

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ' 2024

ESG



Luglio 2025

Technis Blu S.p.A.

Autorità di Governo per la Sostenibilità

Sommario

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
2	STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITÀ	6
2.1	Comunicazione della Governance e Visione dell'Organizzazione.....	6
2.2	Mission dell'organizzazione per la Sostenibilità	9
2.2.1	Sostenibilità ambientale	9
2.2.2	Sostenibilità sociale	9
2.2.3	Sostenibilità economica.....	10
3	NOTA METODOLOGICA.....	11
3.1	Finalità, struttura e riferimenti normativi della rendicontazione della Sostenibilità	11
3.2	Metodologia e standard utilizzati	11
3.2.1	Obiettivi, metodologia e programmi rilevanti per la sostenibilità	11
3.2.2	Standard utilizzati.....	12
4	TECHNIS BLU: LA NOSTRA IDENTITÀ, LA NOSTRA STORIA	14
4.1	La Società	14
4.2	Analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera	14
4.3	Informazione sull'organizzazione e sulle attività	15
4.3.1	La Storia.....	16
4.3.2	La Sede	17
4.3.3	La nostra offerta	17
5	INFORMATIVA SU EVENTI ECCEZIONALI DEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE	20
6	LA GOVERNANCE.....	22
6.1	Struttura	24
6.2	Strategia e modello di business.....	25
6.3	Cultura, politica e obiettivi dell'Organizzazione	27
6.3.1	Legalità, trasparenza, etica ed integrità	27
6.3.2	Rating di legalità	30
6.3.3	Anticorruzione.....	30
6.3.4	Privacy e Sicurezza delle Informazioni.....	32
6.4	Descrizione dei processi di Governance della sostenibilità	33
6.4.1	Metodologia nomine Autorità di Governo	34
6.4.2	Organo di Governo	35
6.4.3	Autorità di Governo – Responsabilità	35

6.4.4	Metodo di valutazione OdG	36
6.4.5	Due diligence sulla sostenibilità	36
6.5	Creazione e distribuzione del valore economico.....	37
6.5.1	Valore generato	37
6.5.2	Valore redistribuito	38
6.5.3	Gestione Responsabile dei Fornitori	39
6.6	Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni.....	40
6.6.1	Decisioni della Technis Blu	41
6.6.2	Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI).....	42
6.6.3	Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa	42
6.6.4	I rischi e opportunità del Sistema di Gestione della Sostenibilità	42
6.6.5	Tipologia di rischi trattati e valutati.....	43
6.6.6	Obiettivi e programmi rilevanti per la sostenibilità	45
6.6.7	Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione.....	46
7	MATERIALITA'	47
7.1	Identificazione degli Stakeholder.....	47
7.1.1	Mappatura	47
7.1.2	Esigenze e aspettative e rapporti con la catena del valore.....	48
7.2	Analisi e matrice di materialità	51
7.2.1	Descrizione del processo per analisi materialità	51
7.2.2	Analisi della materialità per l'Organizzazione	53
7.2.3	Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi	55
8	RELAZIONE CON LA COMUNITÀ	56
8.1	La gestione consapevole del business.....	56
8.2	KPI e prestazioni ambientali, sociali e governance.....	56
8.2.1	Tabella di raccordo KPI e ESRS	56
8.3	Technis Blu e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU ...	61
8.4	Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, i consumatori e gli utenti finali	68
8.4.1	La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction	69
8.5	Relazione e coinvolgimento della comunità	69
8.5.1	Iniziative Social	71
8.6	Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione	76
8.7	Sostenibilità Digitale.....	77
9	LE PERSONE	79
9.1	Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone	79

9.1.1	Il principio di collaborazione per merito	80
9.2	Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione.....	81
9.2.1	Profilo dei dipendenti dell'Azienda	81
9.3	Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore.....	84
9.4	Politica retributiva	85
9.4.1	Remunerazione	86
9.5	Condizioni di lavoro e vita familiare	87
9.6	Codice di Autodisciplina per le Imprese a favore della maternità	88
9.7	Diversità ed inclusione.....	89
9.7.1	Parità di genere ed inclusione (politica, strategia e misurazione)	89
9.7.2	Gestione della diversity	91
9.8	Sviluppo competenze e cultura per la sostenibilità.....	92
9.9	Welfare, Salute, diritti umani e generazione del benessere	94
10	L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI.....	96
10.1	Politica e obiettivi ambientali dell'Organizzazione.....	96
10.2	Aspetti e impatti ambientali delle attività, prodotti e servizi.....	98
10.3	Utilizzo risorse	100
10.4	Prevenzione inquinamento.....	101
10.5	Politica risorse e obiettivi per l'economia circolare	102
10.6	Conformità legislativa e normativa	103
11	MIGLIORAMENTO E GESTIONE DELLA REPUTAZIONE	105
11.1	Modalità e strategie per la comunicazione della rendicontazione	105
11.2	Miglioramento.....	106
11.3	Riesame degli obiettivi attesi e delle aspettative degli stakeholder.....	108
11.4	Gestione della reputazione e delle eventuali crisi.....	110
12	REFERENZE E LINK UTILI	113

1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Con una nuova grande emozione presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità redatto da una Technis Blu S.p.A. appena uscita dal Gruppo Infordata.

L'emozione è tutta dovuta ad un nuovo e sfidante percorso che noi, Soci di Minoranza, abbiamo deciso di intraprendere, con il prezioso supporto e l'inestimabile comprensione di tutti i nostri dipendenti, clienti e fornitori.

Questo documento, pertanto, rappresenta non solo un resoconto delle nostre attività del 2024 (svolte insieme alla ex Controllante Infordata, che ringraziamo per quanto condiviso negli anni, e, dal 26-09-2024, svolte nel perimetro di Digital Value S.p.A.), ma anche un impegno sostanzioso e concreto verso una gestione futura trasparente e responsabile e che nei prossimi anni ci richiederà non pochi sacrifici, ma che sarà sempre orientata al benessere dell'Azienda e dei suoi Stakeholder.

L'importante e non facile decisione di uscire dal Gruppo Digital Value, a partire da inizio 2025, infatti, poggia sulla necessità di proseguire con il nostro Core Business, SAP convinti del percorso che andremo ad intraprendere ed in continuità con il passato.

In preparazione al closing avvenuto in data 21-05-2025 (evento per mezzo del quale, noi, Soci di Minoranza, siamo diventati gli unici proprietari dell'Azienda), ci siamo prodigati per consolidare e dare continuità a quanto fatto, come motore trainante, nel precedente Gruppo migliorando i nostri processi affinché Technis Blu continui ad essere un'Azienda che fa della Sostenibilità (anche quella Digitale) il suo approccio ed anche il suo propulsore.

Siamo consapevoli che il percorso verso la sostenibilità sia fatto di sfide e opportunità, per Noi e per i Nostri Stakeholder, ma siamo altrettanto certi che attraverso un lavoro di squadra saremo in grado, nel nostro piccolo, di contribuire ad obiettivi di levatura mondiale come gli SDG's.

Fiduciosi dei successi da costruire insieme nel prossimo futuro, grazie per esserci.

Elio, Lucia, Massimo e Paolo

La più grande minaccia al nostro pianeta
è la convinzione che lo salverà qualcun altro.

Robert Swan

2 STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITÀ

2.1 Comunicazione della Governance e Visione dell'Organizzazione

Il tempo scorre veloce e siamo arrivati alla quinta edizione della nostra rendicontazione non finanziaria, le prime due come Technis Blu (artefici dell'iniziativa nel lontano 2020) trascinando poi il Gruppo Infodata nelle successive versioni ed ora, come detto, di nuovo da soli. Siamo in una fase dove gli aspetti relativi ai vari processi sono consolidati e tutte le operazioni ci vedono solidi ed orientati al miglioramento ed adeguamento alle nostre strategie ed alle mutazioni del mercato ed alle nuove esigenze dei nostri stakeholder. In questo momento pensiamo sia l'occasione per condividere le nostre riflessioni, nella massima trasparenza, essendo questo un principio essenziale che guida la nostra azienda in tutte le attività quotidiane, trasparenza ed etica.

All'interno del documento abbiamo riassunto quanto fatto in questi anni per dare una visione completa degli investimenti e dei cambiamenti messi in atto per arrivare ad un ottimo punto che noi identifichiamo sempre come di "partenza" pur sapendo, oggettivamente, di non esserlo. Ricordiamo che l'impresa è un attore della vita economica, la quale poggia su una vita sociale, dalla quale non può prescindere, e questa vita sociale ha assolutamente bisogno dell'ambiente da cui ricavare le risorse naturali necessarie per la vita umana a livello biologico. Ne consegue che un ambiente e una società in salute sono indispensabili per una vita economica in salute.

Il nostro modo di essere, nel quotidiano, verso i principi etici e comportamentali, verso il rispetto dell'individuo e dell'ambiente nonché l'attenzione ai temi del sociale, si riscontra nei tanti riconoscimenti ricevuti e nell'impegno profuso nella nostra evoluzione innovativa e digitale rivolta ad ottimizzare processi e consumi e, non meno importanti, le varie certificazioni con un quadro generale che è ormai diventato parte del nostro DNA.

Pur avendo consolidato l'essere un'organizzazione socialmente responsabile, attraverso una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business e che permette, al contempo, di svolgere le attività nel rispetto delle disposizioni impartite dalle normative vigenti, abbiamo ritenuto di rafforzare la visibilità interna ed esterna completando un'organizzazione, in questa nuova fase aziendale, identificando in un'unica figura l'Organization Manager, l'SGI Manager ed il Sustainability Manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e con poteri decisionali. Questo ci permette di avere una visione completa di tutte le aree, ormai strettamente integrate tra loro, e con un gestionale SAP che funge da tool di garanzia sui processi controllati e misurati in modo attento, preciso e tempestivo anche verso temi della sostenibilità.



La strategia aziendale è pensata per garantire uno sviluppo economico del business in linea con i principi dello sviluppo sostenibile. Espandere il business rispondendo al contempo all'esigenza di una maggiore attenzione ai temi della Sostenibilità, sensibilità espressa anche da clienti e stakeholder, è stata, ed è, la sfida a cui non vogliamo rinunciare attraverso una visione innovativa, aperta alla comunità aziendale, al territorio generando crescita economica e benessere sociale.

Possiamo sostenere che gli ultimi anni si sono caratterizzati proprio per una riorganizzazione globale basata su una crescita verso un'integrazione di tre dimensioni fondamentali, ben definite e chiare:

- Economia (modelli di business e di controllo al passo coi tempi);
- Società (sicurezza, rispetto, diritti e libertà fondamentali, diversità, etc....);
- Ambiente (attenzione alla protezione e gestione delle risorse naturali).

Oggi risulta più semplice definire questi come temi ESG ma di fatto gli stessi sono da sempre al centro dei nostri percorsi di sviluppo e fulcro dei nostri processi di trasformazione sostenibile ed affinché le pratiche di sostenibilità siano efficaci, è essenziale integrarle all'interno dei processi decisionali e nei processi di business dell'organizzazione.

Sappiamo che sui temi della sostenibilità si sta vivendo una situazione molto particolare, la crescita di attenzione è fuori discussione: si moltiplicano le occasioni, i dibattiti, le ricerche che analizzano il nostro rapporto con il pianeta sotto il profilo ambientale, sociale e della governance. Con questa crescita di attenzione si sviluppa però anche un senso di prudenza nel valutare e nel considerare i tanti messaggi e le numerose progettualità che caratterizzano organizzazioni, istituzioni e imprese private. Si tratta in definitiva di un aspetto che mette in diretta relazione

l'attenzione alla sostenibilità con la creazione di un clima di fiducia verso questa trasformazione. Ed è proprio nel segno della fiducia che il Gruppo Infordata ha deciso di guardare con altrettanta crescente attenzione ai temi della misurabilità e della (precisa) rappresentazione dei valori che qualificano un percorso di sostenibilità.

È sempre importante ricordare che dietro tutte le attività e i successi aziendali ci sono persone che lavorano ogni giorno con passione e dedizione, grazie alle quali oggi l'azienda si contraddistingue sul mercato per qualità e competenza. La squadra, che nel 2024 si compone di circa 60 amici e colleghi che hanno contribuito fattivamente ai risultati 2024 a fronte di una situazione aziendale non facile nell'ultimo periodo dell'anno mostrando fiducia nel management della Technis Blu e seguendolo nelle nuove iniziative societarie.

A tutti loro va il nostro più sincero ringraziamento.

Sappiamo che una corretta Governance ha un ruolo fondamentale circa le scelte di orientamento del business, dovendo riuscire ad integrare gli aspetti di sostenibilità con gli obiettivi di generare crescita e ricadute positive per gli stakeholder e i territori di riferimento.

Siamo consapevoli che oggi tutto dipenderà dai singoli atteggiamenti di ognuno di noi e che non sarà la scienza, la politica, l'economia o la religione a permetterci di fronteggiare il nuovo futuro, volutamente identificato come "nuovo" perché in continua evoluzione; la trasformazione digitale porterà a nuovi comportamenti, ad un nuovo modo di affrontare situazioni e rapporti interpersonali cambiando molte delle nostre abitudini, in una nuova visione della vita e dei suoi valori (che dovranno essere rivalutati dalla nostra consapevolezza e dalla nostra coscienza, cioè quella di ogni singola persona). Abbiamo la spinta delle generazioni più giovani, che sarà sempre più forte verso concetti di sostenibilità in ambito energetico e ambientale ma soprattutto sociale che si apre sempre più ad una internazionalizzazione.

Noi siamo però coscienti che il singolo si muove in contesti di cui fa parte (famiglia, scuola, lavoro, sport, etc....) ed è per questo che abbiamo nelle nostre strategie, come facciamo da tempo, programmi di formazione e comunicazione per rendere partecipe tutto il personale alle iniziative aziendali legate alla sostenibilità sociale ed ambientale confidando che questi temi, qui affrontati, siano elementi successivamente trasferibili in ogni altro contesto che il singolo vive.

I componenti del team della sostenibilità (Organo di Governo), oltre a seguire l'organizzazione del reporting dedica la sua principale attività all'osservazione e all'analisi del mercato per capire dove e come ci si sta orientando. Sono i process owner qualificati all'interno della Technis Blu coinvolti nella quotidianità operativa e quindi con una visione reale degli accadimenti. Questo aspetto è di fondamentale importanza per il tipo di organizzazione che ci siamo dati e nella sua evoluzione strategica in grado di garantire integrazione tra i vari Sistemi di Gestione, Data Privacy, Dlg. 231, certificazioni aziendali, parità di genere, Sostenibilità Digitale ecc. che "guardano" tutti la quotidianità operativa garantendo l'adesione alle varie norme per rispondere ai tanti temi che abbiamo in agenda ed alla loro divulgazione su tutto il personale in termini di:

- cultura della qualità;
- rispetto dell'ambiente e salvaguardia degli ecosistemi;
- contrasto ai cambiamenti climatici;
- valorizzazione delle persone e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione efficiente delle risorse;
- valutazione dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali;
- promozione della creatività.

Il documento, oltre ad essere un risultato che garantisce trasparenza sul quadro esistente sugli obiettivi di sostenibilità, rappresenta anche la base di misurazione per i tanti progetti in corso ed i relativi impatti ESG degli anni a venire.

Puntiamo quindi ad essere un'organizzazione socialmente responsabile, attraverso una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business e che permetta, al contempo, di svolgere le attività nel rispetto delle disposizioni impartite dalle normative vigenti.

Lucia Masullo – Amministratore Delegato

2.2 Mission dell'organizzazione per la Sostenibilità

Rif. ESRS 1-1.2

Come si vedrà nei capitoli successivi, la mission della Technis Blu S.p.A., fin dal 2020, disegna i suoi processi e le organizzazioni che si susseguono nel tempo, puntando costantemente ad un miglioramento continuo e ad un impegno concreto nel dare vita a un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa a lungo termine, ma che sia anche attento all'ambiente, al benessere sociale e a una governance equa e lungimirante.

2.2.1 Sostenibilità ambientale

Il concetto di sostenibilità ambientale aziendale per noi si basa su aspetti puramente energetici essendo un'azienda di "Informatica" e quindi tutte le possibili azioni sui consumi elettrici, sulla gestione dei pochi rifiuti che produciamo nell'operatività puntano a processi semplificati ed automatizzati in grado di ridurre proliferazione di uso della carta e dei toner puntando molto più ai temi di **Sostenibilità Digitale**.

Per la parte energetica abbiamo fatto tutte azioni onerose che hanno richiesto anche investimenti seri puntando ad un abbattimento concreto sui consumi ed andando su soluzioni cloud. Il tutto accompagnato da azioni formative a tutti i dipendenti. Questo perché crediamo fortemente di contribuire alle sfide ambientali e al contrasto del cambiamento climatico. Ci siamo dati quindi una serie di punti di attenzione quotidiani cercando di mettere in atto azioni virtuose volte a:

- ridurre le emissioni inquinanti;
- diminuire l'impatto ambientale;
- contenere il consumo di acqua;
- smaltire attentamente i rifiuti;
- adottare soluzioni di sostenibilità digitale.



2.2.2 Sostenibilità sociale

Su quest'area riteniamo di essere molto avanti nelle varie iniziative intraprese negli anni ed i risultati sono ben visibili. I criteri "Social", che hanno a che vedere il modo in cui l'impresa si relaziona con il tessuto sociale in cui opera fanno del nostro Brand un punto di forza.

Anche l'iniziativa intrapresa in materia di Parità di Genere, ottenendo la certificazione e l'applicazione della PDR 147-2023 appena pubblicata, ha caratterizzato ancora di più il nostro modello di sviluppo aziendale attendendo all'impatto positivo sulla collettività. Anche qui continuo miglioramento ed un'attenzione maniacale alla sostenibilità sociale guardando i vari temi che la compongono quali:

- 🔗 la sicurezza sul lavoro;
- 🔗 i diritti dei lavoratori;
- 🔗 l'uguaglianza e la giustizia sociale;
- 🔗 il benessere e l'inclusione delle persone che lavorano in azienda.



2.2.3 Sostenibilità economica

Per sostenibilità economica si intendono tutti i criteri di "Governance" che caratterizzano la Technis Blu.

La focalizzazione su un unico Responsabile che supervisiona le diverse aree e che si aggiunge ai vari responsabili coordinandoli sui vari temi, assicurano il modo ed il controllo su come l'azienda è amministrata e l'etica delle decisioni prese. Ci riteniamo un'impresa sostenibile, in continuo miglioramento ed in grado di produrre valore per la collettività, per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder interessati dalle nostre attività, agendo sempre con l'obiettivo di produrre profitti ma in modo etico. Siamo quindi attenti e con azioni mirate sui seguenti temi: investimenti in innovazione, tecnologia, digitalizzazione e ricerca:

- 🔗 retribuzioni oltre la media al personale e collaboratori;
- 🔗 pagamenti puntuali ai fornitori;
- 🔗 politica di prezzi equa e competitiva;
- 🔗 contribuzione allo sviluppo dell'economia locale e redistribuzione equa agli stakeholder coinvolti;
- 🔗 realizzazione di soluzioni e servizi utili e in grado di migliorare la vita dei clienti.



3 NOTA METODOLOGICA

3.1 Finalità, struttura e riferimenti normativi della rendicontazione della Sostenibilità

Rif. ESRS 1-5.2 / 1-7.4 / 1-7.6 / 1-8.1 / 1-8.22-BPI

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso il quale TECHNIS BLU S.p.a. intende comunicare agli stakeholder i risultati del proprio percorso di sostenibilità su base annuale.

Nel 2025, a seguito dell'uscita dell'Azienda dal Gruppo Infordata, è stata modificata la procedura di nomina del Presidente e dell'Autorità di Governo della Sostenibilità

ottimizzando i processi e le persone coinvolte avendo deciso di continuare a mantenere la stesura di un Bilancio di Sostenibilità.

Il presente report è stato redatto in conformità agli standard ESRS ed è riferito al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2024 ed è stato approvato dalla Direzione

3.2 Metodologia e standard utilizzati

Rif. ESRS 1-1.1 / 1-6.1 / 1-6.4 / 1-7.1 / 1-7.2 / 1-9.1 / 1-9.2

3.2.1 Obiettivi, metodologia e programmi rilevanti per la sostenibilità

Da oltre quattro anni abbiamo definito tutti gli elementi della nostra strategia di sostenibilità ed ogni anno, in fase di riesame di Direzione, questi vengono rianalizzati e successivamente avviati i piani di eventuali implementazioni.

Ovviamente tutto il progetto si traduce in operazioni pratiche che tendenzialmente si muovono con un percorso ben definito fatto di azioni concrete e cambiamenti tangibili.

Riassumendo questi step possiamo anche definirli una metodologia della sostenibilità che possiamo riassumere in alcuni consigli pratici su come mettere in pratica la strategia di sostenibilità:

- Sostegno delle Direzioni:** per avere successo, la strategia di sostenibilità deve essere appoggiata dai vertici aziendali. Questo avviene in due momenti ben distinti: il rilascio del documento di rendicontazione non finanziaria, dove si evidenziano risultati e lo stato di fatto e poi il riesame di Direzione, che avviene nei primi mesi dell'anno, e dove si comprendono i vantaggi della sostenibilità e si condivide la sua "promozione" in tutta l'organizzazione.
- Stanziamiento Risorse:** nel Riesame di Direzione si affrontano anche i temi relativi all'investimento necessario per l'attuazione della strategia di sostenibilità e si assegnano le risorse necessarie, sia umane che finanziarie.

- 🔗 **Team di Sostenibilità:** viene definito l'approccio e l'organizzazione per aiutare a coordinare le azioni di sostenibilità in tutta l'azienda. Questo team, come si vede nel documento, è composto da rappresentanti delle diverse funzioni e livelli.
- 🔗 **Formazione dipendenti:** Per avere un contributo fattivo delle varie iniziative, membri del team preparano la parte formativa seguita dalla Direzione HR da erogare a tutti i dipendenti. Per la formazione del Team (Autorità di Governo) questa è responsabilità del Presidente che si assicura che ogni singolo componente sia preparato per l'esecuzione dei lavori. Ovviamente ruolo e competenze vengono verificati e condivisi.
- 🔗 **Obiettivi a Breve e Lungo Termine:** nelle riunioni operative il team di lavoro si assegna gli obiettivi a breve termine che aiuteranno a mantenere lo slancio e a mostrare rapidi progressi, mentre quelli a lungo termine aiuteranno a ottenere cambiamenti più profondi e significativi.
- 🔗 **Valutazione dei progressi:** nei vari SAL di lavoro vengono verificate le azioni verso gli obiettivi prefissati ed ogni componente del team, per le sue responsabilità all'interno dell'Organizzazione garantisce la corretta applicazione nella quotidianità operativa dei colleghi.

La nostra strategia di sostenibilità è in continua evoluzione così come i cambiamenti aziendali che rimangono supervisionati dall'Organization Manager che ne assicura anche la documentazione idonea e questo sia per gli aspetti legati all'operatività ma anche all'organizzazione, alle normative ed ai cambiamenti ambientali.

Sebbene lo sviluppo e l'attuazione di una strategia di sostenibilità possa sembrare impegnativa, possiamo affermare che i vantaggi in termini di efficienza operativa, di reputazione aziendale e di contributo al benessere globale sono enormi.

La chiave del successo sta nel partire da un'attenta analisi di materialità, nel delineare una strategia con obiettivi chiari e misurabili, nell'impegnarsi ad attuarla e a misurarne costantemente i progressi.

3.2.2 Standard utilizzati



Dallo scorso anno è entrata in vigore la **Corporate Sustainability Reporting Directive** (direttiva CSRD), che disciplina gli obblighi di report e rendicontazione non finanziaria delle imprese di grandi e medie dimensioni. L'emanazione della direttiva CSRD è avvenuta con il supporto dei regolamenti delegati contenenti gli standard europei utili

alla rendicontazione della sostenibilità aziendale, ovvero gli **Standard ESRS** ai quali devono rifarsi tutte le imprese interessate dalla direttiva.

Gli standard ESRS sono stati pubblicati e delineati dalla Commissione europea e dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) in veste di Organo di consulenza tecnica, con l'obiettivo di creare armonizzazione normativa tra i diversi standard internazionali applicabili agli strumenti di reporting sostenibile, come quelli redatti dal Global Reporting Initiative.

Gli standard ESRS, composti da 12 dei principali criteri ESG, coprono una vasta gamma di temi: i primi due standard sono applicabili in generale a tutti gli aspetti trattati dalla direttiva CSRD, mentre i restanti riguardano aree d'impresa specifiche.

I riferimenti agli ESRS sono riportati all'interno del documento, in ogni capitolo e nella tabella riassuntiva per migliore interpretazione. Inoltre, questo Bilancio rappresenta lo strumento per

rendicontare l'impegno della Technis Blu verso i 17 Global Goals delle Nazioni Unite (**Sustainable Development Goals**, anche conosciuti come **SDG's**), in particolare verso il contributo agli specifici target prioritari scelti nella propria strategia di sostenibilità al fine di comunicare a tutti gli stakeholder interni ed esterni le attività intraprese e i risultati raggiunti. Al fine di agevolare la lettura del presente documento è stata utilizzata una tabella specifica per identificare all'interno dello stesso i contenuti che fanno riferimento ai tgt. SDG's.



4 TECHNIS BLU: LA NOSTRA IDENTITÀ, LA NOSTRA STORIA

4.1 La Società

Technis Blu è una realtà solida e innovativa, specializzata nella progettazione e gestione di sistemi informativi complessi, con una forte expertise nell'ambito della consulenza SAP. Da oltre vent'anni accompagniamo le aziende nei processi di trasformazione digitale, offrendo soluzioni personalizzate, tecnologicamente avanzate e orientate al miglioramento continuo.

4.2 Analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera

Rif. ESRS: 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3

Technis Blu ha da sempre definito il suo contesto per verificare gli obiettivi e i parametri, interni ed esterni, da tenere in considerazione quando si valutano temi come i rischi, i processi ed i temi di sostenibilità intesi come obiettivi che possono avere effetti positivi e negativi nella definizione del Campo di Applicazione e nei processi di gestione.

Le informazioni relative alla definizione del Contesto riguardano:

Contesto esterno, costituito dagli aspetti giuridici, politici, economici, etici, sociali, ecologici del contesto, appunto, in cui il Gruppo opera. Gli Enti di Certificazione rientrano tra i Fornitori. Il Garante per la Protezione dei Dati Personali e il Comitato Europeo per la Protezione Dati rientrano tra le Autorità;



Contesto interno, costituito dalla ubicazione societaria, la struttura organizzativa, i processi, il personale, i valori e la vision aziendale e gli accordi Intercompany tra le aziende del Gruppo Infordata.

4.3 Informazione sull'organizzazione e sulle attività

Rif. ESRS: 1-5.1

Technis Blu è un'azienda responsabile che pone massima attenzione al rispetto della persona, delle politiche ambientali e sociali che coniuga consapevolmente etica e profitto. Dal 2023 viene applicata su tutti i progetti significativi la UNI/PdR 147:2023 per la sostenibilità digitale.



Nel 2024 l'organizzazione per i Servizi ERP SAP prevedeva un'organizzazione classica per quanto riguarda una Direzione Generale nella figura dell'Amministratore Delegato con a riporto tutte le persone di Staff e le Direzioni di Delivery e Commerciale.

La parte di Delivery suddivisa per funzioni legate alla conoscenza specifica di processo (Finance, Logistica, Controlling ed Area Tecnica) con i relativi Competence Center.

Caratteristica di questi ultimi è la struttura interna che la Technis Blu mette a disposizione dei team di progetto costituito da skill funzionali in ambito ERP e tecnici (ABAP/JAVA/BTP).

Tale struttura interna è dedicata alla gestione di eventuali picchi di lavoro e/o temi specifici di alta specializzazione. Il Competence Center svolge la propria attività in modalità remota attraverso canali di connessione sicura ai sistemi SAP dei Clienti.

Il Competence Center ha quindi il compito di:

- Supportare i team dei sub-progetti nella gestione di criticità durante l'attività di implementazione;
- Svolgere attività correttiva sulle funzionalità in momenti di criticità;
- Supportare i team di progetto negli approfondimenti di analisi all'identificazione delle azioni correttive;

- Attivare il network della Technis Blu per l'individuazione ed il coinvolgimento degli skill necessari alla soluzione della criticità in tempi contenuti;
- Supportare l'Account Manager nell'analisi ed identificazione delle azioni correttive a specifici rischi progettuali.

A questa organizzazione di Delivery si aggiungono i Program/Project Manager, tutti certificati PMI o Prince.

4.3.1 La Storia

Technis Blu S.p.A., parte del gruppo Infordata dal 2009, opera in Italia da più di 30 anni come società di Servizi di consulenza applicativa e sistemistica in diverse aree del mondo ICT.

Nel corso degli anni, il team ha collaborato con oltre 100 Clienti nei vari settori sia in ambito pubblico che privato, sviluppando e realizzando progetti di varie dimensioni e complessità soprattutto in area SAP anche in collaborazione con altre aziende.

Technis Blu, caratterizzata da una competenza consolidata nella realizzazione di progetti ERP, certificata dalla qualifica di **Gold Partner** per i servizi e di **VAR** come rivenditore di Licenze **SAP**. Technis Blu, **già dal 2020, ha reso concreta la propria sensibilità verso le tematiche della sostenibilità**, con la costituzione di una nuova Business Unit Green in cui offre servizi di consulenza e di assesment orientati al bilancio di sostenibilità, processi di governance inerenti a tematiche Green Deal (Sociale, Ambientale, Governance), mettendo a disposizione dei clienti tools e una piattaforma dedicata.

Il 2023 è stato, per l'azienda, un anno di grande trasformazione e crescita dettato dalla costante evoluzione che contraddistingue Technis Blu.

Nel luglio 2023, per estendere gli ambiti di consulenza progettuale e ampliare l'area di competenza in ambito SAP, **è stata acquisita l'azienda IDGFAB S.r.l.** focalizzata sui servizi SAP BTP (SAC Planning, SAC Analytics, Fiori, Integration.). È un gruppo di **15 persone** che operano in collaborazione con le risorse Technis Blu ma possono anche essere ingaggiate in maniera indipendente.

Sempre nel corso del 2023 Technis Blu ha cambiato la propria struttura societaria con la trasformazione da S.r.l. in S.p.a. per rispondere all'esigenza di adeguarsi alla crescita produttiva, nella necessità di reperire nuovi finanziamenti o nuovi soci; l'operazione di trasformazione è stata coniugata con un aumento di capitale sociale che è **passato da 813 keuro a 1.150 Keuro**.

Altro importante cambiamento, avvenuto a fine 2023, è stato il cambio di sede operativa reso necessario per garantire un ambiente lavorativo adeguato al numero di risorse e coerente

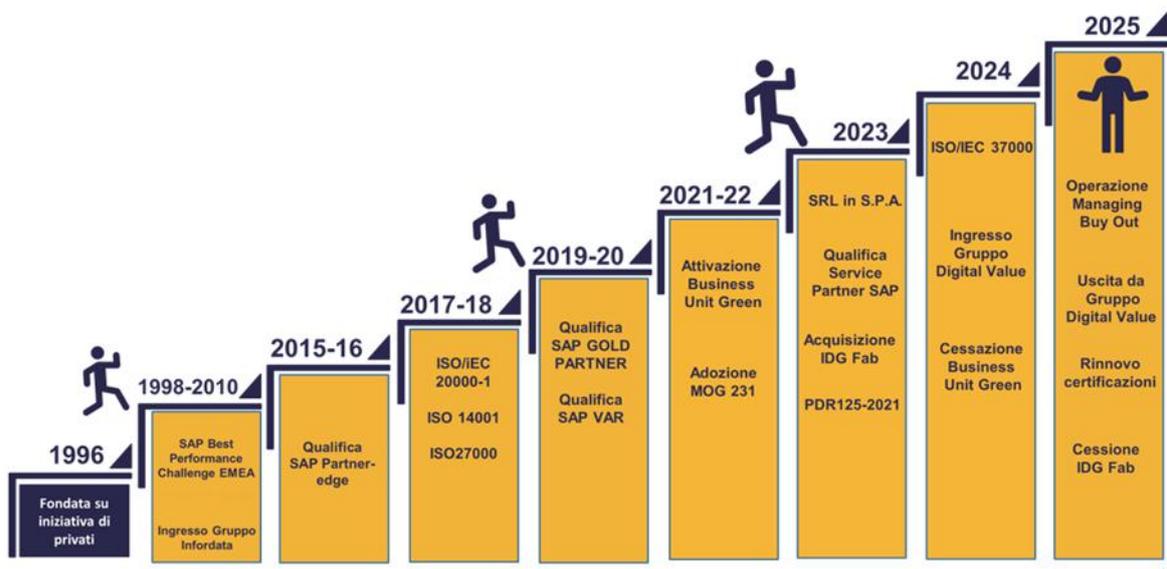
con le indicazioni ESG che prevedono in ambito social il conseguimento del benessere della persona. Sede tutta alimentata con Energia rinnovabile.

Ad aprile 2024 Infordata S.p.A. ha iniziato il suo processo di vendita ed il Closing avvenuto a settembre 2024 momento in cui è stata acquisita dal Gruppo Digital Value.

A novembre 2024 i Soci di minoranza della Technis Blu (22,2%) hanno avviato un processo di Management Buy Out per l'acquisto del 78,8% della sua quota di proprietà Infordata. Operazione conclusa a maggio 2025.

Per riassumere la rappresentazione della evoluzione di Technis Blu nel tempo:

IL NOSTRO PERCORSO



4.3.2 La Sede

A metà giugno 2025, anche nell'ottica di scegliere una sede maggiormente rispondente ai principi ambientali e sociali, Technis Blu S.p.A. ha chiuso la propria sede di Via Di Tor Pagnotta, 86 – 00143 – Roma (RM) per trasferirsi presso la **nuova sede di Via Achille Campanile, 73 – 00144 – Roma (RM)**.

La nuova sede ha tra i suoi punti di forza presenta: una sala break con cucina (dove si svolge il pranzo di tutta la popolazione Aziendale, dall'Amministratore Delegato ai dipendenti), sensori di rilevamento nei bagni ed un bagno per disabili.

4.3.3 La nostra offerta

Technis Blu ha sempre avuto, e continua ad avere, il suo focus principale sulla consulenza di soluzioni SAP sia nell'implementazioni di nuovi progetti sia nella manutenzione di progetti già in

produzione. Indipendentemente dalle soluzioni SAP, offre servizi di consulenza organizzativa e di processo grazie alla competenza ed esperienza delle sue risorse.

La dimensione aziendale consente a Technis Blu di essere dinamica e flessibile nell' erogazione dei servizi per meglio adattarsi alle esigenze dei clienti. Technis Blu offre ai clienti i suoi servizi professionali anche in collaborazione con altre aziende che operano in questo stesso ambito. La nostra offerta è focalizzata su servizi a valore aggiunto dove consulenti e tecnici qualificati, certificati e specializzati con le loro competenze, rispondono in modo personalizzato alle esigenze del Cliente di ogni settore, in ambito pubblico e privato.

Oltre alle certificazioni aziendali il personale Technis Blu vanta tra i propri skill il possesso di molteplici Certificazioni (ITIL, Soluzioni Sap Consultant, PMI, ecc.). Attualmente Technis Blu conta su una struttura di delivery composta da circa **70 persone dirette** e **oltre 30 persone** di aziende partner per la copertura di tutte le aree funzionali e sulle tecnologie e soluzioni SAP.

I nostri **professionisti qualificati e appassionati** traducono le esigenze in una **offerta ampia e personalizzata**



Progettazione, sviluppo e test di prodotti e/o soluzioni software. Erogazione di servizi di consulenza, assistenza sistemistica e service desk di prodotti e/o soluzioni software.

I nostri servizi:

- 🔧 **Consulenza** organizzativa e di processo;
- 🔧 Consulenza sui processi Public Sector;
- 🔧 **AMS** (Assistenza Applicativa) & **SMS** (Assistenza Sistemistica);
- 🔧 Soluzione preconfigurate sulla **soluzione SAP** per diversi settori;
- 🔧 Consulenza, progettazione e realizzazione di **Bilanci di Sostenibilità**;
- 🔧 Realizzazione di progetti e vendita di licenze SAP;
- 🔧 Servizi professionali sulla soluzione SAP SAP Business Technology Platform:
- 🔧 **Upgrade e Migrazioni ERP**
- 🔧 **Servizi di assesment, program e project management**

Nello specifico, l'offerta di soluzioni preconfigurate si rivolge all' **Amministrazione Pubblica**, alla **Sanità**, al settore **Food&Beverage** e **Manifatturiero**.

Abbiamo sviluppato **soluzioni mirate** basate su SAP basandoci **sulla nostra esperienza presso i clienti.**

Offriamo **consulenze e prodotti specifici per settore** per **ridurre tempi di implementazione, costi e manutenzione.**



t⁴F&B
Technis Blu for
Food and Beverage

t⁴HC
Technis Blu for
Health Care



t⁴MAN
Technis Blu for
Manufacturing

t⁴PAL
Technis Blu for
Pubblica
Amministrazione
Locale



Con il nostro supporto, le aziende sono in grado di accedere a finanziamenti agevolati ai nuovi fondi UE, di valorizzare gli impegni dichiarati ed i risultati conseguiti nei confronti di potenziali investitori, adempiere a quegli obblighi normativi nazionali ed europei che fanno ormai parte della nostra quotidianità anche in virtù della responsabilità sociale cui siamo chiamati per la salvaguardia del nostro ecosistema ambientale e socioeconomico.

Anche l'avvento della legge 162/2021 sulla Parità di Genere ha indirizzato alcuni aspetti già presi in carico dalla BU come KPI sull'andamento dei "Gender" ed in contemporanea l'adesione alla PDR 147:2023 per applicare ai nostri progetti di Trasformazione digitale i 58 KPI per la sostenibilità digitale, servizio offerto gratuitamente ai Clienti che si avvalgono della nostra partnership.

Riassumendo, nella figura che segue, i motivi per cui affidarsi alla competenza e professionalità di Technis Blu:

**SOLUZIONI
PRECONFIGURATE**
Modelli come acceleratori di
progetto e riduzioni costi

ISO/IEC 20000-1:2020
Unica società certificata
in Italia per progetti,
upgrade e migrazioni ERP

SOSTENIBILITÀ DIGITALE
Gestione progettuale
misurata con UNI PDR
147:2023

ESPERIENZA DI SETTORE
Partner specializzato nella
Gestione di progetto
Approccio all'analisi dei
processi e problem
solving

NETWORK CONSOLIDATO
Expertise complementari e
approccio al mercato con
partner ship consolidate

SUPPORTO
Assistenza qualificata
basata su tool operativo
e di analisi

FLESSIBILITÀ
Metodologia + Soluzioni standard

5 INFORMATIVA SU EVENTI ECCEZIONALI DEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE

Rif. ESRS: 2-BP2

In data 14 Ottobre 2024, il Presidente e Amministratore Delegato della Digital Value S.p.A., Società che ha acquistato il Gruppo Infordata (e quindi Technis Blu) in data 26 Settembre 2024 (data del closing), è stato arrestato in quasi-flagranza per presunti fatti corruttivi. Essendo Digital Value una Società quotata in borsa ed essendoci il coinvolgimento della SOGEI (Società per azioni italiana, interamente controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che opera come partner tecnologico strategico per la Pubblica Amministrazione italiana) il fatto è divenuto fin da subito di cronaca.

Ciò ha impattato Technis Blu, soprattutto rispetto alla prosecuzione del proprio business: motivo per il quale i Soci di minoranza della Technis Blu hanno avviato le operazioni (MBO) per poter uscire dal Gruppo Infordata e di conseguenza dal perimetro di Digital Value S.p.A.

Nonostante quanto sopra, rispetto alla presente rendicontazione, non si registrano impatti negativi: grazie alla fidelizzazione dei propri Clienti, Technis Blu ha avuto modo di poter proseguire a lavorare sui contratti attivi. Rispetto alle nuove opportunità commerciali, rileva la decisione, già descritta, di uscire dal perimetro di Digital Value S.p.A.

Tuttavia, nel frattempo Technis Blu, ha subito tre audit da parte di SAP per approfondire eventuali implicazioni della stessa Società rispetto al fatto di cronaca che ha interessato l'attuale Controllante di Digital Value S.p.A. Gli audit si sono positivamente conclusi.

Il closing tra Digital Value S.p.A. e Technis Blu, che ha sempre continuato ad operare in continuità, è avvenuto il 21 maggio 2025.

Nel periodo Ottobre 2024 al 21 maggio 2025, Technis Blu, a livello Societario, ha avviato tantissimi progetti organizzativi e di change management di seguito descritti:

-  Nuovo Logo
-  Nuova organizzazione, soprattutto nello staff (acquisti, AFC, Qualità, GDPR)
-  Revisione documentazione dei processi per Certificazioni ISO
-  Piattaforma di Whistleblowing autonoma
-  Nuovi Enti di Certificazione ISO
-  Nuova gestione IT aziendale
-  Migrazione e cambio piattaforma di Posta (da gmail di Gruppo a Office365 autonoma)
-  Audit I parte per 9001-27001-14001

- Audit III parte per rinnovo certificazioni ISO 9001-27001-14001 ottenute con zero Non Conformità Rilevate
- Audit III parte per rinnovo certificazioni ISO 20000-1 ottenuta con zero Non Conformità Rilevate
- Nuova Certificazione ISO 20000-1 per Upgrade e Migrazioni ERP unici in Italia ad averla
- Contrattualizzazione Nuova Sede
- Disegno e realizzazione nuovo Sito

A questi si aggiungono **progetti innovativi** con occhio alla Sostenibilità intesa soprattutto come **Sostenibilità Digitale**.

Di seguito quelli che riteniamo più significativi:

- nuovo processo, digitalizzato, in ambito Data Privacy, per la Gestione degli Amministratori di Sistema e relativi Registri su piattaforma SAP
- nuovo sistema di Troubleshooting, proprietario, realizzato su piattaforma SAP con utilizzo di soluzioni BTP
- disegno e realizzazione di un documentale aziendale per la totalità dei processi e persone Technis Blu realizzato su piattaforma SharePoint.



6 LA GOVERNANCE

Rif. ESRS: 2-GOVI

Nel corso del 2024, la Technis Blu è stata significativamente impattata dalle operazioni di gruppo (vendita di Infordata a Gruppo Digital Value) che ha determinato cambiamenti anche del nostro CdA, l'inizio di nuova gestione con impatti organizzativi importanti che la Società ha affrontato con attenzione e determinazione guardando unicamente il proprio business e gli impatti sui propri stakeholder.

Importante comprendere le tempistiche che sicuramente danno il giusto senso alla tempestività di intervento del management della Technis Blu, che ha garantito continuità operativa:

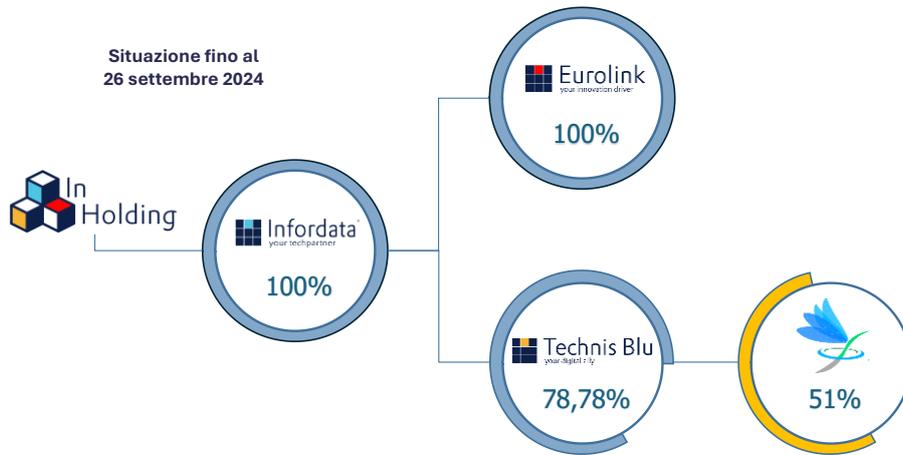
- 🕒 Aprile 2024 annuncio dell'operazione Infordata da parte del nuovo proprietario che avvia un assesment sulle società coinvolte per comprendere organizzazione e processi e disegnare la nuova realtà di Gruppo Digital Value da avviare al closing
- 🕒 26 settembre 2024 Closing dell'operazione e dimissioni del vecchio CdA e nomina del nuovo di Infordata S.p.A.
- 🕒 13 ottobre 2024 Azione legale verso la proprietà Digital Value e immediata destituzione della loro Governance (CdA, Presidente e AD)
- 🕒 Ottobre 2024 nuove nomine di tutti i CdA (Digital Value, Infordata S.p.A e Technis Blu)
- 🕒 15 Novembre 2024 proposta MBO dei Soci di minoranza Technis Blu per acquisto totalità delle quote

Quanto sopra ha caratterizzato una situazione estremamente particolare come Technis Blu che in questi passaggi ha determinato situazioni operative complesse essendo di fatto ritenuta fuori dal Gruppo Digital Value pur non avendo concluso l'iter di acquisto.

In questi mesi la Società è stata governata dai soci di minoranza e dall'attuale Amministratore Delegato che hanno dato continuità alla governance aziendale sotto tutti i punti di vista garantendo ottimi risultati e solidità societaria.

Il tutto si è concluso a **maggio 2025 con il closing dell'operazione MBO** e Società, anche formalmente, in mano al nuovo CdA e nuovi Sindaci.

Di seguito i passaggi di proprietà della Technis Blu in questo periodo:



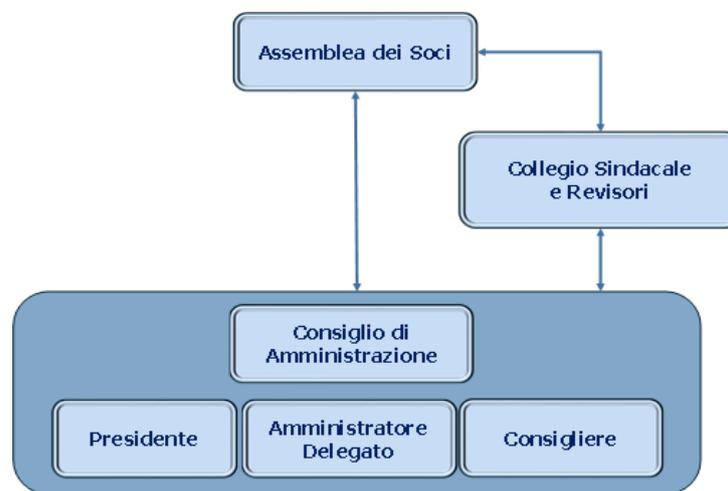
6.1 Struttura

Il sistema di governo societario è stato sempre ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione dell'informazione nei confronti degli stakeholder, garantiti anche attraverso un continuo processo di verifica che ne assicura la concreta applicazione ed efficacia.

La Technis Blu ha strutturato una propria organizzazione della Governance, all'interno

della quale sono rappresentati i ruoli e le responsabilità delle figure professionali che intervengono nella gestione e nel controllo dei processi aziendali.

Il sistema di governo adottato è di tipo tradizionale e prevede un'organizzazione in cui le competenze sono ripartite tra gli Organi rappresentati in figura.



Assemblea dei soci

L'assemblea dei soci rappresenta il cuore della società poiché ne è l'organo deliberativo interno nel quale si forma la volontà della società stessa. Inoltre, attraverso l'assemblea vengono nominati i componenti degli altri organi.

Organo amministrativo

Gli obiettivi di business, che integrano le dimensioni della sostenibilità, sono definiti dal Consiglio di amministrazione che esamina i rischi e le opportunità legate al contesto socio-ambientale ed economico, anche in occasione dell'approvazione del budget annuale, del Bilancio dell'esercizio e del Bilancio di Sostenibilità, nonché in occasione dell'esame e approvazione di nuove operazioni straordinarie e di sviluppo. La società stabilisce le regole per il funzionamento dell'organo amministrativo come previsto dal Codice civile e dall'atto costitutivo. Sono i soci a scegliere la modalità di amministrazione, la composizione del CdA, la sua durata ed i poteri degli amministratori, i quali sono chiamati a:

- 🔧 garantire massima trasparenza e controllo sul processo decisionale ed esecutivo
- 🔧 bilanciare al meglio gli interessi dei soci

- affidare la gestione della società a persone con competenze professionali specifiche (commerciale, tecnica, legale, ecc.).

Organo di Controllo e revisione legale

Al Collegio sindacale è affidata la vigilanza circa l'osservanza della legge e dello statuto, nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione e corretta gestione dell'impresa. I Sindaci sono nominati dall'assemblea dei Soci e restano in carica per tre esercizi. Essi hanno il compito di assistere alle adunanze del Consiglio di amministrazione ed alle assemblee dei soci. Sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato conformemente agli obblighi correlati alla loro carica. I Sindaci procedono a regolari ispezioni e controlli all'interno delle società, segnalando agli amministratori eventuali situazioni che possano essere indice di una crisi aziendale. Al Collegio Sindacale nominato presso Technis Blu è affidata anche la revisione legale che ha la funzione di accertare la situazione patrimoniale ed economica della società. Inoltre, ha il compito di identificare eventuali errori sostanziali e frodi (ovvero accertare che il bilancio sia veritiero e corretto). Il Revisore Legale riveste un ruolo di estrema importanza nella governance aziendale fornendo una costante ed attenta consulenza all'azienda con assoluta "indipendenza" dagli organi di gestione. I moderni sistemi di controllo, adottati dal Revisore Legale, contribuiscono ad una maggiore trasparenza amministrativa e contabile favorendo la sinergia tra le varie funzioni aziendali.

6.2 Strategia e modello di business

Rif. ESRS: 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3

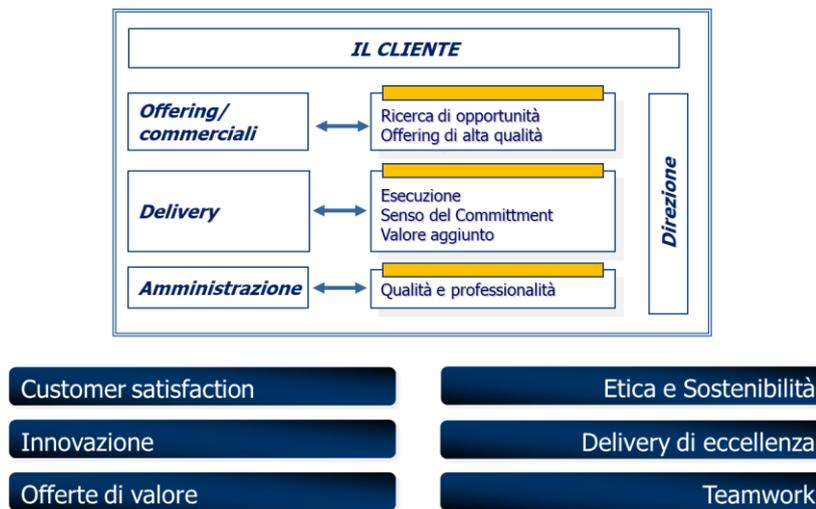
Technis Blu è cresciuta negli anni mantenendo saldo il proprio nucleo di valori fondamentali che sono rimasti attuali e validi ancora oggi. Tali valori riflettono lo spirito con cui l'azienda si impegna a sviluppare il proprio business nel rispetto e nella cura verso i clienti, le proprie persone e gli stakeholder in genere. Un'attenzione che si manifesta ogni giorno attraverso le iniziative legate ai vari ambiti di attività come la gestione delle risorse, il rispetto per l'ambiente, fino alle iniziative di welfare e nell'ambito di tante iniziative nel sociale. Da sempre è istituito un rapporto di ascolto, dialogo e trasparenza con le persone che riteniamo essere il requisito principale per

garantire un ambiente di lavoro sereno e, al contempo, per favorire il successo dell'organizzazione (pubblicata anche una survey annuale sul management e conduzione aziendale). Il nostro approccio prevede la valorizzazione delle proprie risorse e l'impegno nel comprendere le loro esigenze e aspettative. Al fine di raggiungere e facilitare questo obiettivo, coordinato dal Team HR, è stato istituito un sistema di autovalutazione dei collaboratori poi condiviso con il proprio management. È in atto un continuo cambiamento dei processi e questo è riflesso anche nella comunicazione verso tutto il personale che avviene tramite un notiziario mensile dove

sono "raccontati" tutti gli accadimenti del mese ed eventuali azioni strategiche. Ogni persona ha chiaro, tramite il proprio Manager, come contribuire al

raggiungimento di questi obiettivi che si riassumono in tre grandi aree: gestione del business, i clienti e le persone interne. Poi esplicitati nei vari obiettivi di dettaglio.

Di seguito una rappresentazione degli obiettivi distribuita ai dipendenti nel 2024.



Una macro-descrizione del come Technis Blu affronta il mercato ed il proprio business è rappresentata dalla figura che segue che evidenzia un flusso iterativo sui propri Clienti dove tutte le risorse aziendali sono coinvolte nell'obiettivo da raggiungere che è la fidelizzazione del Cliente e la sua completa soddisfazione.



6.3 Cultura, politica e obiettivi dell'Organizzazione

Rif. ESRS: G1-1

Per la posizione che la Technis Blu vuole avere nel settore dei Servizi che offre ai propri clienti è evidente l'importanza delle relazioni che ha con tutti gli stakeholder coinvolti, soprattutto con i nostri Partner, e di come questi generino diverse opportunità di creare valore, non solo economico, ma anche sociale ed ambientale. Ormai nel nostro linguaggio compare la parola **"sostenibilità digitale"** ed il contributo che attraverso di essa l'azienda propone e intende incrementare, applicando i KPI della normativa e sapendo di essere già avanti in questo percorso, che ora ha anche una dimostrazione tangibile, anche se ancora poco sentita dal mercato, e che oggi è possibile anche catalogare e misurarne il valore (KPI) che viene immesso sul mercato e sul territorio.

6.3.1 Legalità, trasparenza, etica ed integrità

L'approccio ai comportamenti etici è da sempre alla base dei principi fondanti che ci riguardano.

Comprova di quanto sopra esposto, è l'adozione, volontaria, del Modello Organizzativo 231 (D. Lgs. n. 231/2001) e, nella fattispecie, dal lontano 2008 e puntualmente rivisto, di un Codice Etico che rafforza i principi di etica, condividendoli ed estendendone l'applicazione ai comportamenti di tutti i Rappresentanti dell'azienda, i manager, il middle management ed i dipendenti.

Fin da subito ci siamo impegnati nella sensibilizzazione di tutto il nostro organico, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme dedicate all'apprendimento sui temi fondanti il Codice stesso (cfr. la nostra Piattaforma per la formazione a distanza).

Negli anni, inoltre, sempre più e progressivamente, sono state attuate diverse iniziative volte al miglioramento delle condizioni lavorative generali e, in particolare, che potessero favorire la predisposizione delle risorse all'applicazione delle regole condivise orientate a garantire comportamenti di lealtà e correttezza nelle relazioni con tutti gli altri Stakeholders.

Processi tracciati puntualmente nei Sistemi di Gestione Integrati garantiscono un costante controllo e monitoraggio dei Partner commerciali e delle terze parti affinché si attengano pedissequamente all'osservanza dei comportamenti di base ricondotti alle linee guida del Codice Etico pocanzi menzionato.

Tra questi, si annoverano per esempio i comportamenti etici rispetto alle relazioni commerciali, ai conflitti di interesse, all'osservanza delle normative Privacy e quindi al corretto utilizzo dei dati condivisi, alla presenza di opportune coperture assicurative sui luoghi di lavoro, alla verifica degli adempimenti contributivi e contrattuali rispetto ai propri dipendenti, all'acquisizione delle basilari autocertificazioni in materia di insussistenza dei principali reati penali e di normativa Antimafia nonché, più in generale, a tutti quei comportamenti non discriminatori, improntati al

rispetto degli ambienti di lavoro, alla garanzia dei diritti fondamentali ed al rispetto della personalità e dignità di ciascun individuo.

Per tutti questi motivi è inevitabile che il Codice Etico si ponga come principali obiettivi la moralizzazione e l'efficienza economica nei rapporti interni all'organizzazione (direzione aziendale, management, dipendenti) ed esterni all'azienda (clienti, partner e fornitori, istituti di credito, stazioni appaltanti pubbliche ed altri enti), al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento nonché benefici economici indotti dal consolidamento di una stabile e riconosciuta reputazione aziendale. Il Codice Etico si affianca dunque alla normativa vigente in tutti gli ambiti economico/sociali/fiscali non avendo certo la



pretesa di entrare nel merito, avendo piuttosto la mission di integrarla con lo scopo di “aderire” in modo puntuale a tutte le fattispecie che potrebbero verificarsi nel settore specifico di riferimento e nella singola azienda. Questa attenzione al dettaglio consente un più puntuale inquadramento di alcune ipotetiche criticità che potrebbero palesarsi nello svolgimento dell'attività professionale del brand, diminuendo in questo modo le possibili aree di “ambiguità” o “indeterminatezza” attraverso un'anticipata individuazione e gestione dei rischi correlati. Quanto appena detto, appare fondamentale considerando che i comportamenti degli individui che costituiscono l'Organizzazione (dai ruoli sui quali grava maggiore responsabilità fino a quelli più operativi), conformano l'immagine dell'Impresa e dei Brand e vi è pertanto una diretta correlazione tra il successo dell'azienda e i già menzionati comportamenti.

Altri elementi di adeguamento e comprova dell'operato dell'azienda rispetto ai temi dell'integrità etica e professionale, possono essere riassunti nei temi che seguono:

- 🔗 nel corso dell'esercizio 2024, abbiamo registrato **zero episodi di corruzione** accertati nonché un numero pari a **zero di cause legali** ad essa imputabili e relative a temi di corruzione e ciò neanche da parte dei propri dipendenti e/o Stakeholders;
- 🔗 nel medesimo esercizio, sono state pari a **zero anche le azioni legali** intentate ai danni della Società e relative alla denuncia di comportamenti anticoncorrenziali e/o violazioni delle normative antitrust o altre pratiche monopolistiche nelle quali l'Organizzazione sia stata identificata come partecipante.
- 🔗 **zero segnalazioni Whistleblowing** pervenute al Gestore delle Segnalazioni designato;
- 🔗 **zero segnalazioni pervenute all'Ufficio DPO** (ufficiodpo@technisblu.it) in merito a Data Breach ed esercizio dei diritti degli interessati;
- 🔗 **zero segnalazioni** pervenute all'Organo di Governo per la **Parità di Genere** (odg.paritadigenere@technisblu.it).

Nell'ambito della responsabilità legale un passaggio chiave si è avuto nel periodo che va dal 10 marzo 2023 al 17 dicembre 2023, arco temporale che ha visto impegnate la Direzione nelle attività di implementazione del processo di whistleblowing.

In data 10 marzo 2024 è stato approvato il D.lgs. n. 24 per il recepimento della Direttiva europea 2019/1937 (cosiddetta **“Direttiva Whistleblowing”**) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE o nazionale e che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Diventa così obbligatoria l’istituzione di un sistema di segnalazione e protezione dei segnalanti anche per le imprese private a prescindere dall’adozione del modello D.lgs. 231/2001, già adottato dalla Technis Blu.



La nuova disciplina, con termine di applicabilità fino al 17 dicembre 2023, data in cui, gli enti del settore privato, avevano l’onere di procedimentalizzare le attività relative al whistleblowing integrando il sistema dei controlli interni e degli assetti organizzativi mediante l’attivazione di un canale interno efficiente tale da permettere una gestione tempestiva ed efficace delle segnalazioni, garantendo con continuità e sistematicità la riservatezza dell’identità del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione.

L’iter definito dalla Direzione per l’adeguamento alla nuova disciplina del whistleblowing è stato strutturato per fasi: decisione di gestione in contitolarità del canale interno di ricevimento, selezione della piattaforma informatica da utilizzare, individuazione della figura professionale competente per svolgere le attività di Gestore della Segnalazione e conferimento dell’incarico, predisposizione delle risorse necessarie allo svolgimento della DPIA (Valutazione d’Impatto art. 35 del GDPR e resa obbligatoria dal decreto legislativo medesimo) e contestualmente aggiornamento di tutta la struttura documentale del modello D.lgs.231/2001, aggiornamento delle procedure esistenti e la redazione del manifesto di whistleblowing, a cura dell’Organo di Vigilanza (OdV).

In merito a quest’ultimo passaggio, la Direzione, in virtù della valutazione dei compiti seppur diversi ma con un profilo di competenze professionali sovrapponibili tra la nuova figura di Gestore delle Segnalazioni e l’OdV, ognuna separatamente dalle altre, hanno deciso di affidare l’incarico di Gestore delle Segnalazioni allo stesso organo di Vigilanza MOG231, attualmente in carica.

L’azienda ha scelto di adottare un canale interno di segnalazione informatico, per garantire una migliore visibilità e facilità di accesso alla modalità di segnalazione in forma scritta, decisione che ha comportato una severa attività di selezione tra diversi fornitori di software progettati allo scopo. La scelta è ricaduta sulla **piattaforma “WhistleBlowing”** in virtù della maggiore garanzia offerta a presidio dell’anonimato dell’identità del segnalante, essendo tale piattaforma sviluppata sul software open source GlobalLeaks che da oltre 10 anni si occupa di garantire l’anonimato del segnalante.

Tutto quanto descritto si incardina nell’ambito del processo sistemico di conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione delle persone fisiche con particolare riguardo ai loro dati personali, che è ormai un processo irreversibile all’interno della Technis Blu.

In concomitanza con quanto sopra, l'Ufficio Risorse Umane con il supporto dell'Ufficio DPO, ha provveduto alla preparazione e successiva erogazione di formazione specifica verso tutti dipendenti del Gruppo tramite Piattaforma FAD.

La comunicazione esterna è stata curata dall'Ufficio Qualità con il supporto dell'OdV e dell'Ufficio Comunicazione, mediante la creazione di una pagina "governance" sul sito web all'interno della quale sono state inserite le procedure aggiornate del MOG231 e il manifesto del WB nonché il link di accesso alla piattaforma per la segnalazione attraverso il quale il segnalante è invitato a leggere l'informativa per il trattamento dei dati personali relativa al WB prima di effettuare il login. Le informazioni sul trattamento dei dati personali verso tutti gli altri soggetti che compongono il processo di WB, segnalato e soggetti coinvolti, sono messe a disposizione presso una specifica area del sito.

6.3.2 Rating di legalità

È uno strumento per le imprese introdotto in Italia nel 2012 dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). L'istituzione di tale rating ha lo scopo, da parte della Autorità, di promuovere principi di comportamento etico in ambito aziendale tramite l'assegnazione di un "riconoscimento", misurato in "stellette" ed indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. L'esito della nostra richiesta è stato il seguente:

"Si comunica che l'Autorità, nella sua adunanza del giorno 1° agosto 2023, ha

esaminato la domanda per l'attribuzione del Rating di legalità da Voi depositata in data 24 maggio 2023 e successivamente integrata in data 30 maggio 2023.

In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a TECHNIS BLU S.p.A. (C.F. 10207141002) il Rating di legalità con il seguente punteggio: ★★★. L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Regolamento, il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta".

6.3.3 Anticorruzione

Rif. ESRS: G1-2 / G1-5

Consapevole del ruolo svolto nel mercato economico nazionale Technis Blu adotta una politica di business completamente votata all'integrità ed al rispetto di principi etici e di legalità di impresa.

Essa è stata delineata al fine di regolare le relazioni economiche e contrattuali con i nostri clienti e fornitori, sia per aspetti pubblicitici sia per i rapporti di natura privatistica, ma anche per gli impatti sociali, caratterizzando lo stile aziendale con cui lo scopo sociale viene perseguito.

Questa visione, negli anni, ha generato **un inestimabile valore aziendale**: assoluta fiducia in come facciamo impresa.

La nostra storia dimostra che principi come la trasparenza, la correttezza e il rispetto delle norme rappresentano le basi per instaurare e, col tempo, consolidare le relazioni commerciali e lavorative. È certamente il risultato di una diffusa condivisione di questa politica da parte di tutte le persone che contribuiscono al successo della società, caratterizzando il loro agire nell'interesse dell'azienda in modo del tutto naturale.

Su questo sfondo, la lesione e/o la violazione anche di uno solo di questi principi può creare un disvalore intollerabile.

Tra questi, la violazione delle norme e delle regole che sorreggono i rapporti con pubblici funzionari, assume un valore preponderante poiché nessuna relazione può essere oggetto di mercimonio illecito o un accordo di tipo corruttivo.

Ogni iniziativa, sia essa destinata a creare opportunità commerciali con il pubblico o il privato, deve sempre avere come unico parametro il rispetto della legge, nulla più. Questo approccio guida gli affari della società ed è richiamato sia nel Codice etico e di comportamento oltre che ad essere una componente fondamentale del Modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d.lgs.231/01.

Il **Modello 231** attualmente in adozione, non soltanto a livello di etica ed integrità di business ma anche a livello di compliance socio-economica verso gli stakeholders, definisce presidi operativi affinché, tanto all'interno quanto all'esterno delle società, le occasioni di generare, anche solo a livello del tentativo penalmente punibile, accordi di tipo corruttivo siano repressi sul nascere. La di per sé già dissuasiva leva sanzionatoria nazionale trova, all'interno di Technis Blu ulteriori strumenti di governance del rischio reato corruttivo: il Codice disciplinare interno e il sistema di segnalazione degli illeciti, c.d. "whistleblowing".

A fine 2024 la Technis Blu ha voluto ed ottenuto la Certificazione ISO 37001:2016 per l'Anticorruzione.



6.3.4 Privacy e Sicurezza delle Informazioni

La compliance in materia di protezione dei dati personali rappresenta una priorità per Technis Blu S.p.A., la quale ha adottato un Modello Organizzativo di Protezione dei dati personali (M.O.P.) descritto all'interno del documento "Politica per la Protezione dei dati personali", nell'ambito e per mezzo del quale definisce le politiche e i processi interni di trattamento dei dati personali.

Technis Blu è consapevole che il ruolo di Titolare del trattamento non deriva da una scelta ma dalla constatazione effettiva di chi ha il potere di decidere le finalità, i mezzi e le modalità d'uso dei dati personali e che dunque tale ruolo deriva in modo diretto dalla presenza di un trattamento di dati personali.

Per questo motivo Technis Blu nella sua veste di Titolare del trattamento si impegna a **garantire** ed essere sempre in grado di **dimostrare** il rispetto della conformità al processo di gestione dei dati personali ed ha la responsabilità totale e generale di assicurarsi che il trattamento sia svolto in conformità ai principi di sanciti nel Regolamento UE 2016/679, sia per quanto attiene ai trattamenti che svolge direttamente sia per quelli svolti per suo conto dal responsabile del trattamento.

Le procedure e policy declinano ed attuano nell'attività quotidiana i principi di correttezza, liceità, trasparenza, minimizzazione dei dati, limitazione delle finalità, limitazione dei periodi di conservazione e sicurezza.

L'Organizzazione ha provveduto a nominare il Responsabile per la Protezione Dati (RPD), il quale è incaricato di eseguire i compiti attribuiti dal GDPR.

Fondamentalmente il RPD ha quattro macro-compiti:

- (informare e fornire consulenza al Titolare in merito agli obblighi dettati dal GDPR e tutta la normativa nell'esecuzione dei trattamenti;
- sorvegliare l'osservanza del GDPR, compresa l'attribuzione di responsabilità e la formazione di tutti coloro che partecipano alle attività di trattamento;
- fornire un parere, se richiesto dal Titolare, sulla valutazione d'impatto;
- cooperare con l'autorità di controllo e fungere da suo punto di contatto.

Nell'eseguire questi compiti, il DPO deve operare tenendo DEBITAMENTE conto dei rischi inerenti il trattamento dati.

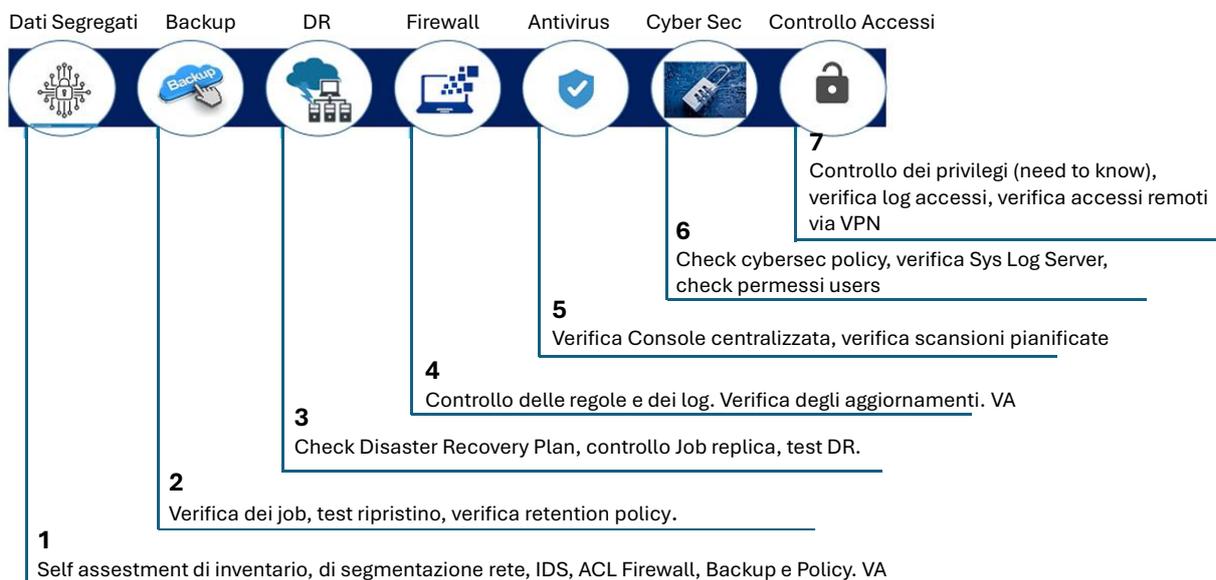
A supporto delle attività del Responsabile per la protezione dei dati, l'organizzazione ha istituito un Ufficio DPO, attraverso il quale ha creato risorse e competenze il cui compito è di verificare lo stato di attuazione del GDPR e di tutta la normativa privacy ossia verificare lo stato di aggiornamento e completamento degli adempimenti di legge e il livello di applicazione (anche redigendo procedure, e soprattutto in supporto e collaborazione con il DPO) nonché di supporto alla Direzione per definire e monitorare il raggiungimento degli obiettivi di budget finalizzati alla compliance al GDPR.

Verso i dipendenti tali principi sono costantemente divulgati attraverso attività di formazione obbligatoria specifica e granulare.

Technis Blu è altresì consapevole di dover garantire l'adeguatezza delle misure organizzative, per questo ha definito un metodo di controllo per la valutazione di conformità del trattamento del dato personale in forme che ne consentano la corretta impostazione sin dalla fase di progettazione iniziale riducendo al minimo il trattamento dei dati personali necessari e la loro accessibilità secondo il principio di minimo privilegio.



Technis Blu, per garantire la sicurezza tecnica dei dati personali e della attività, implementa le seguenti misure di sicurezza tecnica:



6.4 Descrizione dei processi di Governance della sostenibilità

Rif. ESRS: 2-MDR.A / 2-GOV2 / 2-GOV4

Come detto precedentemente, sulla base delle esperienze pregresse, anche l'organizzazione si è evoluta assegnando la supervisione di tutti i processi organizzativi ad un responsabile definito **Organization Manager**. La scelta è stata quella di assegnare un coordinamento unico, a diretto riporto della Direzione Generale, con lo scopo di far confluire tutte le esigenze sempre in un modo integrato e semplificato. Quindi le iniziative legate alle varie certificazioni, tutti i temi correlati ai temi di sostenibilità, le procedure aziendali, tutti i processi HR, Dlgs 231, sostenibilità, parità di genere, cambiamenti organizzativi, variazione sedi, ecc. perseguono in modo ordinato ed integrato tutti i temi strettamente correlati tra loro. Gli ultimi anni hanno determinato un netto

miglioramento e snellimento dei processi che tradotto in termini più tangibili significa efficienza ed efficacia per le persone ed in linea con quelli che sono i parametri della **sostenibilità digitale**.



6.4.1 Metodologia nomine Autorità di Governo

La metodologia rilasciata nel 2024 prevedeva la nomina del Presidente dell'Autorità di Governo della Sostenibilità del Gruppo Infodata a carico delle Direzioni delle tre Aziende (Direttori Generali ed Amministratore Delegato).

Con l'uscita della Technis Blu dal Gruppo Infodata ed al momento della redazione di questo Bilancio di Sostenibilità, redatto per la sola Società Technis Blu, organizzazione e processo relativo è stato completamente rivisto ma con azioni che garantiscono la continuità essendo il precedente Presidente dell'Organo di Governo nominato anche dell'attuale OdG di Technis Blu così come alcuni componenti chiave.

Il nuovo processo prevede che il Presidente venga nominato dall'Amministratore Delegato che poi approverà la composizione dei membri dell'Organo di Governo che saranno scelti dal Presidente. Sarà compito del Presidente definire anche le modalità di formazione, se necessario, dei membri dell'Autorità di Governo e questa farà parte del Piano Formativo aziendale sotto la gestione del Responsabile delle Risorse Umane.

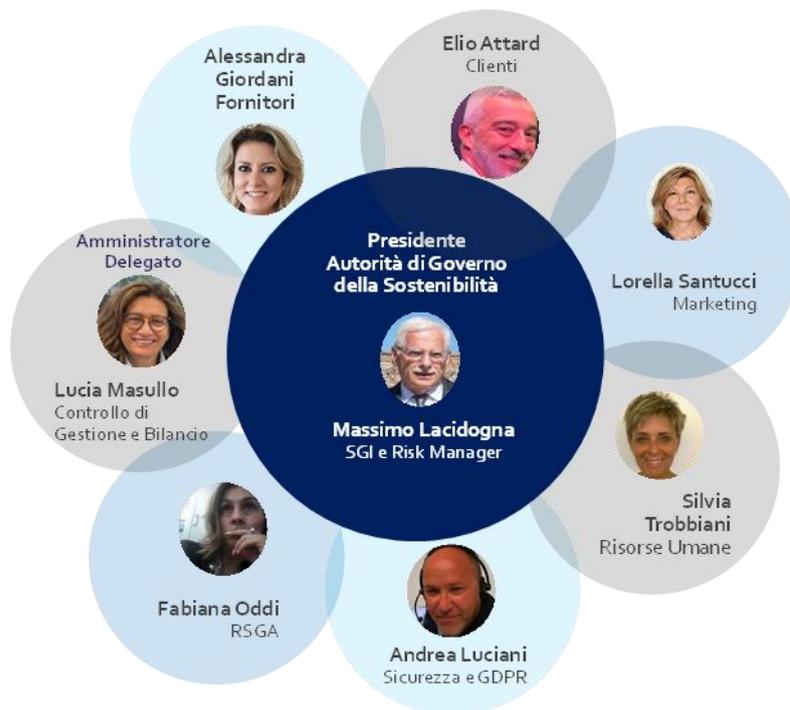
Il Presidente definirà i criteri di valutazione dell'Autorità di Governo che si auto valuterà ogni fine anno ed invierà la relazione all'autorità aziendale (Direzioni) che decideranno poi eventuali azioni da intraprendere. Tutte le comunicazioni all'Autorità di Governo saranno gestite con mail aziendale indirizzata all'apposita casella di posta: odg@technisblu.it

Sarà istituita una cartella sul nuovo documentale, specifica per l'autorità di governo, per la gestione della documentazione, procedure, check list, lista criticità ecc. ecc.

Il processo di nomina è definito nelle procedure aziendali nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (SGI).

6.4.2 Organo di Governo

Di seguito la composizione dell'Organo di Governo che ha redatto questo Bilancio di Sostenibilità in relazione al quale ogni componente ha lavorato sui temi dove direttamente coinvolto, per il proprio ruolo, e partecipato ai lavori di Gruppo e revisione totale del documento.



6.4.3 Autorità di Governo – Responsabilità

Ad integrazione di quanto previsto nel documento SGI "Ruoli e Responsabilità" di seguito alcuni ulteriori definizioni dei compiti specifici:

- Tutti i lavori dell'Autorità di Governo della Sostenibilità saranno oggetto di approvazione da parte del Presidente.
- L'Autorità di Governo ha la delega a supervisionare e decidere variazioni e linee guida all'organizzazione ed ai suoi componenti per materie di sostenibilità relazionando sempre Presidente che valuterà se coinvolgere la Direzione (in base all'entità di intervento).
- L'Autorità di Governo avrà la responsabilità di comunicare con gli stakeholder e dovrà definire il processo e le modalità di consultazione degli stessi.
- L'Autorità di Governo revisionerà i temi di sostenibilità ogni anno riconsiderando cambiamenti, integrazioni, azioni, rischi, ed opportunità.

- Sarà compito dell'Autorità di Governo la raccolta dei dati e la stesura del Bilancio di Sostenibilità da proporre al Presidente per condivisione con la Direzione.
- Sarà compito dell'Autorità di Governo di monitorare la normativa di legge e le best practices nazionali ed internazionali in materia di corporate governance e sostenibilità, provvedendo a fornire adeguata informativa alla Direzione in presenza di modificazioni significative.
- Sarà compito dell'Autorità di Governo di vigilare sui temi di sostenibilità connessi all'esercizio dell'attività della società e alle dinamiche di interazione di quest'ultima con tutti gli stakeholder.

Il Bilancio di Sostenibilità una volta completato verrà sottoposto all'approvazione della Direzione che autorizzerà la pubblicazione sul sito e l'eventuale stampa sempre su materiale ecologico.

6.4.4 Metodo di valutazione OdG

La valutazione dell'Autorità di Governo è di competenza del Presidente che alla fine dell'anno invia una relazione all'Amministratore Delegato con l'operato del Gruppo di lavoro segnalando le eventuali criticità emerse durante la fase analisi e redazione ed eventuali necessità per il futuro ed azioni da fare.

I criteri di valutazione sono soprattutto legati al contributo degli stessi alla redazione del Bilancio di Sostenibilità relativamente a:

- Senso del commitment verso i tempi di rilascio;
- Ownership e creatività nella redazione dei capitoli di cui sono responsabili;
- Contributo alla definizione dei temi di materialità e loro priorità;
- Identificazione di azioni di miglioramento/correttive da intraprendere.

6.4.5 Due diligence sulla sostenibilità

La Direttiva europea sulla due diligence impone alle grandi imprese e ai loro partner di "prevenire, porre fine o mitigare il loro impatto negativo sui diritti umani e sull'ambiente", a monte e a valle e lungo l'intera catena del valore (fornitura, produzione e distribuzione).

La valutazione degli impatti riguarderà schiavitù, lavoro minorile, sfruttamento del lavoro, perdita di biodiversità, inquinamento e distruzione del patrimonio naturale.

Tale normativa non riguarderà, almeno per i prossimi anni, Technis Blu ma essendo una norma indirizzata a cambiare di fatto il modo in cui le imprese esercitano la propria attività nelle value chains globali e far adottare condotte aziendali più responsabili, di fatto l'azienda è già più che indirizzata su tali approcci.

La due diligence riferita agli obblighi connessi agli impatti negativi sull'ambiente e i diritti umani è integrata nelle politiche aziendali in modo da elevarla a obbligo degli amministratori nei confronti di tutti i portatori di interesse legati alla società ossia degli stakeholder.

Questo già avviene, sempre relativamente alla tipologia di servizi e mission dell'azienda, con le varie misurazioni e monitoraggi identificati nella nostra rendicontazione non finanziaria in cui si fa riferimento alle attività connesse alla produzione di beni o alla prestazione di servizi, nonché le attività connesse dei rapporti commerciali stabiliti a monte e a valle della società.

Lo scopo è quello di avere, nel tempo, un ecosistema economico più consapevole sul fronte delle tematiche ambientali e sociali, con dei confini più chiari riguardo alla responsabilità d'impresa verso l'ambiente, in maniera da prevenire eventuali problemi anche di natura legale. Le nostre politiche aziendali integrano attività di due diligence che rientrano a pieno titolo nelle decisioni strategiche e nei sistemi di gestione del rischio attraverso una descrizione dell'approccio aziendale, codice di condotta, policy e processi aziendali, diritti umani e sull'ambiente con relative misure per verificarne la conformità. Tutto questo senza avere ancora obblighi normativi in materia.

6.5 Creazione e distribuzione del valore economico

Rif. ESRS: 1-7.7

6.5.1 Valore generato

Il valore economico generato nel 2024 se confrontato con quello dei due esercizi precedenti si presenta decisamente inferiore per una significativa contrazione delle vendite di prodotti.

Tuttavia, resta il fatto che tale valore come negli anni precedenti è stato distribuito per la % maggiore al personale dipendente. Non si segnalano valori distribuiti né ai fornitori per fornitura del capitale di rischio, né tanto meno allo stato per imposte e contributi dovuti.

Il valore economico generato è stato determinato partendo dal valore della produzione, che comprende il fatturato e le variazioni delle giacenze di magazzino, a cui è stato sottratto il valore di acquisto.



DETERMINAZIONE ECONOMICO GENERATO**Valore Economico Generato**

Conto economico	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022
RICAVI NETTI			
Ricavi delle vendite	2.166.037	8.085.064	1.715.150
Prestazione servizi	4.175.319	3.405.121	4.152.155
Variaz. lavori in corso +/-	10.899	509.839	-231.776
Variaz. semilav./prod.finiti +/-		0	0
Incrementi interni di immob.ni	245.631	183.854	69.130
Altri ricavi	735.202	226.940	170.924
Rettifiche di ricavi		0	0
sub totale	7.333.088	12.410.818	5.875.583
COSTI VARIABILI			
Variaz. merci/materie prime +/-		0,00	0,00
Acquisti merci/materie prime	1.785.427,00	6.607.532,00	1.612.205,00
Servizi variabili	2.054.091,00	1.911.556,10	958.708,00
Oneri variabili	196.547,00	241.815,00	245.970,00
sub totale	4.036.065	8.760.903	2.816.883
Margine di contr.ne (Ricavi Netti - Costi Var.)	3.297.023	3.649.915	3.058.700
MdC%	44,96%	33,17%	58,01%
COSTI FISSI			
Godimento beni di terzi	198.323	131.400	73.602
Servizi fissi	514.076	355.018	357.083
Altri costi fissi			
sub totale	712.399	486.418	430.685
Totale costi esterni (fissi + variabili)	4.748.464	9.247.321	3.247.568
Valore aggiunto globale	2.584.624	3.163.497	2.628.015

6.5.2 Valore ridistribuito

Il valore economico distribuito invece è stato calcolato sottraendo dal Valore economico generato Costi operativi + Retribuzioni e benefit + Remunerazione dei fornitori di capitale + Remunerazione della Pubblica Amministrazione + Investimenti in comunità.

Valore Economico Distribuito				
Esercizio	2024	2023	2022	%
Valore aggiunto globale	2.584.623,54	3.163.496,90	2.628.015,01	100%
Retribuzioni e benefit	2.716.036,00	2.429.683,00	2.107.326,00	105%
Azienda (Va trattenuto)				0%
Finanziatori	79.706,00	48.457,00	59.265,00	3%
Pubblica amministrazione	- 82.422,00	118.521,00	106.079,00	-3%

6.5.3 Gestione Responsabile dei Fornitori

Rif. ESRS: G1-2 / G1-3 / G1-6

La politica di questi ultimi anni della Technis Blu è stata quella di ridurre l'ingaggio di fornitori esterni puntando ad un numero selezionato che definiremmo "partner" più che fornitori. Questi ultimi, proprio perché specifici del settore sono un elemento chiave del nostro core business, poiché le loro prestazioni, la loro professionalità e preparazione, il loro comportamento non solo è parte costituente dei propri deliverables, ma connota e rappresenta direttamente la nostra Società, in termini di immagine, presso i nostri Clienti.

Consapevoli del ruolo fondamentale che i fornitori hanno nel rappresentarci, l'azienda si impegna ad una gestione responsabile dei processi di approvvigionamento per garantire la qualità nella fornitura di prodotti e servizi e salvaguardarne e/o aumentarne la reputazione.

L'attività di qualifica dei fornitori è preceduta da un'attenta ricerca di mercato focalizzata sull'individuazione puntuale di soggetti ritenuti capaci di offrire servizi e prodotti affidabili, sicuri e performanti, tali da essere inclusi in un contesto di business altamente specializzato, pertanto, questa attività, è spesso demandata a figure tecniche e commerciali. Il processo di selezione e valutazione è poi coordinato e garantito dall'Ufficio Acquisti supportato dalla funzione HR se necessario.

I fornitori identificati affidabili e valutati positivamente, come detto, sono considerati dei veri e propri Partners, spesso ricorrenti, che possono essere orientati in piena condivisione agli obiettivi, ai risultati e soprattutto alla Mission aziendale.

Il sistema di Procurement è tracciato in apposite procedure inserite nel Sistema di Gestione Integrata e viene gestito tramite l'ERP aziendale, che è stato implementato per eseguire le azioni di scouting, ingaggio e **valutazione con cadenza periodica** e consultazione libera da parte di tutti gli Account/PM potenzialmente interessati ai Partner e/o ai fornitori. In maniera automatizzata al momento della creazione dell'Anagrafica del Fornitore viene inviato al fornitore stesso il nostro Questionario di Qualifica con il quale vengono raccolte informazioni sia generali (informazioni anagrafiche – dati societari – tipologia di fornitura) che specifiche relative al possesso di certificazioni aziendali (ISO 9001 – ISO 14001 – ISO/IEC 20000-1 – ISO/IEC 27001 – ISO 45001 – MODELLO 231/2001 – SA8000), informazioni per la valutazione della privacy e i requisiti reputazionali dell'impresa. Gli acquisti di prodotti hardware e software destinati all'uso interno o alla rivendita vengono effettuati principalmente dai distributori nazionali, i quali hanno a loro volta adottato sistemi di gestione certificati che garantiscono la conformità ai migliori standard internazionali.

Da un'analisi dettagliata dei nostri principali fornitori del 2024 abbiamo le evidenze che molti di loro hanno già redatto e pubblicato un Bilancio di Sostenibilità evidenziando le loro politiche ambientali e sociali, altri hanno tutti un codice Etico pubblicato e diversi di loro aderiscono anche alla Legge 231. Queste valutazioni sono tutte tracciate dal nostro Ufficio Acquisti, rappresentato nel nostro Organo di Governo, attento ai requisiti di valutazione dei fornitori per i temi ESG.

Di seguito alcuni dati relativi ai nostri fornitori:

TOTALE COSTI ESTERNI	3.189.027	TOTALE COSTI ESTERNI	9.219.314	TOTALE COSTI ESTERNI	4.705.263
2022		2023		2024	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
1.612.205	1.576.822	7.620.859	1.598.455	3.307.235	1.398.028
51%	49%	83%	17%	70%	30%

I fornitori sono, in altissima percentuale, aziende italiane.

6.6 Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni

Rif. ESRS: 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 2-MDR.M / 2- MDR.T/2-IRO1 / 2-GOV5 / GI-2

Come detto, fino a metà 2024 Technis Blu ha operato integrata in alcuni processi del Gruppo Infodata, tra i quali un Sistema di Gestione di Gruppo Integrato (SGIG) costruito sulla base degli schemi di certificazione ottenuti negli anni per tutte le aziende:

- 🔗 ISO 9001:2015 per il Sistema di Gestione per la Qualità;
- 🔗 ISO 14001:2015, per il Sistema di Gestione Ambientale;
- 🔗 ISO/IEC 27001:2017, per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- 🔗 ISO/IEC 20000-1:2018, per il Sistema di Gestione dei Servizi;
- 🔗 UNI PdR 125:2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

Da metà anno 2024, con l'annuncio dell'ingresso di Digital Value sono state bloccate tutte le attività pianificate e finiti in un momento di "standby" in attesa della conclusione degli iter di vendita ma soprattutto alle scelte del nuovo Gruppo nei vari processi, ruoli ed organizzazione.

Da novembre Technis Blu, in relazione alla situazione "legale" creatasi nel Gruppo Digital Value ed all'offerta MBO dei Soci di minoranza, si è riorganizzata ed avviato una serie di iniziative in ambito organizzativo, ruoli e processi andando in continuità operativa ma ridisegnando la sua Governance (come se fosse di nuovo autonoma pur essendo formalmente nel Gruppo) avendo nella sua compagine la persona, Organization ed SGI Manager, responsabile per il Gruppo Infodata e riconfermato lo stesso Amministratore Delegato.

Quindi ci siamo dati l'obiettivo (aprile 2025) di procedere in modo autonomo nel rinnovare tutte le Certificazioni prima della loro scadenza e quindi avviato

Garantire un alto livello di qualità dei servizi che eroghiamo è uno dei fondamenti del nostro lavoro. Per questo continuiamo a mantenere negli anni una certificazione che ci permette di consolidare la fiducia dei nostri clienti.

Siamo l'unica società certificata ISO/IEC 20000-1 per progetti di implementazione ERP.

Siamo in grado di garantire un robusto sistema per la gestione progettuale, il rispetto dei livelli di servizio, delle performance concordate con i nostri clienti, la riduzione del rischio di minacce informatiche e non ultimo la certezza dei costi.

#ISO20000 #ITServiceManagement #Qualità #Innovazione
#ContinuousImprovement #ICT



il processo di identificazione del nuovo Ente ed avviato le varie operazioni per il rinnovo di tutti certificati, scadenti a maggio 2025, ed eseguiti i vari Audit di I^ e III^ Parte per la sola Technis Blu ampliando oltretutto il Campo di Applicazione inserendo **Upgrade e Migrazioni ERP** per essere gli **unici sul mercato** ad averla. In questa fase è stato ricreato e documentato il proprio Sistema di Gestione Integrato (SGI) che amplia la visione ai temi di Data Privacy (GDPR), Sostenibilità, Parità di Genere e Sostenibilità Digitale. A fine 2024, la Technis Blu ha inoltre conseguito la certificazione **ISO 37001:2016** per l'anticorruzione.



6.6.1 Decisioni della Technis Blu

Il rischio è un fattore presente in ogni attività e processo, che può generare, come anticipato, tanto una situazione di crisi quanto una svolta positiva. Per tali motivi, l'attività della Valutazione e trattamento del rischio è un tema sempre più delicato, centrale e da proteggere nell'odierna realtà aziendale, dove quest'ultima è considerata parte di tante inter- e intra- connessioni e quindi, esposta, continuamente, a dei rischi ma, anche, a tante opportunità.

Ai fini della mitigazione del rischio, da un punto di vista organizzativo, la prima parte dell'anno 2024 ci ha visto nel Gruppo Infodata per poi andare in continuità ma con una serie di progetti di Change Management, con l'approvazione della Direzione, che hanno portato l'azienda nella nuova compagine organizzativa attraverso una valutazione dei rischi su tutti i singoli cambiamenti in atto e inseriti nel Riesame di Direzione:

- t Identificato un Risk Manager, il quale opera a stretto contatto con i vari Risk Manager di area che, nella nuova organizzazione, coincidono con i Process Owners in quanto risultano essere i più indicati per fornire un apporto ed elementi significativi circa la forza e la debolezza dei propri processi/attività;
- t Riorganizzato il team SGI e riscritta tutta la documentazione in termini di politiche, procedure e modelli.

- Identificato e nominata un'unica figura in questa prima fase aziendale, coincidente con Organization Manager, SGI Manager e Sustainability Manager.
- Identificato e nominato IT Manager, coincidente anche con CISO, per tutti gli aspetti informatici e di sicurezza della Technis Blu.

6.6.2 Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI)

La Società detiene un Sistema di Gestione per la sicurezza delle Informazioni certificato secondo lo schema ISO/IEC 27001 fin dal 2014. Inoltre, a conferma dell'attenzione verso i temi di sicurezza, la Technis Blu ha effettuato la transizione alla nuova versione della certificazione ISO 27001:2022 già a novembre 2023. L'infrastruttura IT di TECHNISBLU è in forte evoluzione anche per le variazioni societarie con un approccio scalabile, sicuro e centralizzato, capace di sostenere le sfide tecnologiche attuali e future. Le soluzioni adottate offrono resilienza, controllo e performance, rafforzando la competitività e l'efficienza aziendale.

6.6.3 Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa

Technis Blu ha come principale obiettivo la garanzia di erogare i servizi ai Clienti senza interruzioni. A tal fine esegue una BIA (Business Impact Analysis) in cui vengono individuati i processi e le attività critiche e le risorse interessate. L'azienda adotta un Piano di Continuità dove è definito il modello organizzativo, il centro di coordinamento e, dato che la continuità è intesa non solo per l'infrastruttura, anche una matrice di sostituibilità delle figure apicali.

Nello stesso documento sono descritte le procedure da seguire in caso di crisi ed a seconda degli scenari previsti dal Piano. Oltre a questo, è stato redatto un documento di Business Impact Analysis, dove sono indicati, per ogni servizio erogato e per ogni scenario ipotizzato, i tempi di recupero e ripristino (RTO: Recovery Time Objective; RPO: Recovery Point Objective; MBCO: Minimum Business Continuity Objective). Inoltre, vengono eseguiti backup periodici, per tutti i servizi erogati ed effettuati dei test di ripristino simulando ipotetici disservizi (server non raggiungibile, caduta di una connessione, rottura di un disco, ...). La messa in pratica di tutto quanto precedentemente descritto consente all'azienda di fornire servizi stabili e sicuri.

6.6.4 I rischi e opportunità del Sistema di Gestione della Sostenibilità *RIF. ESRS: 2-GOV5*

Come detto in precedenza, parlare di rischio significa anche la possibilità di godere di un vantaggio = un'opportunità.

Sulla base di tale concetto, Technis Blu ha sviluppato una comune Metodologia di Gestione del Rischio, pilastro del Trattamento e Valutazione del Rischio. Quest'ultima attività è annualmente realizzata sulla base di approccio preventivo e ad essa seguono eventuali Piani di Trattamento per la mitigazione del rischio correlato alle minacce individuate.



6.6.5 Tipologia di rischi trattati e valutati

Di seguito vengono riportati i rischi oggetto della Valutazione e del Trattamento della Technis Blu seguiti costantemente dal Team SGI, dall'Esperto Privacy e dal Consulente 231, nonché sottoposti periodicamente ai controlli degli Internal Audit ed External Audit.

- Il **Rischio Enterprise**, parte integrante del certificato Sistema di Gestione per la Qualità, è stato valutato e trattato rispetto alle minacce identificate e rientranti negli ambiti:



La Direzione, avendo già messo in atto tutte le misure necessarie per far svolgere il lavoro in sicurezza al proprio personale dotandolo di tutte le infrastrutture tecnologiche per poter svolgere il proprio lavoro in Smart Working, ha proseguito in tal senso aggiornando gli accordi individuali per l'utilizzo dello Smart Working e mantenendo procedure specifiche per l'accesso (contingentato) in sicurezza alle sedi dell'azienda laddove necessario od opportuno.

- 🔗 **Il rischio relativo alla Sicurezza delle Informazioni** rientra nell'ambito della certificazione ISO/IEC 27001. Sulla base di questa l'azienda ha realizzato il proprio Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione. Nell'evoluzione temporale, il Team SGI e i Risk Owners tengono sotto controllo e analizzano gli avanzamenti delle azioni pianificate, in modo da poter gestire eventuali ritardi e problemi. Ciò avviene attraverso Riunioni periodiche tra la Direzione, il Team SGI, l'IT Manager e i singoli Risk Owners. Ad integrazione di quanto pocanzi indicato, laddove opportuno, le riunioni periodiche avvengono anche col coinvolgimento dei team dei singoli servizi erogati.

- 🔗 **Il rischio per la Continuità Operativa** pur rientrando nell'ambito della norma UNI EN ISO 22301 di cui Technis Blu è priva, l'azienda ha comunque sviluppato un Piano di Continuità in cui sono identificate le minacce e gli scenari e descritte le azioni da intraprendere.

- 🔗 **Il Rischio Ambientale** – L'azienda detiene un Sistema di Gestione per l'Ambiente certificato (dal 06 dicembre 2017). In tal contesto, almeno annualmente, viene realizzata la Valutazione e il Trattamento degli Impatti Ambientali, in un'ottica di significatività degli aspetti ambientali considerati. Rispetto al 2023, nessun aspetto ambientale valutato supera la soglia di accettabilità, detta di significatività. Inoltre, il cambiamento della Sede ed i lavori di ristrutturazione effettuati, in ottica di risparmio energetico, eseguiti, hanno portato ai seguenti miglioramenti:
 - adozione illuminazione a led diffusa;
 - accensione e spegnimento automatico nelle aree di servizio (bagni);
 - utilizzo di alimentazione degli uffici attraverso energie rinnovabili;
 - riuso di materiali vari (cialde caffè, PC guasti ecc.)

- 🔗 **Il Rischio Etico** rientra nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ma Technis Blu, sfruttando quanto fatto precedentemente nel Gruppo dove la certificazione era presente (Infodata 2020, Eurolink 2023), ha il suo sistema di valutazione e nel 2024 tutti i rischi considerati rientrano nella soglia di accettabilità, rispetto quanto emerge in correlazione alla matrice di rischio pre-individuata. Pertanto, non ha ritenuto di mettere in atto ulteriori misure, ma, nel processo di miglioramento, si riserva di attuare misure che portino i livelli di rischio al momento delineati come accettabili ad un valore più basso.

- 🔗 **GDPR:** Technis Blu opera nel rispetto del Regolamento Europeo n. 2016/679 e di tutta la normativa in materia di protezione dei dati personali. Relativamente alla gestione di Violazioni di dati personali Technis Blu può dichiarare che nel 2024 non ci sono stati incidenti di sicurezza che hanno comportato una violazione di dati personali. La metodologia di gestione del rischio e la procedura di valutazione del rischio per la DPIA al momento avviene sulla base del risultato legato alla ponderazione del valore del rischio inerente d'impatto e il valore del rischio accettabile di impatto. Technis Blu S.p.A.

ha provveduto ad elaborare la DPIA in materia di Whistleblowing in risposta ad un obbligo di legge come da D.lgs.24 del 10 marzo 2023.

tb Il Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa degli enti dipendenti da reato, secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro Amministratori o dipendenti. Il rischio, in tal caso, è correlato ai reati di truffa, riciclaggio e concussione. Le Società, rispetto a tali reati, verranno considerate non responsabili, solo qualora dimostrino di aver adottato un sistema di gestione, come hanno fatto, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

6.6.6 Obiettivi e programmi rilevanti per la sostenibilità

Rif. ESRS: 2-MDR.P / 2-MDR.A

Gli obiettivi strategici che impattano direttamente o indirettamente la Sostenibilità sono molti perché riguardano aspetti ambientali, economici e sociali. Riteniamo opportuno dare visibilità a quelli del 2025 pur avendo già redatto un budget per il triennio 2025-2027.

Di seguito quelli più significativi verso i nostri stakeholder e verso gli obiettivi SDG's più avanti descritti.

Obiettivo	Target al 2025	Owner
Crescita valore aggiunto	EBIDTA +3% vs 2024	Direzione
Parità di Genere	75%	Risorse Umane
Formazione ESG	100% dipendenti	Risorse Umane
Ambiente	Utilizzo Data Center certificati per tutte le applicazioni	IT Manager ed Ufficio Acquisti
"Zero carta"	2 Progetti innovativi	Organization Manager
Sostenibilità Digitale	Applicazione totale della Prassi sui nuovi progetti	Delivery Manager
Academy SAP	1 Academy per 4 assunzioni (75% donne)	Organization Manager
Value Chain	Qualificazione fornitori sostenibili almeno l'80% certificati	Ufficio Acquisti
Misurazione indicatori ESG	Tracciabilità, attraverso gestionale SAP degli indicatori HR e Economici	Direzione

Gender GAP	50% Uomini-Donne nei ruoli chiave	Risorse Umane
Sostenibilità Digitale	Applicazione UNI PDR 147:2023 sul 100% dei nuovi progetti	Delivery
Data Privacy – Registri ADS	Tool su SAP per gestione amministratori di Sistema - Zero paper	Organization Manager
Sostenibilità Digitale – Social	Documentale aziendale per semplificare la gestione operativa ai dipendenti	Organization Manager – IT Manager
Social	Nuova Sede per facilities dipendenti	Organization Manager

6.6.7 Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione

Rif. ESRS: 2-MDR.M / 2 MDR.T

I momenti di verifica della valutazione delle prestazioni dell'Azienda sono molteplici e di diversa natura. Sicuramente la miriade di ispezioni per le diverse certificazioni che analizzano la compliance operativa delle varie funzioni, in relazione alle procedure esistenti, è un primo indicatore e su questo possiamo dire che anche il 2024 è stato un crescendo in quanto non ci sono state non conformità ma solo spunti di miglioramento ed i complimenti ricevuti dai vari ispettori alla Direzione sono un elemento non banale di valutazione della nostra performance.

Non da poco anche gli elementi sottolineati come partecipazione ampia, competenza ma soprattutto trasparenza e collaborazione. Poi ci sono i risultati economici che, nei processi interni, vengono rilevati trimestralmente dalla funzione di "Controllo di Gestione" che è direttamente svolta dalla Direzione che verifica e decide eventuali azioni da intraprendere. Il riesame di Direzione è un altro momento di verifica dei risultati relativi agli obiettivi dell'anno

precedente, le relative azioni da intraprendere e l'indirizzo e gli obiettivi dell'anno in corso e relativi indicatori. A tutto questo si aggiungono le tante riunioni operative delle varie funzioni che, nel metodo, hanno poi un verbale riassuntivo delle varie decisioni prese. Quanto sopra determina anche una matrice aziendale sui principali temi che vengono seguiti dall'organizzazione e che possiamo identificare nell'immagine che segue dove è estremamente evidente il progresso fatto negli ultimi anni sui temi di indirizzo definiti dalla Direzione.



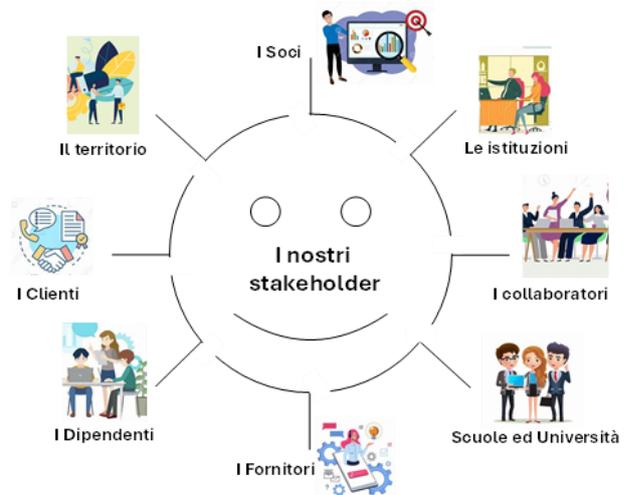
7 MATERIALITA'

7.1 Identificazione degli Stakeholder

RIF. ESRS: 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 / G1-2 / G1-3 / G1-6

7.1.1 Mappatura

Gli Stakeholders, anche in accordo con la definizione data dagli Standard ESRS, sono quei soggetti, gruppi o singoli, che ragionevolmente si ritiene siano interessati in modo significativo da attività, prodotti e/o servizi dell'Organizzazione o le cui azioni ci si aspetta possano influenzare la capacità dell'Organizzazione di implementare con successo le proprie strategie nonché di raggiungere i propri obiettivi; essi rappresentano per Technis Blu gli interlocutori primari con cui relazionarsi e verso i quali indirizzare le scelte strategiche e le azioni quotidiane. Si riporta, nella fattispecie, un estratto dal Codice Etico:



"Per Technis Blu, essere partner affidabile vuol dire rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per:

- i clienti, perché ricevano, attraverso una collaborazione continua, servizi di qualità all'altezza delle loro attese;*
- le persone che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione ricevendo i giusti riconoscimenti;*
- il territorio di riferimento, perché sia la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile;*
- i fornitori, perché siano attori del valore dell'azienda e partner riconosciuti della sua crescita;*
- i soci, coloro i quali hanno investito ed investono i propri capitali per avere dei ritorni economici e di immagine."*

Technis Blu è sempre più consapevole, infatti, che la soddisfazione delle esigenze e delle aspettative legittime dei propri Stakeholders sia uno dei principali strumenti che le consente di creare valore in tutte le aree in cui opera e che i momenti di confronto costituiscano occasioni reciproche di crescita e arricchimento.

7.1.2 Esigenze e aspettative e rapporti con la catena del valore

La Technis Blu, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti della pluralità di interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo esterno ed interno, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, l'azienda può gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi dei diversi Stakeholders interessati.

Identificare in modo puntuale i propri Stakeholders e organizzare i canali più efficaci, monitorando costantemente aspettative, bisogni e opinioni, sono attività che costituiscono il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement. Di seguito l'elenco degli Stakeholders inclusivo delle relative aspettative e aggiornato periodicamente tramite indagini interne con le strutture aziendali deputate alla gestione quotidiana dei rapporti con le specifiche categorie di seguito riportate.

I Clienti

I Clienti sono i primi interlocutori di Technis Blu S.p.a. e la capacità di soddisfare i loro bisogni nonché l'individuazione di soluzioni che possano contribuire a far crescere il loro valore sono elementi-chiave per il nostro successo.

Ciò avviene partendo dai seguenti strumenti di interazione:

- 🔗 Rapporto diretto e continuativo Direzione, Responsabili Commerciali, Project Managers, Account Managers;
- 🔗 Rapporto con i team di Delivery;
- 🔗 Interazioni tramite telefono, e-mail, social media, eventi ecc.;
- 🔗 Consulenze su iniziative ed esperienze personalizzate;
- 🔗 Ricerche di mercato;
- 🔗 Raccolta sistematica dei feedback da parte dei Clienti;
- 🔗 Attraverso i Partner.

Si viene così a conoscenza delle aspettative dei singoli Stakeholder, come:

- 🔗 Valore aggiunto e ritorno dell'investimento;
- 🔗 Soluzioni efficaci;
- 🔗 Servizi realizzati rispettando l'ambiente, le persone e gli animali;
- 🔗 Stile, unicità, innovazione e completezza dell'offerta;
- 🔗 Elevato livello di servizio durante e post-vendita;
- 🔗 Personale competente, professionale ed empatico;
- 🔗 Esperienze di alto profilo.

La comunicazione si completa con Canali dedicati ai clienti (web, mailing) ed i Social dove le Società sono presenti quotidianamente.

I fornitori

La Società, in tutti questi anni, ha maturato il concetto che i propri fornitori sono parte integrante del loro successo, motivo per il quale attuano rigorosamente una gestione sana e responsabile del business ed in linea con i propri principi. Le esperienze pluriennali hanno consentito gradualmente una naturale selezione delle forniture e delle partnership, anche grazie all'utilizzo di strumenti di valutazione delle prestazioni con elementi di certificazione interna. Tali strumenti di scouting, a disposizione dell'Ufficio Acquisti e dei responsabili impegnati sulla Delivery, consentono l'ingaggio puntuale di partner ritenuti idonei alle singole esigenze strategiche di business.

Tra gli strumenti di interazione coi fornitori si annoverano:

- rapporti operativi nell'ambito dell'espletamento delle attività;
- incontri mirati con i responsabili (come commerciali e Project Manager);
- definizione e condivisione di standard operativi finalizzati alla gestione progettuale;
- interazioni tramite telefono, posta, e-mail, social media.

Grazie agli strumenti pocanzi menzionati, si apprendono aspettative quali:

- continuità della fornitura e soddisfazione del Cliente finale;
- rispetto delle condizioni contrattuali;
- coinvolgimento nella definizione di standard relativi alla fornitura, inclusi criteri socio-ambientali e tempestività nella comunicazione dei nuovi requisiti richiesti;
- rapporto di collaborazione e supporto nella gestione delle eventuali problematiche produttive emerse rispetto al cliente;
- alto livello di etica comportamentale.

I soci

La struttura Societaria della Technis Blu ha avuto le variazioni precedentemente descritte ma nessun cambiamento sostanziale se non che oggi gli sci sono anche manager aziendali.

In tal caso, gli strumenti di interazione sono costituiti da:

- conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti;
- comunicazioni e informazioni di business;
- dialogo quotidiano (come incontri, telefono, ed e-mail);
- condivisione iniziative sulla sostenibilità;
- Assemblee Soci e Cda ove previsti.

Per quanto riguarda le aspettative della categoria in esame emergono:

- consolidamento e rafforzamento delle iniziative aziendali;
- creazione di valore (come ritorno degli investimenti e sostenibilità del business);
- gestione contabile trasparente;
- tempestività e disponibilità al dialogo;
- adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socio-ambientali.

I dipendenti

Le persone, considerate come un fine e non come mezzo, rappresentano la risorsa più preziosa in assoluto motivo per cui l'azienda si impegna a valorizzare i loro percorsi di carriera, a tutelare la salute e sicurezza sul posto del lavoro e a introdurre attività che aumentino il senso di coesione, ad esempio attraverso iniziative di welfare e coinvolgimento continuo con iniziative aziendali e di comunicazione.

Tra gli strumenti di interazione:

- incontri periodici con i propri responsabili per confrontarsi sul percorso di crescita e formativo, per definire gli obiettivi individuali e per discutere la valutazione della performance;
- comunicazioni per sensibilizzare e informare su tematiche legate alla salute e al benessere;
- piani di formazione;
- programma di inserimento per nuovi assunti.

Di seguito alcune delle aspettative:

- informazioni su strategie e risultati dell'azienda;
- gestione responsabile del business;
- formazione e sviluppo professionale;
- ambiente di lavoro stimolante e sicuro;
- parità di genere e gestione della diversità;
- coinvolgimento nella vita aziendale;
- promozione del benessere, della salute e della sicurezza.

La comunicazione si completa con le seguenti azioni: HR support e communication, survey e processo di valutazione delle performance.

Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione si ispirano ai principi di correttezza e trasparenza e sono gestiti con imparzialità. L'azienda si fa vanto della sua etica e correttezza ed agisce nel rispetto delle disposizioni legislative: evidenza di ciò, è l'adozione del Modello di Organizzazione 231 (D. Lgs. n. 231/2001) atto a prevenire qualsivoglia violazione della normativa vigente e a garantire la piena compliance alle norme vigenti e applicabili.

Tra gli strumenti di interazione:

- Comunicazione periodica e trasparente delle informazioni finanziarie;
- Sito WEB e Social;
- Adempimenti di comunicazione legale (es. pari opportunità, dichiarazioni varie ecc.).

Collaboratori

I rapporti con i collaboratori sono assimilabili alla gestione dei dipendenti differenziandosi per quelli che sono gli aspetti legati ai compensi. Per noi un collaboratore è una risorsa pregiata e partecipa a tutti quelli che sono gli oneri e gli onori dell'azienda. Sono coinvolti nei piani formativi

negli aspetti legati alle parità di genere e coinvolti in tutti gli eventi aziendali. Molti di loro sono presenti negli Organigrammi con ruoli aziendali e quindi vincolati alle regole, procedure e disposizioni interne. Gli strumenti di iterazione sono gli stessi del personale dipendente.

Scuole ed Università

Technis Blu collabora con scuole ed università alla ricerca di persone da avviare al mondo del lavoro e ad eventi formativi con dei piani condivisi. Partecipiamo a quelli che sono chiamati "CV at Lunch" o "Carrier Day" dove le risorse hanno modo di presentare le loro candidature. Partecipiamo come docenti anche a lezioni universitarie che, nella maggior parte dei casi, generano crediti per gli studenti. Oltretutto abbiamo avuto diversi laureandi che hanno fatto le Tesi presso di noi.

Gli strumenti di iterazione sono:

- tb workshop dedicati;
- tb eventi Universitari;
- tb lezioni didattiche;
- tb comunicazione tramite Web mailing e social.

Partner

Il rapporto con i nostri Partner si basa su aspetti etici e comportamentali legati ai nostri modi di operare. Siamo Gold Partner con la SAP e con molte aziende collaboriamo su Clienti, sia nostri che loro. Tra gli strumenti di interazione:

- tb meeting, convention nazionali e locali e organizzazione di eventi comuni;
- tb workshop;
- tb canali di comunicazione dedicati (web, mailing, social);
- tb processo di qualifica, valutazione e certificazioni.

7.2 Analisi e matrice di materialità

7.2.1 Descrizione del processo per analisi materialità

Rif. ESRS: 2-IROI

L'attività di definizione dei temi della sostenibilità che il Gruppo Infordata ha ritenuto essere oggetto delle sue misurazioni ed attenzione sarà frutto di riunioni con il team designato (Autorità di Governo) alle attività legate al Bilancio di Sostenibilità di cui i risultati saranno poi approvati dal Presidente dell'Autorità di Governo che condividerà con la Direzione le scelte fatte. Quest'anno, l'Organo di Governo ha ripreso ad utilizzare la tecnica del brainstorming per la definizione dei temi materiali e la conseguente generazione della matrice di materialità.

Focalizzazione del team è stato l'incrocio tra i temi di materialità ma con la vista anche sulla Doppia Materialità. Il concetto di doppia materialità, inserita nel 2023 dagli ESRS, si riferisce all'analisi e alla valutazione di come le questioni ambientali, sociali e di governance ESG

influenzano le performance finanziarie di un'azienda (nella dimensione della materialità finanziaria) e, al contempo, di come le attività aziendali impattino su questioni sociali e ambientali (in termini di materialità esterna o impatto). Di fatto la doppia materialità consente di considerare:

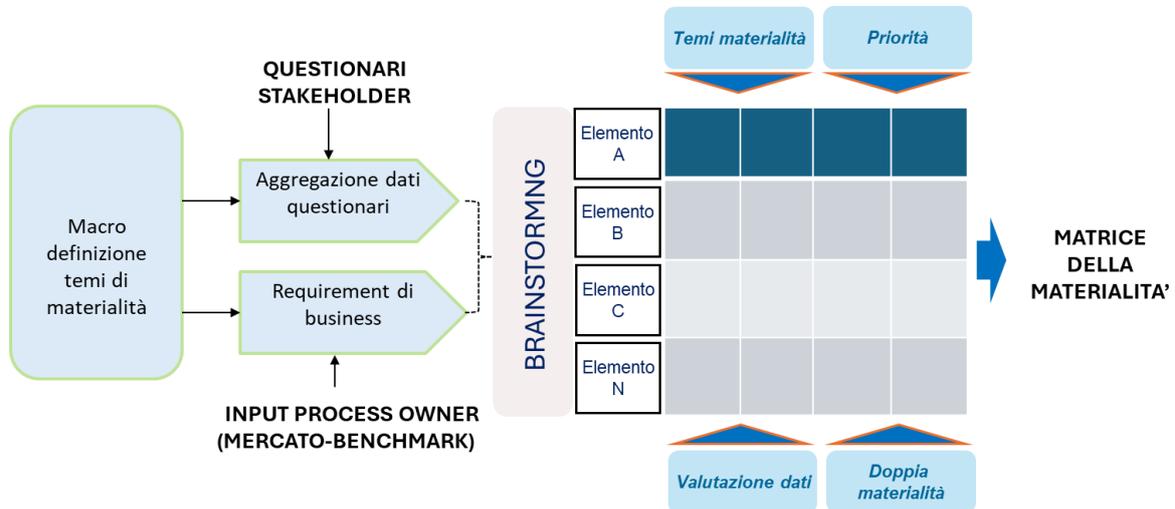
- t gli impatti dall'esterno verso l'interno (Materialità Finanziaria): questi consentono di valutare come i fattori ESG possano influenzare la stabilità finanziaria e operativa di un'organizzazione. Ad esempio, come i cambiamenti climatici possono rappresentare un rischio materiale per un'azienda se provocano danni agli impianti di produzione o interrompono la catena di fornitura. O ancora e allo stesso modo come le questioni sociali o come le pratiche lavorative, possono influenzare la reputazione dell'azienda e le sue performance;
- t gli impatti dall'esterno verso l'interno (Materialità di Impatto): questi rappresentano il modo in cui come le operazioni e le politiche di un'azienda possono influenzare l'ambiente e la società. In questo caso si comprende l'impatto delle emissioni di gas serra, l'uso delle risorse, la gestione dei rifiuti, le condizioni di lavoro e il contributo al benessere delle comunità locali.

Al fine quindi di ottenere una matrice, con la vista anche per la Doppia materialità, è stato condiviso prima del "brainstorming", tramite invio mail verso i principali stakeholder dell'Organizzazione, un questionario ad hoc composto da una serie di domande riguardanti tematiche ESG inerenti il nostro core business. Agli Stakeholder, inoltre, viene data la possibilità di inserire ulteriori temi rispetto a quelli proposti dall'Organo di Governo. A tali domande viene richiesto di rispondere mediante l'assegnazione di un punteggio su scala da 1 a 5 nonché di indicare eventuali note e spunti di riflessione. Si riporta a titolo di esempio un estratto del questionario precedentemente descritto.

Temi materiali	Descrizione	Punteggio
Lavorare con trasparenza e integrità	Predisporre adeguati presidi di controllo interno e diffondere nell'organizzazione una cultura aziendale fondata sull'integrità, l'etica professionale e l'onestà per costruire rapporti di fiducia con i propri stakeholder e condurre correttamente la propria attività con trasparenza in ogni singola operazione, in particolare nella lotta alla corruzione attiva e passiva.	4 - Molto importante
Formazione e sviluppo del personale	Garantire ai propri dipendenti lo sviluppo continuo delle proprie conoscenze e competenze e l'opportunità di raggiungere il pieno potenziale grazie a percorsi formativi tesi ad assicurare la crescita e il rafforzamento del know-how in linea con le esigenze espresse dagli stessi e dal mercato, anche per gestire al meglio eventuali cambiamenti di business/organizzativi.	4 - Molto importante
Impatti ambientali degli immobili	Diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente e adottare soluzioni concrete per la gestione efficiente delle risorse energetiche, delle risorse idriche e dei rifiuti in ottica di economia circolare, quali ad esempio: acquisto di energia rinnovabile, installazione di impianti per la produzione di energia rinnovabile, progetti di efficientamento degli edifici, organizzazione della raccolta differenziata, ecc.	3 - Importante

La matrice finale, e di conseguenza l'importanza di ciascun tema, che integra materialità d'impatto e materialità finanziaria (c.d. doppia materialità), deriva quindi dagli input ricavati da una collaborazione sinergica tra Stakeholder e membri dell'Organo di Governo (attraverso i punteggi dei questionari) e le attività di brain storming impostati sempre con punteggi di valutazione dei diversi temi analizzati e categorizzati. La matrice viene costruita, in termini di significatività, dei temi che si posizionano nel quarto quadrante.

Dopo aver definito la lista, l'Organo di Governo assegna ad ogni tema un punteggio e preso in considerazione quegli elementi classificati con punteggio più alto e selezionandoli quindi come "temi della sostenibilità" definendo quindi quelli prioritari e da inserire nell'attuale Bilancio di Sostenibilità.



7.2.2 Analisi della materialità per l'Organizzazione

Rif. ESRS: 1-3.1 / 1-3.2 / 1-3.3

I temi della sostenibilità contenuti nella matrice rappresentano gli elementi chiave sui quali si muoverà Technis Blu e sulla base di essi saranno definiti gli indicatori, i dati e le informazioni che verranno rendicontate all'interno del documento. Questo output verrà rinnovato ogni anno.

La matrice mostra le due dimensioni per valutare l'oggettivo posizionamento di ogni tema identificato. Nella definizione dei temi materiali, l'organizzazione ha quindi tenuto conto, attraverso questionari e input vari, dei fattori seguenti:

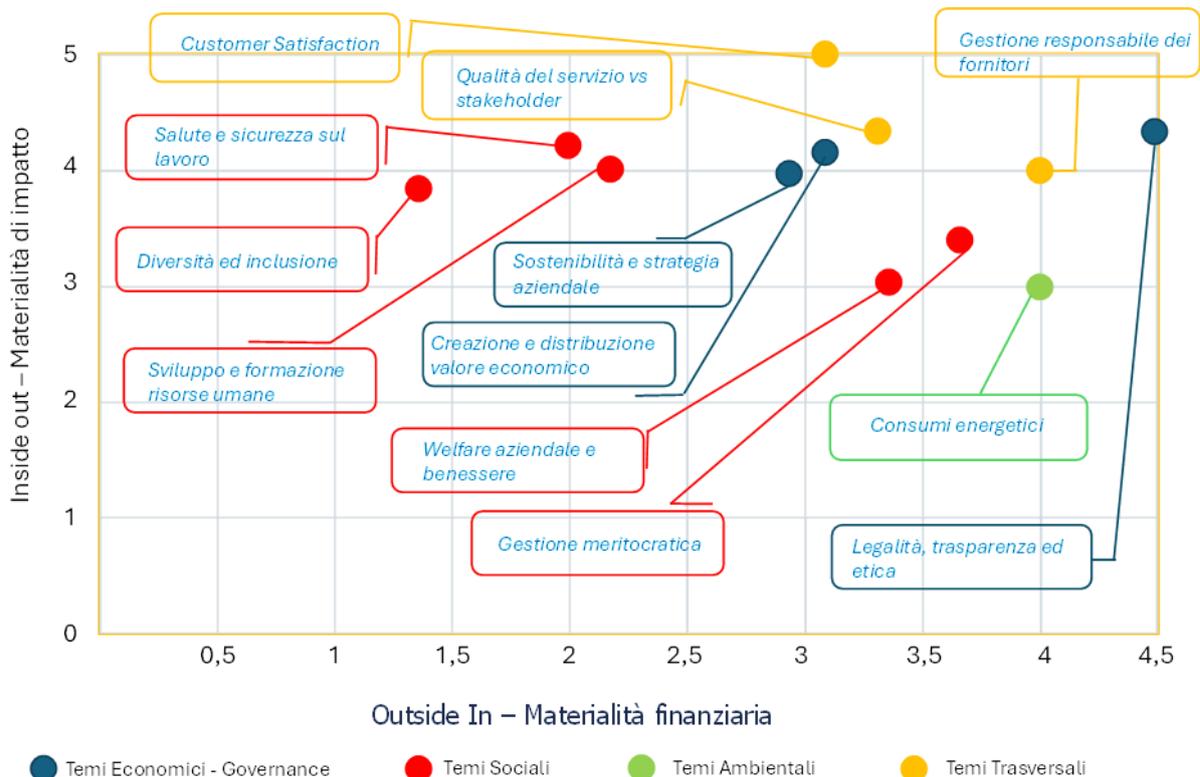
- impatti economici, ambientali e/o sociali ragionevolmente stimabili identificati attraverso un'indagine approfondita svolta dalle persone del team che hanno fatto indagini di settore per ogni elemento identificato coinvolgendo anche professionisti di settore;
- gli interessi e le aspettative degli stakeholder direttamente coinvolti attraverso questionari;
- più ampi interessi e temi economici, sociali e/o ambientali come lavoratori non dipendenti, fornitori, e società civile;
- i principali temi e le sfide future di un dato settore, identificati da standard specifici e valutando altri attori di mercato e soggetti concorrenti;
- leggi, regolamenti, accordi internazionali di rilevanza strategica per l'organizzazione e i suoi stakeholder;
- principali valori, politiche, strategie, sistemi di gestione operativa, obiettivi e target dell'organizzazione;

- principali competenze dell'organizzazione e come queste possono contribuire allo sviluppo sostenibile;
- conseguenze per l'organizzazione correlate ai suoi impatti sull'economia, l'ambiente e/o la società (ad esempio rischi legati al proprio modello di business o alla reputazione).

Ai temi identificati sono stati dei valori numerici sulla base del valore che noi diamo a questi indicatori e questo valore si basa anche su come questi temi sono all'attenzione dei nostri stakeholder e sono raggruppati in 4 macro-aree: **temi ambientali, temi sociali, temi economici e di governance, temi trasversali**. In base all'indicatore numerico è stata costruita la griglia relativa. Gli elementi sottoposti a valutazione che hanno avuto una misurazione minore non sono stati inclusi nella rendicontazione, almeno in questo primo bilancio di sostenibilità. Ovviamente questi key indicator sono rappresentati successivamente nel legame con gli ESRS in apposita tabella.

Utilizzando questo approccio abbiamo avuto la certezza di una condivisione più ampia che permette di dare le giuste priorità ai temi di sostenibilità. La figura che segue è la matrice che Technis Blu applica a questo contesto. Essa mostra le due dimensioni per valutare l'oggettivo posizionamento di ogni tema identificato.

Di seguito la matrice di materialità emersa:



7.2.3 Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi

Rif. ESRs: 1-3.4 / 1-3.5 / 1-3.6 / 1-3.7 / 2-IRO2

Sintetizzando quanto precedentemente esposto all'interno del documento in merito alla materialità, di seguito, alcune considerazioni rilevanti per la nostra Società operante nel settore terziario dei servizi.

- 🔹 **Benessere e sviluppo dei dipendenti:** La forza lavoro di una società di consulenza rappresenta il suo capitale umano più importante. Gli aspetti legati alla formazione continua, il bilanciamento tra vita lavorativa e personale, e il supporto al benessere fisico e psicologico dei dipendenti sono cruciali. L'implementazione di politiche di inclusione e diversità, così come programmi per il miglioramento delle competenze, sono aspetti che contribuiscono a migliorare la qualità della vita lavorativa e a creare un ambiente inclusivo e stimolante.
- 🔹 **Coinvolgimento delle comunità:** Le iniziative di responsabilità sociale, come progetti pro bono per organizzazioni non profit o programmi di volontariato aziendale, rappresentano un impatto significativo. Queste azioni contribuiscono a costruire relazioni positive con le comunità locali e a rafforzare la reputazione aziendale.
- 🔹 **Etica e governance:** Il rispetto di standard etici e la trasparenza nei processi decisionali sono fondamentali per garantire un impatto positivo sulla società. La lotta alla corruzione, la gestione dei dati personali e la tutela della privacy dei clienti sono aspetti chiave in questo contesto.
- 🔹 **Gestione dei rischi legati alla sostenibilità:** Le società di consulenza devono identificare e gestire i rischi legati ai fattori ESG (Environmental, Social, Governance). Questi rischi, se non gestiti adeguatamente, possono influire negativamente sulle performance finanziarie dell'azienda, ad esempio attraverso la perdita di clienti o danni reputazionali.
- 🔹 **Opportunità legate alla sostenibilità:** La consulenza in materia di sostenibilità rappresenta una crescente opportunità di business. Le società di consulenza che offrono servizi specializzati in ESG possono attrarre nuovi clienti, aumentare la redditività e accedere a nuovi mercati, posizionandosi come leader nella transizione verso modelli di business sostenibili.
- 🔹 **Trasparenza finanziaria e governance:** Un altro aspetto chiave è la trasparenza nella comunicazione finanziaria, soprattutto in merito agli investimenti sostenibili e alla gestione delle risorse. La società deve dimostrare come integra i criteri ESG nelle decisioni di investimento e come questi influenzano la performance finanziaria a lungo termine.

8 RELAZIONE CON LA COMUNITÀ

8.1 La gestione consapevole del business

Cosa si intende per “gestione consapevole”? Per la sostenibilità significa gestire le attività economiche e imprenditoriali in modo responsabile e consapevole, considerando non solo gli aspetti economici ma anche quelli ambientali e sociali.

La sostenibilità implica:

- 🔧 Uso efficiente delle risorse naturali
- 🔧 Riduzione dell'impatto ambientale
- 🔧 Rispetto dei diritti umani e della comunità
- 🔧 Creazione d'un valore economico a lungo termine

In questo modo l'azienda può contribuire allo sviluppo sostenibile e creare benefici per ambiente, società ed economia. Significa inoltre costruire una reputazione positiva, ridurre i rischi e creare valori a lungo termine. Una gestione consapevole del business è fondamentale per noi che vogliamo essere e rimanere competitivi e responsabili sul mercato.

In aggiunta a tutto quanto è descritto nei vari capitoli di questa rendicontazione non finanziaria, di seguito le tabelle che rappresentano gli indicatori verso gli ESRS e verso gli SDG's che Technis Blu ritiene di perseguire nella quotidianità lavorativa di tutte le sue persone.

8.2 KPI e prestazioni ambientali, sociali e governance

Rif. ESRS: 1-6.2 / 1-6.3

8.2.1 Tabella di raccordo KPI e ESRS

Segue la lista riassuntiva degli ESRS applicati dalla Technis Blu ed i relativi capitoli che ne contengono i nostri obiettivi e risultati 2024. Abbiamo utilizzato un framework di rendicontazione ESG in linea con gli ESRS che abbiamo applicato per il periodo di rendicontazione.

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
2. STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITA'	2.1 Comunicazione della Governance e Visione		
	2.2 Mission dell'organizzazione per la Sostenibilità	2.2.1 Sostenibilità ambientale 2.2.2 Sostenibilità sociale	1-1.2

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
		2.2.3 Sostenibilità economica	
3. NOTA METODOLOGICA	3.1 Finalità, struttura e riferimenti normativi della rendicontazione della Sostenibilità		<i>1-5.2 / 1-7.4 / 1-7.6 / 1-8.1 / 1-8.22-BP1</i>
	3.2 Metodologia e standard utilizzati	3.2.1 Obiettivi, metodologia e programmi rilevanti per la sostenibilità 3.2.2 Standard utilizzati	<i>1-1.1 / 1-6.1 / 1-6.4 / 1-7.1 / 1-7.2 / 1-9.1 / 1-9.2</i>
4. TECHNIS BLU: LA NOSTRA IDENTITÀ, LA NOSTRA STORIA	4.1 La Società		
	4.2 Analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera		<i>2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3</i>
	4.3 Informazione sull'organizzazione e sulle attività	4.3.1 La Storia 4.3.2 La Sede 4.3.3 La nostra offerta	<i>1-5.1</i>
5. INFORMATIVA SU EVENTI ECCEZIONALI DEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE			<i>2-BP2</i>
6. LA GOVERNANCE	6.1 Struttura		<i>2-GOVI</i>
	6.2 Strategia e modello di business		<i>2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3</i>
	6.3 Cultura, politica e obiettivi dell'Organizzazione	6.3.1 Legalità, trasparenza, etica ed integrità 6.3.2 Rating di legalità 6.3.3 Anticorruzione 6.3.4 Privacy e Sicurezza delle Informazioni	<i>GI-1 GI-2 / GI-5</i>

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
	6.4 Descrizione dei processi di Governance della sostenibilità	6.4.1 Metodologia nomine Autorità di Governo 6.4.2 Organo di Governo 6.4.3 Autorità di Governo – Responsabilità 6.4.4 Metodo di valutazione OdG 6.4.5 Due diligence sulla sostenibilità	<i>2-MDR.A / 2-GOV2 / 2-GOV4</i>
	6.5 Creazione e distribuzione del valore economico	6.5.1 Valore generato 6.5.2 Valore redistribuito 6.5.3 Gestione Responsabile dei Fornitori	<i>1-7.7 GI-2 / GI-3 / GI-6</i>
	6.6 Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni	6.6.1 Decisioni della Technis Blu 6.6.2 Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI) 6.6.3 Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa 6.6.4 I rischi e opportunità del Sistema di Gestione della Sostenibilità 6.6.5 Tipologia di rischi trattati e valutati 6.6.6 Obiettivi e programmi rilevanti per la sostenibilità 6.6.7 Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione	<i>2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 2-MDR.M / 2-MDR.T/2-IROI / 2-GOV5 / GI-2 2-MDR.P / 2-MDR.A</i>

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
7. MATERIALITA'	7.1 Identificazione degli Stakeholder	7.1.1 Mappatura 7.1.2 Esigenze e aspettative e rapporti con la catena del valore	2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 / G1-2 / G1-3 / G1-6
	7.2 Analisi e matrice di materialità	7.2.1 Descrizione del processo per analisi materialità 7.2.2 Analisi della materialità per l'Organizzazione 7.2.3 Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi	2-IRO1 1-3.1 / 1-3.2 / 1-3.3 1-3.4 / 1-3.5 / 1-3.6 / 1-3.7 / 2-IRO2
8. RELAZIONE CON LA COMUNITÀ	8.1 La gestione consapevole del business		
	8.2 KPI e prestazioni ambientali, sociali e governance	8.2.1 Tabella di raccordo KPI e ESRS	1-6.2 / 1-6.3
	8.3 Technis Blu e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU		
	8.4 Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, consumatori e utenti finali	8.4.1 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction 8.4.2 Eventi	S3-1 / S3-5 / S4-1 / S4-5
	8.5 Relazione e coinvolgimento della comunità	8.5.1 Iniziative Social 8.5.2 Eventi	S3-2 / S4-2
	8.6 Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione		S3-3 / S4-3 E3-2 / E3-5 / E4-5 / E4-6
	8.7 Sostenibilità Digitale		

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
9. LE PERSONE	9.1 Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone	9.1.1 Il principio di collaborazione per merito	SI-1 / SI-5
	9.2 Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione	9.2.1 Profilo dei dipendenti dell'Azienda	SI-6 / SI-7
	9.3 Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore		S2-1 / S2-2 / S2-3 / S2-4 / S2-5
	9.4 Politica retributiva	9.4.1 Remunerazione	SI-8 / SI-10 / SI-11 / SI-16
	9.5 Condizioni di lavoro e vita familiare		SI-3 / SI-4 / SI-15
	9.6 Diversità ed inclusione	9.6.1 Parità di genere ed inclusione (politica, strategia e misurazione) 9.6.2 Gestione della diversity	SI-9 / SI-12
	9.7 Sviluppo competenze e cultura per la sostenibilità		SI-13 / GI-1
	9.8 Welfare, Salute, diritti umani e generazione del benessere		SI-14 / SI-17
10. L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI	10.1 Politica e obiettivi ambientali dell'Organizzazione		EI-1 / EI-2 / EI-4 / E2-1 / E2-3 / E3-1 / E3-3 / E4-1 / E4-2 / E4-4
	10.2 Aspetti e impatti ambientali delle attività, prodotti e servizi	11.2.1 Energia e acqua	EI-6 / EI-8 / EI-9 / E2-4 / E2-5 / E2-6 / E3-2 / E3-5 / E4-5 / E4-6

Bilancio di Sostenibilità 2024 – Technis Blu S.p.A.			
Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	PARAGRAFO	SOTTOPARAGRAFO	ESRS
	10.3 Utilizzo risorse		<i>E1-5 / E3-4</i>
	10.4 Prevenzione inquinamento		<i>E1-3 / E1-7 / E2-2 / E4-3</i>
	10.5 Politica risorse e obiettivi per l'economia circolare		<i>E5-1 / E5-2 / E5-3 / E5-4 / E5-5 / E5-6</i>
	10.6 Conformità legislativa e normativa		
11. MIGLIORAMENTO E GESTIONE DELLA REPUTAZIONE	11.1 Modalità e strategie per la comunicazione della rendicontazione		<i>1-8 / 1-9.2</i>
	11.2 Miglioramento		<i>2-GOV2 / 2-GOV5</i>
	11.3 Riesame degli obiettivi attesi e delle aspettative degli stakeholder		<i>1-6.3</i>
	11.4 Gestione della reputazione e delle eventuali crisi		<i>2-IRO1 / 2-SBM3 / S1-4 / S2-4 / S3-4 / S4-4</i>
12. REFERENZE E LINK UTILI	WWW.TECHNISBLU.IT		<i>2-GOV2 / 2-GOV5</i>

8.3 Technis Blu e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU

La transizione ecologica comporta un cambiamento profondo e permanente della nostra società. Tutto è in discussione: dove abitiamo, che cosa e come produciamo, quanto e come ci spostiamo, che cosa e quanto mangiamo, persino il nostro linguaggio e il modo in cui prendiamo decisioni collettivamente.

La sfida è su almeno quattro piani: quello strettamente tecnologico, quello politico, quello dell'economia (reale e finanziaria), oltre che, ovviamente, quello delle scelte e dei comportamenti personali. La soluzione non può infatti essere puramente tecnologica:

continuare a consumare tutto indiscriminatamente anche con tecnologie efficienti e rinnovabili ci porterebbe comunque a confrontarci con i limiti fisici del pianeta. Allo stesso tempo non può essere puramente politica: non esiste un dittatore saggio, onnisciente e onnipotente in grado di imporre i cambiamenti necessari se non sono al contempo desiderati dalle persone. E non possono essere le aziende e gli istituti finanziari a farsi carico del cambiamento se il sistema complessivo li dovesse penalizzare per le loro scelte virtuose.

Se davvero vogliamo una società capace di futuro, serve il contributo di tutti. E serve in fretta, il tempo sta scadendo, abbiamo bisogno di un disperato realismo e di un ostinato ottimismo. Di sicuro l'attenzione dell'opinione pubblica e dei mezzi di informazione continua ad essere episodica, carente e del tutto inadeguata rispetto alla portata e alla gravità di questa crisi. La politica in generale, salvo poche eccezioni, per la maggior parte di questi venticinque anni ha trascurato le politiche e le misure per mitigare la crisi climatica, non ponendole quasi mai fra le priorità da affrontare.



Guardiamo al **#futuro** con obiettività 🌍 Siamo convinti dell'importanza di affrontare le sfide globali con precisione e predittività, valutando attentamente il progresso nel raggiungimento degli **Obiettivi di sviluppo sostenibile**.

Infodata, Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.p.A. si impegnano a essere parte attiva nel raggiungimento degli **#SDGs**, consapevoli che il nostro ruolo non si limita a fornire servizi tecnologici, ma implica anche una responsabilità verso la sostenibilità ambientale e sociale.

Vogliamo condividere con voi una rappresentazione di come Infodata si impegna nei confronti degli Sustainable Development Goals e come rispondiamo ai temi di sostenibilità rilevanti.

Unisciti a noi in questa missione!

Agenda 2030 · 9 pagine



I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs**) sono apparsi sulla scena globale della sostenibilità nel 2015, anno “di svolta” nella familiarità con questo tema da parte degli italiani e delle italiane in quanto ha segnato un momento di crescita della consapevolezza dei problemi legati all'insostenibilità dell'attuale modello socioeconomico. Ma anche qui, quanti conoscono gli SDG's? Dubitiamo che siano conosciuti anche da alcuni dei componenti del nostro Parlamento.

La situazione del nostro Paese mostra qualche segnale di miglioramento su alcuni indicatori ma anche il peggioramento di altri. Comunque, la situazione non è confortevole come si rileva dal Rapporto Istat sugli SDGs (Sustainable Development Goals) che fornisce una visione aggiornata e approfondita delle statistiche utilizzate per monitorare l'Agenda 2030 in Italia.

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo Sviluppo sostenibile che si articola in 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals – SDGs), collegati a 169 target e oltre 240 indicatori per il monitoraggio, da raggiungere entro il 2030.

I 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 ONU in sintesi

 <p>Goal1 Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</p>	 <p>Goal2 Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile</p>	 <p>Goal11 Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p>	 <p>Goal12 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</p>
 <p>Goal3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età</p>	 <p>Goal4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti</p>	 <p>Goal13 Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze</p>	 <p>Goal14 Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile</p>
 <p>Goal5 Raggiungere l'uguaglianza di genere, per l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze</p>	 <p>Goal6 Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie</p>	 <p>Goal15 Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre</p>	 <p>Goal16 Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile</p>
 <p>Goal7 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</p>	 <p>Goal8 Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti</p>	 <p>Goal17 Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</p>	
 <p>Goal9 Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</p>	 <p>Goal10 Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni</p>		

Sopra sono rappresentati i 17 obiettivi dell'ONU e noi, come Technis Blu, vogliamo misurarci verso ogni singolo obiettivo che ci riguarda e che viene esplicitato tramite una tabella ad hoc successivamente descritta. La misurazione degli indicatori è elemento per noi chiave per il miglioramento da conseguire nei prossimi anni.

La tabella mostra il nostro piccolo contributo a determinati SDG's.

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo		1.3 Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili	2. Strategia Della Sostenibilità 6. La Governance 8. Relazione Con La Comunità 9. Le Persone

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
<p><i>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.</i></p>		<p><i>3.5 Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool</i></p>	<p><i>2. Strategia Della Sostenibilità 4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia 6. La Governance 8. Relazione Con La Comunità 10. L'ambiente: Business Sostenibile E Mitigazione Degli Impatti</i></p>
<p><i>Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.</i></p>		<p><i>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</i> <i>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale;</i> <i>4.7 Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità</i></p>	<p><i>2. Strategia Della Sostenibilità 4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia 6. La Governance 9. Le Persone</i></p>

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
		<i>culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</i>	
<i>Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze</i>		<p>5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo</p> <p>5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica</p> <p>5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne</p> <p>5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'uguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli</p>	<p>2. Strategia Della Sostenibilità</p> <p>4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia</p> <p>6. La Governance</p> <p>8. Relazione Con La Comunità</p> <p>9. Le Persone</p>
<i>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni</i>		7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale	<p>2. Strategia Della Sostenibilità</p> <p>10. L'ambiente: Business Sostenibile E Mitigazione Degli Impatti</p>
<i>Incentivare una crescita economica duratura,</i>		8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e	2. Strategia Della Sostenibilità

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
<p><i>inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.</i></p>		<p><i>l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</i></p> <p>8.3 <i>Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</i></p> <p>8.5 <i>Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</i></p> <p>8.6 <i>Entro il 2030, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguono un corso di studi o che non seguono corsi di formazione</i></p> <p>8.8 <i>Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario</i></p>	<p><i>4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia</i></p> <p><i>6. La Governance</i></p> <p><i>9. Le Persone</i></p> <p><i>10. L'ambiente: Business Sostenibile E Mitigazione Degli Impatti</i></p>
<p><i>Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione</i></p>		<p>9.1 <i>Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla</i></p>	<p><i>2. Strategia Della Sostenibilità</i></p> <p><i>4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia</i></p>

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
<i>equa, responsabile e sostenibile</i>		<i>possibilità di accesso equo per tutti</i> 9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità	8. Relazione Con La Comunità 10. L'ambiente: Business Sostenibile E Mitigazione Degli Impatti
<i>Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>		10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza	2. Strategia Della Sostenibilità 9. Le Persone
<i>Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo</i>		12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo 12.8 Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.	2. Strategia Della Sostenibilità 9. Le Persone 10. L'ambiente: Business Sostenibile E Mitigazione Degli Impatti
<i>Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.</i>		13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici	10. L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI
<i>Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire</i>		16.1 Ridurre significativamente in ogni dove tutte le forme di violenza e i tassi di mortalità connessi;	2. STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITÀ

Descrizione Obiettivo	SDG	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità
<i>l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.</i>		<i>16.5 Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme 16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli</i>	<i>4. TECHNIS BLU: LA NOSTRA IDENTITÀ, LA NOSTRA STORIA 6. LA GOVERNANCE 8. RELAZIONE CON LA COMUNITÀ 9. LE PERSONE</i>
<i>Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.</i>		<i>17.17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico/privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati.</i>	<i>2. Strategia Della Sostenibilità 4. Technis Blu: La Nostra Identità, La Nostra Storia 6. La Governance</i>

8.4 Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, i consumatori e gli utenti finali

Rif. ESRS: S3-1 / S3-5 / S4-1 / S4-5

La realtà della nostra azienda, orientata principalmente a servizi di consulenza e progetti di trasformazione su ambienti ERP, nelle sue politiche verso la comunità, focalizza un attento impegno sugli impatti verso temi di processo e semplificazione con impatti anche su tematiche ambientali e misurazioni sui KPI di Sostenibilità. Anche le attività relative a sviluppi informatici guardano ad obiettivi di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti (**KPI Sostenibilità digitale**). Tutto ciò per sostenere lo sviluppo economico dei clienti ed il benessere umano, con particolare attenzione ai processi che implementa che guardino, tra le altre cose, la possibilità di accesso equo per tutti e il riuso di strumenti esistenti. Anche la proposizione di soluzioni innovative e sostenibili e che garantiscano la continuità occupazionale, e quindi un ammodernamento che guardi con attenzione ai temi sociali, sono un contributo che riteniamo poter mettere a disposizione della comunità. A questi si affiancano azioni di natura formativa e di crescita delle persone oltre ad interventi più tangibili con sponsorizzazioni e volontariato.

8.4.1 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction

La customer satisfaction è l'elemento chiave sul quale la Technis Blu si misura. Questo anche in relazione agli audit ISO ai quali l'azienda si sottopone ogni anno. Per noi la qualità del servizio reso ai clienti è uno dei dati primari oggetto anche della valutazione del personale ed il **principale obiettivo dell'azienda** nonché uno dei temi di materialità alla più alta considerazione. La nostra valutazione si basa su tre scenari: quando le aspettative non vengono soddisfatte e di conseguenza si genera insoddisfazione; quando corrispondono, si ha quindi conformità e quando vengono superate, parliamo quindi di soddisfazione positiva.

Maggiore attenzione è anche l'approccio agli elementi negativi dove abbiamo una procedura ufficiale per la gestione del Claim e relativa misurazione, anch'essa negli indicatori aziendali ed elemento cardine degli esami di Direzione.

L'azienda è quindi estremamente attenta nel mantenere standard di qualità costante ed elevata, nel garantire attenzione ai clienti raccogliendo le diverse richieste di informazioni, segnalazioni e lamentele e fornendo risposte adeguate.

Come già accennato in precedenza facciamo della difesa del nostro brand un'ossessione e questo è possibile solo ed unicamente con i valori che mostriamo: qualità, etica, rispetto dell'ambiente, risultati economici.

Le nostre metodologie di rilevazione della soddisfazione dei Clienti si basano su diverse campionature ed elementi in ingresso come:

- tb analisi dei reclami e delle comunicazioni con il Cliente;
- tb andamento degli SLA (Service Level agreement), quando previsti nelle singole forniture e monitorati dai Responsabili di Area;
- tb riunioni periodiche di SAL (Stato Avanzamento Lavori) o autorizzazione alla fatturazione a seguito di verbali di consegna da parte delle funzioni responsabili;
- tb riunioni con i Clienti;
- tb per mezzo di e-mail di ringraziamento ricevute dai Clienti e condivise tra i Commerciali e la Direzione.

8.5 Relazione e coinvolgimento della comunità

Rif. ESRS: S3-2 / S4-2

Raggiunta ormai la consapevolezza di quanto siano importanti i temi ESG per un'Azienda che vuole essere presente sul mercato ed allo stesso tempo innovativa e di contribuzione tangibile verso i nostri stakeholder. In questo contesto, alla pari di quella economica, si pone la responsabilità sociale (RSI), di fondamentale importanza, in quanto risponde a diversi fattori

trainanti che richiedono l'adozione di una cultura aziendale, orientata e sensibile a questo tema, in tutte le nostre persone che ne fanno parte:

1. **Crescente domanda di qualità:** C'è una crescente richiesta di qualità da parte dei consumatori, dei dipendenti, dei fornitori, delle comunità locali, del mondo finanziario e della società civile. Le parti interessate desiderano processi, prodotti, servizi e relazioni di alta qualità;
2. **Linee guida internazionali e comunitarie:** Organizzazioni internazionali come l'ONU, l'ILO, l'ICC e la Comunità Europea hanno stabilito linee guida che richiedono un'ulteriore integrazione della sostenibilità ambientale e sociale nelle attività aziendali. Ciò evidenzia l'importanza della RSI nel contesto globale;
3. **Necessità di innovazione trasversale:** Le imprese devono adottare un'innovazione trasversale per rimanere competitive nel tempo. La RSI offre un'opportunità di innovazione che va oltre il semplice aspetto di servizio, includendo aspetti sociali e ambientali.



Per noi l'adozione della responsabilità sociale d'impresa (RSI) offre numerosi vantaggi sia per l'azienda che per la società nel suo complesso:

- 🔗 **Risparmio economico:** Grazie a pratiche responsabili, come l'uso efficiente delle risorse, l'azienda può ridurre i costi energetici e di approvvigionamento. Ciò porta a un miglioramento delle finanze aziendali;
- 🔗 **Competitività:** L'implementazione della RSI favorisce posizioni di mercato più vantaggiose, poiché i nostri Clienti prestano sempre più attenzione agli aspetti sociali ed ecologici. Ciò dà vantaggi di competitività perché non tutti sanno che significa ad esempio sostenibilità digitale e questo dà un ulteriore valore anche ai nostri Clienti che ne godono i risultati a costo zero;
- 🔗 **Miglior reputazione:** Siamo convinti che essere un'azienda responsabile migliora la nostra reputazione e immagine, speriamo attirando nuovi clienti e dipendenti coinvolti

e motivati. Inoltre, un'azienda con una buona reputazione ha maggiori probabilità di affrontare situazioni di crisi o controversie in modo efficace;

- tb **Accesso a finanziamenti facilitato:** Anche qui siamo coscienti che dimostrando di adottare pratiche responsabili potremmo ottenere condizioni di credito più favorevoli e un maggiore accesso al mercato dei capitali;
- tb **Miglioramento delle condizioni di vita globali:** L'implementazione della RSI contribuisce a mitigare le sfide sociali come la mancanza di lavoro, l'inclusione sociale e la conciliazione tra lavoro e famiglia. Ciò migliora la qualità della vita delle persone e sostiene lo sviluppo sostenibile della società, anche qui, noi ci siamo;
- tb **Protezione dell'ambiente:** La RSI aiuta a conservare le risorse naturali, a ridurre l'inquinamento e a preservare gli ecosistemi. Ciò porta a una migliore qualità dell'aria e dell'acqua e a un ambiente più sano per tutti. Tutto quel poco che possiamo fare lo stiamo già facendo da anni in un contesto dove non è sempre così facile fare azioni mirate;
- tb **Sviluppo sostenibile:** Un'azienda come la nostra, responsabile ed attenta ai temi sociali, contribuisce ad uno sviluppo equo ed equilibrato, curando attentamente le disuguaglianze sociali ed economiche. Questo per migliorare la sostenibilità e la prosperità a lungo termine per la società nel suo insieme.

8.5.1 Iniziative Social

Anche nel 2024 abbiamo partecipato al **CV at Lunch**, un evento che favorisce l'incontro tra aziende e laureandi promosso dall'**Università di Roma Tre della Facoltà di Ingegneria**.

Il nostro coinvolgimento come Technis Blu è rivolto all'individuazione di possibili candidati per le nostre Academy orientate principalmente ad insegnare il mestiere del Consulente in ambito ERP e permettere a ragazzi e ragazze di collocarsi sul mercato che ha molta richiesta per queste professionalità. Oltre ovviamente ad assumere noi i migliori.

Donare comporta notevoli vantaggi per i beneficiari e anche per donatori, a cominciare dalla presa di coscienza dell'individuo che pratica questa azione solidale.

Le Direzioni del Gruppo Infordata, a Giugno 2024, hanno organizzato, in collaborazione con la **@Croce Rossa Italiana Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale**, la campagna "Dona che ti Torna": presente, per due giornate, presso la sede di Via Riccardo Gigante, un'autoemoteca ed il personale della Croce Rossa.

La donazione ha consentito al donatore di usufruire di uno screening sanitario standard ed in più gli esami relativi alla tiroide. Al termine della donazione è stato possibile usufruire del permesso donazione sangue per chi lo avesse ritenuto opportuno ed è stata offerta la colazione a tutti i donatori.



Il successo di Infordata è il risultato della dedizione delle squadre che compongono il nostro Gruppo. Abbiamo raggiunto 44 anni presenti nel mondo dell'IT e mettiamo passione in tutto ciò che facciamo, anche nel festeggiare. Abbiamo celebrato, anche nel 2024, il nostro Gruppo nell' **#InfordataDay** con tutti i dipendenti nella splendida cornice del Golf Club Castelgandolfo con balli e giochi. Questo anche in occasione dell'a vendita del Gruppo Infordata alla Digital Value, vendita che, dopo pochi giorni, ha mostrato tutte le "falle" di una compravendita mal gestita, anche se di livello abbastanza impreveduto.

KICKOFF MEETING: Technis Blu, ad inizio anno hanno celebrato il Kick Off Meeting 2024: occasione per condividere i risultati raggiunti e condividere gli obiettivi nuovo anno ed il tutto alla presenza anche di Clienti e di partner del settore.

Manifestando la proiezione in avanti verso le sfide e i progetti dell'immediato futuro, Lucia Masullo, CEO Technis Blu, si è congratulata con la propria squadra di specialisti e con i partner, e si è confrontata anche con importanti Clienti che hanno partecipato al kick off.

Technis Blu e la guerra (da blog su LinkedIn):

"La guerra è il fallimento dell'umanità, una ferita che lacera popoli e terre, lasciando dietro di se solo distruzione e dolore.

Technis Blu crede in un futuro sostenibile, libero da logica della violenza e della discriminazione, fondato sul dialogo, la cooperazione ed il rispetto reciproco.

Noi crediamo che la pace non sia soltanto assenza di conflitto ma anche giustizia sociale, tutela dell'ambiente e parità di genere. Solo garantendo diritti ed opportunità uguali per tutti, senza discriminazioni, possiamo costruire una società più equa, capace di affrontare le sfide globali senza ricorrere alla guerra.

Il futuro appartiene a chi sceglie la vita, l'uguaglianza e la sostenibilità.

[#iostoconfrancesco](#)[#noalriarmo](#)[#leuropacheci piace](#)



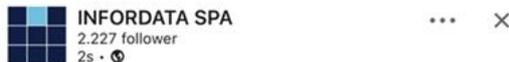


Silvia Trobbiani, Massimo Lacidogna di Technis Blu e Aurora Maragni di Infordata hanno condiviso l'esperienza del Gruppo Infordata sulla **Parità di Genere** presso il **Liceo Varrone di Cassino**.

L'evento, promosso da ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, ha messo in luce ai ragazzi e alle ragazze il concetto di #GenderEquality, commentando le best practices del Gruppo nell'ottenimento della Certificazione UNI PDR 125:2022. Considerato il successo dell'iniziativa, seguiranno altri incontri su temi cruciali come

la Sostenibilità, l'accesso al mondo del lavoro e le sue opportunità. Continuiamo a promuovere una cultura inclusiva ed equa.

Technis Blu e lo sport – Sponsorizzazioni Calcistiche per la squadra giovanile dell'ELIS e per quelli meno giovani della Squadra Lycia F.C di Lecce nei Marsi:



La stagione calcistica Under 16 Provinciale è all'avvio 🏆 La scuola sportiva ELIS ha presentato le nuove maglie di gara Era presente Lucia Masullo, AD Technis Blu S.p.A., Main Sponsor della squadra. Auguriamo loro un avvincente campionato nella speranza che raggiungano gli obiettivi sportivi che desiderano, nel rispetto dell'avversario, guardando all'[#etica](#) delle competizioni, e con la voglia di raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi 🏆

Technis Blu sostiene lo sport · 2 pagine



Altre iniziative Social della Technis Blu (da pubblicazioni LinkedIn):

Technis Blu S.p.A.
1.263 follower
4s · 🌐

In occasione del World Children Day, Technis Blu vuole sottolineare l'importanza della protezione e del rispetto dei diritti dei **#bambini**, valori che fanno parte integrante del nostro **#impegno** quotidiano.

Ci impegnamo attivamente a garantire di non utilizzare né favorire il ricorso al lavoro infantile sia direttamente sia attraverso la nostra catena di fornitura. Questo principio non è solo un obbligo normativo, ma una responsabilità etica che ci guida nelle nostre scelte e nelle nostre azioni.

📌 Nella nostra procedura interna ci impegniamo a:

- ✓ Abolire il lavoro minorile e intervenire tempestivamente in caso di violazioni presso i fornitori
- ✓ Rispettare la normativa sull'impiego di giovani lavoratori (16-18 anni)
- ✓ Collaborare con scuole, enti di istruzione e ONG per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e promuovere politiche a tutela dei minori
- ✓ Supportare gli studenti lavoratori e le esigenze connesse alla loro istruzione

💡 La tutela dei diritti dei bambini non è solo un obbligo, ma una responsabilità condivisa che vogliamo sostenere con forza.



Technis Blu S.p.A.
1.268 follower
1m · 🌐

In occasione delle festività Technis Blu ha deciso di sostenere la Comunità di Sant'Egidio, presente in più di 70 Paesi, ha una lunga storia di impegno e di solidarietà in tante periferie del mondo con una visione sempre più responsabile per la costruzione di un mondo più giusto e più umano per tutti. 🕊️

Siamo orgogliosi di poter dare il nostro sostegno a chi si impegna ogni giorno per la promozione di valori fondamentali.

La forza di un gesto condiviso può fare la differenza.

https://lnkd.in/d_6vRsKX



Eventi: Ad **Ottobre 2024** si è tenuto a Milano l'edizione del **SAP NOW 2024**, il più importante evento della SAP che riunisce in unico giorno, l'intera business community rappresentata dai Partner e dai Clienti.

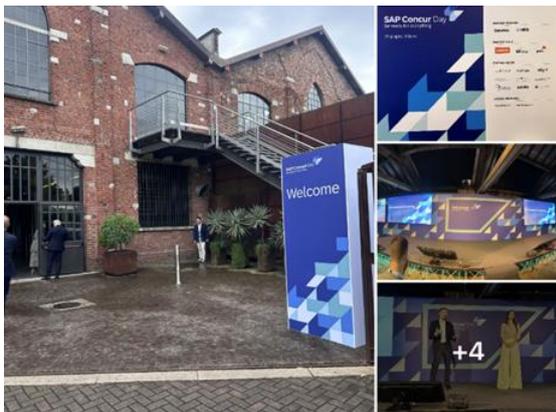
L'evento si è concentrato sulle strategie e le soluzioni destinate a ottimizzare e automatizzare il più possibile i processi critici delle aziende, in sinergia con le principali offerte di SAP. In particolare, è emersa l'importanza di integrare la Business AI nel portfolio cloud dell'azienda, un passo fondamentale per migliorare la sostenibilità e stimolare l'innovazione nelle imprese italiane. SAP si impegna a fornire soluzioni che generano risultati concreti, promuovendo l'agilità e la creatività necessarie per la crescita aziendale. Si è anche parlato di altre tecnologie cloud che possono apportare vantaggi significativi, come le soluzioni ERP cloud e Signavio, che consente di monitorare l'automazione dei processi. Inoltre, la SAP Business Technology Platform offre strumenti per gestire e analizzare i dati all'interno di un'architettura multi-cloud, mentre il SAP Customer Data Cloud facilita l'integrazione dei data warehouse nel cloud. È stato ripetutamente sottolineato che, sebbene l'adozione dei servizi cloud in Europa abbia superato il 45%, il potenziale della tecnologia cloud rimane in gran parte inespresso, rappresentando un'opportunità persa per l'adozione dell'AI. La strategia di SAP, che unisce

cloud e AI, è progettata per affrontare problemi complessi e creare nuove opportunità di sviluppo.

Technis Blu è stata invitata, dal **Prof. Epifani, Presidente della Fondazione per la Sostenibilità Digitale**, ad un evento presso la **Camera dei deputati** per la presentazione "Il Decalogo delle Società In-House per la Sostenibilità Digitale". Partecipazione ed interesse specifico visto i Clienti che seguiamo e con i quali abbiamo dato continuità operativa all'evento.



Technis Blu al **#SapConcurDay2024** come Silver Partner.



Anche questa splendida esperienza è andata a buon fine. Nella splendida storica cornice delle **#OfficinedelVolo** a Milano, si è tenuta la terza edizione del **#SAP Concur Day** dove imprenditori e PA si sono incontrati con i partner mettendo a fattor comune esperienze e soluzioni **#Concur** nell'ottica delle tematiche future: AI, Sostenibilità, Integrazione

Technis Blu & Eyeris entra nella CONSULTA ROMA SMART CITY LAB

Incontro in combinata con due aziende del Gruppo Infordata S.p.A. e congratulazioni da parte del Responsabile con citazione: "per congratularmi della loro ammissione alla Consulta Roma City Smart Lab. Con Lucia Masullo, CEO di Technis Blu ci conosciamo da molti anni quando entrambi eravamo consulenti SAP! Abbiamo discusso con loro di alcune interessanti idee da portare all'interno di Roma City Smart Lab."



8.6 Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione

Rif. ESRS: S3-3 / S4-3

Per quanto riguarda i temi di Responsabilità Sociale, Parità di Genere e Whistleblowing, nell'anno 2024 non risultano pervenute segnalazioni attraverso i canali di comunicazione interni ed esterni implementati dall'azienda.

Verso i dipendenti il canale di comunicazione è sempre aperto. La comunicazione avviene, oltre che attraverso i manager, anche con un notiziario mensile che raccoglie informazioni da divulgare, eventuali disposizioni, relazioni formative (es. quelle sui temi ESG) e viene distribuito a tutte le persone. In aggiunta vengono inviate newsletter da parte della funzione HR per comunicazioni estemporanee (es. offerte sanitarie dal nostro fornitore clinico con il quale abbiamo una convenzione ecc.).

Ad Aprile 2024 è stata emessa e diffusa la relazione della Survey sul Clima Aziendale sottoposta ai dipendenti della Technis Blu, suddivisa in diversi macro temi (ambiente, motivazione, vita aziendale, meritocrazia ecc.).

Il questionario prevedeva anche domande relative al comportamento del management rispetto ai temi descritti compreso il loro approccio e coinvolgimento su questioni come parità di genere e sostenibilità. Il questionario

permetteva anche suggerimenti sui singoli argomenti da parte dei dipendenti. La partecipazione è stata oltre l'85%.

I risultati della Survey sono gli indicatori riguardo la motivazione ed il clima all'interno dell'azienda. Sono elementi di valutazione su cui la Direzione e la funzione HR lavorano e che diventano obiettivi del periodo successivo, analizzando anche i contributi dei dipendenti ed il tutto in un processo di miglioramento continuo.

I risultati della Survey sono stati estremamente soddisfacenti avendo mediamente le votazioni più alte sempre oltre il 75%.

Sui Clienti la comunicazione avviene come descritto nei capitoli precedenti (stakeholder e customer satisfaction).



8.7 Sostenibilità Digitale

Riprendiamo la definizione di “**Sostenibilità Digitale**” del Presidente della Fondazione Sostenibilità Digitale, **Prof. Stefano Epifani**: *“La sostenibilità digitale è quella che definisce le modalità con cui si dovrà sviluppare la tecnologia digitale affinché contribuisca alla creazione di un mondo migliore, sia rispetto alla sua natura, sia rispetto al suo ruolo strumentale verso ambiente, economia e società”*.

Siamo quindi di fronte ad un elemento chiave per la gestione di prodotti e servizi digitali. Per questo è importante aumentare la sensibilità ambientale in questo settore, in modo che sviluppatori e digital designer possano essere più incentivati a fornire piattaforme più efficienti dal punto di vista del consumo energetico. La nostra azienda si occupa principalmente dei temi di “**Digitalizzazione**” e dell’altro fenomeno ormai etichettato “**Transizione Digitale**”. È stato quindi naturale prendere atto del tema della “Sostenibilità Digitale” studiando immediatamente la **UNI/PDR 147:2023** non appena pubblicata e, pur non avendo nessuna obbligatorietà e/o oggetto di certificazione, l’abbiamo inserita immediatamente nell’alveo delle azioni aziendali ed iniziata la sua applicazione sui nostri progetti. La materia è ormai parte del nostro Sistema di Gestione integrato alla pari della Data Protection e Parità di Genere. La PDR prevede **58 KPI** che opportunamente gestiti diventano chiave nella misurazione e performance.

Fin dalla fine del 2023 è stata inserita nel programma formativo di tutti i Project Manager di Technis Blu ed avviato il percorso di applicazione progressiva sui progetti significativi in corso. È stato rilasciato un Master Project Plan della procedura in modo da uniformare l’operatività di tutti i PM coinvolti e iniziata la sua applicazione a partire da importanti clienti della Pubblica Amministrazione.

Il 2024, anno è stato un anno molto impegnativo per la Fondazione, della quale Technis Blu è “amica fedele” e alcune cose che emergono dai loro studi non sono rassicuranti. I dati dell’Osservatorio per la Sostenibilità Digitale evidenziano il divario tra grandi città e piccoli comuni, tra generazioni connesse ma non consapevoli, mostrando quanto siamo ancora lontani da una vera sostenibilità digitale.

Gli interventi hanno evidenziato l’importanza di colmare il gap generazionale che riguarda sia la **sostenibilità** che il **digitale**, promuovendo un dialogo costruttivo e inclusivo per affrontare le sfide ambientali, sociali ed economiche. Un dato generazionale sulla consapevolezza dell’impatto del digitale sulla sostenibilità dà il senso della situazione e di quanto c’è ancora da fare:

Generazione	Anni	Percentuale
Gen. Z	(1997–2012)	37%
Millennials	(1981–1996)	37%
Gen. X	(1965–1980)	23%
Baby Boomers	(1946–1964)	3%

Il nostro contributo pubblicato sul social LinkedIn e di seguito due estratti:



Technis Blu S.p.A.

1.289 follower
17 ore · 🌐

La Sostenibilità Digitale è un elemento chiave nella gestione di prodotti e servizi digitali. Ridurre l'impatto ambientale delle tecnologie non è solo una scelta responsabile, ma una necessità per un futuro più sostenibile.

Technis Blu si occupa di Digitalizzazione e Transizione Digitale ed ha integrato fin da subito i principi della UNI/PDR 147:2023, adottando i KPI previsti dalla norma per migliorare l'efficienza energetica delle piattaforme digitali.

Le nostre azioni concrete:

- ✓ UNI/PDR 147:2023 Inserita nel programma formativo per tutti i Project Manager del Gruppo
- ✓ Avviata l'applicazione progressiva sui progetti più rilevanti
- ✓ Rilascio del Master Project Plan di Gruppo per uniformare le operazioni
- ✓ Implementazione su due progetti strategici per la Pubblica Amministrazione dal novembre 2023

Nel 2024 abbiamo esteso l'applicazione della Sostenibilità Digitale a un numero sempre maggiore di progetti, contribuendo ad un'innovazione realmente responsabile.

La tecnologia può e deve essere sostenibile. E noi siamo pronti a fare la nostra parte.



Technis Blu S.p.A.

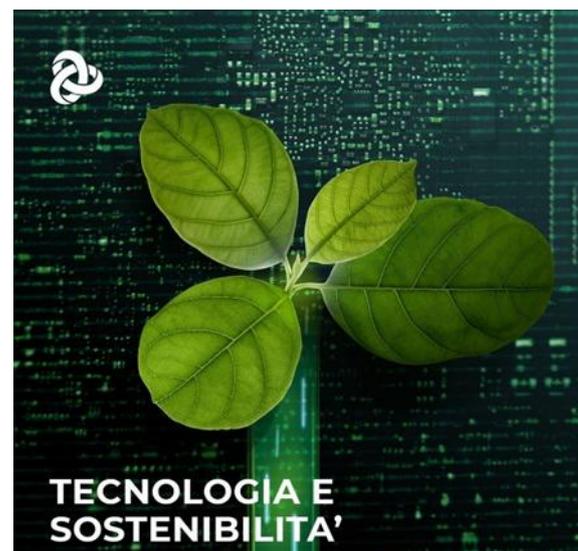
1.281 follower
2 ore · 🌐

L'innovazione digitale non è solo un acceleratore di crescita, ma anche un motore di cambiamento per un futuro più sostenibile. Le aziende che adottano soluzioni tecnologiche avanzate hanno l'opportunità di ridurre il loro impatto ambientale, ottimizzare le risorse e migliorare l'efficienza dei processi.

🔍 Come la tecnologia guida la sostenibilità?

- ✓ Monitoraggio e trasparenza – Strumenti digitali permettono di tracciare in tempo reale consumi energetici, emissioni e utilizzo delle risorse, fornendo dati essenziali per decisioni più consapevoli.
- ✓ Supply chain più responsabile – Grazie a soluzioni di gestione avanzata, le aziende possono ottimizzare i flussi logistici, ridurre gli sprechi e collaborare con fornitori che condividono valori di sostenibilità.
- ✓ Compliance e governance ESG – La tecnologia aiuta a gestire la conformità normativa e a rendere più semplice e accurato il reporting sugli impatti ambientali e sociali.

💡 Digitalizzazione e sostenibilità vanno di pari passo: innovare significa non solo migliorare la produttività, ma anche contribuire a un modello di business più responsabile.



9 LE PERSONE

9.1 Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone

Rif. ESRS: SI-1 / SI-5

Technis Blu pone le persone al centro della propria Organizzazione e propone un modello di gestione orientato alla tutela e valorizzazione dei singoli.

Da sempre, infatti, si è instaurato un approccio di Governance interna improntata sul coinvolgimento delle persone ritenute meritevoli, ciò, in particolare, nei momenti decisionali in cui la condivisione di idee ed iniziative assume un ruolo primario.

Inoltre, i comportamenti etici sono alla base dei principi fondanti dell'Azienda. L'adozione volontaria del **Modello Organizzativo 231** (D. Lgs. n. 231/2001) è la riprova che Technis Blu opera nel pieno rispetto, in generale, dell'ordinamento giuridico nazionale e, in particolare, dei principi organizzativi e di legalità di impresa di cui al su richiamato



decreto. È stato infatti adottato dalla Società un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, un **Codice Etico di Comportamento** ed un Codice che richiama il codice disciplinare 231.

Technis Blu adotta altresì una policy in materia di Whistleblowing, in applicazione di quanto sancito nel D. Lgs. n. 24/2023, allo scopo di incentivare comportamenti etici e consapevoli, garantendo le più ampie tutele previste dall'ordinamento giuridico.

Nel 2023 Technis Blu ha anche ottenuto la certificazione **UNI PdR 125:2022**.

Infine, Technis Blu definisce alcuni principi fondanti il proprio Sistema di Gestione; a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta:

- garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza, riducendo al minimo i rischi associati alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo procedure e misure di protezione idonee ed efficaci, anche attraverso la consultazione e la partecipazione dei lavoratori stessi;
- garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale, promuovendo la conoscenza del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dei diritti dei lavoratori e consentendo loro di partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali;

- tb trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale, ricorrendo a provvedimenti disciplinari nel pieno rispetto del contratto di lavoro e del codice etico applicati;
- tb applicare con attenzione i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo, nonché agli straordinari.

9.1.1 Il principio di collaborazione per merito

La meritocrazia è un sistema in cui il potere e la ricompensa sono distribuiti in base al merito individuale, ovvero all'eccellenza, alle capacità, all'impegno e al talento, piuttosto che a fattori esterni come la provenienza sociale, la famiglia o i privilegi. In pratica, chi è più meritevole dovrebbe raggiungere posizioni di successo e ricevere maggiori riconoscimenti.

Merito come criterio fondamentale.

La meritocrazia si basa sull'idea che il successo sia il risultato del lavoro e del talento individuale, non di fattori esterni.

In Technis Blu, la politica del "merito" è esattamente in questo senso, con attenzione massima ai comportamenti e nelle relazioni. È favorito l'inserimento in azienda di persone conosciute e/o presentate e questo avviene principalmente a garanzia di figure valide e che si punta ad avere più fidelizzate in azienda.

Questo è però assolutamente ininfluenza in relazione di quella che la politica meritocratica. Ad oggi, la meritocrazia nel lavoro è uno dei valori aziendali più importanti e questo per due motivi:

- tb la possibilità di attrarre un maggior numero di talenti;
- tb favorire il mantenimento dei dipendenti più meritevoli.

La politica aziendale, normata anche da procedure specifiche, definisce l'assoluta mancanza di discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni (fino al raggiungimento di posizioni manageriali), che si basano solo su aspetti meritocratici sulla base dei vari livelli professionali.

Tutte le persone sono coinvolte nelle opportunità di carriera e nello sviluppo professionale, in tutta l'organizzazione, e sempre basandosi solo sugli aspetti meritocratici, e quindi in base alle capacità e risultati piuttosto che all'anzianità o ad altri fattori che esulano dalle prestazioni dei dipendenti.

I Delivery Manager sono tra i principali attori coinvolti in questo processo di valorizzazione del merito di ciascuna risorsa. Infatti, ogni dipendente, annualmente, compila una scheda di autovalutazione che viene poi analizzata dal proprio Responsabile con il quale viene poi definito:

- tb Eventuale Piano Formativo per l'esercizio successivo;

- 🔗 Eventuale Piano di Carriera per l'esercizio successivo;
- 🔗 Verifica pratica della formazione seguita nell'anno in corso;
- 🔗 Punti di forza e punti di miglioramento della persona.

Le aree di valutazione si basano principalmente sugli "hard skill" e sui "soft skill".

I primi riguardano le capacità tecniche richieste, che ovviamente sono legate al ruolo che la persona ricopre. Il ruolo definisce il livello di profondità di certe skill per cui si passa da programmatori ad analisti e/o Project Manager ecc.

Spesso questi skill, da un punto di vista tecnico, richiedono preparazione su metodologie, conoscenza di processi ed altro.

Tutte le certificazioni del personale riguardano questi hard skill e questo processo viene seguito dai Manager in sintonia con la funzione HR.

Per quanto riguarda invece i soft skill, le aree che vengono verificate sono molte ed anche queste in linea con il ruolo che la persona ricopre.

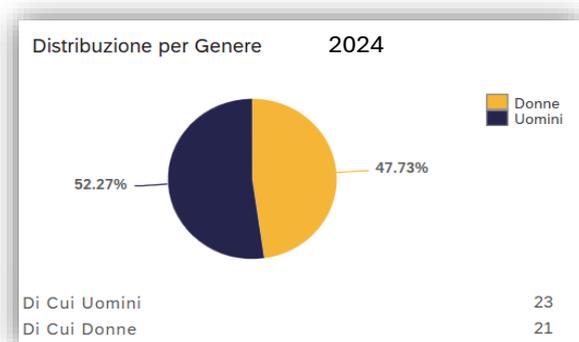
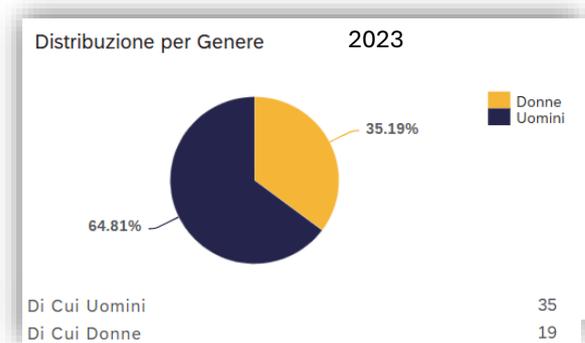
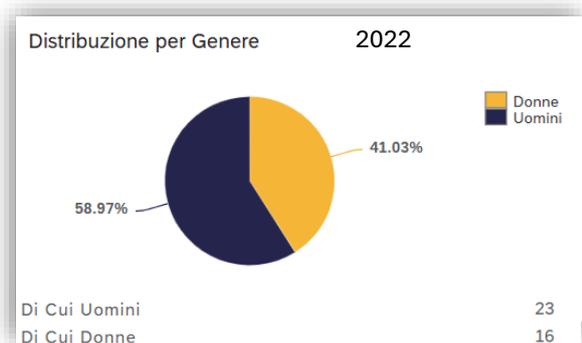
Quindi la valutazione avviene sulle specificità presenti a seconda delle attività che la risorsa svolge ed il livello di appartenenza.

9.2 Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione

Rif. ESRs: SI-6 / SI-7

9.2.1 Profilo dei dipendenti dell'Azienda

Di seguito si riportano i dati relativi al personale dell'azienda, estratti al 31 Dicembre 2024, divisi per gender:



Il personale in forza è tutto assunto a tempo indeterminato e in apprendistato professionalizzante, ad eccezione di qualche unità, assunta a tempo determinato.

Fino ad oggi, l'azienda ha sempre confermato con contratti a tempo indeterminato almeno il 98% del personale in apprendistato. Il contratto collettivo nazionale applicato è quello del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Aziende del Commercio). Estrema attenzione al tema "gender", cercando di conciliare le necessità di mercato con attenzione e cura da parte della funzione delle Risorse Umane. Technis Blu ha avuto una evoluzione sul mercato romano legata all'incremento di richieste che ha coinvolto l'ambito SAP, circostanza, questa, che ha migliorato la percentuale tra gender. Inoltre, le azioni di ribilanciamento del numero di risorse intraprese da Technis Blu in questi anni, avuto riguardo anche alla collaborazione con Università ed all'avvio della SAP Academy, che ha portato, nel 2023, ad un incremento di complessive 15 unità, di cui 3 di sesso femminile. Il dato relativo al titolo di studio indubbiamente dipende dalla necessità dell'azienda di avviare al mondo del lavoro personale con competenze universitarie legate alle facoltà di economia, ambito questo molto vicino al mondo della consulenza sui diversi moduli SAP, ma sempre con un approccio all'inserimento nel mondo del lavoro a personale meritevole, con azioni di sviluppo delle competenze, le capacità e le caratteristiche attraverso corsi di formazione in modalità "training on the job".

Technis Blu - Titoli Di Studio						
	Donne			Uomini		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Licenza Media	0	0	0	0	0	0
Diploma	5	8	5	13	21	13
Laurea	11	11	16	10	14	10
Totale	16	19	21	23	35	23

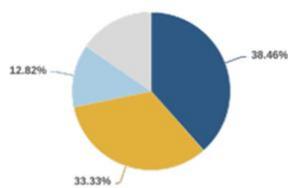


Un'altra importante informazione è la classificazione per età del personale dipendente.

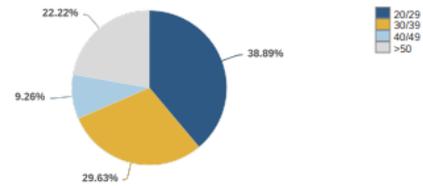
È possibile notare l'alta percentuale di personale con età compresa tra i 20 ed i 39 anni, le iniziative intraprese nel passato hanno portato ad un notevole abbassamento dell'età media, ma con l'affiancamento di personale più "anziano" che supporta le giovani leve:

Technis Blu - Anzianità Anagrafica						
Età	Donne			Uomini		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
> 60	0	0	0	0	2	1
50 - 60	2	4	7	4	4	4
40 - 49	5	4	4	0	1	0
30 - 39	5	5	6	8	11	11
20 - 29	4	6	6	11	17	7
Totale	16	19	23	23	35	23

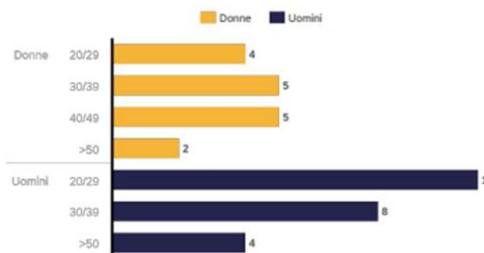
Distribuzione per Età 2022



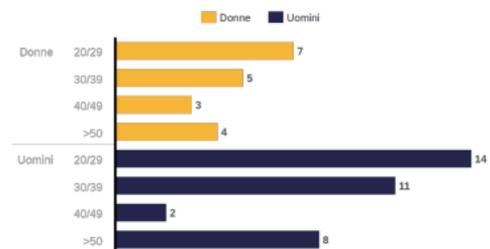
Distribuzione per Età 2023



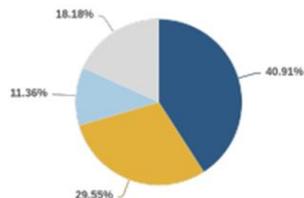
Dipendenti e Fasce di Età



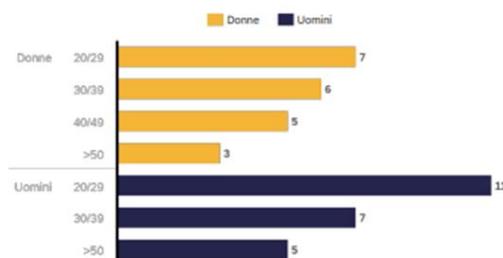
Dipendenti e Fasce di Età



Distribuzione per Età 2024



Dipendenti e Fasce di Età



Non da ultimo, è altresì meritevole di osservazione la rappresentazione per gender degli inquadramenti contrattuali del personale, la quale denota una gestione paritetica da parte delle Aziende del Gruppo, impattata, in alcuni casi, solamente dalle anzianità lavorative. Ciò a riprova che il tema delle pari opportunità è ormai entrato a far parte delle politiche aziendali da diversi anni.

Technis Blu - Inquadramento Contrattuale							di cui Apprendistato / Tempo Determinato					
Livello	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dirigente	1	2	2	1	2	2						
Quadro	5	8	8	1	2	1						
1	3	2	3		3	2						
2	3	0	0	4	2	2						
3	0	0	1	3	5	5						
4	1	1	5	6	6	8						
5	0	1	0	1	2	2						
6	3	5	2	7	13	1		2	5		4	5
Totale	16	19	21	23	35	23	0	2	5	0	4	5

9.3 Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore

Rif. ESRS: S2-1 / S2-2 / S2-3 / S2-4 / S2-5

La Technis Blu applica da sempre tutti i processi primari che contribuiscono alla creazione dell'output aziendale. Grande attenzione quindi alle attività operative, al marketing e all'assistenza al cliente. Naturalmente, molta importanza rivestono i processi a supporto che non contribuiscono direttamente alla creazione dell'output ma sono necessari alla sua produzione. Tra questi sicuramente gli approvvigionamenti, la gestione delle risorse umane, lo sviluppo delle tecnologie e le attività infrastrutturali. In una realtà economica come quella di oggi, fatta di un mercato sempre più

competitivo, globalizzato e sensibile alle tematiche della sostenibilità, la mission della Technis Blu è in grado di perseguire il successo tenendo conto delle politiche di Corporate Social Responsibility (CSR): le priorità ambientali, sociali e di governance (ESG).

Questa applicazione aziendale ha ruolo chiave nel processo di crescita ed è promosso a tutti i livelli della catena del valore, promuovendo e perseguendo buone pratiche di sostenibilità per trasferire valore ai nostri stakeholder.

Gioca un ruolo primario la Responsabilità Sociale e l'etica che in azienda si riferisce

ai rapporti interni con i collaboratori, ma anche nelle iterazioni esterne con tutti i soggetti della filiera produttiva. Technis Blu, con le sue politiche interne, vuole creare le condizioni per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e, allo stesso tempo, migliorare l'ambiente di lavoro, con conseguente ritorno in termini di produttività e grado di soddisfazione dei propri collaboratori.

Questi approcci, ormai radicati non solo nel management ma anche nelle singole persone che operano con in vari stakeholder, travalicano le aree aziendali e portano benefici anche all'esterno, aumentando l'appeal e la reputazione dell'azienda, con evidenti vantaggi in termini di competitività sul mercato.

9.4 Politica retributiva

Rif. ESRS: SI-8 / SI-10 / SI-11 / SI-16

La politica in materia di remunerazione adottata da Technis Blu costituisce il principale strumento a sostegno delle strategie a medio e lungo termine dell'Azienda, per garantire il miglioramento delle performance aziendali e la creazione di valore nel medio/lungo periodo. La determinazione delle remunerazioni, definita al momento dell'ingresso in azienda, viene periodicamente aggiornata ed è monitorata sulla base di una valutazione delle prestazioni, sistematica e annuale, con un contraddittorio tra Risorse umane e i responsabili di Linea operativa.

Tutti gli aspetti legati a tematiche contrattuali (quali orari di lavoro, compensi, gestione trasferte, utilizzo beni aziendali ecc.) sono normati dal Contratto Collettivo Nazionale del Terziario, Distribuzione e Servizi.

Tutti i temi integrativi come la gestione delle trasferte, le note spese, etc., sono regolati dalle "Norme di Comportamento e Sicurezza", opportunamente divulgate ed accettate da tutti i dipendenti.

La Technis Blu, in base al ruolo ed alla mansione specifica, può definire una retribuzione fissa ed una variabile, in particolare:

- la retribuzione fissa viene definita in base al ruolo e alle responsabilità delegate, tenuto conto anche dell'esperienza e delle competenze; è coerente con i contratti collettivi e il mercato di riferimento;
- la retribuzione variabile, di breve periodo, è legata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali con parametri oggettivi misurabili e condivisi tramite indicatori di tipo economico, finanziario e di performance. Sono previsti specifici sistemi finalizzati a definire il valore della retribuzione variabile, entrambi collegati a indicatori economici e di performance differenziati per target di responsabilità:
- sistema MBO, applicato a dirigenti e gruppi di persone con responsabilità rilevanti per il raggiungimento dei risultati aziendali;

- premio di produttività, applicato al resto della popolazione aziendale attraverso l'applicazione di un Piano di Premialità per i dipendenti in base al valore dell'EBIDTA raggiunto;
- di promozione diretta, caratterizzato da obiettivi prevalentemente di natura commerciale.

Anche nella fase di selezione e di successiva assunzione, la valutazione è sempre confrontata con il "valore professionale" delle persone che si ritiene di voler inserire in organico, con quelle presenti in azienda, quindi con una sorta di parità di valore. Metodologia nota a tutti i dipendenti dell'azienda.

Posto quanto sopra, emerge chiaramente come la politica di remunerazione messa in atto abbia come scopo quello di:

- incrementare il valore per gli azionisti;
- attrarre, incentivare e trattenere le risorse, con particolare riferimento a quelle figure che ricoprono posizioni con responsabilità strategiche per la governance e per il business;
- perseguire la mission e garantire i valori aziendali.

9.4.1 Remunerazione

Di seguito, si riporta il riepilogo degli emolumenti a Dicembre 2024 rapportati alle tabelle salariali attualmente previste dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Dalle tabelle emerge chiaramente come tutti i livelli professionali ricevano degli emolumenti più alti rispetto a quanto normativamente previsto.

Anche qui i dati sono relativi al triennio per la verifica degli andamenti annuali.

Technis Blu – Retribuzioni												
Livello	Donne			RAL Minima			RAL			%		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dirigente	1	2	2	54.460,00	56.550,00	58.660,00	120.000,00	100.000,00	112.000,00	220,35%	176,83%	190,93%
Quadro	5	8	8	34.118,00	26.553,00	28.983,50	45.115,00	47.253,00	49.200,55	132,23%	177,96%	169,75%
1	3	2	3	31.444,00	23.919,00	26.108,32	36.863,00	39.203,00	54.002,25	117,23%	163,90%	206,84%
2	3	0	0	28.145,00	20.690,00	22.583,54	33.604,00	0,00	0,00	119,39%	0	0,00%
3	0	0	1			19.302,92			24.134,60			125,03%
4	1	1	5	22.634,00	15.294,00	16.694,44	30.000,00	30.000,00	25.582,73	132,55%	196,16%	153,24%
5	0	1	0		13.818,00	15.082,90		23.000,00	0,00		166,45%	0,00%
6	3	5	2	19.971,00	12.405,00	13.541,08	19.971,00	21.244,00	20.909,14	100%	171,25%	154,41%
Totale	16	19	21									

Livello	Uomini			RAL Minima			RAL			%		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dirigente	1	2	2	54.460,00	56.550,00	58.660,00	70.000,00	66.621,00	67.671,10	128,53%	117,81%	115,36%
Quadro	1	2	1	34.118,00	26.553,00	28.983,50	61.000,00	67.500,00	55.007,40	178,79%	254,21%	189,79%
1		3	2	31.444,00	23.919,00	26.108,32	0,00	63.333,00	52.862,46		264,78%	202,47%
2	4	2	2	28.145,00	20.690,00	22.583,54	33.616,00	34.250,00	35.166,74	119,44%	165,54%	155,72%
3	3	5	5	25.075,00	17.684,00	19.302,92	30.167,00	32.062,00	32.756,85	120,31%	181,31%	169,70%
4	6	6	8	22.634,00	15.294,00	16.694,44	28.681,00	29.603,00	27.828,97	126,72%	193,56%	166,70%
5	1	2	2	19.682,00	13.818,00	15.082,90	25.000,00	25.000,00	24.006,01	127,02%	180,92%	159,16%
6	7	13	1	19.971,00	12.405,00	13.541,08	21.042,00	21.153,00	20.909,14	105,36%	170,52%	154,41%
Totale	23	35	23									

9.5 Condizioni di lavoro e vita familiare

Rif. ESRs: SI-3 / SI-4 / SI-15

L'azienda adotta una serie di politiche atte a favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale, il c.d. "Work-Life Balance", frutto dei recenti cambiamenti sociodemografici ed economici che hanno modificato la società ed il mercato del lavoro.

La conciliazione vita-lavoro, oggi, deve essere intesa sia in ottica femminile che maschile, riguardando, infatti, tanto la maternità quanto la paternità. Ed invero, negli ultimi anni è aumentato il numero delle donne e delle madri lavoratrici, nonché il numero delle famiglie in cui lavorano entrambi i genitori. Per far fronte alle sempre crescenti necessità familiari, è stato infatti introdotto l'istituto dei congedi parentali, onde consentire un sempre maggiore coinvolgimento della figura paterna nella cura dei figli. Nell'ottica di tutela della genitorialità e di una sempre maggiore conciliazione vita-lavoro, Technis Blu ha adottato una serie di misure quali il part-time su richiesta temporanea e reversibile e la previsione di accordi di smart working individuali quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio.

Inoltre, Technis Blu pone in essere delle iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelano la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità; ed invero, al rientro dalla maternità/paternità, possono essere previsti, qualora se ne ravvisi la necessità per il dipendente, dei percorsi di formazione specifica integrativa, al fine di essere supportati nella ripresa dell'attività lavorativa.

Medicina del Lavoro

Tutti i dipendenti sono tenuti periodicamente ad effettuare i controlli medici. Tali controlli vengono effettuati con una diversa periodicità, in funzione dell'età, della mansione svolta e di eventuali sintomatologie.

Le suddette informazioni sono tutelate dal GDPR. Il medico rilascia alla società un certificato di idoneità alla mansione che tutela il lavoratore da una parte e la società dall'altra. Qualora

l' idoneità alla mansione non fosse confermata (onestamente mai accaduto), la società farà tutti gli sforzi possibili per spostare il dipendente ad una mansione a lui più consona.

I lavoratori neoassunti vengono formati obbligatoriamente sulla sicurezza e periodicamente ogni dipendente aggiorna la propria formazione. Annualmente viene effettuato il corso RLS e con periodicità variabile, in funzione del ruolo ricoperto, vengono formati ed aggiornati gli addetti all' antincendio, al primo soccorso ed i preposti.

Periodicamente il Responsabile di Sede, con l' eventuale supporto degli addetti all' antincendio e gli addetti al primo soccorso, effettua audit interni legati al controllo degli estintori (che comunque viene effettuato da una azienda di manutenzione esterna specializzata) e alla verifica delle cassette di pronto soccorso presente in Sede.

Annualmente viene effettuata la riunione periodica dove sono presenti oltre al datore di lavoro, l' RSPP, l' RLS ed il medico competente.

9.6 Codice di Autodisciplina per le Imprese a favore della maternità

Technis Blu, con comunicazione inviata il 29-04-2024 all' Ufficio per le Politiche delle Pari Opportunità, ha aderito al Codice per le Imprese in favore della maternità, varato dal Ministero per la Famiglia, la Natalità, e le Pari Opportunità il 07/11/2023.

Tale codice consente alle imprese virtuose che intendono adottare politiche a sostegno della maternità e della parità di genere, di aderire ai principi posti a tutela della genitorialità nei luoghi di lavoro, con l' intento di favorirne l' ingresso e la permanenza delle donne, di ridurre il fenomeno delle dimissioni per maternità e di creare un clima economico e culturale di collaborazione tra le aziende ed i propri dipendenti sul tema della maternità.

Technis Blu certifica ancora una volta, con l' adesione a questo codice, la volontà dell' azienda di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti, senza alcuna discriminazione in alcun aspetto del rapporto di lavoro basate su sesso e stato civile. È compito di Technis Blu quello di assicurare l' osservanza di tutte le leggi applicabili in tema di parità di genere e di fare in modo che tutti i dipendenti debbano poter riferire eventuali violazioni, avendo accesso a procedure formali sulla discriminazione e non esposte a ritorsione alcuna.

Technis Blu ha a cuore la tutela delle donne in generale e, in particolare, di quelle che hanno desiderio e scelgono di diventare madri, per contribuire da un lato, con l' aumento della natalità, e dall' altro, nel garantire le pari opportunità e la prescita dell' empowerment femminile.

Non da ultimo, Technis Blu da sempre si impegna a garantire il work-life balance cercando di promuovere il giusto equilibrio e l' armonizzazione tra vita professionale e vita privata che coinvolge tutti i lavoratori ma, in particolar modo, le donne che, comunemente si trovano a vestire contemporaneamente i panni di lavoratrici e di madri. Rispetto alla necessità legate

sia alla maternità che alla paternità, possono essere rivisti o stipulati accordi individuali di smart-working e di part-time reversibili.

Inoltre, l'orario di lavoro è flessibile e la gestione dello stesso è improntata sulla massima fiducia posta nei confronti dei dipendenti.

Technis Blu è ben consapevole che l'obiettivo primario di un'impresa è quello di favorire il benessere organizzativo, che si traduce in un miglioramento del clima aziendale, delle performance individuali e, conseguentemente, della produttività.

9.7 Diversità ed inclusione

Rif. ESRS: SI-9 / SI-12

9.7.1 Parità di genere ed inclusione (politica, strategia e misurazione)

La Technis Blu ha ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022 nel 2023.

Per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione, i benefit, le promozioni, i trasferimenti, la mobilità interna, il raggiungimento delle posizioni manageriali e la risoluzione del rapporto di lavoro, le persone sono trattate in modo equo, in funzione della loro capacità di soddisfare i requisiti e gli standard previsti nei vari ruoli in cui sono coinvolte.

Stessi principi vengono rispettati e applicati nell'ambito della comunicazione esterna, garantendo che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di tavole rotonde, eventi, convegni ed in generale negli eventi e speech pubblici.

Nessun dipendente è sottoposto a violenza o molestia fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o di altro genere. L'azienda assicura che sono attuate procedure atte a rilevare i casi di infrazione,

per essere all'altezza di questo standard e intervenire in modo rapido ed efficace.

L'attenzione ai temi relativi alla parità di genere è radicata, da parte della Direzione, su tutti i manager, da sempre non sono mai state necessarie indicazioni su comportamenti da tenere nelle varie fasi aziendali (dall'assunzione ai riconoscimenti/premi) e per la gestione delle risorse in generale.

Tutta la linea manageriale è perfettamente preparata alla sana gestione dei vari aspetti legati ai vari pregiudizi e stereotipi legati al genere. Tutti conoscono il nostro Codice Etico, correttamente applicato, soprattutto sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.



Technis Blu oltre ad avere predisposto una Politica, un Organo di Governo, un sistema per la denuncia delle segnalazioni di tipo interno ed esterno, ha adottato anche un Piano Strategico triennale in termini di Parità di Genere, elaborato secondo il requisito 6.3 della UNI PdR 125:2022 e di seguito descritto per macro-temi.

- 🔹 **Selezione ed assunzione.** Tutte le nostre procedure di selezione ed assunzione non prevedono alcuna indicazione/direttiva sulla disparità di genere e tutte le nostre ricerche di mercato sono indirizzate in modo equo a candidati di entrambi i sessi e genere a partire dalle richieste di assunzione che sono neutre rispetto al genere. Tutte le persone addette ai colloqui sono allineate sul fatto del non menzionare mai temi come matrimonio, gravidanza e temi di salute specifici.
- 🔹 **Gestione della carriera.** La politica aziendale, normata anche da procedure specifiche, definisce l'assoluta mancanza di discriminazione e garanzia delle pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni (fino al raggiungimento di posizioni manageriali) che si basano solo su aspetti meritocratici sulla base dei vari livelli professionali. Tutte le persone sono coinvolte nelle opportunità di carriera e nello sviluppo professionale in tutta l'organizzazione sempre basandosi sugli aspetti meritocratici. Le medesime attenzioni vengono poste nell'ambito della mobilità interna.
- 🔹 **Equità salariale.** Il presente Bilancio di Sostenibilità, nel quale i nostri dipendenti sono identificati come Stakeholders, mostra in modo trasparente la situazione salariale, per livello e per tutti gli elementi del personale necessari al confronto tra i diversi generi. Questi dati sono disponibili anche a tutto il personale così come le informazioni relative alla situazione organizzativa diffusa periodicamente a tutti i dipendenti. Tutte le politiche salariali sono estremamente trasparenti nella loro applicazione concreta attraverso l'attribuzione di benefit, bonus e in generale nella predisposizione e attuazione di programmi di welfare aziendale. Dai contenuti del documento Ruoli e Responsabilità per il SGI, inoltre, si può evincere l'assenza di discriminazioni di genere circa l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità aziendali.
- 🔹 **Genitorialità e cura.** Technis Blu applica correttamente quanto previsto dalla legge ed i re-inserimenti delle persone in maternità o paternità sono sempre condivise con il personale ed opportunamente supportati da corsi di formazione integrativi, nel caso se ne evidenzia il bisogno. Rispetto a necessità legate alla maternità/paternità, possono essere rivisti o stipulati gli accordi individuali di smart-working nonché fare richiesta di un part-time reversibile. In occasione dei rientri dalla maternità/paternità, è possibile prendere parte anche a corsi di formazione specifica di tipo integrativo: il dipendente comunicherà al proprio Responsabile la necessità di essere supportato in tal senso.

- Conciliazione dei tempi vita-lavoro.** Technis Blu ha rafforzato l'utilizzo dello Smart Working nei termini di legge previsti e secondo quanto concordato coi dipendenti. Restano ferme le eccezioni legate a richieste del Cliente che prevedano svolgimento di attività necessariamente on-site. Tutte le richieste di lavoro part-time, inoltre, vengono prese in considerazione e valutate in relazione alle necessità di mercato favorendo sempre il dipendente, di qualsiasi genere. Ad ogni modo, l'orario di ufficio è flessibile e la gestione è improntata nella massima fiducia posta nei confronti dei dipendenti non avendo mai istituito il cartellino orario. Un esempio di flessibilità può essere rappresentato dalla pianificazione delle riunioni di lavoro, nel qual caso, la scelta della data, della fascia oraria e della modalità di esecuzione (remoto/on-site) avvengono favorendo il personale partecipante, laddove possibile.
- Prevenzione su ogni forma di abuso fisico, verbale, sul luogo di lavoro.** Sul tema in oggetto, la politica aziendale è estremamente severa e l'applicazione del nostro Codice Etico, nonché l'adozione del Modello Organizzativo 231, garantiscono, per tutti i lavoratori, la corretta attuazione dei sani principi rispetto al proprio luogo di lavoro. Non si prevedono piani speciali perché non sono accettate deroghe. Vige, quindi, il divieto assoluto di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale. In forma anonima, oltre agli appositi canali previsti per le segnalazioni interne ed esterne, è prevista una survey motivazionale e sui comportamenti della linea manageriale attraverso la quale è possibile di individuare eventuali situazioni esistenti potenzialmente compromettenti il clima aziendale.

Technis Blu, inoltre, applica quanto sopra descritto, non solo in termini di parità di genere, ma al fine di garantire, in generale, l'inclusione e quindi l'assenza di discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro come indicato dalla figura che segue.

9.7.2 Gestione della diversity

Il tema del "diversity management" è un argomento che in Italia ha ancora dei grandissimi problemi perché siamo in una Società che su queste tematiche rimane bigotta e nascosta malgrado i tanti talk show che si vedono in TV e le posizioni finto-politiche in materia.

Con il termine "diversity management" in Technis Blu si è sempre indicato un insieme di pratiche/situazioni che mirano a rispettare tutte le diversità all'interno di una azienda.

Quando si parla di diversità si intendono le

differenze che nascono dagli orientamenti sessuali, dall'etnia, dall'età (age diversity

“
Non c'è alcun elemento di quelli definiti "diversity" che generi problemi nel team work operativo, altro elemento di cui siamo fieri della nostra azienda".
 ”

M. Lacidogna

management), ma anche dall'istruzione, dagli stili di vita e dal genere (gender diversity management). Il tema più specifico relativo alla Parità di Genere è trattato in precedenza. L'approccio che utilizziamo non è quello di ostentare la gestione di questo tema, che molti chiamano "employer branding" pensando che questo migliori l'immagine all'esterno, il posizionamento che ci caratterizza è la NORMALITÀ con cui viviamo quotidianamente questi temi senza darne alcun risalto.

La situazione femminile è ben evidente così come la presenza di diversi orientamenti sessuali presenti in azienda che non limitano in nessun modo le performance e le carriere delle persone. Non c'è alcun elemento di quelli definiti "diversity" che generi problemi nel team work operativo, altro elemento di cui **siamo fieri** della nostra azienda. I parametri che fanno parte della valutazione delle persone, sia nelle performance che in sede di assunzione, contemplano capacità e dedizione ed ovviamente le relative performance/esperienze. Sono ben evidenti anche le scelte in fase di assunzione dove non si privilegia nessun fattore, neanche nell'essere una persona che rientra in quelli ritenuti gli "schemi" normali. Quindi nessuna preferenza in ogni situazione, nessuna forzatura nei due sensi ma **vita normale lavorativa per tutti**. Non riteniamo neanche corretto stabilire percorsi preferenziali o politiche specifiche, come sono nate in grandi aziende, perché per noi anche questo è un elemento discriminatorio e di evidenza di differenze di gender. Quindi bocchiamo drasticamente le scelte organizzative con nomina del "diversity manager", per noi il solo parlarne ne determina la parola "diversità".

Puntiamo quindi ad avere un ambiente in cui tutti si sentono a proprio agio e tutti possono esprimere la propria unicità, le persone sono sicuramente sottoposte a minor stress su questi aspetti e lavorano meglio. Siamo riusciti a dimostrare di aver generato un luogo di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che è **realmente inclusivo** e senza barriere normalizzando ed ignorando la "diversity" in ogni forma, come detto, anche nella parola stessa.

9.8 Sviluppo competenze e cultura per la sostenibilità

Rif. ESRS: G1-1 / S1-13

Mossi dall'assunto per il quale la formazione rappresenta il cuore pulsante della crescita aziendale, Technis Blu pone molta attenzione, in ogni ambito aziendale, all'aggiornamento ed alla crescita professionale del proprio personale; ciascun Manager, come previsto dagli obiettivi strategici, ha l'obiettivo di perseguire, per le proprie risorse, l'ottenimento ed il mantenimento

di livelli di skill professionali adeguati sia alle esigenze di mercato che alla crescita personale.

Per questo, Technis Blu incentiva attività interne atte a creare un ambiente lavorativo motivante ed un clima in cui tutti i dipendenti siano in grado di sviluppare in pieno le proprie potenzialità, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli, in linea con gli

aspetti meritocratici, trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Scopo fondamentale è dare loro una adeguata indipendenza onde consentire il raggiungimento degli obiettivi e discutere con i manager i risultati raggiunti. Infatti, anche al fine di valutare l'adeguatezza delle risorse, è stato avviato nel 2023 il processo di Autovalutazione, mediante il quale ciascun dipendente compila la propria scheda di valutazione, inviata,

discussa e validata dai rispettivi Delivery Manager.

Detto processo di Autovalutazione è previsto con cadenza annuale. In tale sede ciascun Manager ha la possibilità di definire l'eventuale piano formativo e di carriera per l'esercizio successivo, nonché di verificare la formazione seguita nel corso dell'anno di riferimento. Le necessità di crescita e le capacità di aggiornamento professionale del personale sono identificate sulla base degli elementi in figura.



Le necessità formative, infine, vengono elaborate e raccolte, con cadenza annuale, in un Piano di Formazione, elaborato dall'Ufficio HR con i Delivery Managers, anche a seguito degli incontri che l'HR Manager tiene con i vari responsabili di area.

Le ore dedicate alla formazione del personale dipendente, considerando anche le ore di impegno per l'ottenimento di certificazioni tecniche, per l'anno 2024 sono state circa 3.800.

Nel piano formativo aziendale, oltre alle tematiche specificatamente tecniche, sono istituiti percorsi formativi sui Soft Skill (Problem Solving, Gestione del tempo, Tecniche di comunicazione ecc. ecc.) che tendenzialmente sono effettuati in presenza.

Technis Blu si è dotato di una piattaforma di formazione e distanza nella quale sono inseriti tutti i Corsi Obbligatori per i nuovi assunti e quelli di aggiornamento, tra cui il **“Corso di formazione sulla Sostenibilità”**, che tutti i dipendenti sono tenuti a sostenere.

Parallelamente vengono rilasciati, a disposizione dei dipendenti, articoli e pubblicazioni sui temi della sostenibilità con argomentazioni varie (ad esempio: Conferenza Economia Circolare, eGuide - Technis Blu sostenibilità, Situazione ESG, Pmi e consumatori sempre più green, Relazione Conferenza per il clima, Relazione Race to Climatic, ROAD TO SUSTAINABILITY Cosa deve fare un'azienda, Situazione Italia verso SDG's, ecc.) da parte dell'Organo di Governo della Sostenibilità.

9.9 Welfare, Salute, diritti umani e generazione del benessere

Rif. ESRS: SI-14 / SI-17

Technis Blu pone il proprio impegno nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei propri dipendenti.

L'azienda rispetta tutta la normativa cogente attualmente in vigore, e soddisfa già tutti i requisiti della certificazione SA8000:2014, ossia un sistema di gestione focalizzato sulle condizioni di lavoro, adottato dalle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nel rispetto dei principi etici ed in particolare di responsabilità sociale, che prevediamo di prendere nel 2025.

Technis Blu si uniforma alle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) che, in particolare, prevede un modello partecipativo della valutazione dei rischi volto a programmare la prevenzione contro gli infortuni ed altri danni alla salute dei lavoratori. Tutto il personale, infatti, sostiene il corso di formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro e relativi aggiornamenti, suddiviso in una parte di formazione generale ed una di formazione specifica, ed è tenuto ad assumere un atteggiamento responsabile nei confronti della Sicurezza, contribuendo sia all'individuazione di eventuali situazioni di rischio, sia nel manifestare uno scrupoloso rispetto delle procedure di lavoro e delle norme di legge.

Per la corretta gestione di quanto indicato, Technis Blu S.p.A. (in combinato con il Medico Competente, l'RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) hanno redatto il proprio Documento di Valutazione di tutti i rischi (c.d. DVR, elaborato redatto ai sensi dell'art. 28, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni); tale documento sintetizza il complesso delle operazioni svolte ai fini della valutazione di cui all'art. 28 comma 1 del predetto Decreto ed è oggetto di aggiornamento ogni qualvolta vengono effettuate nuove attività lavorative o modificati i livelli di esposizione a rischi specifici.

In particolare, l'azienda è impegnata a:

- Adottare sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro;
- Definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di malattie professionali ed infortuni, con la consapevolezza che il coinvolgimento del personale nell'implementazione di misure di prevenzione costituisca l'elemento fondamentale per ottenere tale minimizzazione;
- Rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle attività;
- Utilizzare strumenti idonei ed adottare le misure precauzionali sulle norme antincendio e prove di evacuazione degli stabili con cadenze periodiche.

In linea con tali principi, Technis Blu è impegnata a:

- Rispondere alle esigenze effettive in termini di attività, natura ed entità dei rischi ed avere a disposizione tutte le risorse necessarie per la sua implementazione;
- Dichiarare e documentare l'impegno a riferirsi costantemente, oltre che alla conformità della legislazione vigente, a standard aziendali, nazionali ed internazionali, a norme tecniche riconosciute, a tecniche di buona pratica, e ad ogni altra disposizione riconosciuta e sottoscritta dall'Azienda, atta a garantire il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza possibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- Rendere partecipe tutta la comunità aziendale (dalle figure apicali ai lavoratori) al tema della salute e della sicurezza, sottolineando l'impegno comune per migliorare i livelli delle stesse;
- Garantire a tutti la possibilità di visionare la documentazione e di richiederne copia, ove necessario;
- Dichiarare e documentare, in forma semplice e chiara, l'impegno a garantire nel tempo i livelli di sicurezza e salute raggiunti;
- Contemplare il riesame periodico del sistema e degli obiettivi, al fine di assicurarne la pertinenza e la congruenza con la reale situazione e, se necessario, effettuare delle modifiche.

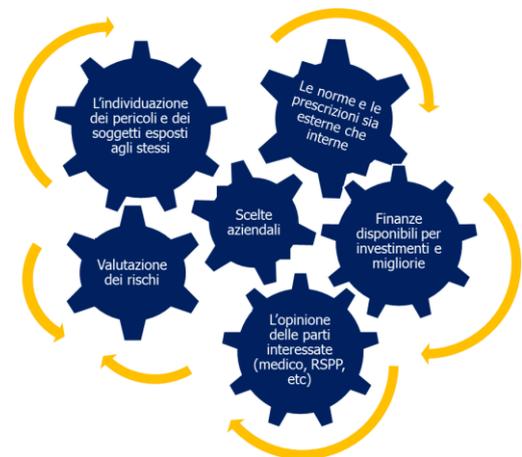
Gli obiettivi, pocanzi menzionati, sono stati definiti considerando, in particolare gli elementi in figura.

Technis Blu considera il benessere delle persone uno degli obiettivi chiave e crede nell'importanza di dare più valore al tempo di ognuno, ritenendo fondamentale investire continuamente nella capacità di conciliare la vita lavorativa con quella personale.

Tutti i dipendenti possono usufruire di coperture assicurative previste da Assicurazioni Sanitarie Integrative e di Fondi per la formazione personale, oltre che, per quanto riguarda il personale con livello quadro, delle coperture assicurative per gli infortuni.

Inoltre, la Technis Blu ha sottoscritto una convenzione con la Aster Diagnostica che consente ai dipendenti di usufruire di sconti e agevolazioni su tutte le prestazioni sanitarie offerte.

Le politiche aziendali adottate, inoltre, prevedono la possibilità di lavoro in modalità Smart Working, applicabile sia ai contratti a tempo indeterminato che a termine, attraverso accordi volontari tra le parti.



10 L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI

10.1 Politica e obiettivi ambientali dell'Organizzazione

Rif. ESRS: EI-1 / EI-2 / EI-4 / E2-1 / E2-3 / E3-1 / E3-3 / E4-1 / E4-2 / E4-4

La sostenibilità aziendale è oggi strettamente connessa al concetto di impatto che rappresenta l'effetto delle attività di un'impresa sull'ambiente, sulla società e sull'economia. In un contesto sempre più orientato alla responsabilità, l'azienda è chiamata a misurare, gestire e ridurre il proprio impatto per garantire un futuro sostenibile. L'adozione del Sistema di Gestione Ambientale (SGA) e la nomina di un Responsabile (RSGA), applicato dalla Technis Blu, è dimostrazione e garanzia di un approccio sistematico alla gestione ambientale al fine di creare le condizioni per contribuire ad uno sviluppo sostenibile.

La tenuta sotto controllo della documentazione della sede, nonché la sensibilizzazione dei dipendenti circa il rispetto delle Best Practices evidenziate nel documento "Norme Generali di Comportamento e Sicurezza" - oggetto di formazione per mezzo della Piattaforma Aziendale dedicata, devono essere intese come segnali di consapevolezza.

Ricordiamo che la Technis Blu è certificata da più di dieci anni ISO 14001 e dal 2020 pubblica il suo Bilancio di Sostenibilità.

Il Sistema SGA è totalmente integrato con il nostro Sistema di Gestione (SGI) che prevede una politica globale e relativa documentazione che si arricchisce con quelle specifiche ambientali come:

Manuale del Sistema di Gestione ambientale

All'interno di questo documento viene descritta la metodologia adottata per:

- gli Aspetti Ambientali, tra cui quelli significativi relativi a Valutazione e trattamento impatti ambientali;
- i processi produttivi e Ciclo di Vita, relativi a Valutazione e trattamento impatti ambientali;
- la modalità di Valutazione di significatività degli Aspetti Ambientali.

Metodologia del Rischio

Per quanto attiene la modalità di analisi del rischio ambientale, la Direzione utilizza la metodologia definita nel documento del SGI "Metodologia di gestione del rischio".

In questo documento vengono identificati:

- gli Aspetti Ambientali;
- gli Aspetti Ambientali Significativi;
- l'approccio ai temi ESG;
- la modalità di Valutazione di significatività degli aspetti.

tb Procedura Valutazione Aspetti Ambientali

Questa procedura definisce le regole ed i contenuti (sulla base delle informazioni raccolte dal Responsabile di Sede, che l'RSGA deve applicare per:

- una corretta gestione dei criteri ambientali;
- un corretto utilizzo delle modalità operative di gestione delle procedure specifiche in materia ambientale;
- sensibilizzare maggiormente il personale dell'Azienda ad una sempre maggiore attenzione agli aspetti ambientali ed al rispetto delle procedure correlate e definite nel Manuale del SGA e nelle Norme Generali di Comportamento e Sicurezza;
- valutare la necessità di azioni formative sul personale in tema ambientale in accordo con HR Manager;
- monitoraggio circa la conformità legislativa da parte del condominio di riferimento concernente gli aspetti ambientali;
- aggiornamento periodico del censimento climatizzatori a seguito degli interventi di manutenzione secondo la normativa vigente.

Di seguito gli obiettivi per la politica ambientale ed elementi di controllo:

- tb** Garantire l'osservanza di tutti gli obblighi di conformità derivanti da leggi, regolamenti e altri requisiti in materia ambientale (certificazione UNI/ISO 14001 come elemento di misurazione);
- tb** Eliminare o minimizzare gli impatti ambientali legati all'attività produttiva che nel nostro caso riguarda principalmente servizi ed in particolare l'area sviluppi e consulenza (UNI/PDR 147:2023 come KPI di misurazione dei risultati per la Sostenibilità Digitale);
- tb** Ridurre i consumi energetici energetico con innovazioni ed investimenti (utilizzo di elementi che generino una riduzione dei consumi ed emissione CO2 (Bilancio di Sostenibilità come elemento di misurazione annuale);
- tb** Gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti ambientali (Certificazione UNI/ISO 14001 come elemento di misurazione);
- tb** Garantire che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti nel rispetto dell'ambiente circostante (Reportistica dei piani formativi come elemento di misurazione);
- tb** Dare priorità alla collaborazione con fornitori in grado di assicurare prodotti e servizi conformi alle principali normative ambientali di riferimento per le attività del Gruppo (audit specifici come elementi di misurazione e normative);

- 🔧 Tenere sotto controllo la gestione dei rifiuti e lo smaltimento dei prodotti al termine del loro ciclo di vita, nonché del consumo di risorse energetiche e naturali al fine di ridurre gli sprechi (audit di certificazione come misuratore);
- 🔧 Riesaminare periodicamente con la Direzione gli obiettivi ambientali definiti e la Politica ambientale in ottica di miglioramento continuo (audit di certificazione e riesami di Direzione con verifica degli aspetti ambientali);
- 🔧 Applicare, ove possibile, i concetti di riuso (economia circolare);
- 🔧 Miglioramento processi – Ottimizzare i consumi con l'implementazione di processi innovativi atti alla riduzione del consumo della carta e dei toner (Bilancio di Sostenibilità come elemento di misurazione).

10.2 Aspetti e impatti ambientali delle attività, prodotti e servizi

Rif. ESRS: EI-6 / EI-8 / EI-9 / E2-4 / E2-5 / E2-6 / E3-2 / E3-5 / E4-5 / E4-6

L'azienda, anche in relazione alla sua certificazione, ha svolto la sua attività sui propri processi analizzando le fasi operative, i servizi dell'organizzazione ed i soggetti coinvolti (subappaltatori, fornitori, cliente, ecc.) che ricadono sotto il diretto controllo e quelle sulle quali può esercitare solamente un'influenza e che pertanto possono ricadere anche all'esterno del territorio dell'organizzazione o possono generare impatti di tipo globale.

L'identificazione dei processi, attività e servizi che comportano un aspetto ambientale è compito del RSGA che partendo dall'analisi del contesto individua i soggetti chiave coinvolti in e/o interessati da ciascuna attività. Ha poi analizzato tutta la documentazione di progetto/processo del sistema SGI dove, oltre alla documentazione di cui sopra, specifica del sistema SGA, ha documentato anche i vari cicli di vita e lavorazione che riguardano l'azienda in ottica ambientale aggiungendo anche le sue valutazioni in condizioni normali, in condizioni anormali e quelle di emergenza.

Le macro-aree di processi considerati sono le seguenti:

- 🔧 **UPSTREAM**, riguarda tutti i processi a monte della attività/servizio: approvvigionamento asset, materiale hardware, software e acquisizione di consulenza da III parti;
- 🔧 **CORE**, riguarda tutti i processi riguardanti la produzione sviluppati dall'Azienda nella sede coinvolta nel Sistema di Gestione;
- 🔧 **DOWNSTREAM**, riguarda tutti i processi a valle dell'attività/servizio erogato: smaltimento materiale esausto, dismissione asset, conclusione attività di consulenza da terze parti.

Ad ogni singola attività, sono associati più aspetti e impatti ambientali tenendo conto delle seguenti condizioni:

- 🔧 **Condizioni Normali (CN)**, ossia condizioni operative legate ad attività normalmente svolte;
- 🔧 **Condizioni Anomale (CA)**, quando trattasi di condizioni non consuete, ma prevedibili (es: sistema in manutenzione);
- 🔧 **Condizioni d’Emergenza (CE)**, nel caso di condizioni non prevedibili che possono generare un impatto (es. guasto ad un server, guasto ad un PC, incendio, allagamento, danni struttura).

La significatività valutata per la Technis Blu 2024

Di seguito, si riporta la tabella che riporta il calcolo della significatività secondo le condizioni e gli impatti ambientali oggetto della formula sopra-riportata.

Attività / Servizi	Condizioni	Impatti	Probabilità (P)	Danno per l'ambiente (DA)	Grado di influenzabilità (GI)	Significatività (S)
Acquisto materiale di consumo	CN	Smaltimento	2	1	0,75	1,5
Acquisto asset (PC, etc.)	CN	Smaltimento	4	1	0,75	3
Acquisto risorse	CN	Consumi energetici	4	1	0,75	3
Servizi erogati	CN	Consumi energetici Smaltimento	4	1	1	4
Fornitura risorse umane	CN	Consumi energetici Smaltimento	4	1	0,75	3
Fornitura soluzioni informatiche	CN	Consumi energetici	4	1	1	4
Prodotti immateriali (licenze)	CA	Consumi energetici	3	1	0,75	2,25
Smaltimento materiali di consumo (toner, cartucce, etc.)	CN	Smaltimento	2	1	0,75	1,5
Smaltimento asset al termine del ciclo di vita utile	CA	Smaltimento	3	2	0,75	4,5

Scenari emergenziali

La tabella seguente illustra scenari ipotetici non associabili ad alcuna attività specifica ma applicabile alla Sede:

Scenario	Condizioni	Impatti	Probabilità (P)	Danno per l'ambiente (DA)	Grado di influenzabilità (GI)	Significatività (S)
Incendio	CE	Emissioni in atmosfera Produzione rifiuti	1	3	0,75	2,25
Allagamento (dovuto a perdite idriche)	CE	Produzione rifiuti	1	2	0,75	1,5
Perdita gas fluoranti	CE	Emissioni in atmosfera	1	2	0,75	1,5
Crollo strutturale	CE	Produzione rifiuti	1	3	0,75	2,25

Piano di trattamento e Conclusioni

Qualora la valutazione degli impatti ambientali rispetto le condizioni considerate dovesse restituire quale risultato della formula $S = P \times DA \times GI$ un valore > 8 , è necessario e doveroso elaborare un piano di trattamento avente ad oggetto i rischi correlati derivanti dalla nostra realtà aziendale e impattanti l'ambiente.

Nessun valore nel 2024 supera tale **soglia di accettabilità (8)** stabilita ex ante rispetto la valutazione effettuata: pertanto, il valore più alto ottenuto dalla valutazione corrisponde a poco più della metà di tale soglia, **ossia a 4,5**.

10.3 Utilizzo risorse

Rif. ESRS: E1-5 / E3-4

Nel presente paragrafo dovremmo affrontare le tematiche relative ai consumi energetici, a quelli idrici ed eventuali altri impatti ambientali creati dalla Technis Blu.

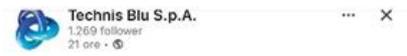
È opportuno precisare alcune cose che ci riguardano.

Data la natura del business dell'Azienda particolare rilievo sarà attribuito alla trattazione del consumo energetico piuttosto che a quello idrico dal momento che quest'ultimo si può considerare al pari di quello domestico e gli scarichi delle acque nere e bianche non inficiano in alcun modo su aree protette o siti di interesse idrogeologico.

Anche altri impatti ambientali sono marginali e di difficile misurazione come ad esempio la parte auto. La natura del nostro lavoro prevede lo smart working, la sede si raggiunge anche con mezzi, le auto aziendali sono di poche unità ed impossibile controllare gli spostamenti in modo puntuale. Su tutto quest'ambito la nostra politica è stata quella di assegnare le poche auto favorendo l'elettrica e l'ibrida per mitigare impatti e operazioni innovative per ridurre i pochi consumi di carta e toner e impatti verso la sostenibilità digitale. Sono state individuate anche azioni minori di economia circolare su qualche rifiuto/scarto ma solo perchè ne produciamo veramente poca.

Energia e acqua

Riguardo l'energia non è possibile fare comparazioni con gli scorsi anni perchè nel 2024 la Technis Blu era in un ufficio alimentato con Energia rinnovabile con un impianto da circa 70KW con un centinaio di KWh di accumulo.



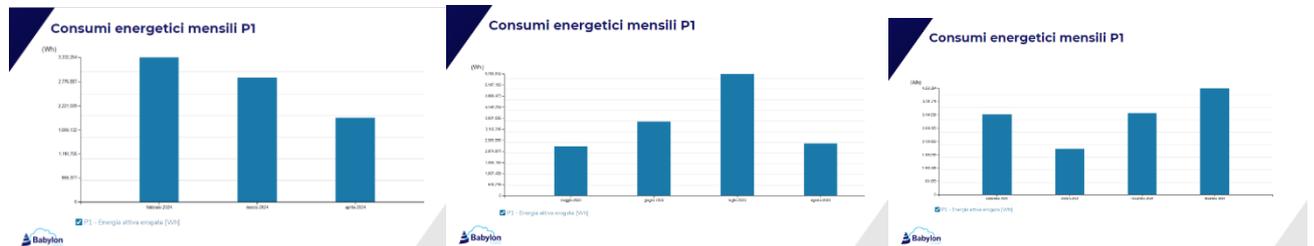
Technis Blu vuole celebrare la Giornata internazionale del risparmio energetico, un momento perfetto per chiederci in che modo il #digitale possa aiutarci a consumare energia in modo più intelligente ed efficiente.

Secondo la ricerca "Sustainable Environment 2024", condotta dall'Osservatorio della Fondazione per la Sostenibilità Digitale, gli italiani riconoscono il digitale come un valido alleato per l'efficienza energetica.

Ad oggi, se da un lato cresce la consapevolezza dell'impatto positivo della tecnologia sul #risparmioenergetico, dall'altro l'adozione di strumenti intelligenti resta limitata, soprattutto nelle realtà più piccole. Serve un cambio di passo: innovazione e accessibilità devono andare di pari passo per un futuro più sostenibile.



Di seguito dei grafici di consumo rilevati dai contatori:



10.4 Prevenzione inquinamento

Rif. ESRS: EI-3 / EI-7 / E2-2 / E4-3

I pochissimi materiali di scarto sono gestiti e trattati in conformità alla norma **UNI EN ISO 14001:2015**. Questa norma, tra le varie informazioni documentate richieste obbligatoriamente, richiede la stesura di una apposita procedura per la gestione dei rifiuti.

La procedura in esame viene rilasciata ed implementata da parte dell'RSGA in collaborazione con I Responsabile di Sede. Nel 2024 abbiamo una situazione particolare perchè ovviamente alcune responsabilità erano del Gruppo Infordata per poi man mano prendere noi la gestione e rilasciare una procedura nostra e accordi diretti con nuovi fornitori.

Procedure di Gestione Rifiuti

Lo smaltimento dei rifiuti avviene secondo le modalità indicate di seguito:

- 🗑️ per quanto riguarda i materiali non riciclabili, vengono utilizzati i cestini posti ogni postazione di lavoro, la ditta di pulizie degli uffici si occupa di smaltirne i contenuti nei punti di raccolta previsti dal condominio che ospita gli uffici;
- 🗑️ per lo smaltimento di toner e cartucce esauste è posto un box-toner per la raccolta del materiale da smaltire (nel 2024 un toner)
- 🗑️ per la dismissione di eventuali apparecchiature (pc, cellulari, video, cavi ecc.) c'è una specifica procedura del sistema SGI di dismissione materiali denominata "Gestione supporti rimovibili".

Nella fattispecie il materiale che è soggetto a smaltimento non assimilabile ai rifiuti urbani (secondo i relativi regolamenti comunali applicabili alle nostre sedi e dislocate sul territorio laziale) viene messo in deposito temporaneo (come, ad esempio, i toner nel box toner), finché l'RSGA non decide di smaltire il materiale mediante i trasportatori autorizzati.

Il tempo di giacenza nel deposito temporaneo è stabilito discrezionalmente e in funzione della quantità di materiale, di criteri di economicità dello smaltimento e comunque non superiore rispetto a quanto previsto dalle prescrizioni normative in materia.

Elementi importanti, anche se nel nostro piccolo, sono stati dei progetti informatici che hanno determinato una netta ed ulteriore riduzione del consumo di carta e dei toner evitando stampe utilizzate nei processi operativi con relativo risparmio di carta, di toner e di energia.

Tra gli esempi più rilevanti il processo acquisti nella sua parte di classificazione del fornitore, la cui procedura prevedeva compilazione, stampa, invio, firma e poi archiviazione dei moduli previsti dal Sistema di Gestione dei Servizi (SGSI).

Anche in tal caso, il cartaceo è stato sostituito dall'implementazione di una soluzione ad hoc, di automatizzazione e digitalizzazione attraverso l'utilizzo del Sistema Gestionale SAP: La cosiddetta "sostenibilità digitale".

Altri esempi: il fascicolo del dipendente, ormai tutto digitalizzato e le pratiche di assunzione, la gestione di assegnazione degli asset ai dipendenti, tutta automatizzata sul gestionale SAP, ecc.. Al fine di limitare l'utilizzo di bottiglie di plastica, è installato un erogatore per l'acqua per uso ai dipendenti.

10.5 Politica risorse e obiettivi per l'economia circolare

Rif. ESRS: E5-1 / E5-2 / E5-3 / E5-4 / E5-5 / E5-6

La nostra tipologia di lavoro non genera tante possibilità di applicazione dell'economia circolare anche se l'applicazione dei KPI della PDR 147:2013 per la sostenibilità Digitale contempla impatti dovuti alle nostre applicazioni sugli ambienti dei Clienti. Rilasciare soluzioni che "girano" su apparati "vecchi" diventa un elemento che ha impatti su eventuali riutilizzi.

Tornando allo specifico per la nostra azienda, ogni opportunità viene sfruttata. Così come l'adesione all'iniziativa della Nespresso "da Chicco a Chicco", di seguito il LinkedIn associato.

Il nostro impegno con "Da Chicco a Chicco" 🌱🔄🌱

Da due anni, i dipendenti Technis Blu aderiscono con entusiasmo alla campagna di circolarità di Nespresso, contribuendo attivamente al programma "Da Chicco a Chicco".

Attivo dal 2011, questo progetto di economia circolare permette di trasformare le capsule di caffè in chicchi di riso, dando nuova vita alle materie prime e sostenendo chi ne ha più bisogno.

Grazie alla collaborazione tra [#Nespresso](#), i suoi clienti e [#BancoAlimentare](#), sono stati donati oltre 7 milioni di piatti di riso a diverse regioni italiane, e da quest'anno il programma sosterrà anche la Fondazione Progetto Arca Onlus con il progetto Cucine Mobili, garantendo oltre 60.000 piatti di riso a persone in difficoltà.

Anche noi di Technis Blu vogliamo fare la nostra parte. Perché ogni piccolo gesto può fare la differenza. 💙♻️

[#TechnisBlu](#) [#Sostenibilità](#) [#DaChiccoAChicco](#)
[#EconomiaCircolare](#) [#Nespresso](#) [#BancoAlimentare](#)



L'altra iniziativa quella di aver contrattualizzato un partner che si occupa della riparazione dei PC aziendali (D&D S.r.l.) e l'accordo prevede il possibile riutilizzo da parte loro di quei componenti presenti sui PC impossibili o non convenienti riparare. Piccole gocce nel mare ma così si forma l'oceano.

10.6 Conformità legislativa e normativa

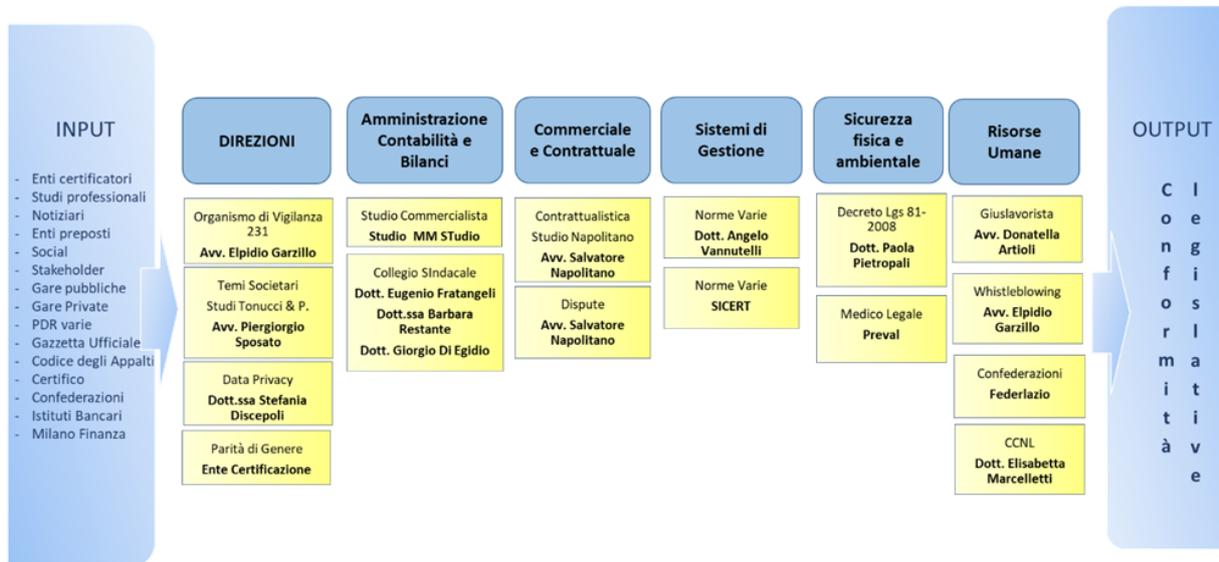
Questo è un tema che affrontiamo in ogni audit anche perché richiesto dalle diverse norme che ci riguardano. Nel 2024, d'accordo con i vari auditor, abbiamo ridisegnato il nostro approccio al tema e rilasciata la nuova procedura interna (Sistema SGI) dove vengono definiti gli "input".

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riportano di seguito alcuni degli Input che sono stati individuati: Enti certificatori, Studi Professionali, Gazzetta Ufficiale, Istituti Bancari, Portale online di aggiornamento legislativo "Certifico", Confederazioni, Stakeholder, Sociale, etc.

Per ciò che concerne gli "Input" da cui possono scaturire gli aggiornamenti legislativi, è stata realizzata la mappatura del processo di conformità legislativa di seguito rappresentata.

È prevista un'attività di monitoraggio che consiste in un costante presidio del processo di conformità legislativa da parte dei Responsabili designati nelle varie aree coinvolte che, in relazione ai Professionisti contrattualizzati, si assicurerà il puntuale aggiornamento dei requisiti cogenti applicabili in caso di variazioni.

Il monitoraggio, ed il pedissequo aggiornamento, sarà garantito anche da incontri programmati con i Professionisti coinvolti nel processo, con cadenza semestrale da parte delle funzioni direttamente interessate.



L'organizzazione in corso consente di individuare i responsabili delle Macroaree aziendali (specificate nella mappa) e gli ambiti legislativi ad esse riferibili ove si possono registrare gli aggiornamenti normativi/regolamentari riferibili al Campo di Applicazione della Technis Blu. Ogni responsabile delle aree è in continuo contatto con i professionisti e società che operano nei diversi settori. All'interno dell'Azienda c'è una figura preposta che supervisiona, insieme all'Amministratore Delegato, la corretta gestione operativa nel rispetto della conformità legislativa identificata nell'Organization Manager.



11 MIGLIORAMENTO E GESTIONE DELLA REPUTAZIONE

11.1 Modalità e strategie per la comunicazione della rendicontazione

Rif. ESRS: 1-8 / 1-9.2

La rendicontazione di sostenibilità rappresenta un tassello fondamentale di una qualunque strategia di comunicazione in ambito ESG e crediamo fortemente che in questo modo si gioca la possibilità di costruire una vera brand identity sostenibile.

La divulgazione di dati e informazioni puntuali, accurate e comparabili sulle politiche e le performance in questo ambito, pur in assenza di obblighi normativi specifici, costituisce infatti un **“biglietto da visita”**

“La divulgazione di dati e informazioni puntuali, accurate e comparabili, sulle politiche e le performance in questo ambito, costituisce infatti un “biglietto da visita” importante e apprezzato da investitori e stakeholder”.

M. Lacidogna

importante e apprezzato da investitori e stakeholder. Ed è per questo che da più di 4 anni, su base volontaria, non avendo obblighi normativi, che rilasciamo la nostra rendicontazione non finanziaria nella quale illustriamo i nostri KPI in ambito ESG in modo trasparente e più completo possibile.

Relativamente alla comunicazione sui temi di Sostenibilità a livello dei nostri dipendenti, visti come stakeholder ma anche elementi chiave per i risultati da raggiungere, oltre alla redazione del Bilancio di Sostenibilità ed alla formazione resa obbligatoria sulla nostra piattaforma, l'Organo di Governo, attraverso il notiziario aziendale rilascia, su base mensile, una serie di newsletter/articoli sui temi vari sulla sostenibilità come economia circolare, relazioni sui diversi webinar, sostenibilità digitale, andamenti SDG's ecc.

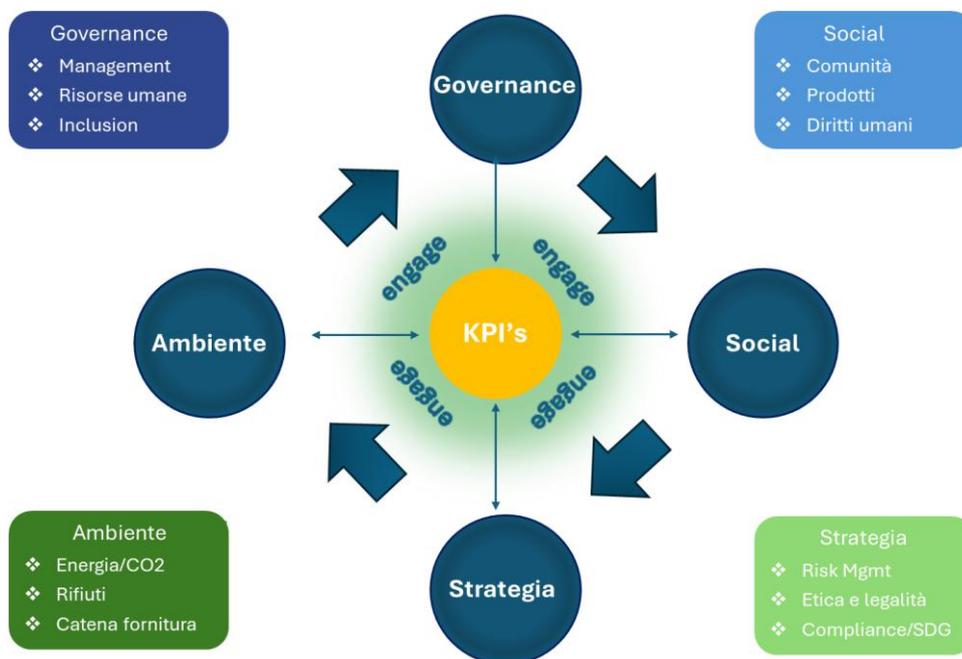
La nostra strategia di comunicazione tende a mettere in luce le nostre caratteristiche sul modo di essere ed operare, i nostri punti di forza sul tema sostenibilità e le iniziative, oltre ad evidenziare come e su cosa ci misuriamo ed obiettivi da raggiungere sia verso gli standard ESRS utilizzati che gli SDG's. In altre parole, facendo risaltare un posizionamento distintivo nei confronti dei competitor e dall'altro contribuendo alla creazione di valore aggiunto per clienti e fornitori. La nostra presenza su LinkedIn sui temi di Sostenibilità e la partecipazione ai tanti eventi e webinar è una dimostrazione pratica della nostra efficienza sui temi ESG.

11.2 Miglioramento

Rif. ESRs: 2-GOV2 / 2-GOV5

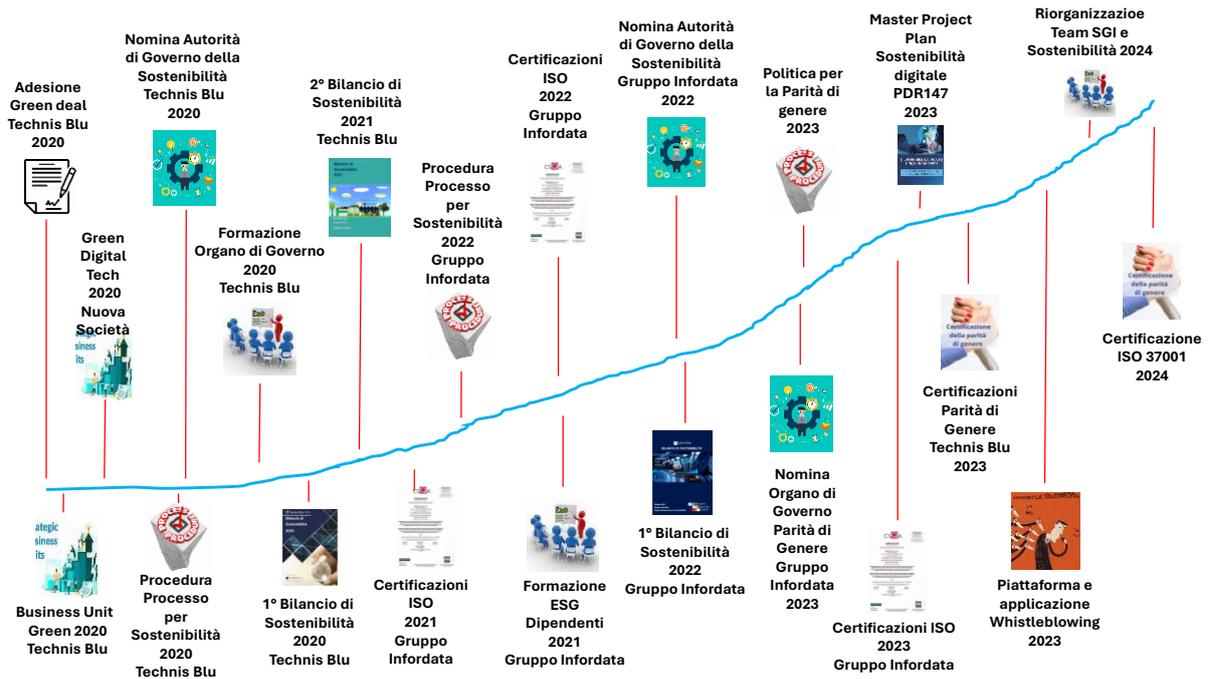
Identifichiamo il processo di miglioramento come frutto dei risultati delle tante attività quotidiane che necessitano di una "visione" diversa perché in questi anni abbiamo imparato a leggere i vari cambiamenti anche con l'occhio del tema "sostenibilità" e quindi guardando attentamente tutte le iniziative intraprese analizzando gli impatti su aspetti social e governance oltre che a quelli puramente economici.

A livello operativo, di seguito una macro-rappresentazione dei principali KPI del Gruppo suddivisi per ambito:



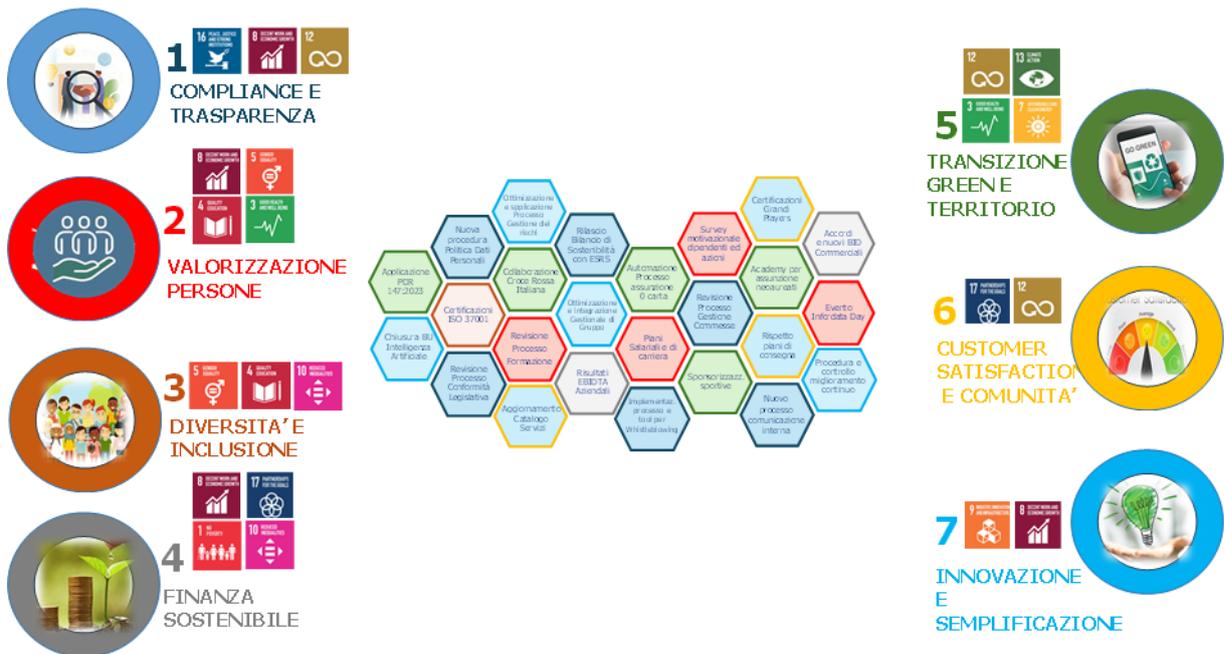
Riteniamo importante evidenziare il percorso che Technis Blu ha fatto in questi anni, facendo anche da traino al Gruppo Infordata integrandola nella nostra Gestione delle squadre ESG, per arrivare a staccarci di nuovo per i motivi già descritti. Quanto accaduto in questi anni va sottolineato essere avvenuto anche nella piena trasformazione organizzativa, di offering e di struttura.

L'immagine che segue è la parte specifica sui temi di sostenibilità partiti nel 2020 nell'azienda Technis Blu, passati poi a livello Gruppo, e poi tornati specifici della nostra azienda.



Di seguito una macro-rappresentazione dei principali achievements dell'anno 2024 in relazione ai temi di sostenibilità, che abbiamo raggruppato in famiglie, per una collocazione più idonea nella creazione di valore condiviso anche in relazione agli SDG's che la Technis Blu ha identificato nel Riesame di Direzione e che mostrano l'impegno quotidiano nelle varie iniziative. Sono parte degli obiettivi che sono stati raggiunti ed in linea con il riesame di Direzione di inizio anno e successivamente validati a conclusione di anno.

PRINCIPALI RISULTATI 2024





11.3 Riesame degli obiettivi attesi e delle aspettative degli stakeholder

Rif. ESRS: 1-6.3

Nei capitoli riguardanti i contesti aziendali e la materialità abbiamo parlato ampiamente dei nostri stakeholder e delle relazioni con ognuno di questi interlocutori. Ormai l'approccio agli stakeholder è radicato in azienda e sappiamo essere cosa fondamentale, se si ha una visione strategica, creare rapporti duraturi di fiducia con tutti gli attori coinvolti

Per riuscire in questo è necessario aver ottemperato ad una serie di operatività che fanno parte del quotidiano da parte delle funzioni aziendali, a tutti i livelli, per i temi di propria competenza che possono riassumersi in:

- 🔗 Definizione degli obiettivi e dei loro indicatori nei processi dell'organizzazione;
- 🔗 Individuazione delle relazioni dei processi;
- 🔗 Individuazione delle risorse, economiche, tecniche, umane, comunicative, strutturali, per far sì che gli obiettivi e le aspettative degli stakeholder siano assolte;
- 🔗 Definizione delle modalità e frequenza di misurazione di questi target, i limiti e gli indicatori;
- 🔗 Definizione delle responsabilità sui monitoraggi e sulle azioni da intraprendere in caso di superamento dei limiti o dei target specifici;
- 🔗 Definizione delle vie di comunicazione con le parti interne ed esterne;
- 🔗 Inserimento del criterio negli audit interni;
- 🔗 Valutazione almeno annuale, e/o con una frequenza minore in caso di modificate realtà, durante il riesame della direzione per verificare la coerenza o la necessità di una nuova valutazione.

Ed è proprio il riesame di Direzione che raccoglie i principali obiettivi che riguardano l'anno a venire e che poi sono oggetto di verifica sui risultati anche gli accadimenti avvenuti e non pianificati ed i cambiamenti di fattori interni ed esterni.

Le riunioni aventi come oggetto, il "Riesame di Direzione", hanno deliverables ben documentati e conservati con obiettivi, indicatori.

Questo lavoro intende garantire che le attività siano idonee, adeguate ed efficaci, includendo opportunità per il miglioramento, esigenze di cambiamento di politiche ed obiettivi se necessario, per essere sempre in linea gli indirizzi strategici della direzione dove da anni i temi di sostenibilità sono costanti in ogni iniziativa.

La Direzione di Technis Blu, a valle dei riesami di direzione, confronta le evidenze emerse al fine di valutare la situazione aziendale con una visione unica sui tanti temi, eventuali azioni di miglioramento e a cascata le conseguenti azioni che entrano a far parte degli obiettivi strategici a breve e medio termine.

Gli elementi in ingresso per il riesame sono:

- stato delle azioni derivanti dal precedente Riesame della Direzione;
- i cambiamenti dei fattori interni ed esterni;
- soddisfazione del Cliente in termini di continuità e disponibilità del servizio;
- gestione dei fornitori;
- gestione del rischio;
- esecuzione degli Audit;
- non conformità e azioni correttive;
- aspettative degli stakeholder;
- adeguatezza e capacity delle risorse;
- compliance e normativa privacy;
- sostenibilità, status ed azioni di miglioramento.

L'output del Riesame di Direzione coincide con le opportunità di miglioramento continuo che Technis Blu intende perseguire.

Gli elementi in uscita per il Riesame sono le potenziali azioni che possono concretizzarsi in:

- nuove opportunità commerciali;
- cambi organizzativi e nuove Business Unit;
- programmi di formazione;
- filantropia, sponsorizzazioni, iniziative social e di marketing;
- integrazioni/modifiche al Sistema di Gestione a 360° (ESG, Parità di Genere, risorse umane, sostenibilità, sostenibilità digitale ecc.);
- piani di trattamento per i rischi residui individuati.

11.4 Gestione della reputazione e delle eventuali crisi

Rif. ESRS: 2-IRO1 / 2-SBM3 / S1-4 / S2-4 / S3-4 / S4-4

Arrivati alla conclusione della nostra rendicontazione, l'ultimo capitolo relativo alla reputazione ed al "crisis management" arriva preciso e puntuale. È abbastanza evidente come l'importanza del Brand e la nostra reputazione siano una nostra ossessione e proprio su questo asset fondamentale che si concentra il nostro lavoro quotidiano ed anche questa pubblicazione, coscienti dei vantaggi strategici ed economico-finanziari che una gestione ottimale della reputazione conferisce all'organizzazione identificandola quindi come un asset strategico.

Proprio da questo scaturisce anche l'iniziativa Societaria per l'operazione di **Management Buy Out** decisa e conseguita dai Soci di Minoranza della Technis Blu S.p.A.

La nostra posizione è che l'identità e l'immagine aziendale sono informazioni che si riferiscono rispettivamente a ciò che l'azienda è ma anche come appare, mentre la reputazione mette in relazione le suddette informazioni in un rapporto bilaterale e interattivo.

Si ritiene quindi che l'immagine, l'identità organizzativa e l'identità aziendale costituiscano le componenti di base della reputazione aziendale.

“
"Ci vogliono 20 anni per costruire una reputazione, ma bastano cinque minuti per rovinarla".
W. Buffet
imprenditore, economista e filantropo statunitense
 ”

Berens e Van Riel individuano tre diversi filoni di studio della reputazione aziendale:

- 🔹 Il filone dell'aspettativa sociale (social expectation): fa riferimento alle attese che i portatori di interesse detengono nei confronti dei comportamenti delle persone;
- 🔹 Il filone della personalità aziendale (corporate personality): concerne le caratteristiche di personalità che le persone attribuiscono alle imprese;
- 🔹 Il filone della fiducia (trust): riguarda la percezione che le persone hanno circa l'onestà, l'affidabilità e la benevolenza di un'impresa.

Questi aspetti nozionistici ci hanno fatto focalizzare più nei dettagli al momento di definire responsabilità interne ed organizzazione, processi integrati, obiettivi da perseguire, controllo e monitoring, certificazioni ecc. e tutto questo migliorando anche il nostro posizionamento sul mercato a garanzia della soddisfazione dei nostri stakeholder.

Tutti i componenti della Technis Blu hanno chiari i vantaggi che si possono avere attraverso una reputazione forte e favorevole e ne riassumiamo i principali, ben presenti nei nostri modi di operare:

- 🔹 Migliori performance in termini economico-finanziari, grazie alla capacità dell'impresa di ottimizzare i propri costi ed avere sempre una gestione stabile con riduzione di potenziali rischi;
- 🔹 Una migliore percezione che i nostri Clienti hanno riguardo alla qualità dei prodotti e dei servizi che offriamo con la conseguenza di fidelizzare sia loro che i nostri dipendenti;

- 🔗 Una maggiore capacità di attrarre personale qualificato;
- 🔗 Un miglior clima lavorativo fra i dipendenti che influisce a sua volta sulla produttività;
- 🔗 Una maggiore capacità di attrarre investitori;
- 🔗 Una maggiore protezione e un incremento del valore complessivo d'impresa;
- 🔗 Una maggiore possibilità di espansione sul mercato nazionale e nei mercati internazionali;
- 🔗 Una maggiore opportunità di differenziazione e di difesa rispetto ai concorrenti;
- 🔗 Un miglior posizionamento competitivo nel mercato.

IL RISCHIO REPUTAZIONALE e CRISIS MANAGEMENT

Nonostante la sua forza e strategicità, la reputazione risulta anche un asset molto fragile ed estremamente incerto che, se non gestito in maniera opportuna, può evolvere in una forma indesiderata, così come può garantire successo può anche danneggiare irrimediabilmente l'organizzazione. Il dialogo con gli stakeholder è fondamentale perché solo tramite un confronto bi-direzionale con tutti i portatori di interesse, l'azienda può instaurare delle relazioni durature basate sulla trasparenza e sulla fiducia.

Nessuna azienda può ritenersi totalmente al sicuro da eventuali attacchi alla reputazione, oggi ancor di più visti i nuovi strumenti di comunicazione ed informazione aperti e senza limitazioni. Ci potremmo trovare in situazioni problematiche e inattese che potremmo definire "crisi" e che potrebbero avere conseguenze profonde e potenzialmente gravi per la nostra reputazione.

Sono ben chiare le potenziali aree di rischio come:

- 🔗 Eventi catastrofici (terremoti, alluvioni, incendi ecc.);
- 🔗 Azioni delittuose compiute da terzi contro l'impresa: il mancato monitoraggio da parte delle imprese di fattori esterni legati alle relazioni con i clienti, con le associazioni, i gruppi di influenza, i fornitori e tutti i pubblici in generale o una loro cattiva gestione possono portare ad atti di disturbo quali sabotaggi, attacchi esterni, estorsioni, danneggiamento dei prodotti, ecc.;
- 🔗 Gravi errori aziendali, come errori umani nella realizzazione e nella gestione dei processi e delle attività dell'azienda (come episodi di discriminazione, licenziamenti, attività criminose, comportamenti illegali o scorretti, etc.) e/o errori di analisi e realizzazione che possono generare prodotti e soluzioni difettose o errate;
- 🔗 Squilibri economico-finanziari che possono registrarsi nel corso della vita delle nostre aziende.

Proprio per i punti di cui sopra che i nostri piani e procedure per la gestione dei vari rischi fanno parte del nostro modo di lavorare con assegnate le varie responsabilità. La loro misurazione avviene, oltre che internamente, anche con i vari audit che riceviamo periodicamente da enti certificatori e consulenti esterni che ne validano l'efficienza e l'efficacia.

Una volta definiti i rischi e la loro gestione e controllo, oltre ai piani di recovery come la BIA ed altri, l'attenzione è rivolta alle azioni che andrebbero introdotte durante un evento critico

riguardante proprio il campo della comunicazione, poiché solo se quest'ultima risulterà tempestiva, trasparente, incisiva e adeguata riuscirà a garantire una percezione positiva dell'azienda da parte di tutti gli stakeholder, limitando tutti i rischi e i pericoli per la nostra reputazione.

La **comunicazione di crisi** ha, per noi, il compito di salvaguardare la credibilità, la notorietà e la reputazione dell'organizzazione in un momento negativo e sfavorevole, con il fine ultimo di preservare tutte le relazioni instaurate con i diversi stakeholder.

È importante, perciò, che la nostra organizzazione (Direzioni, Commerciali, Account Manager, Marketing ecc.) si confronti con garbo con i nostri stakeholder, illustrando il proprio punto di vista e ascoltando la loro opinione ed un sano confronto. Solo così, con educazione e disponibilità, l'impresa può pensare di far valere le proprie idee, qualora esse non siano state comprese. Se il messaggio non dovesse essere recepito come sperato nemmeno dopo una spiegazione approfondita e pacata della propria prospettiva e dopo un ampio scambio di vedute con le controparti, dovremmo mostrarci pronti a mettere in discussione il nostro operato, ammettere eventuali errori e a riconsiderare il nostro punto di vista, scusandoci con le controparti se necessario.

Anche **la tempistica** gioca un suo ruolo chiave. La tempestività è fondamentale per permettere all'azienda di anticipare un possibile danno reputazionale quando siamo ancora in tempo per poterlo fare e quando la crisi non si è ancora ampliata a causa dei meccanismi virali di passaparola, oggi amplificati dai vari social.

Benché nasca da un episodio negativo e possa comportare danni e perdite reputazionali notevoli, una crisi può anche trasformarsi in un'opportunità di crescita e di miglioramento o un'occasione da sfruttare per farci conoscere quale soggetto leale, responsabile e affidabile, qualora l'organizzazione riesca a risolvere al meglio l'evento traumatico.

Per compiere ciò, è necessario che, oltre a essere in grado di dare vita a un opportuno crisis management e a una puntuale crisis communication, si attivi un'ulteriore qualità fondamentale, la resilienza ovvero la nostra capacità di affrontare ogni avversità, superarla e uscirne più forti. Ogni crisi, quindi, si caratterizza per un'importante ambivalenza di fondo, essa porta con sé un seme in grado di distruggere in pochi istanti il nostro intero patrimonio reputazionale, ma se gestita in maniera tempestiva, trasparente, leale e adeguata, la crisi è anche capace di dare vita a nuove realtà economiche o a nuove interessanti opportunità di business. Noi possiamo anche dire di aver vissuto quanto sopra proprio in questi periodi e quanto descritto sopra applicato in modo puntuale e determinato con risultati più che soddisfacenti.

La prima ed ultima pagina di questo Bilancio è l'esatta fotografia della coerenza di intenti/strategie che ci contraddistinguono.

12 REFERENZE E LINK UTILI

Rif. ESRS: 2-GOV2 / 2-GOV5

WWW.TECHNISBLU.IT

