERE

5 PARITÀ DI GENERE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

	2023	2022	2021	2020
Monitoraggio numero corsi attivati sul cv training	100%	100%	100%	Non ancora introdotti
Numero Persone che hanno partecipato ai corsi sul cv training - Obiettivo: aumento partecipazione al 90% della popolazione al 25% dei corsi	100%	100%	100%	Non ancora introdotti
Attivazione di almeno 4 ore a persona di corsi "graphene"	media di 5 ore a partecipante (256 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (238 partecipanti)	media 4 ore a partecipante (70 partecipanti)	media 6 ore a partecipante (458 partecipanti)
Monitoraggio sul totale delle ore erogate corsi Graphene	1319	958	280	2780

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

	2023	2022	2021	2020
Incrementare il valore "salute fisica" nella survey Listen del 5% (entro il 2025)	69%	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata	Dichiarazione di intento non monitorabile
Garantire il 25% delle ore di formazione in percorsi di formazione specializzata agli high potential	3	3	3	non ancora introdotti
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	2	1	2
Incremento corsi di coaching e teamcoaching di 8 ore/anno per ogni top manager	15 ore	37,5 ore	4 ore	4 ore

3 SALUTE E BENESSERE

5 PARITÀ DI GENERE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

	2023	2022	2021	2020
Incremento di 12 ore di coaching e teamcoaching entro 2023	931 ore totali	1725 ore totali	Non effettuate	Dichiarazione di intento non monitorabile
Confermare il modello di performance appraisal con valutazione quadrimestrale	100%	100%	100%	100%
Avere almeno il 90% delle schede valutative completate con le osservazioni del valutato	90%	90%	90%	90%
Dedicare almeno 4 ore annue per la restituzione delle informazioni al valutato	1567,5 (h 4,64 a persona)	1459,5 (h 1.5 a persona)	1163 (h 1.5 a persona)	1092 (h 1.5 a persona)

3 SALUTE E BENESSERE

5 PARITÀ DI GENERE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SVILUPPO E TUTELA DEL CAPITALE UMANO

Implementare per tutti i neo-assunti della scheda progetto, con l'individuazione del disegno di sviluppo professionale su un orizzonte triennale.	**98%**	**98%**	**97%**	Non ancora introdotti
	2023	**2022**	**2021**	**2020**
Aumentare del 10% il valore che indica il rapporto tra vita privata e lavorativa	**62%**	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata
	2023 ✓	**2022**	**2021**	**2020**
Garantire con la survey Listen l'analisi dei bisogni per il Progetto Graphene ogni 24 mesi	Survey effettuata nel 2023	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata
	2023 ✓	**2022**	**2021**	**2020**

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

	2023	2022	2021	2020
Garantire il finanziamento di un progetto per la realizzazione di un Laboratorio Video	Dynamo Camp Finanziato progetto Dynamo Photolab	Dynamo Camp Finanziato progetto Dynamo Studios	Dynamo Camp Finanziato progetto Dynamo Studios	Dynamo Camp Finanziato progetto Dynamo Studios
Finanziamento di una borsa di studio per attività sulla Fibrosi Cistica presso Ospedale Pediatrico Meyer	Lega Italiana Fibrosi Cistica Toscana Finanziato progetto ENRICH	Finanzianta una Borsa di studio annuale	Finanzianta una Borsa di studio annuale	Finanzianta una Borsa di studio annuale
Incentivare attività di volontariato	Campagna interna di diffusione E conoscenza delle realtà che supportiamo	Analisi delle opportunità in corso	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
Garantire tutti i bonus dedicati alla famiglia per i prossimi 5 anni	confermati	confermati	confermati	confermati

5 PARITÀ DI GENERE

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

	2023	2022	2021	2020
Numero bonus "matrimonio" erogati	8	3	3	3
Numero bonus "nascita figlio"erogati	12	13	8	13
Numero bonus "Diploma figlio" erogati	1	Nessuno	Nessuno	Nessuno
Numero bonus "laurea figlio" erogati	1	1	Nessuno	Nessuno

5 PARITÀ DI GENERE

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

	2023	2022	2021	2020
Attivare almeno un referal bonus annualmente	12	1	4	Referal bonus non ancora attivo
Numero dipendenti aderenti al progetto	276	293	278	Progetto EVO non ancora attivo

5 PARITÀ DI GENERE

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

	2023	2022	2021	2020
Analisi del dato relativo al benessere psicofisico e relazione e alla gestione dello stress da survey Listen	Analisi in corso	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata	Survey non ancora effettuata
Garantire diffusione della survey Listen ogni 2 anni	confermata	confermata	confermata	confermata

3 SALUTE E BENESSERE

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI SOCIALI

work in progress

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

	2023	2022	2021	2020
Garantire Bonus attivo per l'importo di € 1200 per tutti i dipendenti	338 dipendenti tutti con bonus attivo	302 dipendenti tutti con bonus attivo	260 dipendenti tutti con bonus attivo	243 dipendenti tutti con bonus attivo
Incrementare il numero dei dipendenti che ha aderito alla conversione del premio di risultato al welfare	133	98	79	73
Mantenere almeno 4 ore/persona per il corso Graphene	5 ore media a persona (256 partecipanti)	4 ore media a persona (238 partecipanti)	4 ore media a persona (70 partecipanti)	6 ore media a persona (458 partecipanti)
Svolgere corsi per il benesere psicofisci personale: Ore di formazione erogate del corso Graphene	1319	958	280	2780

3 SALUTE E BENESSERE

PERFORMANCE ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Garantire la crescita del fatturato del 10% (ogni anno)	7% 2023	9% 2022	2% 2021	19%* 2020 *dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico
Garantire investimenti R&S di almeno il 20% sui costi (ogni anno)	21,44% 2023	22%* 2022	24% 2021	22%* 2020 *dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico
Garantire una generazione di cassa oltre il 70% dell'EBITDA	94% 2023	61% 2022	54% 2021	99%* 2020 *dato normalizzato per adeguamento al Bilancio economico
Introduzione di almeno due KPI riferiti agli SDGs nelle schede di valutazione entro il 2022	In corso 2023	In corso 2022	In corso 2021	Dichiarazione d'intento per il 2020 non monitorabile 2020

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

obiettivo raggiunto

ESG SCORECARD - TEMI GOVERNANCE

work in progress

INTERNAZIONALIZZAZIONE

	2023	2022	2021	2020
Attivare una nuova fornitura all'estero per città sostenibili (una ogni anno)	5 Progetti avviati	2 Progetti avviati	2 Progetti avviati	1 Progetto avviato
Attivazione di una nuova partnership all'estero (una ogni anno)	4 Partnership avviate	1 Partnership avviata	1 Partnership avviata	1 Partnership avviata
Effettuare sponsorship, presenza o workshop a eventi internzionali nella misura di almeno uno all'anno	Partecipazione a 4 eventi	Partecipazione a 3 eventi	Partecipazione a 2 eventi	Partecipazione a 3 eventi

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

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**	GRI 401: Occupazione	azienda	
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		

AREA	TEMA MATERIALE	GRI/VOCE	INTERNO	ESTERNO
E	**Non considerati**	203: Impatti economici Indiretti		
S	**Non considerati**	GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione		
S	**Non considerati**	Qualità e sviluppo dei servizi		
S	**Non considerati**	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti		
E	**Non considerati**	205: Anticorruzione		
E	**Non considerati**	Trasparenza della gestione		
A	**Non considerati**	GRI 307: Compliance ambientale		
A	**Non considerati**	GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori		
S	**Non considerati**	Rapporti con le autorità di regolazione		
E	**Non considerati**	Gestione governo societario		
S	**Non considerati**	GRI 419: Compliance socioeconomica		

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
GRI 2 GENERAL DISCLOSURE			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
2-1	Nome dell'organizzazione	Copertina; pag. 25	
2-6	Attività, marchi e servizi	pag. 25-27: pag. 29	
2-1	Luogo della sede principale	pag. 29	
2-1	Luogo delle attività	pag. 29	
2-1	Proprietà e forma giuridica	pag. 29	
2-6; 2-1	Mercati serviti	pag. 29-30	
2-6; 2-7	Dimensione dell'organizzazione	pag. 29	
2-7; 2-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	pag. 31	
2-6	Catena di fornitura	pag. 37-38	
2-6	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	pag. 11; pag. 25-27	
2-23	Principio di precauzione	pag. 31	
2-28	Adesione ad associazioni	pag. 31	
STRATEGIA			
2-22	Dichiarazione di un alto Dirigente	pag. 3-4	
ETICA E INTEGRITÀ			
2-23	Valori, principi, standard e norme di comportamento	pag. 5-7	
2-26	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche		omissis
2-9	Struttura della governance	pag. 33-39	
2-13	Delega dell'autorità	pag. 33-39	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
2-13	responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali e sociali	pag. 33-39	
2-12	Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali e sociali	pag. 41	
2-9	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	pag. 33-39	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	pag. 33-39	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	pag. 33-39	
2-15	Conflitti di interessi	pag. 33-39	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie	pag. 33-39	
2-17	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	pag. 33-39	
2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	pag. 33-39	
2-12	identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	pag. 33-39	
2-12	Efficacia dei processi di gestione del rischio	pag. 33-39	
2-12	Riesame dei temi economici , ambientali e sociali	pag. 33-39	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	pag. 33-39	
2-16	Comunicare le criticità	pag. 33-39	
2-16	Natura e numero totale delle criticità	pag. 33-39	
2-19	Politiche retributive	pag. 33-39	
2-20	Processo per determinare la retribuzione	pag. 33-39	
2-20	Coinvolgimento degli stakeholder nella retribuzione	pag. 33-39	
2-21	Tasso della retribuzione totale annua	pag. 33-39	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
2-21	Percentuale di aumento del tasso della retribuzione totale annua	pag. 33-39	
	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Elenco dei gruppi di stakeholder	pag. 40	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 40	
2-29	Individuazione e selezione degli stakeholder	pag. 40	
2-29	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	pag. 40	
	PRATICHE DI RENDICONTAZIONE		
2-2	Soggetti inclusi nel Bilancio consolidato	pag. 11	
3-1	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	pag. 11-13	
3-2	Elenco dei temi materiali	pag. 15; pag. 16-24	
2-4	Revisione delle informazioni	pag. 11	
3-2	Modifiche nella rendicontazione	pag. 11-13	
2-3	Periodo di rendicontazione	pag. 11	
2-3	Periodicità della rendicontazione	pag. 11	
2-3	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	pag. 117	
	MATERIAL TOPICS		
GRI 3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	pag. 11-13	
GRI 3-2	Lista dei temi materiali	pag. 15	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
TEMI ECONOMICI			
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 43	
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	pag. 43-44	
GRI 201-2	Implicazioni finanziare e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	pag. 43-44	
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	pag. 45-46	
GRI 203 IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 43	
GRI 203-2	Impatti economici indiretti significativi	pag. 47	
GRI 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 12-13; pag. 43	
GRI 204-1	Proporzioni di spesa verso fornitori locali	pag. 47	
GRI 205 - ANTICORRUZIONE			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 43	
GRI 205-1	Operazioni valutate per i rischi collegati alla corruzione	pag. 48-50	
GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pag. 48-50	
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	pag. 48-50	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
TEMI AMBIENTALI			
GRI 302 - ENERGIA			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 54-55; pag. 63-64	
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pag. 54-71	
GRI 302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	pag. 54-71	
GRI -302-3	Intensità energetica	pag. 54-71	
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	pag. 54-71	
GRI 302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	pag. 54-71	
GRI 305 - EMISSIONI			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 54-55; pag. 63-64	
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 54-71	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 54-71	
GRI 305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	pag. 54-71	
GRI 305-4	Intensità delle emissioni di GHG	pag. 54-71	
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	pag. 54-71	
GRI 305-6	Emissione di sostenza dannose per ozono (ODS - ozone-depketing substances)	pag. 54-71	
GRI 305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi si zolfo (SOx), e altre emissioni significative	pag. 54-71	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
TEMI SOCIALI			
GRI 401- OCCUPAZIONE			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 75-76	
GRI 401- 1	Nuove assunzioni e turn-over	pag. 77-80	
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 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 trattato
GRI 403- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 81-82	
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 83-84	
GRI 403-2	identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pag. 83-84	
GRI 403-3	Servizi di medicina sul lavoro	pag. 83-84	
GRI 403-4	partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 83-84	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag. 83-84	
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pag. 83-84	
GRI 403-7	Prvenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pag. 83-84	
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 83-84	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	DOCUMENTO E PAG. DI RIFERIMENTO	NOTE/OMISSIS
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	pag. 83-84	
GRI 403-10	malattie professionali		omissis
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 81-82	
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	pag. 86-90	
GRI 404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	pag. 86-90	
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	pag. 86-90	
GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 91	
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pag. 91-97	
GRI 405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		omissis
GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 98	
GRI 416-1	valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	pag. 98	
GRI 416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	pag. 98	
GRI 419 - COMPLIANCE SOCIOECONOMICA			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 11-13; pag. 98	
GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	pag. 98	

Per ogni informazione o approfondimento riguardante il nostro Bilancio di Sostenibilità contattare la Communication & Sustainability Manager alippi@terranovasoftware.eu