

UNITIVA

Report di sostenibilità

2024



"In Unitiva, abbiamo deciso di metterci in gioco e intraprendere un percorso basato su responsabilità e concretezza. Questo report racconta il nostro impegno nel rispondere alle esigenze ambientali e sociali di oggi e prepararci alle sfide di domani."

1

UNITIVA S.R.L.

1.1 Il nostro viaggio aziendale

1.2 Identità aziendale

1.3 Cultura aziendale

2

Strategia per la sostenibilità

2.1 Il nostro approccio alla sostenibilità

3

Responsabilità di governance

3.1 Dettagli organizzativi

3.2 Remunerazione

3.3 Politiche e prassi

4

Responsabilità sociale

4.1 Le persone di Unitiva

4.2 Attrazione e conservazione dei talenti

4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità

4.4 Supporto alla crescita e valorizzazione delle persone

4.5 Benessere dei lavoratori

4.6 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

4.7 Le attività di comunicazione

4.8 Coinvolgimento delle comunità locali

4.9 Iniziative solidali

6

8

16

18

20

23

34

37

40

42

50

54

59

62

66

69

71

74

76

80

SOMMARIO

Responsabilità Ambientale

5.1 Impegno ambientale

5.2 Soluzioni per ridurre il nostro impatto

5.3 Consumo energetico

5.4 Emissioni

5.5 Gestione delle risorse idriche

5.6 Gestione dei rifiuti

5.7 Impegno futuro

82

85

87

90

92

97

98

99

5

Catena di fornitura

6

100

7

Nota metodologica

104

8

Content index

108

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

Siamo entusiaste e entusiasti di presentarvi il primo Report di Sostenibilità di Unitiva S.r.l.

Da oltre 15 anni siamo impegnate e impegnati nella consulenza digitale e nello sviluppo di tecnologie innovative. Questo documento rappresenta il naturale sviluppo della nostra missione: **coniugare innovazione e responsabilità**. Sebbene sia il nostro primo report formale, l'attenzione alla sostenibilità è sempre stata un valore centrale nelle nostre attività.

“Insieme possiamo fare la differenza, contribuendo a un futuro in cui innovazione e sostenibilità camminano mano nella mano.”

Rosario Savarese
CEO di Unitiva S.r.l.



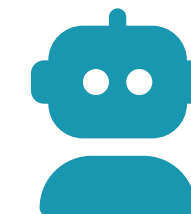
Un impegno consapevole verso la sostenibilità

Oggi rendiamo ufficiale il nostro percorso ESG, con l'obiettivo di **ampliare il nostro impatto positivo verso il futuro**. L'innovazione tecnologica resta al centro del nostro impegno, ma con una visione chiara: ogni soluzione digitale deve rispondere anche a criteri di **responsabilità ambientale e sociale**. Abbiamo iniziato a misurare l'impatto delle nostre operazioni e a migliorare i processi interni, dal consumo energetico alla gestione sostenibile dei progetti.



Tecnologia al servizio del cambiamento

Attraverso la trasformazione digitale, supportiamo le aziende nel diventare più **efficienti e affidabili**, offrendo soluzioni che integrano sostenibilità e innovazione. Le soluzioni tecnologiche che sviluppiamo, dai sistemi ERP all'Intelligenza Artificiale, ottimizzano i processi aziendali e favoriscono una gestione più responsabile delle risorse. Al centro del nostro approccio ci sono **ricerca e sviluppo**: grazie a un costante aggiornamento tecnologico, facciamo dell'innovazione un motore di cambiamento positivo. Per questo, collaboriamo con università e centri di ricerca per **esperienze avanzate** come machine learning, IoT e blockchain, con un'attenzione sempre crescente alle sfide ambientali.



Le persone come priorità

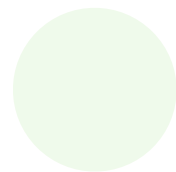
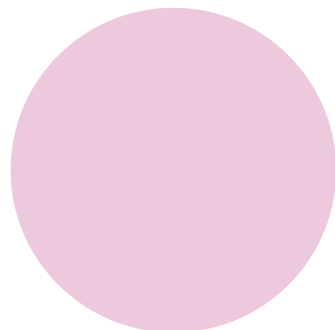
La **crescita** del nostro team è la base del nostro successo. Offriamo un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo, che promuove il **benessere** e lo **sviluppo professionale**, convinti che solo un team valorizzato possa contribuire in modo significativo agli obiettivi che ci prefissiamo di raggiungere. Per questo, adottiamo politiche che favoriscono l'equilibrio tra vita lavorativa e personale e continuiamo a investire nella formazione e nello sviluppo delle nostre persone, creando un ambiente dinamico e stimolante per la **crescita individuale e collettiva**.



Un percorso continuo

Questo rapporto segna una svolta importante di un percorso in continua evoluzione verso la **sostenibilità**, nel quale siamo già attivamente impegnati. Questa tappa rappresenta per Unitiva S.r.l. l'occasione di fissare obiettivi concreti sempre più sfidanti per ridurre il nostro **impatto ambientale** e promuovere **pratiche sostenibili** insieme ai nostri partner. Vi ringraziamo per la vostra fiducia e il vostro continuo supporto.





1

Unitiva S.r.l.

1.1 Il nostro viaggio aziendale

1.1.1 Divisioni e Mercati

1.1.2 Unitiva: Gold Partner Odoo

1.1.3 Magazine Unitiva

1.1.4 Il nostro approccio: metodologia Agile

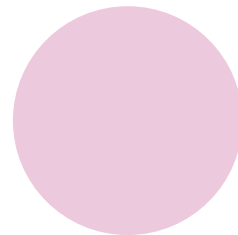
1.1.5 Settori nei quali operiamo

1.2 Identità aziendale

1.2.1 La nostra mission

1.2.2 La nostra vision

1.3 Cultura aziendale



1.1 Il nostro viaggio aziendale

Unitiva S.r.l. nasce nel 2004 come Spin-off del **Consiglio Nazionale delle Ricerche** (C.N.R.) dall'unione di quattro amici amanti della tecnologia, tra cui Rosario Savarese, oggi CEO dell'azienda. Originariamente nota con il nome "**Abstract**" e situata a Città della Scienza in via Coroglio 57/104 - Napoli (NA), ha conosciuto una **crescita significativa**, sostenuta dalla visione e dall'impegno dei suoi fondatori. Pertanto, per favorire una nuova fase di sviluppo, di comune accordo, è stata presa la decisione di cedere un ramo d'azienda ad un'altra società, insieme al brand.

Nel 2020, l'azienda assume l'attuale denominazione di "Unitiva S.r.l.", con **Rosario Savarese** come CEO. Dal 2023, il CEO di Unitiva S.r.l. ricopre anche il ruolo di socio unico, consolidando ulteriormente la sua **guida strategica** dell'azienda.

La nostra vita aziendale ha attraversato diversi momenti sfidanti, da cui sono nate nuove opportunità di business e attività. Oggi siamo un **mix di esperienza e innovazione**, una storia di cambiamento che coinvolge un gruppo di persone che ama la tecnologia.



Siamo articolati in cinque **Business Units** (Digital Solutions, Research & Development, Consulting, Business Solutions e Erp Solutions) che da oltre 15 anni aiutano aziende, enti e organizzazioni a progettare soluzioni innovative e funzionali al loro business, con tecnologie all'avanguardia e partner qualificati.

I nostri risultati riflettono il nostro impegno e il nostro impatto positivo sia interno che esterno all'azienda.



>200
Progetti completati



>39
Progetti attivi



>2.000
Clienti soddisfatti



>1.200.000
Utenti raggiunti

1.1.1 Divisioni e Mercati

Le nostre **Business Units** riuniscono figure professionali specializzate, come Devops & Sysadmin, Frontend Developer, Odoo Functional Specialist, Odoo Developer, Quality Assurance, che trasformano le idee in soluzioni concrete.

Analizziamo il contesto, valutiamo punti di forza, criticità e fattibilità, per proporre la tech-solution più adeguata ai **processi aziendali** specifici.

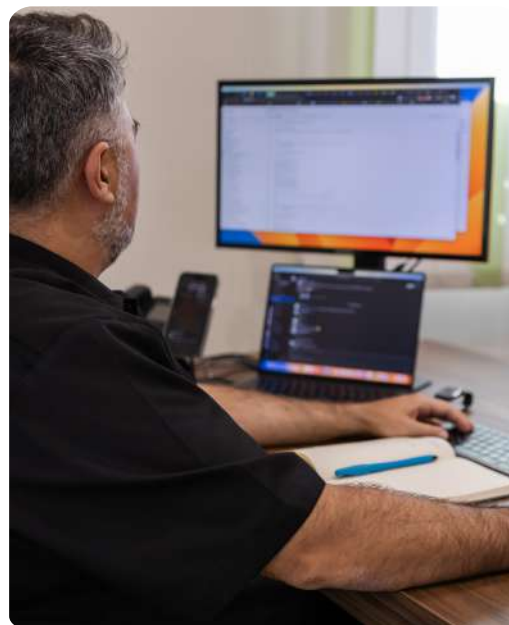
Digital solutions

Attraverso un team di esperti, progettiamo e sviluppiamo **soluzioni digital personalizzate** e innovative per qualsiasi esigenza, con un'attenzione particolare al **UX/UI design** per garantire sempre un'**esperienza utente** intuitiva e piacevole. Portali web, e-Commerce, intranet, Geographic Information System (GIS), app mobile e web app sono per noi il pane quotidiano!

Research & development

Guardiamo al futuro con un impegno costante nell'**innovazione**, investendo nella ricerca e sviluppo, in collaborazione con Università e Centri di Ricerca Pubblici e Privati. Da anni siamo impegnati in diversi settori dell'**Intelligenza Artificiale** come: NLP, machine learning, deep learning, IoT, blockchain e chatbot.

Attraverso **collaborazioni e partnership** con le università, abbiamo supportato diversi studenti nella ricerca e stesura delle tesi di laurea, partecipato a challenge promosse dai docenti su temi di machine learning e offerto opportunità di project work, permettendo un'applicazione pratica delle conoscenze acquisite nel percorso formativo della **Digital Academy**, nato dalla collaborazione tra l'Università degli studi di Napoli Federico II e **Deloitte Digital**. Siamo convinti di poter **migliorare e innovare** attraverso la ricerca, applicando tutti i risultati ottenuti nel nostro lavoro quotidiano.



Consulting

Offriamo servizi di **consulenza specialistica** per progetti di *digital transformation* e sostenibilità, coinvolgendo risorse altamente specializzate con oltre 15 anni di esperienza nei diversi ambiti d'applicazione. Supportiamo i clienti a 360° in tutte le fasi del processo di trasformazione, assicurando un **approccio integrato** che unisce innovazione tecnologica e sostenibilità per garantire risultati oggettivi e misurabili.

Business solutions

Aiutiamo a realizzare le idee, sapendo cogliere il valore di una buona intuizione e trasformandola in un **percorso progettuale**, occupandoci di tutte le sue fasi, dalle iniziali fino alla prototipazione. Analizziamo le situazioni di criticità aziendali, evidenziando i punti deboli e proponendo un **piano d'azione** per trasformarli, con gli strumenti appropriati, in punti di forza.

Supportiamo i nostri clienti nella realizzazione di un'idea di business, li guidiamo nel miglioramento del loro livello di digitalizzazione e creiamo **software su misura** per le specifiche esigenze.

ERP solutions

Progettiamo e sviluppiamo **soluzioni ERP** che ottimizzano e integrano tutti i processi aziendali, tra cui CRM, vendite, acquisti, magazzino, finanza, contabilità, risorse umane e molto altro. Con oltre 15 anni di esperienza, offriamo un supporto completo nel **trasferimento tecnologico**, mettendo a disposizione dei nostri partner competenze funzionali e tecniche per migliorare le performance aziendali.



1.1.2 Unitiva: Gold Partner Odoo

Unitiva S.r.l. è Gold Partner di Odoo, la **piattaforma open-source** che offre una suite completa di applicazioni per **ottimizzare** e **semplificare** la gestione dei processi aziendali. Con funzionalità integrate di **CRM** (Customer Relationship Management) e **ERP** (Enterprise Resource Planning), Odoo consente una visione unificata di tutti i flussi aziendali, favorendo l'**efficienza** e l'**agilità operativa**.

In qualità di **partner Gold**, offriamo consulenza strategica e supporto nell'implementazione e integrazione di Odoo. Grazie al nostro team interno di consulenti funzionali e sviluppatori, ci impegniamo a ottimizzare i processi aziendali, migliorando la produttività e contribuendo alla **crescita sostenibile** delle aziende con cui collaboriamo.

Nel corso degli anni, abbiamo acquisito una **solida expertise nel framework Odoo**, sviluppando soluzioni verticalizzate per soddisfare esigenze specifiche e settoriali. Inoltre, supportiamo attivamente l'**Associazione Odoo Italia** e **Odoo Italia Network**, una rete di imprese e consulenti impegnati nello sviluppo e nella certificazione della localizzazione italiana di Odoo.

Con oltre **12 milioni di utenti** in tutto il mondo, Odoo si distingue per la sua capacità di essere altamente personalizzabile, grazie a moduli come Contabilità, Pianificazione, Vendite, Risorse Umane, Magazzino, Produzione, Automazione, Marketing e Social Marketing, che consentono alle aziende di adattarlo alle proprie esigenze specifiche.



1.1.3 Magazine Unitiva

Il nostro **magazine aziendale**, disponibile su unitiva.it, offre risorse e approfondimenti sui temi centrali della digital transformation.

Al suo interno, esploriamo una vasta gamma di argomenti legati alla **tecnologia** e alla **digitalizzazione**, tra cui:

Il nostro **magazine aziendale**, disponibile su unitiva.it, offre risorse e approfondimenti sui temi centrali della digital transformation.

Al suo interno, esploriamo una vasta gamma di argomenti legati alla tecnologia e alla digitalizzazione, tra cui:



casi studio, che evidenziano le soluzioni implementate per ottimizzare i processi aziendali;



news e aggiornamenti sulle ultime innovazioni tecnologiche;



approfondimenti su temi emergenti come intelligenza artificiale, cybersecurity e sostenibilità;



articoli tecnici sulle migliori pratiche nell'adozione di software gestionali e strumenti digitali.

UNITIVA

Home About Magazine



in

12/10/2024

5 min di lettura

Quiz game per il Napoli Basket: come Unitiva ha trasformato un match in un'opportunità di branding con una web app

Di: Stefania Balzano

In occasione del match dell'8 dicembre del



in

22/09/2024

5 min di lettura

React 19: la nuova API "use"

Di: Vasco Ceti

Semplificare la gestione asincrona in React 19 con la nuova API "use"

technology #react #frontend #web #tech

1.1.4 Il nostro approccio: metodologia Agile

Per la gestione dei progetti, adottiamo come approccio fondamentale la **metodologia Agile**. Per noi, Lavoro Agile significa sfruttare al meglio le competenze e il tempo del nostro team per **raggiungere gli obiettivi** in maniera efficiente e flessibile. Questo approccio ci consente di rispondere rapidamente alle **esigenze dei clienti**, adattandoci ai cambiamenti e ottimizzando le risorse.

1 Briefing

L'account ascolta le richieste del potenziale cliente e produce con il project manager un documento di **assessment**, raccolta requisiti e analisi funzionale che racchiude tutte le informazioni sul progetto necessarie al gruppo di lavoro.

2 Offering

Dopo aver analizzato il brief, il gruppo lo traduce nei **task necessari** a raggiungere l'obiettivo e fa una stima del tempo e dell'impegno previsto. In base a questo, si presenta al cliente un'**offerta preventiva** dei costi per l'approvazione finale.

3 Agile Planning

Quando l'offerta viene accettata, si procede stilando una **timeline** che aiuti a individuare le **tempistiche** necessarie per le major release del progetto. Si individuano anche le attività che richiedono informazioni e feedback dal cliente, come accessi ai **VPN** e ai **database**.

4 Development

Quando previsto dal progetto, lo sviluppo è di tipo **Test Driven** per garantire più alti livelli di qualità. Sulla base del metodo Agile, ogni **iterazione** può essere seguita dal **cliente**, che darà puntualmente feedback e approvazione.

5 Delivery

Il lavoro, le chiavi d'accesso e la documentazione necessaria vengono **consegnati al cliente** e la commessa è dichiarata finita.

6 Deploy

Si stabilizza il prodotto finito creando un **ambiente in sicurezza**. Un sistemista penserà ai processi di backup, alla security e all'installazione degli strumenti di monitoraggio. Infine, attraverso un **test di carico**, stresseremo il sistema per determinarne le **performance**.



7 Designing

Per avere una visione concreta del prodotto, si definiscono le **specifiche tecniche del software** e i componenti con i quali il sistema dovrà relazionarsi. Spesso, per fornire una rappresentazione tangibile della soluzione ipotizzata, si sviluppano **wireframe** e **mockup**. Mentre il wireframe è un prototipo navigabile privo di grafica, i mockup rappresentano una **simulazione più dettagliata** dell'interfaccia utente, mostrando l'aspetto visivo del sistema. Entrambi gli strumenti vengono presentati al cliente, che dovrà approvarli prima di proseguire con lo sviluppo.

1.1.5 Settori nei quali operiamo

Operiamo con una gamma diversificata di clienti, sia del **settore pubblico** che **privato**. Tra i primi spiccano **università** ed enti del settore energia pubblica e ambiente, che necessitano del supporto per migliorare l'efficienza dei loro processi e la digitalizzazione dei servizi offerti ai cittadini.

Nel settore privato, offriamo i nostri servizi di consulenza a **grandi imprese corporate**, così come alle PMI, con un focus particolare nei **settori pharma, automotive, industry, petrochemical ed editoria**, dove sono richieste soluzioni innovative e digitali per affrontare le sfide del mercato. Per entrambe le tipologie forniamo **servizi di consulenza**, nello specifico consulenza e sviluppo in ambito **Odoo**, consulenza specialistica e supporto tecnico per sviluppo di **interfacce front-end**.

Attualmente, i nostri clienti sono distribuiti tra l'**Italia e altri paesi** e offriamo la nostra esperienza nella **consulenza digitale** a realtà che operano sia a livello nazionale che internazionale.

Guardando al futuro, ci impegniamo a **consolidare e ampliare la nostra presenza internazionale**, offrendo i nostri servizi di consulenza a un numero crescente di aziende in **nuovi mercati**. Questa **prospettiva di crescita** ci permetterà di ampliare il nostro raggio d'azione e di portare il nostro contributo a **realità aziendali estere**, consolidando la nostra presenza e **competitività** nel panorama globale.

Il nostro impegno è continuare a fornire **servizi di alta qualità**, innovativi e sostenibili, adattandoci alle esigenze specifiche dei clienti e ai contesti in cui operiamo, diventando un **partner di riferimento** per la digitalizzazione e l'**innovazione sostenibile** in Italia e oltre.

1.2 Identità aziendale

La nostra direzione è ben definita:

aiutiamo aziende, enti e organizzazioni a progettare soluzioni innovative e funzionali al loro business, scegliendo tecnologie Open Source altamente performanti e garantendo risultati eccellenti.

Per individuare la **soluzione progettuale** più adatta a ogni cliente, utilizziamo gli strumenti più appropriati. Iniziamo con un'**analisi approfondita del business**, identificando i punti di forza e le criticità esistenti. Successivamente, realizziamo una **gap analysis** tra lo stato attuale e gli obiettivi desiderati, per poi sviluppare un piano d'azione tecnologico mirato a **ottimizzare i processi** aziendali specifici.

"Drive business technology" riassume l'essenza di Unitiva S.r.l. e i suoi **valori**, la nostra promessa di fornire **supporto tecnologico strategico** e di alta qualità. Questa identità guida ogni nostra azione, creando familiarità e coerenza nel tempo e contribuendo alla nostra missione di **facilitare la trasformazione digitale**.

Invitiamo altre aziende a intraprendere questo percorso di digital transformation, convinti che la tecnologia sia una **missione condivisa**, un impegno verso le future generazioni e il pianeta.

Attraverso la **collaborazione** e l'**innovazione**, possiamo contribuire positivamente verso una trasformazione digitale **responsabile, efficiente, sostenibile e inclusiva**.

Questo impegno si manifesta non solo nelle soluzioni che offriamo ai nostri clienti, ma anche nelle nostre pratiche interne, dalla promozione di una **cultura aziendale inclusiva e sostenibile**, alla costante ricerca di efficienza nei nostri processi operativi. È questa motivazione che ci spinge a migliorare costantemente, rendendo ogni giorno un'opportunità per **crescere insieme**.



1.2.1 La nostra mission

Guidiamo le aziende nell'abbracciare la trasformazione digitale, creando soluzioni tecnologiche su misura che fanno la differenza e promuovono l'innovazione.

Attraverso il nostro team di esperte ed esperti e **tecnologie all'avanguardia**, offriamo strumenti che permettono alle imprese di ottimizzare l'**efficienza**, accelerare la **crescita** e comunicare il loro impegno verso un **futuro digitale sostenibile**.

1.2.2 La nostra vision

Guidiamo l'innovazione incentivando una digitalizzazione sostenibile e inclusiva che potenzia persone, organizzazioni e comunità.

Crediamo che la digitalizzazione non sia solo uno strumento di efficienza, ma un motore per **creare opportunità**, valorizzare talenti e costruire un **impatto positivo e duraturo** per tutti gli stakeholder e la società nel suo complesso.



1.3 Cultura aziendale

Il **nostro team** è l'anima di Unitiva S.r.l., composto da persone appassionate e aperte al cambiamento tecnologico. **Lavoriamo insieme** per realizzare soluzioni tecnologiche, innovative e sostenibili in modo agile e flessibile.

La nostra **cultura aziendale** promuove la crescita e la responsabilità, sia individuale che collettiva, creando un ambiente di **lavoro positivo, sicuro e innovativo**.

I **valori** di legalità, trasparenza, correttezza, lealtà, rispetto, sicurezza e benessere non solo definiscono la nostra cultura aziendale, ma guidano anche il modo in cui interagiamo. Questi valori derivano da una **scelta consapevole**, volta a creare un equilibrio tra l'ambiente lavorativo e le **esigenze personali e professionali** dei nostri collaboratori.

Lealtà e rispetto

Le nostre relazioni si basano su una **profonda fedeltà** agli impegni presi e sul rispetto della dignità di ogni individuo. Sosteniamo l'importanza della diversità culturale e delle pari opportunità, condannando ogni forma di intolleranza e discriminazione. Trattiamo ogni dipendente con dignità, apprezzando e valorizzando le differenze. Difatti, **favoriamo l'integrazione sociale** e il rispetto delle diversità, contribuendo a costruire una cultura aziendale **inclusiva e aperta**;

Trasparenza e correttezza

Aiamo con chiarezza e correttezza, promuovendo un'**informazione completa** e veritiera nelle comunicazioni. Promuoviamo una **cultura di dialogo continuo** tra dipendenti e management, dove le decisioni e le strategie aziendali sono comunicate in modo chiaro. Pertanto, organizziamo **riunioni annuali**, in cui il CEO, in collaborazione con i Team Leader, presenta a tutti i dipendenti i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri, rafforzando il **senso di appartenenza** e la **condivisione dei successi** e, infine, valorizziamo il feedback dei dipendenti e incoraggiamo la **condivisione di idee** per migliorare continuamente le nostre pratiche;

Questi pilastri non sono solo parole, ma **pratiche concrete** che viviamo ogni giorno, consapevoli che il successo aziendale è strettamente connesso al **benessere del team**.

Attraverso la trasparenza, correttezza, sicurezza e benessere, non ci limitiamo a essere un luogo di lavoro ideale, ma ci impegniamo attivamente come **agente di cambiamento positivo nel mondo**.

Promuoviamo un **ambiente collaborativo**, con uno stile di leadership aperto e orientato al feedback. Con un ufficio dotato di ambienti di lavoro open space, riflettiamo pienamente questa visione favorendo, al tempo stesso, **collaborazione e produttività**: un approccio operativo che rispetta tanto l'individuo quanto il pianeta. Pertanto, consideriamo la nostra cultura aziendale un viaggio in **continua evoluzione**, guidato da valori che possono davvero **fare la differenza**.

Legalità

Ogni azione è condotta in **conformità alle leggi**, con un impegno costante alla compliance normativa. I dipendenti sono tenuti a seguire **linee guida** per l'uso corretto di strumenti per la comunicazione interna, con un'attenzione particolare alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati. Pertanto, tutti i dipendenti sono informati sui loro diritti e hanno espresso consenso riguardo l'uso dei propri dati e della propria immagine, firmando un **regolamento interno** che stabilisce le pratiche corrette. I dati aziendali sono trattati in modo trasparente, proteggendo la **privacy** dei nostri dipendenti e clienti;

Sicurezza e benessere

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i dipendenti. Per farlo, adottiamo protocolli che rispettano le **normative igieniche e di sicurezza**, prestando particolare attenzione all'uso degli spazi comuni e **promuovendo buone pratiche** per mantenerli accoglienti. Inoltre, organizziamo momenti di confronto per **sensibilizzare** i dipendenti, aggiornando le procedure quando necessario.



2

Strategia per la sostenibilità

2.1 Il nostro approccio alla sostenibilità	23
2.1.1 I nostri stakeholder	24
2.1.2 Analisi di materialità	28



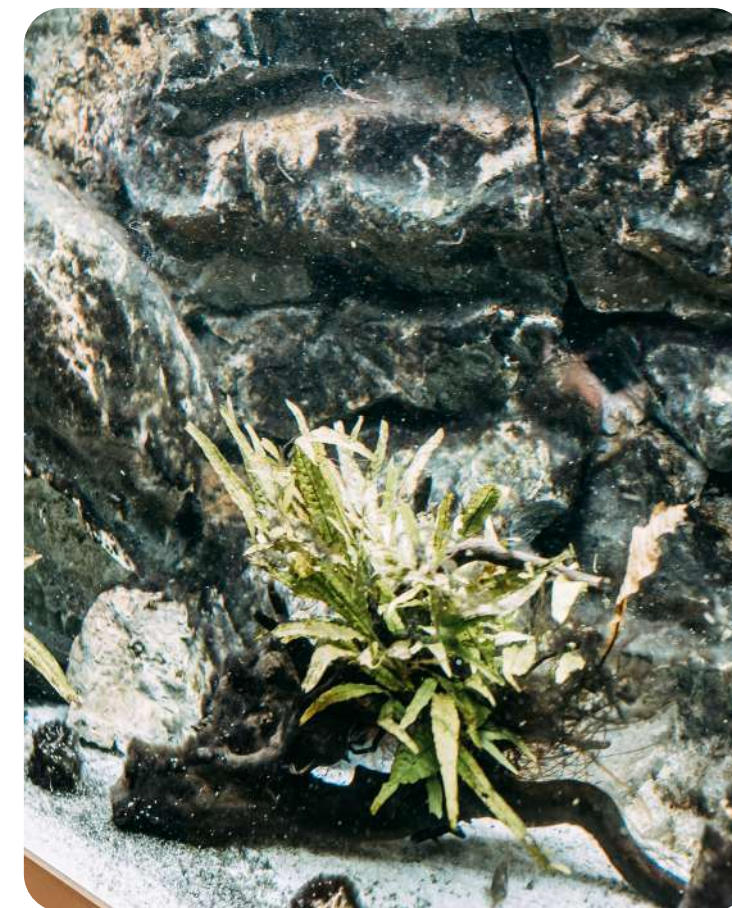
Strategia per la sostenibilità

In Unitiva S.r.l., consideriamo la **sostenibilità** un pilastro essenziale che guida ogni nostra decisione strategica e operativa. Ci dedichiamo con costanza a promuovere la **responsabilità economica, sociale e ambientale**, guidati da principi di trasparenza, correttezza e centralità dell'individuo. Questi valori non solo riflettono la nostra identità aziendale, ma rispondono anche alle esigenze di una società in continua evoluzione.

Il nostro obiettivo principale è integrare pienamente i concetti di sostenibilità nelle nostre attività quotidiane, **valorizzando l'innovazione e promuovendo la riduzione degli impatti ambientali** attraverso tecnologie avanzate.

2.1 Il nostro approccio alla sostenibilità

Il nostro approccio si basa su standard internazionali come i **GRI** (Global Reporting Initiative), **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs) e **SASB** (Sustainability Accounting Standards Board). Grazie a questi riferimenti, definiamo azioni concrete, misurabili e orientate al lungo termine, assicurandoci di creare un impatto positivo e duraturo nel contesto in cui operiamo.



Crediamo che l'equilibrio tra crescita economica, responsabilità sociale e tutela dell'ambiente sia essenziale per garantire un futuro sostenibile per tutti gli stakeholder coinvolti.



2.1.1 I nostri stakeholder

Con il nostro **report di sostenibilità**, ci proponiamo di comunicare in modo **chiaro e trasparente** il nostro operato, rispondendo in modo concreto alle aspettative dei nostri stakeholder.

Nel 2024, per la prima volta, abbiamo condotto un'analisi di **materialità** seguendo le linee guida dei *GRI Sustainability Reporting Standard*, identificando gli impatti ambientali, sociali ed economici più rilevanti, insieme ai principali rischi e opportunità per Unitiva S.r.l., considerando sia gli aspetti interni che quelli esterni.

Il **coinvolgimento degli stakeholder** è stato centrale per il successo di questa analisi: la loro partecipazione attiva ci ha consentito di garantire la realizzazione di una **strategia responsabile e trasparente**, capace di rispondere adeguatamente alle sfide sociali e ambientali.

Nonostante gli stakeholder che interagiscono con la nostra realtà possano essere molti, riconosciamo che alcuni rivestono un ruolo particolarmente significativo. Abbiamo coinvolto un **campione rappresentativo** attraverso survey e momenti di confronto, assicurandoci che le loro aspettative e preoccupazioni fossero prese in considerazione nel nostro processo decisionale.

Abbiamo incaricato un medico competente di condurre la sorveglianza sanitaria per le categorie di rischio identificate, assicurando così la tutela della salute dei nostri collaboratori nel rispetto delle normative.



U
UNITIVA



Le nostre relazioni con gli stakeholder: aspettative e impegni principali

Stakeholder

Dipendenti
Collaboratori
Tirocinanti

Aspettative

- Pagamenti puntuali e condizioni di lavoro trasparenti;
- Opportunità di sviluppo delle competenze e avanzamento professionale;
- Work-life balance;
- Standard di salute, sicurezza e benessere;
- Rispetto della privacy;
- Promozione e condivisione dei principi etici e aziendali.

Coinvolgimento

Le **persone** sono l'elemento chiave per il successo e la realizzazione del nostro piano strategico. Poniamo particolare cura nel rispondere alle loro esigenze, supportandoli con **iniziative mirate** alla crescita professionale e al benessere individuale. Attraverso sondaggi interni raccogliamo feedback per migliorare l'ambiente lavorativo e coltiviamo un clima inclusivo con **attività di team building**, rafforzando coesione e senso di appartenenza.

Clienti

- Servizi di alta qualità;
- Supporto nell'innovazione;
- Competenza e professionalità;
- Rispetto degli standard e delle tempistiche contrattuali;
- Trasparenza contrattuale;
- Condizioni eque;
- Gestione responsabile dei dati;
- Digitalizzazione e sostenibilità;
- Privacy e security.

I nostri **clienti** rappresentano il fulcro del nostro lavoro e guidano ogni nostra scelta. La loro soddisfazione e le loro esigenze ci spingono a offrire soluzioni innovative e personalizzate in un mercato in continua evoluzione. Adottiamo un **approccio collaborativo**, definendo insieme obiettivi chiari e creando soluzioni su misura. Grazie alla **metodologia Agile**, garantiamo flessibilità, aggiornamenti regolari e un dialogo trasparente basato sulla fiducia.



Stakeholder

Partner
e Collaboratori
esterni

(Partner
commerciali,
Associazioni)

Aspettative

- Collaborazioni solide e trasparenti;
- Supporto, competenze e risorse per promuovere innovazione;
- Trasparenza nei contratti;
- Costruzione di rapporti duraturi;
- Fiducia e scambio reciproco di valore.

Coinvolgimento

Con i nostri **partner** costruiamo relazioni basate su fiducia e trasparenza, lavorando insieme per raggiungere **obiettivi condivisi**. Manteniamo un dialogo costante e professionale per soddisfare le aspettative e tracciare insieme un sentiero da percorrere.

Enti formativi

(Istituti Universitari,
Academy)

- Progetti di formazione, ricerca e innovazione;
- Crescita professionale e culturale;
- Programmi formativi e opportunità pratiche;
- Continuità e trasparenza nel rapporto collaborativo;
- Networking.

Collaboriamo attivamente con **istituti universitari e academy** per sviluppare percorsi formativi e progetti di ricerca che rispondano alle esigenze del mercato e alle aspirazioni delle nuove generazioni. Offriamo **stage, tirocini e mentoring** per preparare gli studenti al mondo del lavoro. Ci impegniamo a sviluppare partnership solide, guidate da innovazione, crescita professionale e progetti che promuovano un valore condiviso e duraturo.



2.1.2 Analisi di materialità

Secondo i nuovi **standard internazionali** *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, i temi materiali sono quelli che possono generare **impatti significativi**, positivi o negativi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Per Unitiva S.r.l., l'identificazione di questi temi è essenziale per costruire una **strategia aziendale** che integri la **sostenibilità** in ogni aspetto delle nostre operazioni, garantendo il **massimo valore** per i nostri stakeholder e il nostro territorio.

Abbiamo utilizzato un **processo di analisi strutturato**, adattato alla nostra dimensione e realtà operativa, per **identificare i temi materiali rilevanti** per la nostra azienda e il settore in cui operiamo. Questo approccio si basa su una combinazione di fonti interne ed esterne:

- **Benchmark di settore e analisi delle best practice nazionali e internazionali** per individuare le tendenze chiave e le aree di attenzione;
- **Documentazione aziendale**, come il Codice Etico e le policy interne, che riflettono i valori e gli impegni di Unitiva S.r.l.;
- **Standard di riferimento** come i **GRI** (*Global Reporting Initiative*), **VSME** (*Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs*) e **SASB** (*Sustainability Accounting Standards Board*) per garantire un **approccio metodologico** solido e conforme alle normative europee;
- **Principi e normative di sostenibilità**, come gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), che guidano il nostro impegno verso un impatto positivo e duraturo.

Ogni tema potenzialmente materiale è stato analizzato tenendo conto della sua rilevanza rispetto al contesto aziendale e agli **impatti ambientali, sociali ed economici**, sia interni che esterni.

L'analisi di materialità condotta ci ha consentito di identificare con precisione le aree di maggiore impatto e rilevanza per la nostra attività, allineandole alle **strategie di sostenibilità**



aziendale e alle **normative di riferimento**.

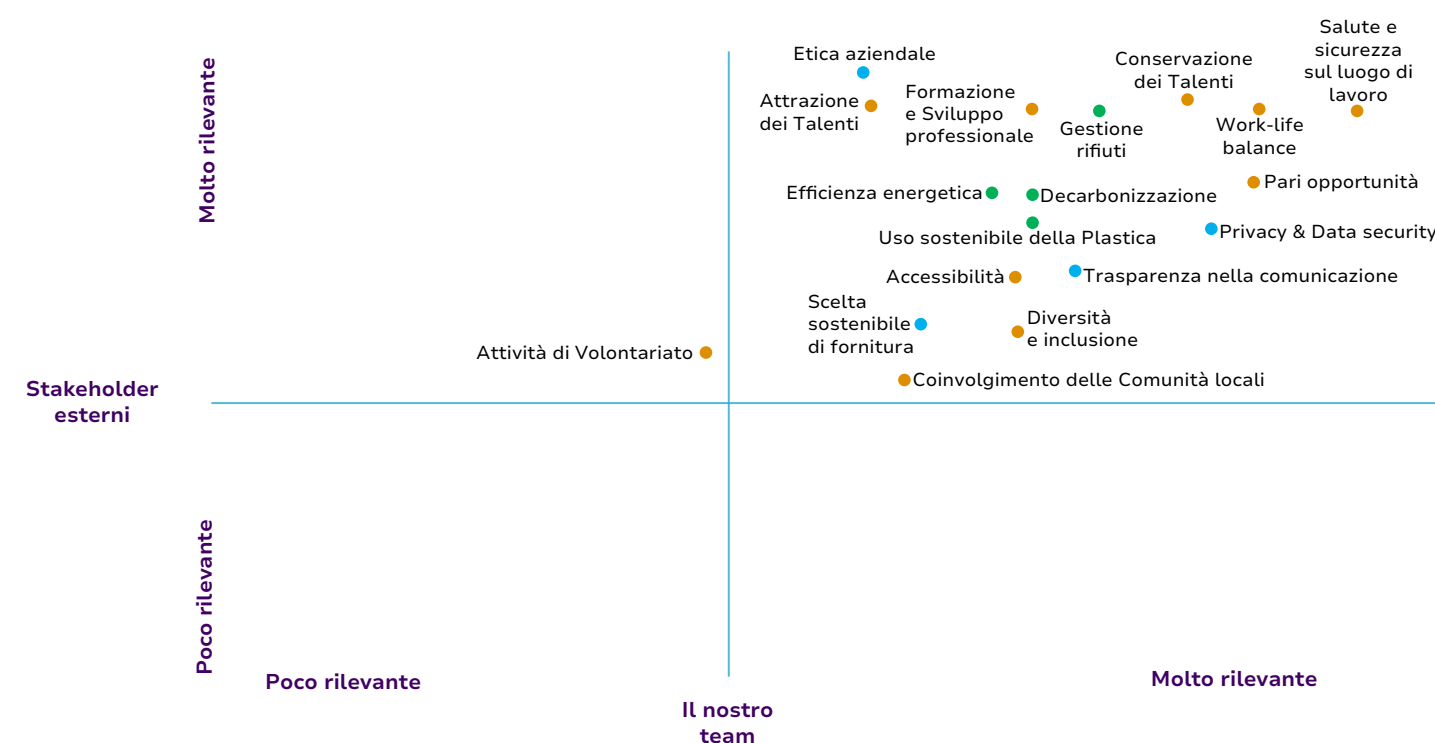
I risultati di questa analisi costituiscono la base per la nostra **matrice di materialità**, uno strumento essenziale per definire nuovi obiettivi ambiziosi e **stabilire priorità** di intervento future. Allineando le nostre iniziative agli sviluppi normativi e alle aspettative del mercato, puntiamo a **massimizzare l'impatto positivo** delle nostre attività e a mitigare i rischi potenziali, promuovendo trasparenza e fiducia tra tutti i nostri interlocutori.

Trattandosi del primo anno in cui ci cimentiamo in questa analisi, l'entusiasmo e lo slancio generale hanno portato a individuare un **ampio spettro di temi prioritari**, molti dei quali si collocano nel riquadro superiore destro della matrice. A partire da questo riquadro, Unitiva S.r.l. sceglie di focalizzarsi sul sottoinsieme di temi ritenuti più rilevanti dagli stakeholder. La scelta di limitare il numero di temi da prioritizzare deriva da un lato, dalla volontà di porci degli

obiettivi di miglioramento sì sfidanti, ma anche raggiungibili nel prossimo futuro, dall'altro dalla consapevolezza di aver raggiunto già un punto di partenza più avanzato su alcune tematiche, per cui è possibile fare dei passi in avanti senza focalizzare tutti i nostri sforzi su queste.

L'analisi ci ha inoltre permesso di identificare le **priorità strategiche** e associarle ai **rispettivi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030, consolidando il nostro impegno a generare un impatto positivo sia a livello globale che locale. Questo approccio ci consente di **integrare la sostenibilità** in modo concreto e misurabile, orientando le nostre scelte verso risultati di valore per la nostra azienda, i nostri stakeholder e l'ambiente, e impegnandoci a essere un partner affidabile, un attore responsabile nella comunità e un modello di equilibrio tra crescita economica, tutela dell'ambiente e benessere delle persone.

Matrice di materialità





Azioni future per temi prioritari e contributo agli SDGs

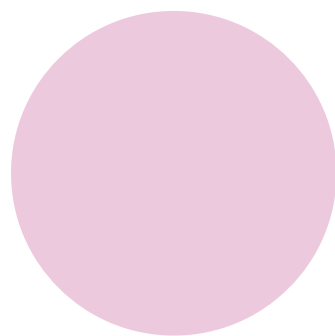
● Sociale ● Ambiente ● Governance

Temi Materiali	SDGs	Priorità	Azioni future
Pari opportunità	 	● ● ● ● ●	- Organizzare programmi di formazione e sensibilizzazione sul tema della diversità; - Implementare sistemi di monitoraggio; - Potenziare l'attrattività del settore IT per le donne mediante collaborazioni con gli enti locali; - Ottenere la certificazione per la parità di genere UNI PdR 125:2022; - Ampliare la politica per la diversità e l'inclusione (D&I) implementando azioni concrete, come programmi di sensibilizzazione e formazione sull'argomento; - Analizzare iniziative e associazioni per la promozione delle pari opportunità, al fine di valutare una possibile adesione.
Work-life balance		● ● ● ● ●	- Ottimizzare il monitoraggio del carico di lavoro per una gestione ancora più efficace; - Formazione per i team leader sul processo di delega.
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	 	● ● ● ● ●	Aggiornare e condividere regolarmente i piani di emergenza con gli stakeholder interni.

Temi Materiali	SDGs	Priorità	Azioni future
Conservazione dei talenti		● ● ● ● ●	- Proporre percorsi di crescita professionale personalizzati, con revisioni periodiche condivise tra il dipendente e il suo referente; - Valorizzare i successi individuali mediante benefit o riconoscimenti; - Raccogliere feedback periodici sulle aspettative di crescita da ciascun dipendente; - Consolidare il legame dipendente azienda e rafforzare il senso di appartenenza ampliando le iniziative di team building e mentorship.
Attrazione dei talenti		● ● ● ● ●	- Strutturare programmi di onboarding più mirati e supportati da documentazione specifica; - Condividere esperienze positive dei dipendenti sui canali aziendali, evidenziando le opportunità di crescita e il clima lavorativo; - Rafforzare la presenza aziendale sui social media; - Migliorare la trasparenza e la visibilità delle offerte lavorative.
Formazione e sviluppo professionale		● ● ● ● ●	- Valutazione iniziale e periodica delle competenze dei dipendenti per offrire programmi di formazione mirati; - Implementare sistemi di monitoraggio dell'impatto della formazione per garantire l'efficacia delle iniziative; - Supportare i dipendenti nel conseguimento di certificazioni riconosciute nel loro campo professionale.
Efficienza energetica	 	● ● ● ● ●	- Valutare l'utilizzo di software di monitoraggio energetico per analizzare i consumi e identificare aree in cui è possibile ridurre il dispendio energetico; - Coinvolgere i dipendenti attraverso campagne di sensibilizzazione sulle pratiche virtuose di sostenibilità; - Preferire, laddove possibile, l'utilizzo di mezzi pubblici per ridurre l'impatto ambientale del veicolo aziendale.

Temi Materiali	SDGs	Priorità	Azioni future
Gestione dei rifiuti	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	●●●●○	- Monitorare e rendicontare i volumi dei rifiuti derivanti dalle nostre operazioni; - Stabilire un processo standardizzato per la gestione dei rifiuti ordinari ed elettronici; - Dare una seconda vita a materiali ancora utilizzabili, mediante programmi di riutilizzo interno o donandoli ad associazioni attive sul territorio.
Decarbonizzazione	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 13 AGIRE PER IL CLIMA	●●●●●	- Adottare un software per il calcolo e il monitoraggio delle emissioni così da rendere più semplice e accurata la rendicontazione; - Ampliare i confini della rendicontazione, estendendo il calcolo delle emissioni ad altre categorie dello Scope 3; - Intraprendere il percorso per raggiungere la conformità alla ISO 14064-1; - Prediligere partnership con fornitori che adottano pratiche sostenibili; - Valutare la possibilità di investire in progetti di riduzione e rimozione delle emissioni.
Etica aziendale	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI	●●●●○	- Revisionare e aggiornare il codice etico aziendale; - Iniziare il percorso che ci porterà a implementare il modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Privacy & data security	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	●●●●○	Aggiornare regolarmente software e sistemi operativi con le ultime versioni e patch di sicurezza per prevenire vulnerabilità.





3

Responsabilità di governance

3.1 Dettagli organizzativi	37
3.1.1 Sedi	37
3.1.2 Governance	38
3.1.3 Corsi aziendali	39
3.2 Remunerazione	40
3.2.1 Norme riguardanti le remunerazioni	40
3.2.2 Procedura di determinazione della retribuzione	40
3.2.3 Rapporto di retribuzione totale annuale	41
3.3 Politiche e prassi	42
3.3.1 Impegno in termini di policy	42
3.3.2 Valori	42
3.3.3 Certificazioni	44
3.3.4 Principi	44
3.3.5 Norme di condotta	46
3.3.6 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	48
3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	48



Responsabilità di governance

Nel capitolo che segue, approfondiremo come i **principi di governance** si riflettono concretamente nel nostro operato, mostrando in che modo affrontiamo le sfide globali attuali, come la tutela dell'ambiente e il benessere dei dipendenti.

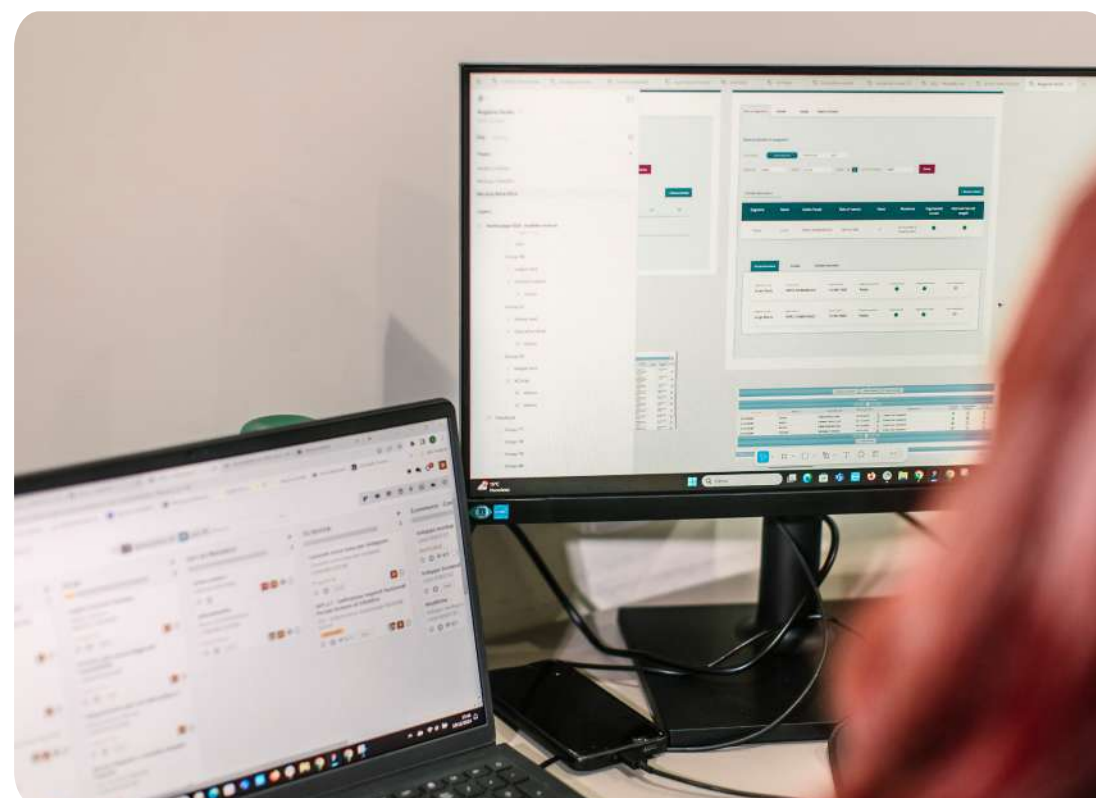
Attraverso queste pagine presenteremo, infatti, il nostro sistema di governance, uno strumento essenziale per **generare un impatto** positivo sull'ambiente, sulla società e, più in generale, sull'economia globale.

*“La **Responsabilità di Governance** riguarda l'insieme di strumenti, regole, processi e meccanismi che guidano le decisioni e le azioni all'interno delle organizzazioni, garantendo una gestione efficace, trasparente ed etica.”*

3.1 Dettagli organizzativi

3.1.1 Sedi

La nostra sede principale si trova a **Napoli**, al secondo piano di Palazzo INA in **via Medina 40**, un edificio storico risalente al periodo 1947-1949, che oggi ospita, tra le altre, anche la facoltà di Economia dell'Università Parthenope. Essere nel cuore pulsante della città esprime il nostro **legame profondo con il territorio**. Con lo sguardo rivolto al futuro, stiamo già pianificando l'apertura di una **nuova sede a Palermo**, che rappresenterà un passo importante nella nostra espansione e un segnale del nostro impegno verso una crescita continua.



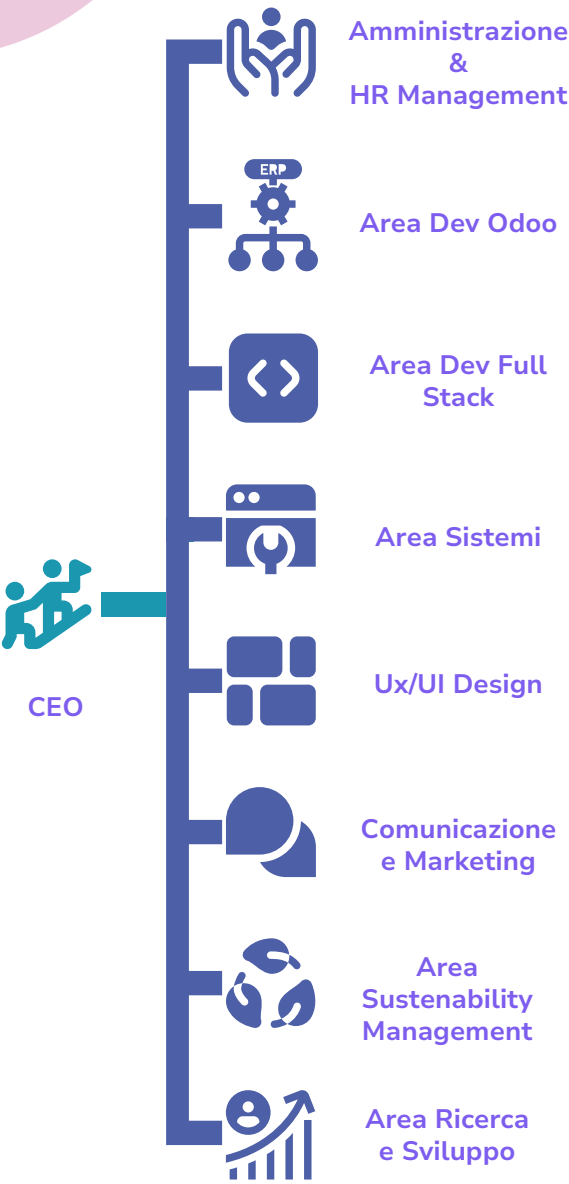
3.1.2 Governance

Unitiva S.r.l. è una società a responsabilità limitata unipersonale. La gestione aziendale è affidata all'Amministratore Unico, il fondatore di Unitiva S.r.l., **Rosario Savarese**, che ricopre l'intera responsabilità per il controllo e la direzione strategica. Pertanto, non è stato necessario alcun processo di nomina formale.

Unitiva S.r.l. è detenuta al 100% da Savarese HLD, holding controllata da Rosario Savarese, amministratore unico di Unitiva S.r.l. La holding coordina le strategie aziendali a livello di gruppo, mentre ogni entità del gruppo, inclusa Unitiva S.r.l., gestisce le proprie operazioni quotidiane in modo autonomo. La governance aziendale di Unitiva S.r.l. riflette l'approccio strategico definito dalla holding, con una forte attenzione agli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale, condivisi a livello di gruppo.

L'Amministratore Unico (CEO) di Unitiva S.r.l. ha delegato la responsabilità della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone ad altri dipendenti, ossia **referenti delle diverse aree aziendali**. Ciascun referente gestisce il proprio team in autonomia, ma resta in costante coordinamento con il CEO, assicurando un allineamento strategico e un controllo diretto sugli obiettivi aziendali.

Dall'**organigramma aziendale** è possibile visualizzare la suddivisione interna delle aree di responsabilità, con i collegamenti gerarchici e funzionali tra i diversi dipartimenti. Questo aiuta a comprendere il flusso decisionale e il ruolo che ciascun dipartimento svolge nel supportare la strategia complessiva aziendale, dal livello esecutivo fino alle operazioni operative. Le eventuali criticità vengono comunicate al CEO.



Pertanto, per essere in linea con gli obiettivi di tale report di sostenibilità, abbiamo istituito un sistema di **whistleblowing** per le eventuali segnalazioni anonime di casi di corruzione o condotta scorretta, accessibile solo agli stakeholder interni attraverso un questionario presente nella piattaforma Odoo, con invio diretto alla casella di posta interna aziendale gestita dal Reparto Amministrazione e Risorse Umane.

3.1.3 Corsi aziendali

Il CEO nel corso del 2024 ha implementato attività di formazione e aggiornamento continuo delle conoscenze e competenze. Gli obiettivi formativi sono stati raggiunti grazie alla partecipazione a webinar e seminari. Alcune delle principali attività formative hanno riguardato aggiornamenti normativi e temi come responsabilità sociale d'impresa (CSR), sicurezza,

leadership e sviluppo sostenibile. Inoltre, con l'intenzione di aprire i nostri orizzonti a una platea sempre più ampia, Unitiva S.r.l. ha richiesto ad alcuni dipendenti di migliorare la propria padronanza della lingua inglese.

Corsi 2024	Organizzatore	Ore per partecipante
Sicurezza sul lavoro	BT Lab	1
Antincendio	BT Lab	8
Primo soccorso	BT Lab	12
RSL	BT Lab	32
Preposto	BT Lab	8
GDPR	FQF S.r.l.	9
Rischio violenze e molestie	Vega Formazione S.r.l.	1
Certificare la parità di genere	Vega Formazione S.r.l.	1
Leadership	Udemy	2,33
Team management	Udemy	6
Corso di lingua inglese	Preply	38,40

3.2 Remunerazione

3.2.1 Norme riguardanti le remunerazioni

La **Politica di Remunerazione** di Unitiva S.r.l. ha la finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno dell'azienda, ispirandosi ai principi presenti nel **Codice Etico** - attinenti alla professionalità, alle competenze, al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché ai dettami del Codice di Autodisciplina.

Per perseguire tali obiettivi, Unitiva S.r.l. adotta un sistema di remunerazione bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, garantendo **equità e sostenibilità** nel lungo periodo.

Il sistema di remunerazione, a tutti i livelli, sia nella componente retributiva che in quella dei benefit, si ispira ai criteri di professionalità specifica, esperienza acquisita, merito dimostrato, raggiungimento degli obiettivi e livello di formazione ottenuto.

3.2.2 Procedura di determinazione della retribuzione

In Unitiva S.r.l., il processo per determinare la retribuzione è di responsabilità del CEO, che si avvale del supporto di un **consulente del lavoro** esterno.

Nel processo per determinare la retribuzione, valuta i seguenti **parametri oggettivi**:

-  **Titolo di studio**
-  **Certificazioni nel ruolo o settore**
-  **Competenze**
-  **Anni di esperienza nel ruolo o nel settore**

In particolare, nella valutazione delle competenze, Unitiva S.r.l. considera sia le **hard skill**, ossia le competenze tecniche e specifiche legate al ruolo, sia le **soft skill**, ovvero le capacità relazionali e comportamentali che favoriscono la collaborazione, la risoluzione di problemi e l'adattabilità.

Questo approccio permette di riconoscere non solo l'abilità tecnica dei collaboratori, ma anche il loro contributo ad un piacevole clima aziendale e alla dinamica di gruppo, elementi ritenuti essenziali per il **successo a lungo termine** dell'organizzazione.



3.2.3 Rapporto di retribuzione totale annuale

La rendicontazione tra la retribuzione totale annua della persona con la massima retribuzione e la retribuzione annua media di tutti gli altri dipendenti è pari a 1,43.

Per retribuzione totale annua sono state considerate la retribuzione lorda al 31.12.2024 comprensiva delle premialità e del welfare liberale e obbligatorio ricevute per l'anno di competenza¹.

Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua della persona con la massima retribuzione e l'aumento percentuale della retribuzione annua totale di tutti gli altri dipendenti è uguale a 0, in quanto nel 2024 non si sono registrati incrementi nella retribuzione totale annua né della persona con la massima retribuzione né per tutti gli altri dipendenti.



Note

¹ Le retribuzioni dei dipendenti part time sono state ricalcolate equivalenti a tempo pieno

3.3 Politiche e prassi

3.3.1 Impegno in termini di policy

Unitiva S.r.l. come base fondante del proprio business ha scelto i seguenti principi, standard e norme di comportamento.

Il responsabile dell'attuazione in azienda dei valori, principi, standard e norme di comportamento è il **CEO**, come figura responsabile dell'intera gestione e controllo aziendale.

3.3.2 Valori

Innovazione

In Unitiva S.r.l. si promuove la **ricerca** e l'**innovazione**. Gli asset intellettuali generati da tali attività costituiscono un patrimonio fondamentale e imprescindibile di Unitiva che persegue l'innovazione in tutti gli ambiti di attività. In particolare, la ricerca e l'innovazione si focalizzano sulla crescente domanda di **compensazione delle emissioni** da parte di aziende, istituzioni e privati, integrandola con l'offerta di crediti di carbonio certificati derivanti da progetti di rimozione del carbonio, compliant con il nascente **Carbon Removal Certification Framework** dell'UE. A tal fine, Unitiva S.r.l. ha sviluppato una piattaforma avanzata che ottimizza ogni fase del processo, dalla certificazione alla gestione e allo scambio dei crediti, assicurando **trasparenza e tracciabilità** per tutti gli stakeholder.

Parallelamente, l'azienda si dedica all'applicazione di metodologie sempre più innovative e flessibili per la realizzazione dei servizi, tra cui lo sviluppo di applicativi basati su **intelligenza artificiale** per la conversione automatica di trascrizioni audio in testo.

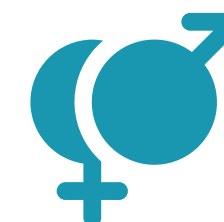
Integrazione e multiculturalità (International footprint)

In Unitiva S.r.l. si apprezza e si valorizza la multiculturalità delle Persone. L'azienda esegue progetti in diverse aree geografiche, adattandosi a tutti i differenti sistemi industriali e supportando l'**integrazione sociale** e la preservazione delle differenti identità culturali. Garantisce il rispetto degli usi e costumi locali, la tutela e la valorizzazione del **patrimonio ambientale**.



Merito e pari opportunità

Unitiva S.r.l. punta sul talento e offre le **medesime opportunità** ai propri dipendenti, collaboratori, stagisti e tirocinanti e a coloro che si candidano per entrare a farne parte, assicurando un sistema di selezione, gestione e sviluppo del personale basato esclusivamente su **criteri di merito** e privi di favoritismi, agevolazioni e discriminazioni di ogni sorta.



Rispetto e sostenibilità

Unitiva S.r.l. si impegna a garantire uno **sviluppo responsabile di lungo periodo**, nella piena consapevolezza dei legami e delle interazioni esistenti tra le dimensioni economica, sociale e ambientale. Unitiva S.r.l., pertanto, si impegna a sviluppare e ad applicare le migliori tecnologie, al fine di valorizzare le risorse naturali, **minimizzare gli impatti**, preservare l'ambiente per le generazioni future e promuovere iniziative per una diffusa tutela dell'ambiente e per la **valorizzazione del territorio** in cui opera.



Responsabilità verso la collettività

Unitiva S.r.l. opera rispettando le esigenze delle comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce fattivamente al loro **sviluppo socioeconomico**, alla promozione della qualità della vita e alla formazione del capitale umano e delle capacità locali.



3.3.3 Certificazioni

Unitiva S.r.l. si impegna a offrire servizi di qualità che soddisfino, e possibilmente superino, le **aspettative dei clienti**, rispettando i requisiti stabiliti congiuntamente. L'azienda mette a disposizione **competenze e professionalità**, con un impegno costante verso la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza.

Pertanto, **Unitiva S.r.l. è certificata secondo gli standard:**

- **ISO 9001:2015** “Sistemi di gestione per la qualità”;
- **ISO 27001:2013** “Sicurezza delle informazioni”.

Inoltre, detiene **EA33** con qualifica di Ente abilitato alle attività di analisi, progettazione e sviluppo di soluzioni software e cloud management.

Unitiva S.r.l. è impegnata nell'ottenimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022** “Parità di genere”, come riconoscimento formale del proprio impegno per la promozione della parità di genere, la valorizzazione della diversità e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. Questo percorso di certificazione riflette e **rafforza i valori** già presenti in azienda, con ulteriori benefici per la sua reputazione.

3.3.4 Principi

I principi fondanti di Unitiva S.r.l. sono definiti all'interno del **Codice Etico**:

Legalità

Unitiva S.r.l. agisce nel rispetto delle **leggi** e dei **regolamenti** vigenti nei Paesi in cui opera e delle **disposizioni** contenute nel sistema documentale vigente. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di impresa può giustificare una condotta contraria alle leggi e ai regolamenti, ai principi etici, ai valori e alle norme di condotta presenti nel Codice Etico e alle disposizioni del sistema documentale vigente.



Rispetto dell'individuo

Unitiva S.r.l. **rispetta l'individuo**, la sua dignità e i suoi valori rifiutando e condannando ogni forma di intolleranza, violenza, molestia e discriminazione, sia essa fondata sul genere, la razza, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e le condizioni economico-sociali. Unitiva S.r.l. si impegna a **garantire uffici salubri**, sicuri, funzionali e in grado di permettere a ciascuno di esprimere al meglio le proprie qualità umane e professionali. Unitiva S.r.l. garantisce il rispetto delle **norme nazionali e sovranazionali** che regolamentano i rapporti di lavoro e riconosce ogni forma di **libera aggregazione tra i lavoratori**, in ottemperanza alle leggi vigenti nei Paesi in cui svolge le proprie attività.



Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Unitiva S.r.l. si impegna a garantire la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e diffonde la **cultura della sicurezza** attraverso il rispetto delle normative nazionali e sovranazionali e la promozione di attività di **prevenzione** e di **formazione** in materia.



Tutela dell'ambiente

Unitiva S.r.l. si impegna a garantire la salvaguardia dell'ambiente nell'esecuzione delle proprie attività e la limitazione degli impatti dovuti alle stesse, perseguendo un **miglioramento continuo** nella performance ambientale. In tal senso, si impegna a operare nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, ad adottare misure e tecnologie in grado di garantire la minimizzazione dell'impatto ambientale, la massima **efficienza energetica**, l' oculata gestione delle risorse naturali, la riduzione e il recupero dei rifiuti, il contenimento delle emissioni inquinanti.



Responsabilità verso la collettività

Unitiva S.r.l. opera rispettando le esigenze delle comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce fattivamente al loro **sviluppo socioeconomico**, alla promozione della qualità della vita e alla formazione del capitale umano e delle capacità locali.



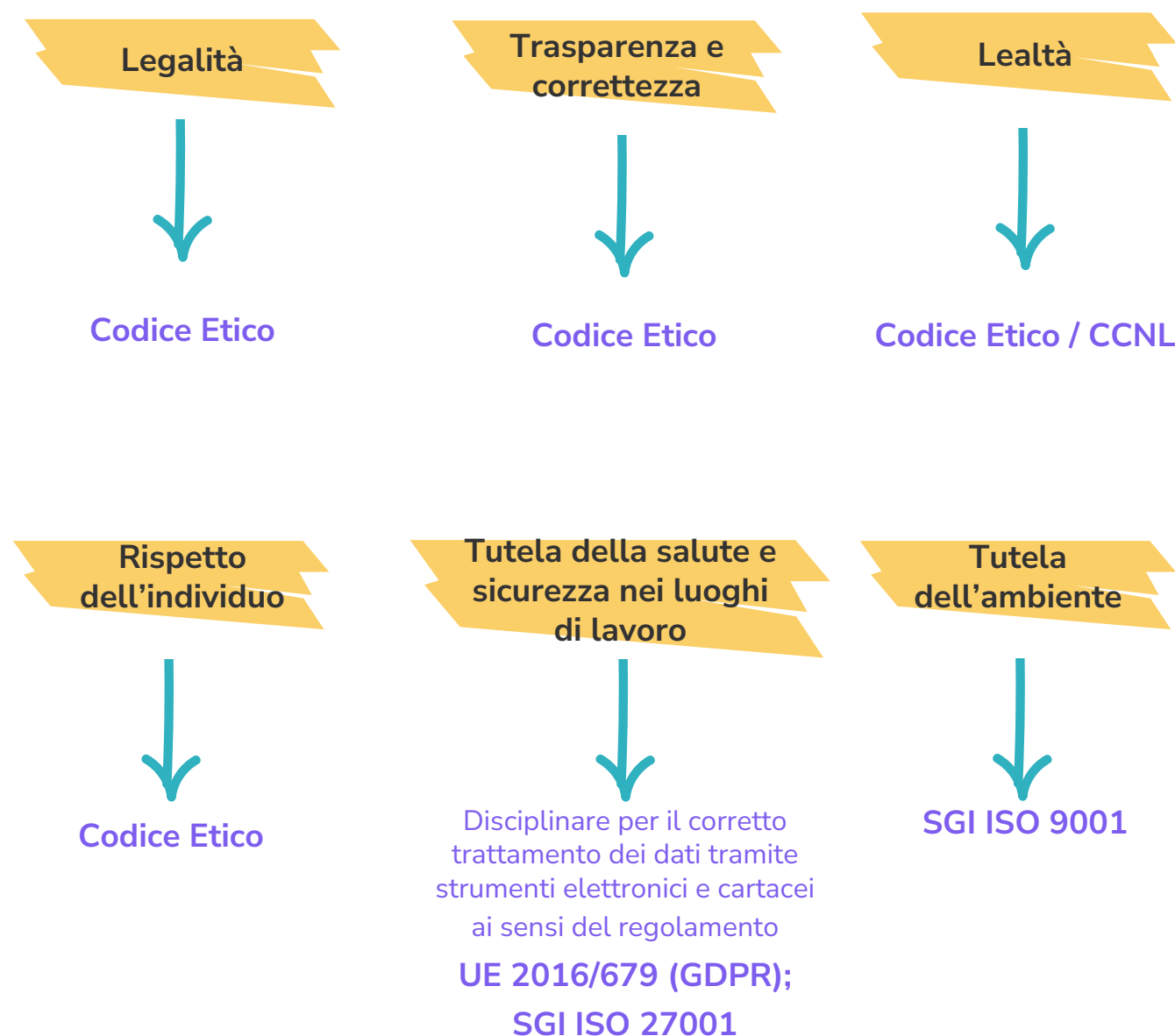
3.3.5 Norme di condotta

Le norme di condotta adottate da Unitiva S.r.l. sono così riportate all'interno del Codice Etico:

- **rapporto con i clienti:** Unitiva S.r.l. instaura con i clienti rapporti di fiducia, rispettando gli accordi contrattuali definiti e adottando comportamenti improntati alla **correttezza** e alla **lealtà**. Garantisce ai clienti di operare nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti;
- **selezione fornitori e appaltatori:** Unitiva S.r.l. si impegna a selezionare fornitori e appaltatori in base a criteri non esclusivamente economici, ma valutando attentamente, senza alcuna discriminazione e pregiudizio, caratteristiche quali la **capacità tecnica** ed **organizzativa**, l'idoneità a svolgere le attività richieste, il rispetto delle normative in materia di tutela della salute, sicurezza e ambiente, dei diritti umani, delle prassi relative alla forza lavoro e la solidità finanziaria;
- **selezione partner commerciali:** Unitiva S.r.l. seleziona partner commerciali che godono di una **reputazione rispettabile**, che sono impegnati in attività lecite, si ispirano a **principi etici** in linea con quelli dell'azienda e operano in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari vigenti. Verifica preventivamente le competenze e i **requisiti di affidabilità** dei partner commerciali, instaura con gli stessi relazioni franche, trasparenti e collaborative ed evita la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- **selezione, gestione, sviluppo e formazione delle persone:** Unitiva S.r.l. assicura un sistema di selezione, di gestione e di sviluppo delle Persone basato esclusivamente sul **merito** e privo di favoritismi, agevolazioni e discriminazioni di ogni sorta. Viene fatto divieto ai dipendenti, collaboratori, stagisti e tirocinanti di accettare o sollecitare versamenti di denaro, beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione di un candidato oppure il trasferimento o la promozione di un lavoratore. Si impegna a offrire ai propri dipendenti **pari opportunità** di miglioramento e crescita professionale, promuovendo lo sviluppo delle competenze, delle capacità e delle potenzialità degli stessi attraverso specifici **piani di formazione**, riconoscendo e **valorizzando le diversità** delle proprie Persone, quale elemento essenziale per la crescita dell'azienda.

Per garantire l'attuazione degli impegni in termini di policy, Unitiva S.r.l. eroga sistematicamente formazione mirata tramite i seguenti canali:

1. **onboarding;**
2. **formazione periodica sicurezza;**
3. **formazione specifica su temi rilevanti.**

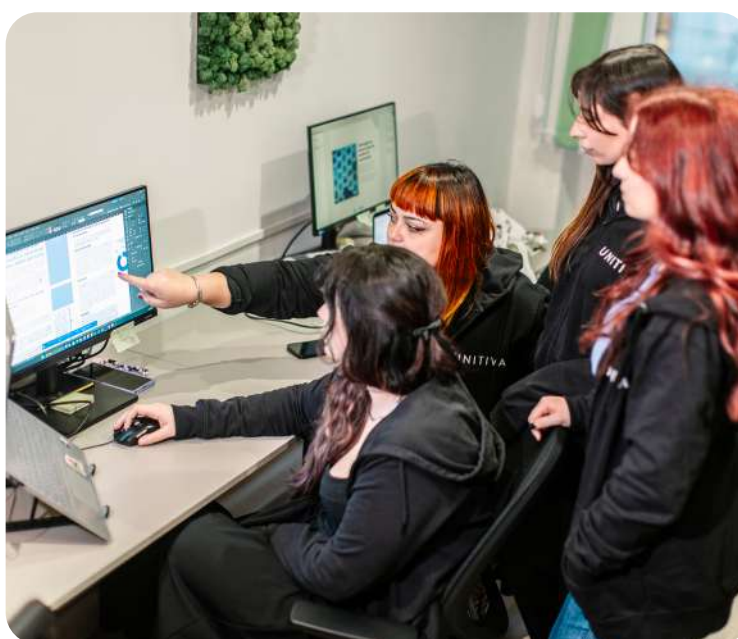


3.3.6 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

Nel corso del 2024, Unitiva S.r.l. non è stata coinvolta in azioni di rimedio in quanto non ha ritenuto di aver causato o aver contribuito a causare impatti negativi.

Per il 2025, l'azienda si è posta l'obiettivo di realizzare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del **D.lgs. 231**. L'adozione di questo modello costituirà un passo significativo per l'azienda, contribuendo a una **gestione corretta delle attività** e al rispetto dei principi aziendali.

Inoltre, è stato istituito un **sistema di segnalazioni (whistleblowing)**, accessibile a tutti gli stakeholder interni della Società tramite un **questionario** disponibile sulla piattaforma **Odoo**, per riportare qualsiasi azione o comportamento, anche omissivo, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto con la Società e che presenti, anche solo in modo indiretto o potenziale, elementi corruttivi o in contrasto con quanto indicato nel Codice Etico.



3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti

Nell'ambito dell'impegno verso la **trasparenza** e la **conformità normativa**, Unitiva S.r.l. ha ottenuto nel 2024 il *Legal Entity Identifier* (LEI), rilasciato da IC InfoCamere e registrato con il codice unico 815600A5D1127E05FC42. Attraverso il LEI, basato sullo standard internazionale **ISO 17442**, Unitiva S.r.l. riesce a identificarsi in modo univoco nelle transazioni finanziarie internazionali, rafforzando la propria **struttura di governance** e garantendo una **gestione responsabile**. Nel 2024 non si sono verificati casi di corruzione accertati, né non conformità a leggi e regolamenti. Inoltre, non è stata registrata alcuna violazione di dati,

incluse quelle relative a dati personali, ai sensi del **Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR)** e del **Codice Privacy** (D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modifiche). A tal proposito, Unitiva S.r.l. applica un **approccio strutturato** alla gestione dei rischi di sicurezza dei dati, facendo riferimento anche ai principi della **ISO 27001**, adottando misure di prevenzione, monitoraggio e risposta come test di penetrazione e formazione del personale.

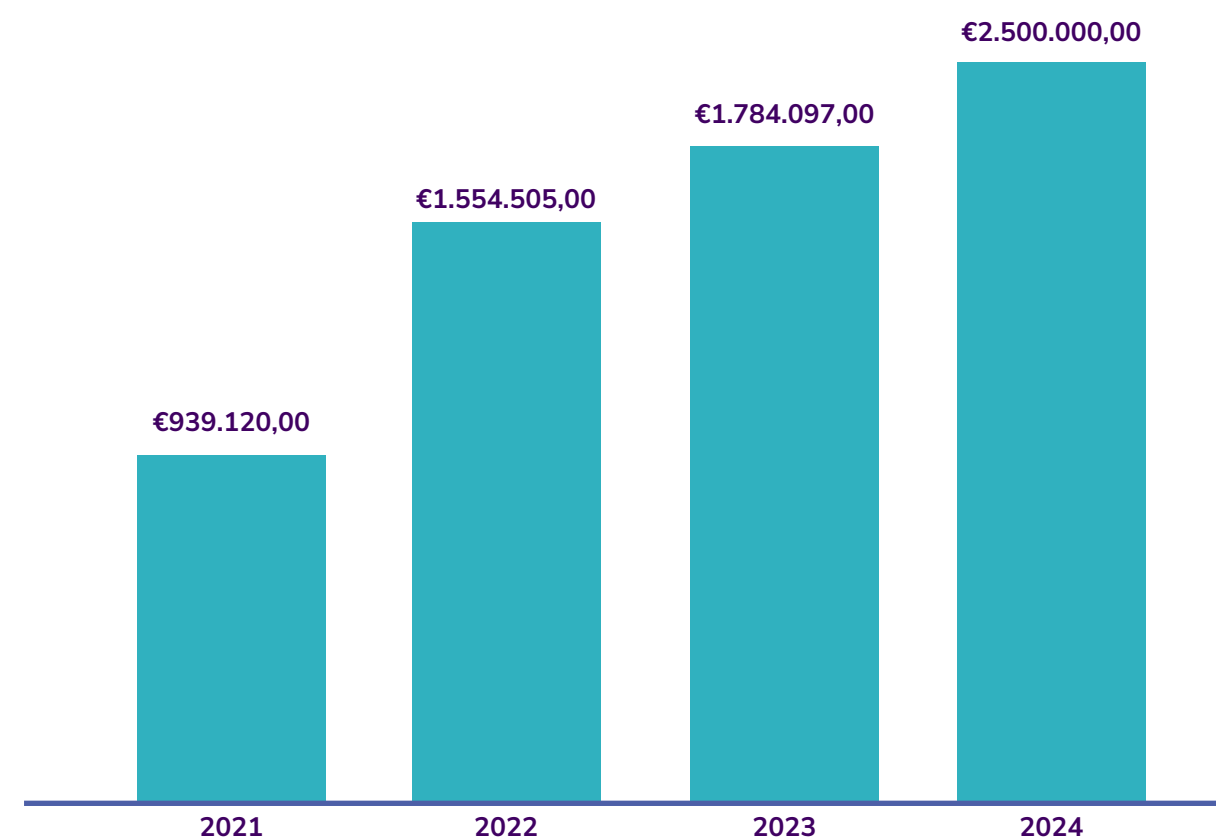
Durante il periodo di rendicontazione, si attesta che Unitiva S.r.l. **non ha registrato incidenti** legati alla continuità operativa, come

interruzioni di servizio o problemi di performance. Inoltre, non si sono verificati casi di assunzioni e forme di lavoro minorili, pertanto è conforme ai sensi delle convenzioni dell'OIL sul lavoro minorile, n. 138 sull'età minima e n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile. Sono in corso due **procedimenti di opposizione** contro la registrazione di marchi richiesta da Unitiva S.r.l.

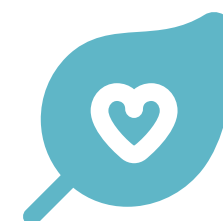
L'opponente sostiene l'esistenza di un potenziale rischio di confusione con i propri marchi, ai sensi dell'articolo 8(1)(b) del Regolamento sul Marchio dell'Unione Europea. L'azienda sta collaborando con l'opponente per risolvere la questione in via amichevole, nel rispetto dei **diritti di proprietà intellettuale**.

Durante l'esercizio 2024, Unitiva S.r.l. non ha subito perdite monetarie derivanti da procedimenti legali associati a comportamenti anti-competitivi o violazioni delle normative sulla concorrenza. L'azienda conferma il proprio impegno al rispetto delle leggi applicabili e ad adottare pratiche di mercato **trasparenti e corrette**. Inoltre, non è membro di associazioni di categoria.

Fatturato di Unitiva:



4 Responsabilità sociale



4.1 Le persone di Unitiva	54
4.1.1 Dipendenti	56
4.1.2 Lavoratori non dipendenti	58
4.2 Attrazione e conservazione dei talenti	59
4.2.1 Assunzioni e cessazioni	59
4.2.2 Turnover	61
4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità	62
4.3.1 Dipendenti per categoria professionale e per genere	63
4.3.2 Dipendenti per età e per categoria professionale	64
4.4 Supporto alla crescita e valorizzazione delle persone	66
4.4.1 La formazione come priorità strategica	66
4.4.2 Aree tematiche dei programmi di formazione	67
4.4.3 Valutazione della performance	68
4.5 Benessere dei lavoratori	69
4.5.1 Flessibilità	69
4.5.2 Congedi parentali	70
4.5.3 Attività di team building	70

4.6 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	71
4.6.1 Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	71
4.6.2 Identificazione e valutazione dei rischi	72
4.6.3 Sorveglianza sanitaria e medicina del lavoro	72
4.6.4 Partecipazione attiva dei lavoratori	73
4.6.5 Formazione	73
4.6.6 Infortuni e malattie professionali	73
4.7 Le attività di comunicazione	74
4.7.1 I nostri canali e i risultati raggiunti	74
4.7.2 Onboarding	75
4.8 Coinvolgimento delle comunità locali	76
4.8.1 DIGITA Academy	76
4.8.2 Supporto alle challenge universitarie	77
4.8.3 Supporto tesi universitarie	77
4.8.4 Partecipazione ad eventi	78
4.9 Iniziative solidali	80
4.9.1 Uova di Pasqua per la Ricerca con Telethon	80
4.9.2 Regalo Solidale di Natale con Save the Children	80
4.9.3 “Costruiamo un pozzo per il sorriso” – Acqua per le Comunità di Bigene	81



Responsabilità sociale

Siamo convinte e convinti che la sostenibilità parta dalle persone: dai talenti che ogni giorno contribuiscono alla nostra crescita, dalle competenze che coltiviamo per costruire il futuro e dalle comunità locali e internazionali con cui scegliamo di creare legami.

La nostra visione della responsabilità sociale si basa su cinque valori chiave che guidano il nostro approccio alla gestione delle risorse umane e il nostro impegno sociale al di fuori dell'azienda: **fiducia, responsabilità, flessibilità, trasparenza e innovazione.**

42**Persone**

+40% rispetto al 2023

50%**Quadri di sesso femminile**

+ 10% rispetto al 2023

36,59%**Donne in organico**

+ 9,92% rispetto al 2023

109,86h**Formazione per dipendente**

La **fiducia** ci consente di creare un legame solido tra le persone, rafforzando la collaborazione e il senso di appartenenza all'interno del team. La **responsabilità**, invece, si traduce nel nostro impegno costante a garantire sicurezza, benessere e opportunità di crescita per chi lavora con noi. Con **flessibilità** intendiamo creare un ambiente che si adatta alle esigenze individuali dei nostri dipendenti e che promuove un giusto equilibrio tra vita professionale e personale. La **trasparenza** si concretizza nella condivisione chiara e accessibile di informazioni con dipendenti, collaboratrici e stakeholder esterni. Infine, puntiamo sull'**innovazione**, investendo nell'aggiornamento continuo e nella formazione sui temi emergenti, per essere sempre pronti ad adottare le tecnologie più avanzate e anticipare le tendenze del settore.

Nel 2024, abbiamo rafforzato il nostro impegno per creare un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e sicuro, che promuova la crescita professionale e il benessere dei nostri dipendenti. L'ampliamento del nostro team e l'investimento nella formazione continua sono stati elementi essenziali della nostra strategia di attrazione e di valorizzazione dei talenti. Abbiamo anche intensificato il nostro impegno per favorire le pari opportunità, affrontando le disuguaglianze di genere nel settore IT, dove le donne sono ancora fortemente sottorappresentate nelle posizioni tecniche.

Ci impegniamo attivamente a creare un impatto positivo anche al di fuori dei confini aziendali, collaborando con università, academy e realtà locali.

Nel corso degli anni, abbiamo costruito solide partnership che offrono opportunità di crescita professionale a giovani talenti e stimolano l'innovazione attraverso la condivisione di conoscenze e competenze. Iniziative come la partecipazione a challenge universitarie, il supporto alla realizzazione di tesi di laurea e di progetti accademici, riflettono il nostro impegno nel rafforzare il legame tra il mondo accademico e quello del lavoro. Queste azioni non solo creano opportunità di crescita per giovani talenti del settore IT, ma arricchiscono anche il nostro team con nuove idee e competenze e creano un circolo virtuoso che stimola la crescita reciproca.

Guidato dai valori di solidarietà e responsabilità, il nostro impegno sociale si estende al supporto di iniziative di volontariato. Nel 2024 abbiamo scelto di sostenere cause che ci stanno particolarmente a cuore come la tutela della salute dei bambini vulnerabili, la ricerca di cure contro malattie genetiche rare e l'accesso all'acqua potabile in zone aride. Con queste azioni, ci impegniamo a promuovere il benessere delle persone e la sostenibilità del nostro pianeta.



4.1 Le persone di Unitiva

“Le persone sono il cuore pulsante di Unitiva S.r.l.

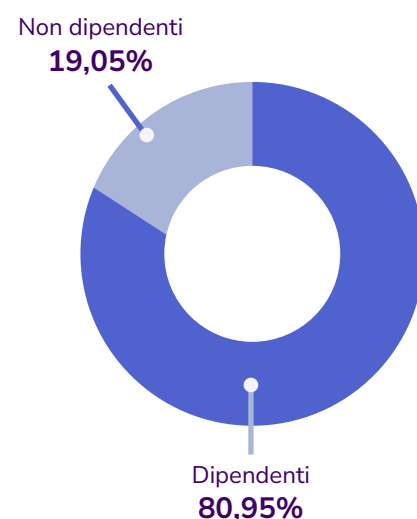
Il nostro team si distingue per la pluralità dei suoi talenti, accomunati dalla passione per la tecnologia e l'innovazione. Ogni persona, proveniente da ambiti come informatica, grafica, comunicazione, ingegneria, economia e giurisprudenza, porta con sé delle competenze uniche e una visione distintiva che ci consente di pensare fuori dagli schemi e di affrontare le sfide del settore IT con creatività.

Siamo orgogliose e orgogliosi di avere una squadra giovane, dinamica, diversificata in cui **l'unicità di ogni persona diventa un motore di crescita collettiva**, rafforzando la nostra identità e contribuendo al nostro successo.

Al 31 dicembre 2024, **il nostro team conta 42 persone**, tutte localizzate in Italia. Di queste, 34 sono dipendenti mentre 8 sono lavoratori e lavoratrici non dipendenti, tra cui collaboratori a prestazione e tirocinanti.

Rispetto allo scorso anno, **il nostro team è cresciuto del 40%**: questo cospicuo incremento riflette la forte espansione di Unitiva S.r.l. e la nostra volontà di cogliere le opportunità offerte da un settore IT che appare, anno dopo anno, in continua evoluzione e ricco di nuove sfide.

Personale di Unitiva nel 2024



Lavoratori dipendenti e non dipendenti

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori Dipendenti	19	7	26	23	11	34
Lavoratori Non Dipendenti	4	1	5	4	4	8
Totale	23	8	31	27	15	42

N.B. Al momento non si registrano lavoratori che si identificano in altre categorie di genere.

4.1.1 Dipendenti

Nel corso del 2024, abbiamo registrato una media di 28 dipendenti contro una media di circa 22 dipendenti nel corso dell'anno precedente.

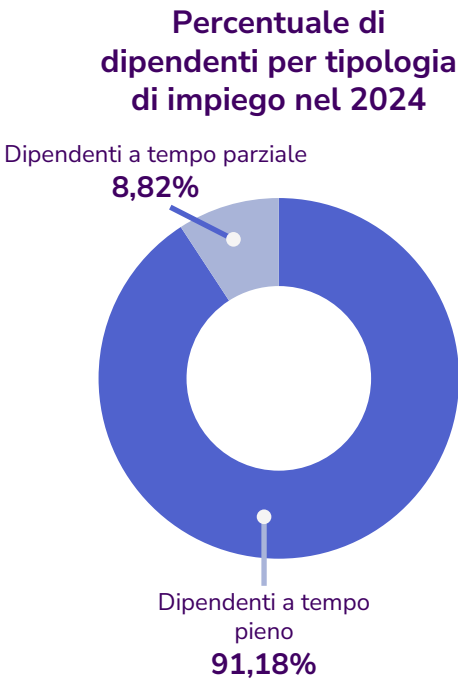
Al 31 dicembre 2024, il nostro team conta un totale di **34 dipendenti**, un segno tangibile della nostra continua espansione e della nostra volontà di consolidare le competenze interne.

Poniamo al centro della nostra filosofia aziendale la costruzione di rapporti solidi e duraturi con il personale: difatti, **il 100% dei nostri dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato**. Questa scelta riflette la nostra volontà di costruire un ambiente lavorativo fondato su fiducia reciproca, valorizzazione dell'individuo e continuità lavorativa.

Allo stesso tempo, ci impegniamo a supportare i giovani nell'avvio e nello sviluppo della loro carriera lavorativa: **10 dei nostri 34 dipendenti assunti a tempo indeterminato sono apprendisti**, una scelta che ci consente di investire nella formazione di giovani talenti in grado di rispondere alle esigenze di un settore IT in rapida evoluzione.

Al 31 dicembre 2024, **il 91,18% dei dipendenti è inquadrato con contratto a tempo pieno**. Il restante 8,82% usufruisce di contratti a tempo parziale, una soluzione pensata per rispondere alle esigenze personali di chi necessita di una maggiore flessibilità per conciliare lavoro e vita privata.

Inoltre, tutti i dipendenti sono coperti da un contratto di lavoro regolato dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) commercio Confcommercio. Questa copertura garantisce condizioni di lavoro trasparenti, eque e in linea con gli standard del settore terziario.

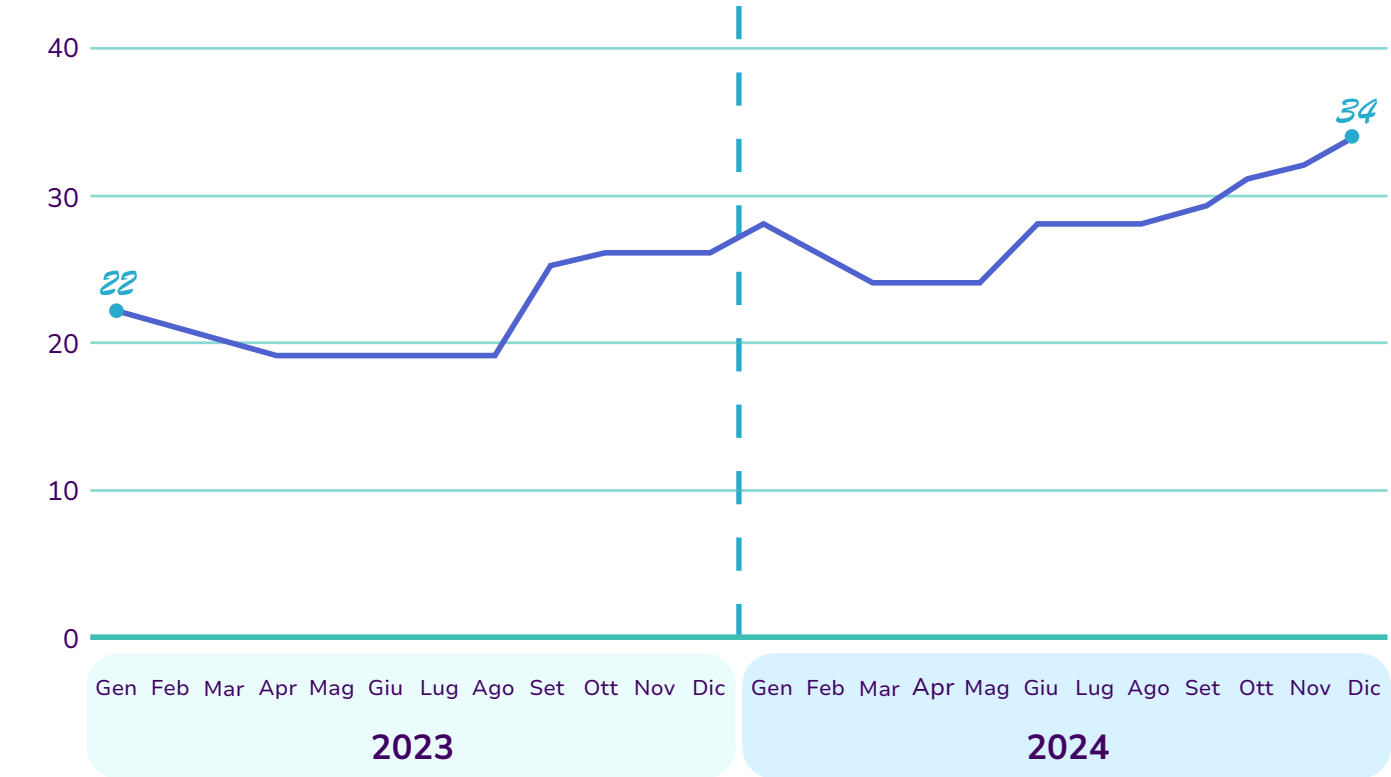


Dipendenti per tipologia di impiego

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti a Tempo Pieno	18	6	27	21	10	31
Dipendenti a Tempo Parziale	1	1	2	2	1	3
Totale	19	7	26	23	11	34

N.B. Al momento non si registrano lavoratori che si identificano in altre categorie di genere.

Evoluzione del numero di dipendenti nel 2023 e nel 2024



4.1.2 Lavoratori non dipendenti

Oltre al personale dipendente, ci avvaliamo anche di lavoratori non dipendenti, che apportano competenze specialistiche cruciali per la realizzazione dei nostri progetti e per il supporto delle attività operative.

Al 31 dicembre 2024, il **19,05% del nostro personale è composto da lavoratori non dipendenti**. Tra questi, vi sono 7 collaboratori a prestazione e 1 tirocinante.

I lavoratori non dipendenti sono **equamente suddivisi tra donne (50%) e uomini (50%)**, dato che si distacca di molto da quanto registrato alla fine del 2023, quando le donne rappresentavano solo il 20% di questa categoria.

Inoltre, l'87,5% di questi lavoratori ha meno di 30 anni, confermando il nostro impegno nel coinvolgere **giovani talenti** nei progetti aziendali.



Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocinanti	2	1	3	1	0	1
Collaboratori a prestazione	2	0	2	3	4	7
Totale	4	1	5	4	4	8

4.2 Attrazione e conservazione dei talenti

Il 2024 ha rappresentato un anno di **significativa crescita e trasformazione nella gestione delle nostre risorse umane**. Abbiamo registrato un numero significativo di assunzioni, ma anche alcune cessazioni volontarie del rapporto di lavoro. Questi fenomeni evidenziano la nostra capacità di attrarre nuovi talenti, ma anche quanto sia sfidante fidelizzare professionisti in un settore IT altamente competitivo.

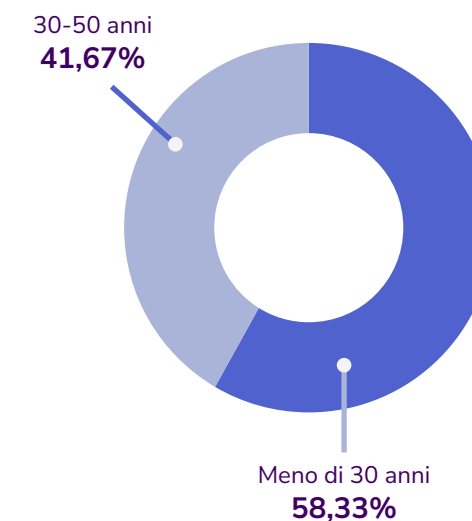
4.2.1 Assunzioni e cessazioni

Nel corso del 2024, abbiamo dato un forte impulso alla crescita del nostro team, con **l'assunzione di 12 nuovi dipendenti**. Al contempo, 7 dipendenti hanno scelto di interrompere volontariamente il rapporto di lavoro.

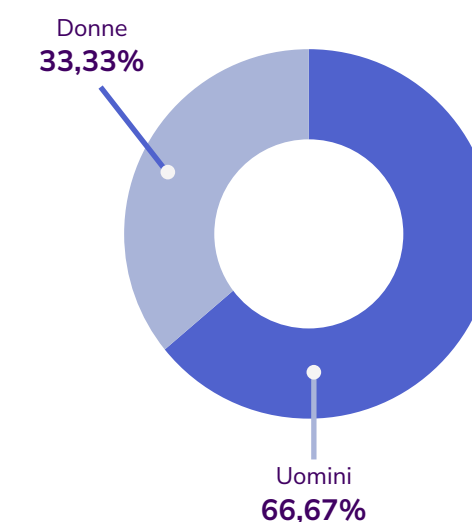
Un dato particolarmente significativo riguarda l'età dei nuovi assunti: **il 58,33% ha meno di 30 anni**, a testimonianza del nostro impegno nell'integrare giovani talenti all'interno dell'azienda. In un contesto caratterizzato dalla difficoltà di trattenere i giovani professionisti nel nostro territorio, ci poniamo l'obiettivo di valorizzare le potenzialità locali e a creare opportunità di crescita professionale **nel cuore della nostra regione**.

La rappresentanza femminile tra le nuove risorse assunte nel 2024, pari al 33,33%, rimane inferiore a quella maschile. Tuttavia, si registra un **significativo incremento rispetto al 2023**, quando le donne costituivano solo il 14,29% delle nuove assunzioni. Questo progresso riflette il nostro impegno a promuovere la parità di genere e a favorire un ambiente di lavoro più inclusivo. Nessuna dipendente ha interrotto il proprio rapporto contrattuale nel corso del 2024. Le cessazioni, infatti, hanno coinvolto esclusivamente dipendenti di sesso maschile.

Percentuale di nuovi assunti per fascia di età nel 2024



Percentuale di nuovi assunti per genere nel 2024



Dipendenti assunti per fascia di età e per genere

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	3	1	4	3	3	7
Da 30 a 50 anni	3	0	3	4	1	5
Oltre 50 anni	0	0	0	0	0	0
Totale	6	1	7	8	4	12

Cessazioni per fascia di età e per genere

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	1	1	2	3	0	3
Da 30 a 50 anni	1	0	1	4	0	4
Oltre 50 anni	0	0	0	0	0	0
Totale	2	1	3	7	0	7

4.2.2 Turnover

I tassi di turnover misurano le variazioni nella composizione del personale di un'organizzazione in un determinato periodo.

Nel 2024, questi indicatori hanno messo in luce due dinamiche fondamentali nella gestione delle nostre risorse umane. Da un lato, abbiamo registrato un tasso di **turnover positivo¹ del 42,86%**, che evidenzia la nostra capacità di attrarre e assumere nuovi talenti. Dall'altro, abbiamo ottenuto un tasso di **turnover negativo² pari al 25%**. Questo dato, pur moderato, riflette le dinamiche del settore IT in cui la domanda di competenze specializzate e la forte competitività tra le aziende spingono i professionisti a cambiare frequentemente azienda, alla ricerca di nuove opportunità lavorative.

Il tasso di **turnover complessivo³**, che si attesta al 67,86%, sottolinea la nostra capacità di attrarre nuove risorse, ma suggerisce anche l'importanza di continuare a investire in strategie di retention.



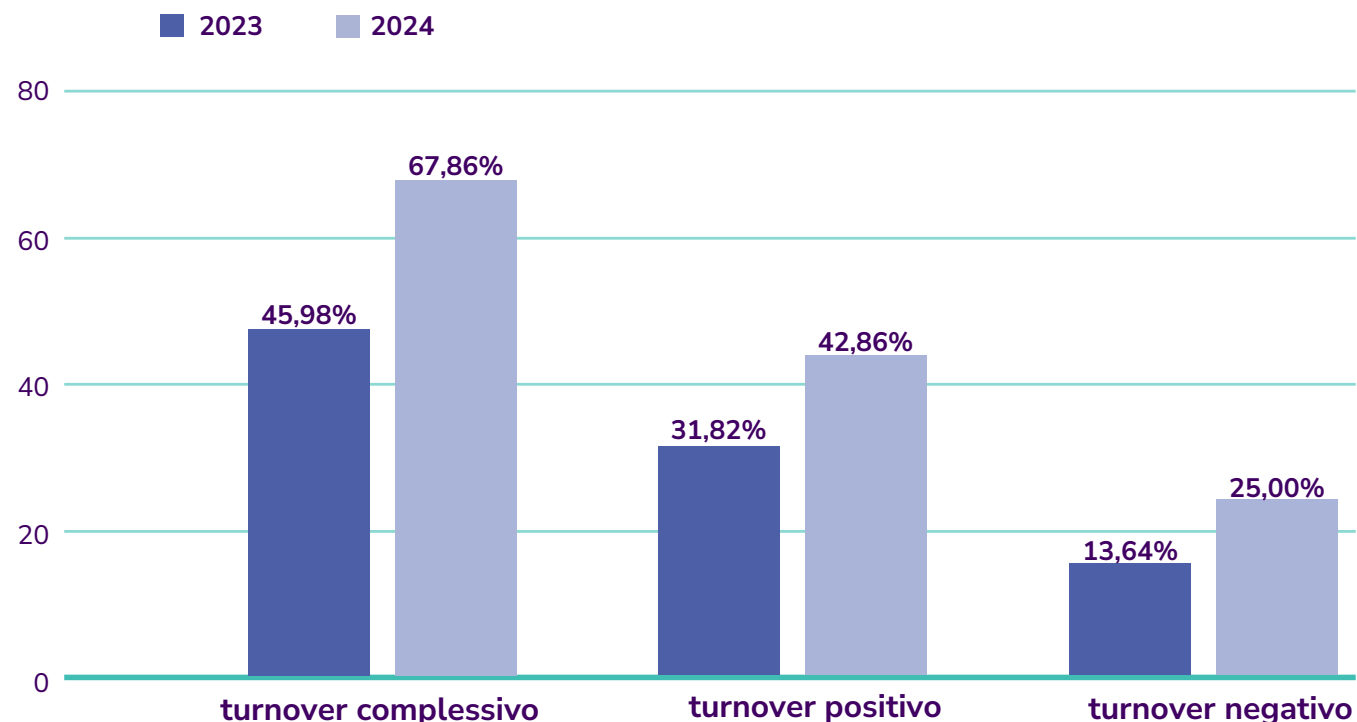
Note

1 Tasso di turnover del personale positivo nel 2024 = (dipendenti entrati in azienda nel 2024 ÷ organico a gennaio 2024) × 100

2 Tasso di turnover del personale negativo nel 2024 = (dipendenti usciti dall'azienda nel 2024 ÷ organico a gennaio 2024) × 100

3 Tasso di turnover complessivo nel 2024 = ((dipendenti assunti nel 2024 + dipendenti usciti dall'azienda nel 2024) ÷ organico medio nel 2024) × 100

Tassi di turnover nel 2023 e nel 2024



4.3 Diversità, inclusione e pari opportunità

Come si può evincere dal nostro Codice Etico, la diversità e l'inclusione sono pilastri fondamentali della nostra cultura aziendale. Crediamo che la creazione di un ambiente inclusivo non sia solo una responsabilità etica, ma anche uno strumento per stimolare la diversità di pensiero, la creatività e l'innovazione.

Per questo motivo, monitoriamo attentamente la composizione e la diversità della nostra forza lavoro e lavoriamo per prevenire episodi di discriminazione o molestie, garantendo una gestione tempestiva e equa qualora si verificassero.



4.3.1 Dipendenti per categoria professionale e per genere

Al 31 dicembre 2024, le donne rappresentano il 32,35% dei nostri dipendenti, mentre gli uomini, il 67,65%.

Le difficoltà nel raggiungere una parità di genere sono principalmente legate a fattori strutturali, come la ancora troppo limitata partecipazione delle donne nelle discipline STEM, che influisce direttamente sulla disponibilità di talenti femminili per ruoli tecnici e informatici.

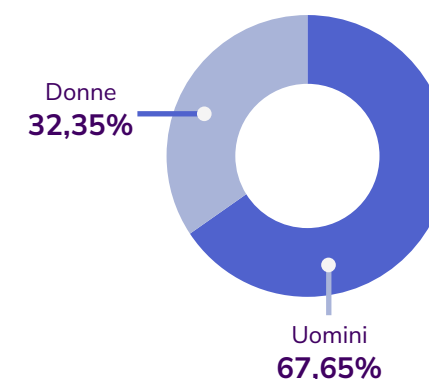
Riconosciamo l'importanza di affrontare queste sfide e ci impegniamo **ad aumentare progressivamente la rappresentanza femminile** all'interno dell'azienda. A tal fine, stiamo promuovendo iniziative di reclutamento mirate e collaborando con università per attrarre nuovi talenti femminili. Per raggiungere questo obiettivo, collaboriamo con academy e università per attrarre nuovi talenti femminili e prevediamo di partecipare a iniziative mirate a rendere il settore IT più attrattivo per le donne. Rispetto all'anno passato, **abbiamo registrato un miglioramento**: la percentuale di donne tra i dipendenti è passata dal 26,92% al 32,35%. Sebbene questo rappresenti un primo passo positivo, è solo l'inizio del nostro impegno continuo per promuovere

un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e diversificato. I dati relativi alla presenza maschile e femminile nelle diverse categorie professionali all'interno della nostra azienda evidenziano **una distribuzione che varia significativamente in base al ruolo ricoperto**:

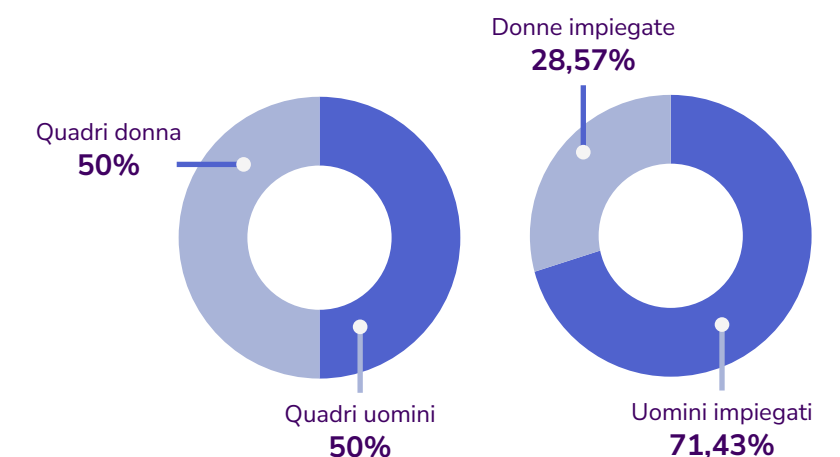
difatti, la categoria "impiegati" registra una netta prevalenza maschile con il 71,43% di uomini e il 28,57% di donne; nella categoria "quadri", che comprende i responsabili di ogni area di business dell'azienda, per contro, abbiamo raggiunto l'esatta parità di genere, con una distribuzione equilibrata del 50% tra uomini e donne.

Al momento, l'azienda non conta dipendenti classificati come "dirigenti", poiché l'unico dirigente formale, il CEO, è un lavoratore non dipendente.

Percentuale di dipendenti per genere



Percentuale di uomini e donne dipendenti per categoria professionale nel 2024



Dipendenti per categoria professionale e per genere

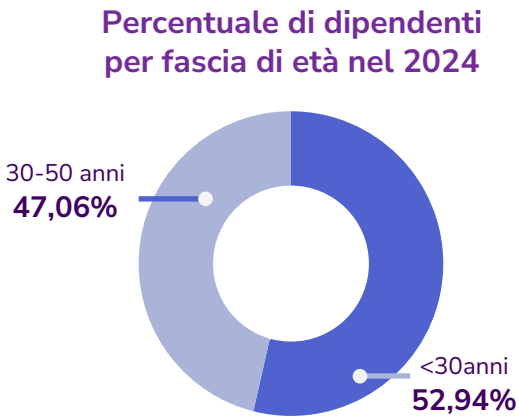
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	10	0	0	0	0
Quadri	3	2	5	3	3	6
Impiegati	16	5	21	20	8	28
Totale	19	7	26	23	11	34

4.3.2 Dipendenti per età e per categoria professionale

Il 52,94% dei nostri dipendenti si posiziona in una fascia di età inferiore ai trent'anni, un dato simile all'anno precedente e che riflette la forte capacità dell'azienda di attrarre e valorizzare giovani talenti. Questo risultato è strettamente legato a diverse iniziative, tra cui collaborazioni con università e Academy locali, come l'Università degli Studi di Napoli Federico II e la Digital Innovation & Transformation Academy (DIGITA), che ci permettono di rafforzare i legami tra il mondo accademico e il mondo professionale. Tutti i dipendenti di questa fascia di età sono concentrati nella categoria "impiegati".

I dipendenti appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresentano, invece, il 47% del totale: una parte ricopre la posizione di "quadro", altri, invece, sono assunti come "impiegati". Non si registra attualmente alcuna presenza di dipendenti oltre i 50 anni.

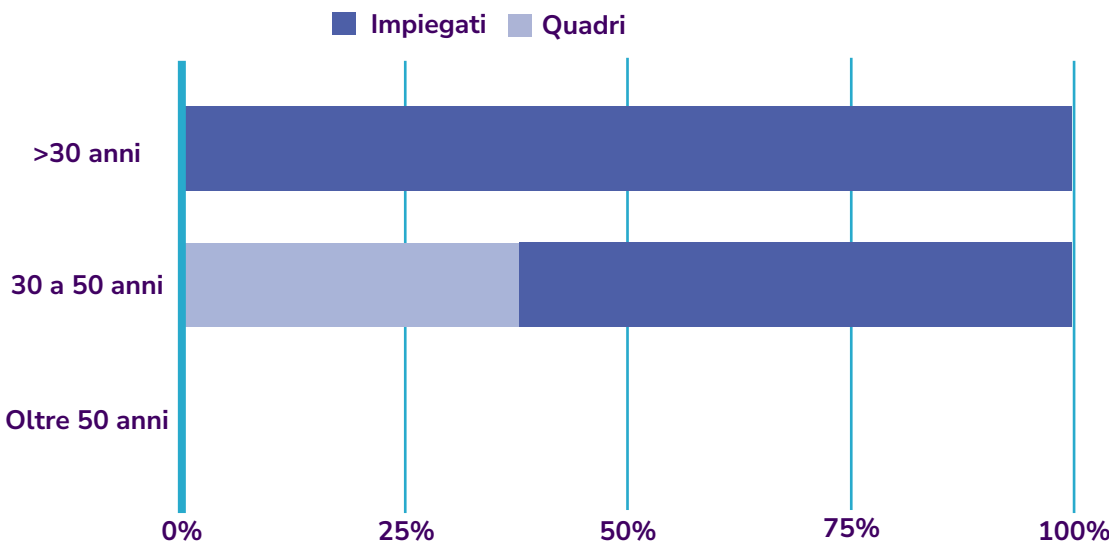
Questi dati evidenziano un naturale percorso di crescita professionale, in cui i giovani talenti si trovano principalmente nelle posizioni operative, ma con opportunità di evoluzione verso ruoli di maggiore responsabilità man mano che maturano esperienza.



Dipendenti per fascia di età e per categoria professionale

	2023				2024			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Meno di 30 Anni	0	0	14	14	0	0	18	18
Da 30 a 50 Anni	0	5	7	12	0	6	10	16
Oltre 50 Anni	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	5	21	26	0	6	28	34

Percentuale di dipendenti per fascia di età e per categoria professionale nel 2024



4.4 Supporto alla crescita e valorizzazione delle persone

In Unitiva, crediamo fermamente che il nostro successo dipenda dalle persone che ne fanno parte. Per questo motivo, ci impegniamo a creare un ambiente che favorisca la crescita professionale e la valorizzazione di ciascun dipendente.

L'apprendimento continuo, combinato con una valutazione delle performance regolare e costruttiva, è al centro della nostra strategia di gestione delle risorse umane. Questo approccio ci permette non solo di supportare lo sviluppo delle competenze, ma anche di monitorare e incentivare il miglioramento costante di ogni individuo.



4.4.1 La formazione come priorità strategica

Consideriamo la formazione come uno dei principali motori per la crescita professionale dei nostri dipendenti e per il successo dell'azienda.

formazione nella nostra visione aziendale. Per garantire una formazione su misura e accessibile, ci avvaliamo di una combinazione di metodologie didattiche: corsi in presenza, corsi online su piattaforme di e-learning internazionali e training-on-the job.

Investire nella formazione non solo ci permette di rispondere alle sfide di un settore IT in continua evoluzione, ma crea anche le competenze necessarie per promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e stimolante.

Nel 2024, i nostri dipendenti hanno seguito un totale di **3076,21 ore di formazione**, con una media di 109,86 ore⁴ per dipendente. Siamo orgogliose e orgogliosi di questo risultato, che sottolinea l'importanza che attribuiamo alla

Ogni dipendente ha accesso a opportunità di apprendimento, indipendentemente dalla posizione ricoperta, dalla tipologia contrattuale o dal genere, a conferma del nostro impegno per uno sviluppo equo delle competenze.

Note

⁴ Numero medio di ore di formazione per dipendente nel 2024 = Totale di ore di formazione / Numero medio di dipendenti

4.4.2 Aree tematiche dei programmi di formazione

L'azienda ha investito in un ampio ventaglio di attività formative, raggruppate qui sotto in tre principali ambiti tematici, quali: **skill professionali**, **soft skill** e **sicurezza**.

Skill professionali

Il 93,52% delle ore totali di formazione, ovvero **2876,71 ore**, sono state dedicate allo sviluppo di competenze professionali in diverse discipline. Le attività di formazione in questa categoria hanno riguardato principalmente la programmazione e la gestione dei dati, con un focus sull'utilizzo di linguaggi di sviluppo e sul funzionamento di framework gestionali come Odoo e SAP. Parallelamente, sono state erogate formazioni sulla comunicazione, la grafica, lo UX/UI design e la sostenibilità. Queste attività, strettamente legate al nostro core business, potenziano la nostra offerta di servizi integrati e ad alto valore aggiunto.

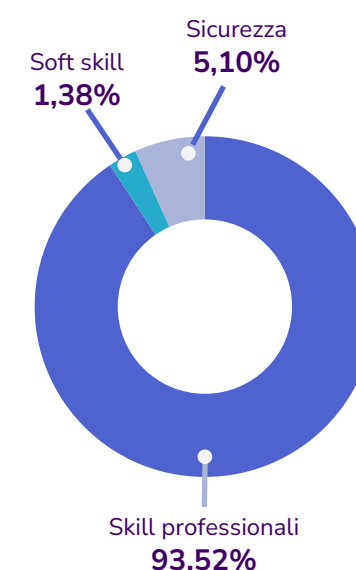
Sicurezza

La formazione sulla sicurezza ha rappresentato il **5,10% delle ore complessive**, pari a 157 ore. Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire una formazione obbligatoria secondo la normativa al fine di accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di sicurezza e salute e sui rischi correlati al lavoro. Inoltre, alcuni dipendenti hanno seguito corsi antincendio, corsi di primo soccorso e una formazione sulla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Tutti i nostri dipendenti hanno anche partecipato a corsi di sensibilizzazione sul tema della discriminazione, con un focus sulla parità di genere e sulla prevenzione delle molestie, per promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa della diversità.

Soft skill

Unitiva sta dedicando sempre più spazio alla formazione per lo sviluppo di soft skill. Sebbene questa categoria rappresenti una percentuale ridotta delle ore di formazione totali (1,38%, pari a 42,50 ore), il suo impatto è stato significativo. Nel 2024, cinque dipendenti hanno partecipato a corsi di leadership per un totale di 8,50 ore ciascuno. Questi corsi hanno permesso ai partecipanti di sviluppare **competenze strategiche essenziali** per gestire e comunicare con il team in modo efficace.

Formazione per area tematica



4.4.3 Valutazione della performance

In Unitiva S.r.l., la valutazione delle performance rappresenta un elemento essenziale per promuovere una cultura orientata alla crescita professionale e al miglioramento continuo. Il nostro approccio alla valutazione è fondato sulla trasparenza, sul riconoscimento dei risultati individuali e sul sostegno a ciascun dipendente nel raggiungimento del proprio potenziale.

Ogni dipendente riceve, da parte del proprio team leader, un **feedback continuo** riguardo alle proprie performance e alle competenze da sviluppare. Questo processo consente di monitorare i progressi, riconoscere i traguardi raggiunti e identificare aree di miglioramento.

Nel 2024, abbiamo introdotto un **questionario anonimo, dedicato alla valutazione dei team leader**. Attraverso questo strumento, i dipendenti possono fornire feedback su diversi aspetti della leadership, come la chiarezza della comunicazione e la capacità di fissare obiettivi e scadenze realistiche. Il questionario ha l'obiettivo di promuovere modalità di gestione responsabili e efficienti, basate sull'ascolto reciproco.

La valutazione delle performance avviene quindi in modo **bilaterale**: i team leader forniscono feedback continuo ai dipendenti sulla loro performance, mentre i dipendenti hanno l'opportunità di valutare le capacità di leadership del proprio team leader. Il nostro sistema di valutazione non solo contribuisce a identificare le aree di miglioramento, ma anche a riconoscere i punti di forza di ciascun dipendente. Con questo approccio, ci impegniamo a garantire che ogni persona del nostro team abbia l'opportunità di crescere, migliorare e sentirsi valorizzata all'interno dell'organizzazione.



4.5 Benessere dei lavoratori

Il nostro obiettivo è garantire un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e attento al benessere di ogni individuo. Per raggiungere questo traguardo, promuoviamo la **flessibilità nelle modalità di lavoro**, offrendo opportunità di remote working, e garantendo i **congedi parentali** per favorire un giusto equilibrio tra vita professionale e vita privata. Inoltre, organizziamo regolarmente **attività di team building**, mirate a rafforzare i legami interpersonali e a consolidare la collaborazione all'interno del team.

4.5.1 Flessibilità

Riteniamo che il giusto **equilibrio tra lavoro e vita privata** sia essenziale per creare un ambiente lavorativo che stimoli la produttività e soddisfi le esigenze individuali del nostro team.

Nel 2024, su un totale di 34 dipendenti, 4 dipendenti lavorano in modalità full remote e 18 hanno la possibilità di alternare giornate di lavoro da remoto e in presenza. Di questi, 15 dipendenti hanno scelto di usufruire di questa opzione, concessa nei rispettivi contratti di lavoro o concordata tramite accordi verbali con il dirigente e le risorse umane.

Anche i lavoratori non dipendenti, inclusi collaboratori e tirocinanti, beneficiano di modalità di lavoro flessibile, concordate in base alle specificità dei loro incarichi e alle esigenze operative.

L'adozione del remote working non solo riduce i tempi e i costi legati agli spostamenti, ma stimola anche **maggiore autonomia e responsabilità nella gestione del lavoro quotidiano**. Meno spostamenti casa-lavoro significano, inoltre, anche un minore impatto ambientale, contribuendo così ai nostri impegni di sostenibilità e responsabilità verso il pianeta.



4.5.2 Congedi parentali

Ci impegniamo a garantire il **pieno rispetto dei diritti** previsti dalla normativa nazionale e dal **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro** (CCNL), creando un ambiente di lavoro sensibile alle esigenze familiari.

Nel corso del 2024 una dipendente ha usufruito del **congedo di maternità** obbligatorio e un'altra di congedi parentali. Inoltre, ci poniamo ancora più flessibili nelle modalità di lavoro verso i **dipendenti genitori**, per agevolarli nel vivere gli impegni familiari senza contrasti con l'impegno lavorativo.

4.5.3 Attività di team building

In Unitiva, favorire la coesione e la collaborazione tra i membri del team è una priorità per garantire un ambiente di lavoro sereno, motivante e stimolante. **Organizziamo regolarmente attività di team building e momenti di socializzazione, pensati per stimolare il dialogo, la condivisione e il confronto.** Queste iniziative non solo rafforzano i legami tra colleghi, ma permettono a ciascuno di esprimersi liberamente, condividere idee e costruire relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco.

Celebriamo l'arrivo delle ferie con cene aziendali, offrendo a tutte e tutti l'opportunità di trascorrere **momenti di convivialità in un contesto rilassato e informale.** Questi eventi, molto apprezzati dai collaboratori, rappresentano occasioni preziose per rafforzare i legami di amicizia e il senso di appartenenza al team. Inoltre, grazie alla nostra partnership con la squadra di basket Napoli, offriamo ai dipendenti la possibilità di assistere alle partite, permettendo così di condividere **momenti di entusiasmo e tifo collettivo.** Siamo convinte e convinti che un team unito lavori meglio, affrontando le sfide con entusiasmo e sostenendosi a vicenda.



4.6 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

4.6.1 Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

In Unitiva, la salute e la sicurezza dei lavoratori sono al centro delle nostre priorità. Al fine di creare un ambiente protetto e sereno per tutti, abbiamo implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti del Decreto Legislativo 81/2008.

Per garantire una corretta gestione della sicurezza, **abbiamo nominato figure chiave**, come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli addetti al primo soccorso e antincendio, assicurando così un monitoraggio e una supervisione costante.

In Unitiva, ci impegniamo a tutelare non solo la sicurezza fisica, ma anche il benessere mentale e la serenità dei nostri collaboratori. Per questo, mettiamo a disposizione del personale **un questionario anonimo che consente di segnalare eventuali violazioni delle norme di salute e sicurezza, episodi di discriminazione o molestie, violazioni della privacy, o altro comportamento inappropriato da portare all'attenzione della dirigenza.** Grazie a questo strumento, possiamo intervenire tempestivamente per promuovere un ambiente di lavoro fondato su trasparenza, rispetto e inclusione. Siamo orgogliose e orgogliosi di poter affermare che, durante l'anno, **non si sono verificati episodi di discriminazione o violazioni di leggi o regolamenti aziendali.**



4.6.2 Identificazione e valutazione dei rischi

Il nostro Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto ai sensi degli art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e aggiornato regolarmente, rappresenta uno strumento strategico di pianificazione e prevenzione: identifica e valuta i rischi specifici, come quelli legati alla movimentazione manuale dei carichi, all'uso di videoterminali e all'esposizione a rumore. Ogni rischio è classificato per probabilità e gravità, permettendoci di definire priorità di intervento e azioni correttive mirate.

La nostra metodologia si basa su una periodica analisi approfondita dei pericoli e rischi associati a ciascuna attività aziendale, con l'obiettivo di garantire una gestione proattiva della sicurezza.

Il processo, delineato nel nostro Documento di Valutazione dei Rischi, si articola in diverse fasi. La prima consiste nell'**identificazione dei rischi**, volta a evidenziare i fattori sul luogo di lavoro che sono potenzialmente in grado di arrecare danno nonché i lavoratori esposti.

In una seconda fase, procediamo alla classificazione dei rischi emersi in base alla probabilità di accadimento e alle potenziali conseguenze, attribuendo loro un ordine di priorità che consente di privilegiare gli interventi sulle situazioni più critiche.

Successivamente, vengono definite **le azioni preventive** necessarie per eliminare o controllare i rischi. Tali azioni sono **implementate attraverso piani operativi** che stabiliscono persone responsabili, tempistiche, scadenze e risorse necessarie per garantire un'efficace attuazione delle misure.

4.6.3 Sorveglianza sanitaria e medicina del lavoro

Abbiamo incaricato un medico competente di condurre la sorveglianza sanitaria per le categorie di rischio identificate, assicurando così la tutela della salute dei nostri collaboratori nel rispetto delle normative.



4.6.4 Partecipazione attiva dei lavoratori

Favoriamo una partecipazione attiva dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro, attribuendo un ruolo fondamentale alla nostra Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). La RLS favorisce il **dialogo continuo tra i dipendenti e la direzione aziendale**, assicurando che le esigenze e le segnalazioni siano sempre ascoltate e gestite. Questa collaborazione è supportata da incontri regolari e sessioni formative in cui discutiamo le misure di sicurezza e le eventuali problematiche riscontrate, incoraggiando ogni persona a segnalare opportunità di miglioramento.

4.6.5 Formazione

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno seguito una formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro, in conformità con la normativa vigente. L'obiettivo di questa formazione è sensibilizzare il personale sui rischi legati alle attività lavorative, fornendo le competenze necessarie per adottare misure preventive efficaci.

Inoltre, i dipendenti designati come addetti al primo soccorso e antincendio hanno ricevuto una formazione specifica per garantire interventi tempestivi e adeguati in caso di emergenza.

Per assicurare che il nostro personale sia sempre aggiornato e pronto ad affrontare i rischi in modo efficace, la formazione viene regolarmente rivisitata e aggiornata, rispettando le disposizioni normative in continua evoluzione.

4.6.6 Infortuni e malattie professionali

Grazie al nostro continuo impegno nella prevenzione dei rischi e nella formazione dei dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro, **non sono stati registrati incidenti o malattie professionali nel 2024.**

4.7 Le attività di comunicazione

4.7.1 I nostri canali e i risultati raggiunti

In Unitiva S.r.l., consideriamo la comunicazione uno strumento essenziale per costruire relazioni autentiche e rafforzare i legami con clienti, partner e collaboratori. Attraverso i nostri canali social – **LinkedIn, Instagram e Facebook** – raccontiamo chi siamo, condividiamo il nostro percorso e diamo valore alle persone e alle attività che rendono unica la nostra azienda.

Ogni giorno utilizziamo i social per celebrare i nostri successi, condividere le ultime novità del settore e raccontare con orgoglio la nostra partecipazione a **eventi esterni**. Crediamo nell'importanza di mostrare anche il lato più umano di Unitiva, attraverso storie che evidenziano le **attività di team building** e la nostra cultura aziendale inclusiva.

Nel 2024, LinkedIn si è confermato il nostro canale più performante, registrando una crescita significativa che riflette l'interesse verso i nostri contenuti e il nostro approccio innovativo.

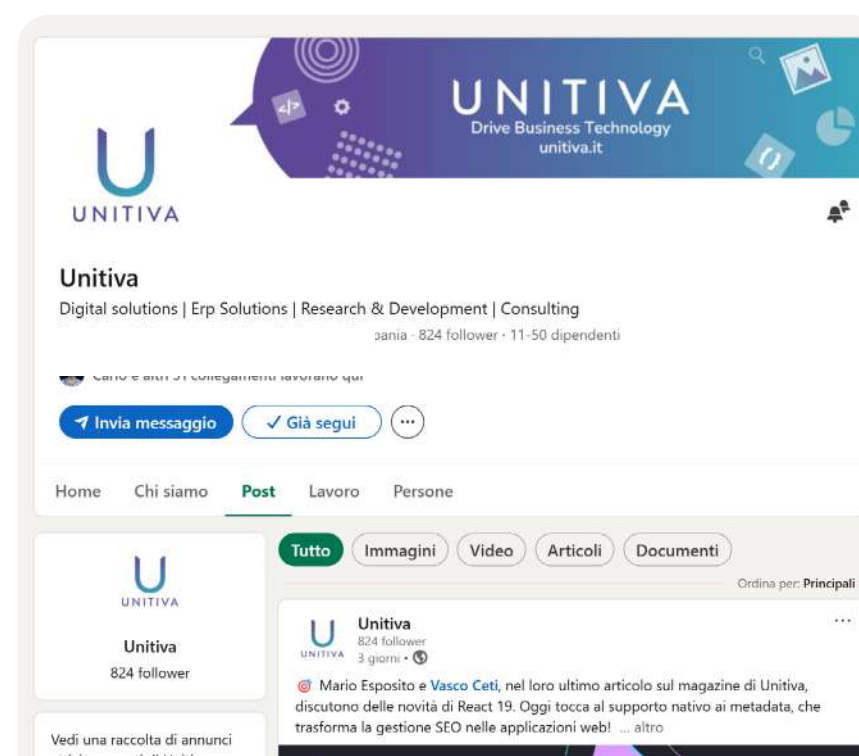
Anche Facebook continua a essere un valido strumento per raggiungere una community diversificata e consolidare la nostra presenza digitale. Per Instagram, stiamo lavorando alla realizzazione di un piano editoriale che ci permetterà di creare contenuti autentici e rilevanti, capaci di esprimere appieno la voce di Unitiva S.r.l. e il valore unico che offriamo.

La **comunicazione interna**, per noi, è altrettanto importante. Per garantire un costante flusso di informazioni, utilizziamo il modulo **marketing**

via e-mail di Odoo per inviare comunicazioni e newsletter periodiche. Attraverso questi strumenti, condividiamo i nuovi articoli del nostro **magazine aziendale**, forniamo aggiornamenti sui prossimi eventi e celebriamo insieme i momenti più significativi della vita aziendale.

Inoltre, utilizziamo le newsletter per rivolgerci direttamente ai nostri stakeholder, tenendoli informati su iniziative di rilievo, come la nostra partecipazione agli **Odoo Roadshow** o ad altri eventi di interesse.

Ogni comunicazione, sia interna che esterna, è per noi un'opportunità per alimentare il dialogo e costruire un futuro condiviso insieme a tutti coloro che fanno parte del nostro ecosistema.



4.7.2 Onboarding

Per ogni nuovo collega che entra a far parte della nostra squadra, inviamo a tutto il team un caloroso messaggio di presentazione, così che tutti possano accoglierlo, conoscere la sua posizione e iniziare insieme un percorso di crescita condivisa. Inoltre, aggiorniamo l'organigramma aziendale per includere il nuovo ingresso, garantendo una comunicazione chiara e trasparente.

In Unitiva S.r.l., l'onboarding è pensato per rendere il processo di inserimento **semplice, efficace e accogliente**. Mettiamo a disposizione di tutti, nel modulo Knowledge, una documentazione completa che illustra l'utilizzo di strumenti essenziali come Odoo, fondamentale per la gestione delle attività aziendali, e Slack, una piattaforma chiave per favorire la collaborazione e la comunicazione quotidiana. Questi materiali aiutano i nuovi membri del team a sentirsi subito a proprio agio con le tecnologie che utilizziamo.

Il processo di onboarding non si ferma qui: ogni nuova persona può contare sul supporto diretto e attento del proprio team leader di riferimento: una figura guida che li affianca nei primi passi, risponde alle loro domande e li aiuta a comprendere appieno il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

Con questo approccio, non ci limitiamo a fornire informazioni, ma creiamo connessioni, costruendo una cultura aziendale inclusiva e collaborativa.

In Unitiva S.r.l., crediamo che ogni interazione sia un'opportunità per rafforzare il senso di appartenenza, alimentare fiducia reciproca e costruire un futuro che cresca insieme alle persone che ne fanno parte.

L'approccio comunicativo di Unitiva S.r.l.

- 35+ post su **instagram**
- 100+ post su **linkedin**
- 10+ **eventi** esterni ed interni
- 50+ numeri della **newsletter**
- 770+ **followers**
- 80+ articoli del **magazine**



4.8 Coinvolgimento delle comunità locali

In Unitiva S.r.l., crediamo che l'innovazione e lo sviluppo delle competenze siano leve fondamentali per il benessere delle comunità locali e la crescita sostenibile del territorio. Nel corso degli anni, abbiamo costruito una rete di partenariati strategici con Università, Academy e altre realtà locali per creare sinergie che stimolino la condivisione di conoscenze, la formazione di giovani talenti e l'adozione di pratiche innovative. Con queste azioni, ci proponiamo di rafforzare il legame con le comunità locali, creando un impatto positivo e duraturo per tutti gli stakeholder coinvolti.

4.8.1 DIGITA Academy

Dal 2023, siamo **partner "Platinum"** della DIGITA Academy (Digital Transformation & Industry Innovation Academy), un progetto nato nel 2017 dalla collaborazione tra l'Università degli Studi di Napoli Federico II e Deloitte Digital. Questa Academy ha l'obiettivo di formare giovani donne e uomini – laureandi triennali, laureati triennali e magistrali – fornendo loro competenze avanzate per affrontare le sfide della trasformazione digitale per **diventare professionisti e professionisti esperti in tematiche chiave dell'Industria 5.0**. Il programma si concentra su argomenti strategici come **intelligenza artificiale, big data, cloud computing, blockchain e innovazione tecnologica**, fornendo una formazione di alto livello.

In Unitiva S.r.l., abbiamo avuto il piacere di accogliere 2 studentesse e 1 studente per il loro project work, **offrendogli l'opportunità di confrontarsi con sfide operative concrete nel settore IT e in quello della sostenibilità**.

Durante questo periodo, ogni "digiter" è stato affiancato da una tutor aziendale dedicata, che lo ha guidato e supportato nello sviluppo del proprio project work, che in questi due anni hanno trattato tematiche molto varie,

dall'analisi e clusterizzazione di metodologie di carbon removal, alla pianificazione e attuazione di un flusso di validazione delle ipotesi volto a confrontarsi con i potenziali stakeholder di un nuovo business, all'individuazione di strategie di pricing da adottare per risultare competitivi in un possibile nuovo scenario di mercato. Siamo orgogliose e orgogliosi che, al termine del percorso, molti studenti e studentesse abbiano scelto di intraprendere il proprio cammino professionale con noi, portando nuove competenze e idee innovative al nostro team.

In soli due anni di collaborazione, la partnership con la DIGITA Academy ci ha permesso non solo di contribuire alla crescita personale e professionale di giovani donne e uomini, ma anche di arricchire il nostro team con 7 figure altamente qualificate.

Riconosciamo nella DIGITA Academy un prezioso serbatoio di talenti, perfettamente in linea con la nostra visione di innovazione e trasformazione digitale.

4.8.2 Supporto alle challenge universitarie

In Unitiva S.r.l. crediamo fortemente nel valore della collaborazione con il mondo accademico per formare i professionisti del futuro. Per questo motivo, offriamo il nostro supporto agli studenti del Dipartimento di ingegneria gestionale dell'Università di Napoli Federico II nelle challenge organizzate durante i corsi di laurea magistrale. Durante queste attività, mettiamo a disposizione un referente aziendale che collabora attivamente con il tutor universitario, garantendo un supporto costante agli studenti. Inoltre, forniamo i database necessari per affrontare la challenge, consentendo agli studenti di applicare in modo pratico le conoscenze teoriche acquisite. L'obiettivo è fornire strumenti metodologici e pratici avanzati, favorendo lo sviluppo di competenze concrete e immediatamente spendibili nel mondo del lavoro.

Nel 2024, siamo stati scelti per proporre la "Vocal Validation Challenge": questa Challenge ha l'obiettivo di sviluppare un sistema di validazione delle registrazioni telefoniche tramite tecnologie di intelligenza artificiale e machine learning.

Analizzando registrazioni in diversi formati (mp3, wav, ecc.), il sistema classifica le interazioni in tre categorie: non valide, con imprecisioni e valide. Questo approccio innovativo mira a garantire la qualità delle comunicazioni con i clienti, semplificare l'approvazione degli acquisti e migliorare le performance degli operatori. Grazie ai dataset forniti, le studentesse e gli studenti coinvolti hanno potuto lavorare su un caso concreto di trasformazione digitale, affrontando problematiche reali del settore e sperimentando l'applicazione di modelli avanzati di machine learning. La nostra partecipazione a questa challenge rappresenta un ulteriore passo verso la costruzione di un ponte solido tra il mondo accademico e quello aziendale, contribuendo alla crescita di talenti qualificati e all'innovazione continua.

4.8.3 Supporto tesi universitarie

Collaboriamo attivamente con l'Università Federico II di Napoli per supportare lo sviluppo e l'elaborazione di tesi di laurea in svariati corsi di studio.

Nel corso del tempo, abbiamo affiancato studentesse e studenti su una vasta gamma di argomenti, fornendo supporto tecnico, metodologico e risorse per affrontare tematiche di grande rilevanza.

In particolare, nel 2024, abbiamo collaborato su una tesi focalizzata sulla sostenibilità e la compravendita dei crediti di carbonio, affrontando la problematica della trasparenza del mercato attraverso l'introduzione della tecnologia blockchain.

Questo progetto ha permesso di sviluppare una soluzione innovativa per tracciare e certificare le transazioni, migliorando la fiducia e l'efficienza di un settore cruciale per la transizione ecologica.

Questa iniziativa si inserisce in un contesto più ampio di ricerca che stiamo portando avanti internamente, con un team dedicato allo sviluppo di soluzioni innovative per la sostenibilità.

Il nostro obiettivo è combinare competenze tecniche e visione strategica per affrontare le sfide globali con approcci tecnologicamente avanzati e responsabili. Siamo orgogliose e orgogliosi di contribuire alla crescita accademica e professionale degli studenti, fornendo loro gli strumenti per **trasformare le loro idee in soluzioni concrete** che possano avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

4.8.4 Partecipazione ad eventi

Federico II Job Fair 2024

In Unitiva S.r.l. crediamo nel valore dei giovani talenti e nel loro ruolo centrale per costruire il futuro dell'innovazione. A febbraio 2024, abbiamo partecipato con entusiasmo al Federico II Job Fair 2024, svoltosi presso il Complesso di Monte Sant'Angelo. Questo evento ha rappresentato un'occasione preziosa per incontrare laureate e laureati, nonché neolaureate e neolaureati, offrendo loro la possibilità di conoscere le opportunità professionali disponibili nella nostra azienda e di presentare il proprio curriculum vitae.

Federico II Job Fair si è confermato come un punto di incontro strategico tra il mondo accademico e quello aziendale, rafforzando il legame tra università e imprese.

Come sempre, siamo entusiaste e entusiasti di poter dialogare con giovani donne e uomini, condividere la nostra visione e aprire le porte a potenziali collaborazioni che valorizzano le competenze emergenti.

Per noi, **investire nei giovani significa investire nel futuro**. Proprio per questo motivo, abbiamo già predisposto la nostra presenza e partecipazione al Federico II Job Fair del 2025.



Innovation MEETUP

Abbiamo preso parte all'Innovation Meet Up: Space Economy", organizzato da Toshiba Tec Italia con il supporto di Bralys, la sua nuova linea di soluzioni innovative progettata per **accelerare la trasformazione digitale delle imprese**. L'Innovation Meetup è stato un'opportunità unica per esplorare le tecnologie e le startup più innovative legate alla **Space Economy**, un settore emergente che combina tecnologie spaziali e soluzioni digitali avanzate per creare nuove possibilità di crescita e competitività per le imprese su scala globale. In particolare, sono state presentate innovazioni in ambiti strategici come l'additive manufacturing, la mecatronica, i sistemi di navigazione e posizionamento e il monitoraggio ambientale.

Durante l'incontro, abbiamo ascoltato con attenzione le presentazioni delle startup e stiamo attualmente valutando **possibili collaborazioni future con alcune di esse**. Grazie al ruolo di Intesa San Paolo come intermediario, sarà possibile definire partnership strategiche per integrare queste innovazioni nel nostro percorso di crescita aziendale.

Partecipare a eventi come questo conferma il nostro impegno nell'innovazione e nel continuo aggiornamento sulle tecnologie che possono trasformare il modo di fare business.

Open Innovation Challenges

Abbiamo avuto l'opportunità di partecipare alla "Call for Open Innovation Challenges" promossa dalla Casa delle Tecnologie Emergenti "Infiniti Mondi – Napoli Innovation City" (CTE Napoli), un progetto del Comune di Napoli finanziato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, che consiste nella creazione di un centro dedicato a tecnologie emergenti, con l'obiettivo di favorire innovazione e sperimentazione

Napoli Linux Day e PGDay/MED

Nel 2024, abbiamo partecipato a due eventi di rilievo organizzati dal **Napoli Linux Users Group (NaLUG)**, un'associazione impegnata nella promozione del software libero.

Il **Linux Day** è la principale manifestazione italiana per promuovere il sistema operativo GNU/Linux e le tematiche legate all'open source. Il **PGDay/MED**, invece, è un evento che riunisce esperti e sviluppatori per approfondire argomenti relativi alla gestione dei dati e al database PostgreSQL.

Durante questi incontri, abbiamo presentato i nostri progetti, partecipato a momenti di confronto con professionisti del settore e rappresentanti di realtà locali e colto l'occasione per individuare potenziali risorse specializzate nel settore IT.

La nostra partecipazione ha rappresentato un'opportunità per consolidare il nostro impegno nella promozione di un ecosistema open source, in linea con la nostra missione.

nei settori delle industrie culturali e creative. **CTE Napoli** coinvolge un ampio network di partner prestigiosi, tra cui l'Università di Napoli Federico II e L'Orientale, l'Accademia di Belle Arti di Napoli, il Cefriel del Politecnico di Milano, MedITech 4.0, il CNR – Istituto di Scienze del Patrimonio Culturale, il CeRICT Scarl e imprese come Tim, Spicy e One More Pictures. Grazie a questa rete, **il programma sostiene il paradigma dell'Open Innovation**, che consiste nella collaborazione tra aziende, startup, università e altri attori esterni volta ad accelerare l'innovazione, condividendo risorse, competenze e idee.

Nell'ambito di questo programma, la nostra azienda è stata **una delle 5 aziende selezionate per proporre una sfida tecnologica** mirata allo sviluppo di soluzioni innovative sviluppate da piccole e medie imprese, startup e spinoff nel settore delle industrie culturali e creative. Le soluzioni dovranno sfruttare tecnologie come il Metaverso, la Gamification, il Digital Storytelling, il Web3, il Quantum Computing, il 5G/6G e l'Intelligenza Artificiale.

La sfida che abbiamo presentato si concentra sul tema della sostenibilità. In particolare, riguarda l'ottimizzazione e l'automazione del calcolo della carbon footprint, con un focus sull'utilizzo di tecniche di gamification per rendere il processo più coinvolgente e accessibile.

L'idea è quella di utilizzare tecnologie emergenti per semplificare la raccolta e l'elaborazione di dati, facilitando così il monitoraggio dell'impatto ambientale di un'organizzazione e promuovendo l'adozione di pratiche più sostenibili. Il programma culminerà nel 2025 con l'**Innovation Day**, durante il quale verranno presentati i risultati delle soluzioni sviluppate.



4.9 Iniziative solidali

In Unitiva S.r.l., siamo fermamente convinte e convinti che il nostro valore non dipenda solo dai risultati economici, ma anche dall'impatto positivo che possiamo avere sulle persone e sull'ambiente che ci circonda. Nel 2024, abbiamo continuato a concretizzare il nostro impegno sociale, supportando diverse **iniziative solidali** che rispondono ai bisogni concreti delle comunità locali e internazionali. Tra le iniziative che hanno caratterizzato il nostro impegno:

4.9.1 Uova di Pasqua per la Ricerca con Telethon

Nel 2024, abbiamo partecipato all'iniziativa **"Uova di Pasqua per la Ricerca"**, una campagna di raccolta fondi promossa dalla Fondazione Telethon per sostenere la ricerca sulle malattie genetiche rare.

Organizzata ogni anno in occasione delle festività pasquali, questa campagna punta non solo a sostenere economicamente i ricercatori impegnati nello sviluppo di cure e trattamenti innovativi, ma anche a sensibilizzare il pubblico sulle difficoltà quotidiane di chi convive con queste patologie rare.

Come parte del nostro impegno sociale, abbiamo scelto di aderire a questa causa, regalando uova di cioccolato ai nostri partner e stakeholder esterni per contribuire alla raccolta fondi e sensibilizzare il nostro team e i nostri collaboratori sull'importanza della ricerca scientifica nella lotta contro le malattie genetiche.

4.9.2 Regalo Solidale di Natale con Save the Children

Abbiamo scelto di partecipare all'iniziativa di **"Regali Solidali"** promossa da Save the Children, una delle principali organizzazioni internazionali impegnate nella tutela dei diritti

dei bambini. In occasione del periodo natalizio del 2024, abbiamo scelto di fare un regalo solidale ai nostri dipendenti, sostenendo i progetti di Save the Children. I fondi destinati a questa iniziativa sono stati interamente indirizzati a finanziare programmi che mirano a migliorare le condizioni di vita dei bambini in difficoltà in tutto il mondo. In particolare, abbiamo potuto contribuire al sostegno di bambini che vivono in contesti vulnerabili, assicurando loro l'accesso a risorse vitali come l'istruzione e le cure sanitarie.



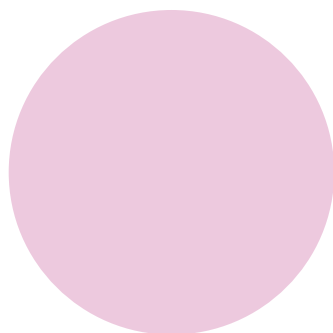
4.9.3 "Costruiamo un pozzo per il sorriso" – Acqua per le Comunità di Bigene

In Unitiva S.r.l. crediamo che l'accesso all'acqua potabile sia un diritto fondamentale e un elemento cruciale per migliorare la qualità della vita delle persone. Per questo, nel 2024 abbiamo scelto di collaborare con l'**Associazione Missione Africa** per sostenere il progetto **"Costruiamo un pozzo per il sorriso"**, che consiste nella **costruzione di pozzi per comunità locali di Bigene**, zona della Guinea-Bissau che quotidianamente affronta gravi difficoltà nell'accesso a risorse idriche sicure.

L'accesso all'acqua potabile ha permesso di migliorare la salute della comunità, ma anche di liberare tempo e risorse che possono essere investite nell'educazione, nel lavoro e nello sviluppo economico della popolazione locale.

A dicembre, la nostra sede ha ospitato **una mostra fotografica di beneficenza** organizzata dall'associazione per raccontare la vita nei villaggi africani e raccogliere fondi per sostenere i progetti a favore delle comunità di Bigene.





5



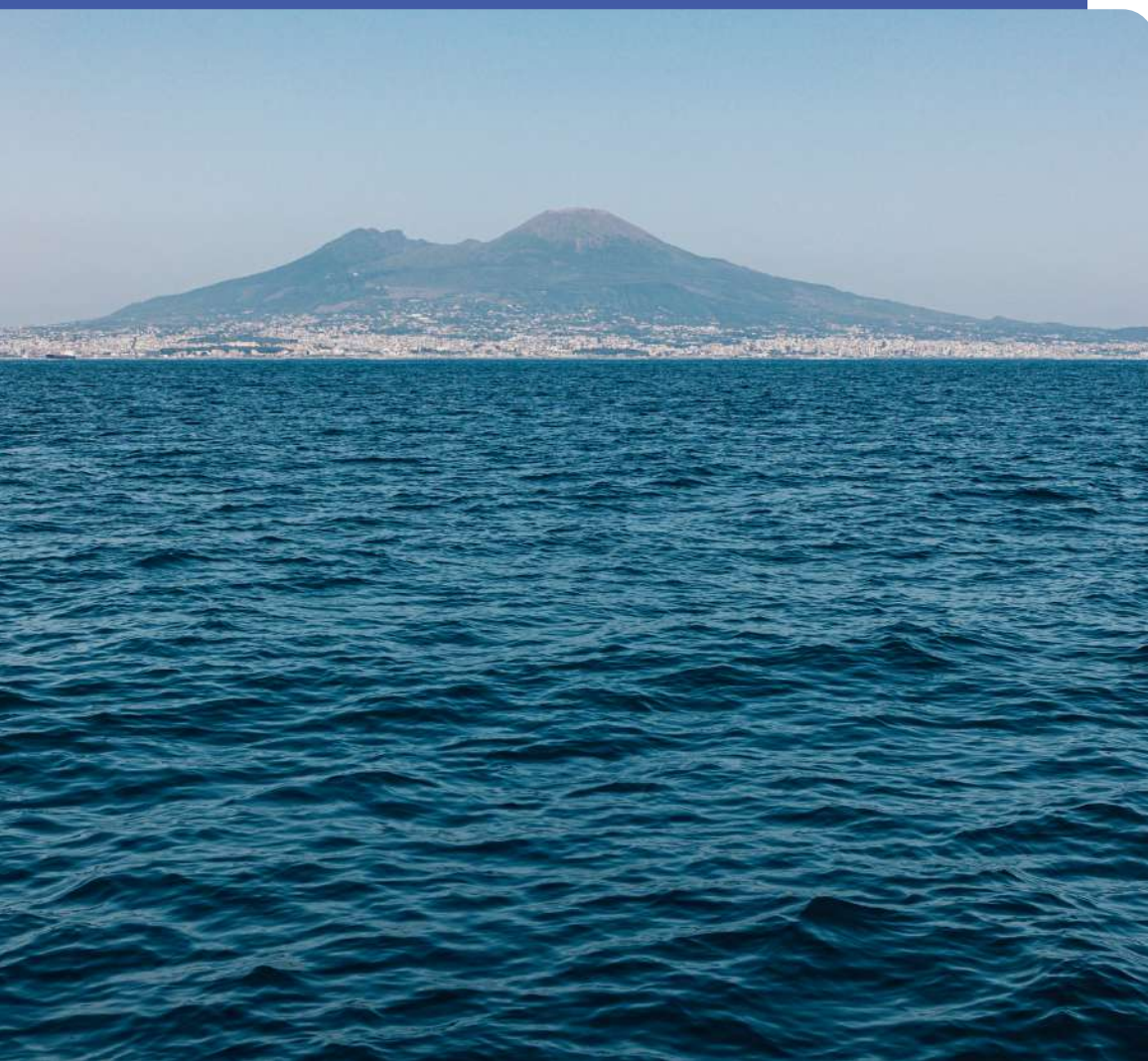
Responsabilità ambientale

5.1 Impegno ambientale	85
5.1.1 I nostri impatti	86
5.2 Soluzioni per ridurre il nostro impatto	87
5.2.1 Il nostro impegno per ridurre sprechi e consumi	87
5.2.2 Efficienza energetica	87
5.2.3 Infrastruttura tecnologica	88
5.2.4 Spazi di lavoro Green	88
5.2.5 Formazione e sensibilizzazione	89
5.3 Consumo energetico	90
5.4 Emissioni	92
5.4.1 Misurazione dell'impronta di Carbonio	92
5.4.2 Emissioni dirette - Scope 1	92
5.4.3 Emissioni indirette da consumo energetico - Scope 2	93
5.4.4 Emissioni indirette altre - Scope 3	93
5.4.5 Emissioni totali	94
5.4.6 Impegno per la Decarbonizzazione: Kyklos Carbon	96
5.5 Gestione delle risorse idriche	97
5.6 Gestione dei rifiuti	98
5.7 Impegno futuro	99



Responsabilità ambientale

Il cambiamento climatico rappresenta una sfida urgente e complessa, resa sempre più anomala e accelerata dall'impatto delle attività umane. Gli effetti di queste trasformazioni sono ormai sotto i nostri occhi: eventi atmosferici estremi, perdita di biodiversità e alterazioni degli ecosistemi sono solo alcuni dei segnali di un pianeta che richiede una svolta immediata e collettiva.



5.1 Impegno ambientale



Noi di Unitiva S.r.l. ci impegniamo con consapevolezza a contribuire a un futuro più sostenibile. A tal proposito, presentiamo questo primo report di sostenibilità come una testimonianza concreta del nostro impegno nel percorso verso un modello di business rispettoso dell'ambiente.

Siamo convinte e convinti che l'adozione di pratiche aziendali sostenibili non sia soltanto un obbligo verso il pianeta, ma una scelta che contribuisce a creare valore a lungo termine per tutti nostri stakeholder: clienti, dipendenti, partner e comunità. Crediamo fermamente che la sostenibilità non debba essere solo un valore etico, ma una priorità strategica che guida ogni nostra decisione. Per questo motivo, abbiamo intrapreso un **percorso di monitoraggio dell'impatto ambientale delle nostre attività, cercando di identificare ogni ambito di miglioramento possibile.**

Guardiamo al futuro con l'obiettivo di integrare pratiche sempre più ambiziose e innovative per ridurre ulteriormente l'influenza delle nostre attività sull'ambiente. Vogliamo essere un esempio di sostenibilità per il nostro settore, integrando la responsabilità ambientale in ogni aspetto delle nostre attività. Con questa prospettiva, ci impegniamo a costruire un legame di fiducia e trasparenza con i nostri stakeholder, basato su valori condivisi e una visione chiara e responsabile. **Crediamo che ogni passo verso la sostenibilità aggiunga valore alla nostra azienda,** rafforzando relazioni positive e durature con tutti coloro che, come noi, credono in un futuro sostenibile.



5.1.1 I nostri impatti

Le nostre attività generano impatti ambientali, diretti e indiretti, che influenzano il nostro ecosistema, la società e gli stakeholder. Monitorare e rendicontare questi impatti ci consente di valutare l'efficacia delle nostre azioni sostenibili e identificare le aree di miglioramento.

Gli impatti diretti derivano principalmente dalle nostre attività e includono:

- **Emissioni di CO₂ dirette:** l'uso del nostro veicolo aziendale alimentato a diesel contribuisce alle emissioni di carbonio dell'azienda.
- **Produzione di rifiuti da ufficio:** la nostra attività genera rifiuti cartacei, plastici ed elettronici, che richiedono una gestione responsabile per minimizzare l'impatto.

Gli impatti indiretti sono più complessi da rendicontare e non sempre derivano direttamente dalle nostre operazioni:

- **Emissioni di CO₂ indirette:** il consumo energetico derivante dalle attività di ufficio produce emissioni indirette.
- **Viaggi di lavoro e pendolarismo:** le trasferte aziendali e il pendolarismo dei dipendenti contribuiscono a gran parte delle emissioni generate.



5.2 Soluzioni per ridurre il nostro impatto

5.2.1 Il nostro impegno per ridurre sprechi e consumi

In Unitiva S.r.l., siamo fermamente impegnate e impegnati nella riduzione dei consumi e degli sprechi all'interno del nostro ufficio, adottando pratiche sostenibili che mirano a minimizzare il nostro impatto ambientale e a promuovere una cultura aziendale attenta all'ecosistema.

Tra le nostre iniziative principali, abbiamo introdotto l'uso di borracce personali e di un **miscelatore d'acqua**, eliminando così completamente le bottiglie e i bicchieri di plastica monouso. Abbiamo inoltre sostituito tutti gli altri prodotti in plastica monouso, come posate e stoviglie, con alternative biodegradabili, contribuendo a una **riduzione significativa della plastica** nelle nostre operazioni quotidiane.

Queste pratiche sono supportate da un sistema di raccolta differenziata attivo in ufficio, che ci permette di gestire responsabilmente i rifiuti e di ridurre ulteriormente il nostro impatto ambientale.

5.2.2 Efficienza energetica

Per migliorare l'efficienza energetica, abbiamo implementato sistemi di **illuminazione automatica** negli ambienti comuni, che si attivano in base alla presenza delle persone. Negli spazi di lavoro, l'illuminazione non è automatizzata, ma l'intero ufficio è dotato di un sistema che spegne tutte le luci automaticamente dopo la fine dell'orario lavorativo, garantendo un uso ottimale dell'energia.

Grazie all'adozione di contratti per l'acquisto di energia rinnovabile certificata, siamo in grado di alimentare i nostri uffici esclusivamente con **elettricità derivante da fonti sostenibili**, riducendo così l'impatto delle nostre operazioni.

5.2.3 Infrastruttura tecnologica

Abbiamo adottato un'infrastruttura tecnologica completamente digitalizzata, supportata da provider di cloud computing. L'uso del cloud ci consente di migliorare l'efficienza energetica e ottimizzare le risorse, grazie a soluzioni che, rispetto ai server tradizionali, offrono una gestione scalabile e condivisa. Collaboriamo con provider come AWS, Google Cloud Platform, Hetzner e DigitalOcean, riconosciuti per il loro impegno verso la sostenibilità dei data center, che utilizzano tecnologie avanzate di raffreddamento, ottimizzazione energetica e, in molti casi, fonti di energia rinnovabile.

Abbiamo, inoltre, digitalizzato completamente i nostri processi: l'adozione della firma elettronica e la **gestione digitale dei documenti** hanno ridotto drasticamente l'uso della carta, semplificando al contempo l'archiviazione e la condivisione delle informazioni. Nei casi in cui il supporto cartaceo è inevitabile, ci impegniamo a utilizzare carta riciclata, contribuendo così a un utilizzo sostenibile delle risorse naturali.

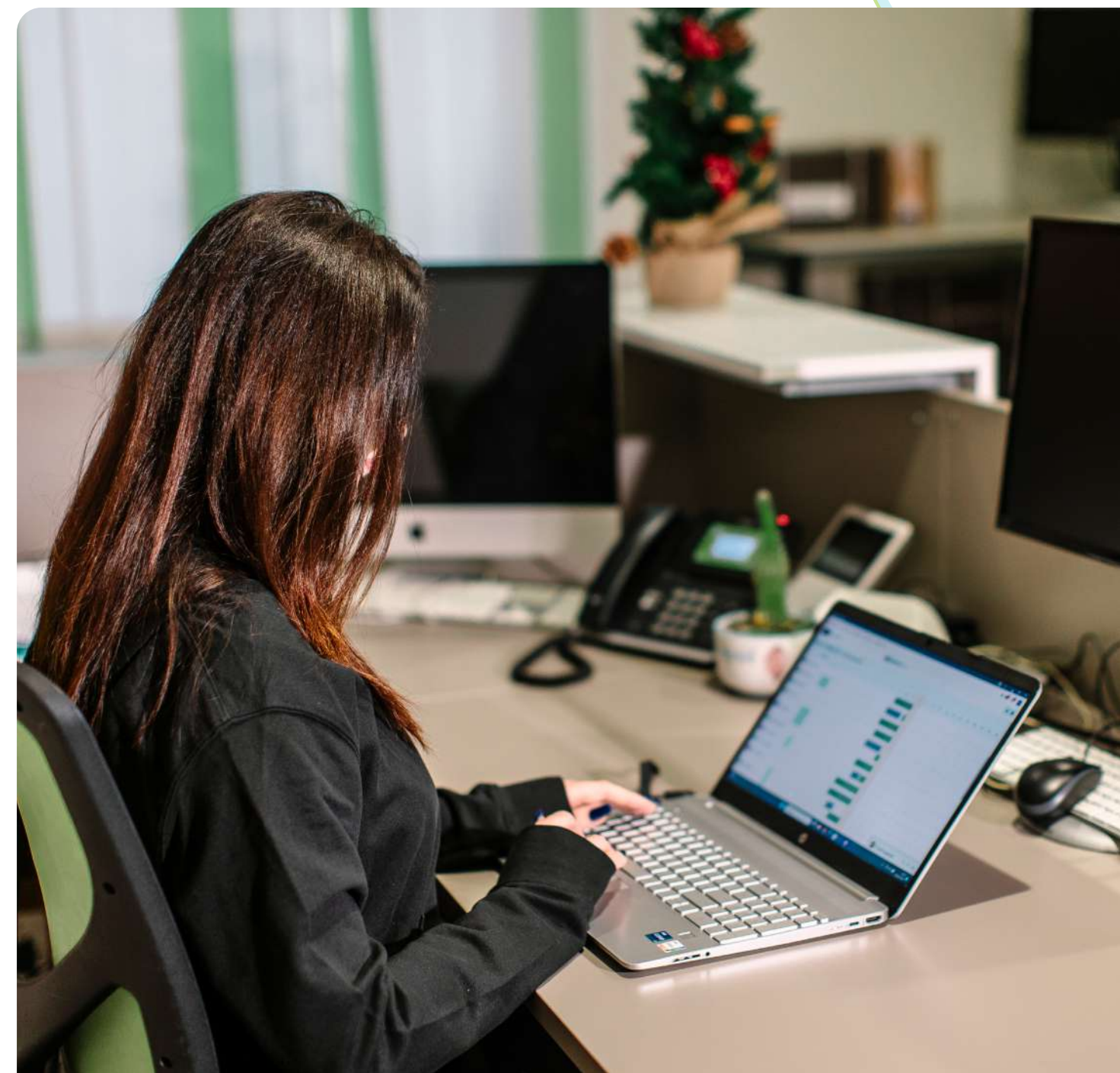
5.2.4 Spazi di lavoro Green

Per dare un tocco concreto al nostro impegno per l'ambiente, abbiamo introdotto l'uso di **muschio naturale** sulle pareti interne dei nostri spazi di lavoro. Oltre a essere un simbolo tangibile della nostra attenzione verso la sostenibilità, il muschio contribuisce a migliorare la qualità dell'aria, assorbendo gli inquinanti presenti negli ambienti interni. Ha, inoltre, un effetto fonoassorbente, riduce il rumore e rende gli spazi di lavoro più confortevoli. Questa soluzione green richiede una manutenzione minima, riducendo il consumo di acqua e altre risorse, e rafforza la nostra immagine come azienda attenta all'ecosistema.



5.2.5 Formazione e sensibilizzazione

Consapevoli che il successo della nostra strategia di sostenibilità dipende dal coinvolgimento di tutte e tutti, offriamo al nostro team di sostenibilità corsi specifici sulle pratiche ESG, con aggiornamenti costanti per garantire che le competenze in ambito ambientale siano sempre all'avanguardia. Inoltre, abbiamo attivato programmi di comunicazione interna volti a sensibilizzare e coinvolgere tutto il personale, promuovendo buone pratiche quotidiane. Attraverso contenuti formativi mirati, **vogliamo rendere la sostenibilità una responsabilità condivisa** e parte integrante della nostra cultura aziendale.



5.3 Consumo energetico

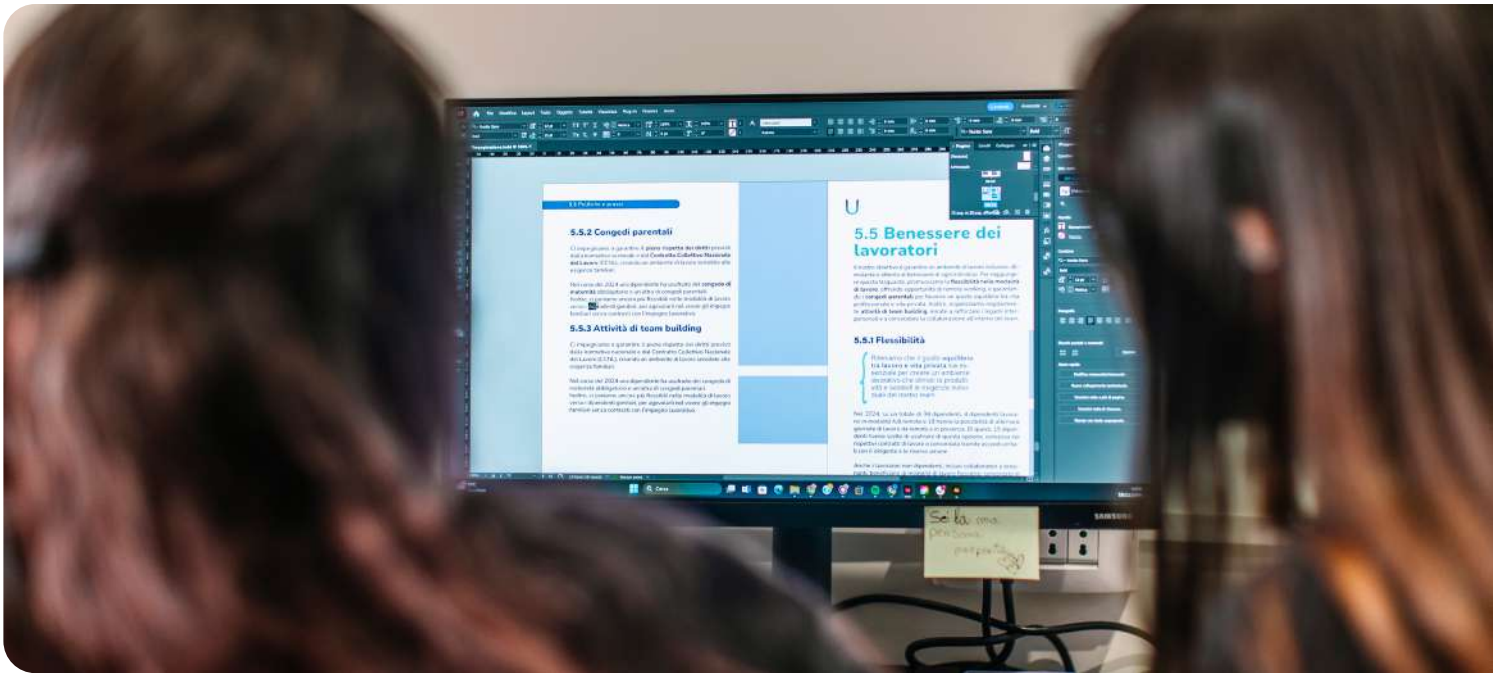
Nel 2024 abbiamo intrapreso un percorso decisivo verso la trasparenza e l'impegno ambientale: con questo documento, segniamo un punto di svolta nel monitoraggio e nella gestione dei nostri dati ambientali.

Durante l'anno, il nostro consumo energetico totale ha raggiunto i **1.2216,67 kWh** (equivalenti a 43,98 GJ), una cifra legata alle attività di ufficio e al vettore diesel dell'auto aziendale. Come primo passo verso un futuro più sostenibile, abbiamo implementato diverse iniziative per ottimizzare il nostro consumo energetico. Tra queste, l'adozione di luci LED che garantiscono un consumo significativamente inferiore rispetto a quelle tradizionali, e l'installazione di sistemi automatizzati per la gestione dell'illuminazione nell'ufficio.

Abbiamo, inoltre, promosso politiche di **remote working**, quest'ultimo nel corso dell'anno ha rappresentato il 27,12% del totale delle ore lavorative.

Infine, abbiamo utilizzato esclusivamente energia verde, proveniente al 100% da fonti rinnovabili e certificata tramite Garanzie di Origine (GO) di provenienza europea, grazie a contratti di fornitura con aziende specializzate.

Oltre all'energia elettrica, monitoriamo anche l'utilizzo di diesel per il nostro veicolo aziendale, che rappresenta il vettore energetico più rilevante. Consapevoli dell'impatto ambientale ad esso associato, abbiamo fissato come obiettivo a lungo termine la riduzione progressiva di questo consumo e la possibile transizione verso opzioni a minore impatto ambientale.



Categoria	Unità di misura	Energia consumata
Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili	GJ	23,87
Consumo di energia elettrica da fonti non rinnovabili	GJ	-
Diesel	GJ	20,11
Consumo totale di energia	GJ	43,98

Fattori di conversione: ghg-conersion-factors-2024 DEFRA- Energy (kWh-GJ)
ghg-conersion-factors-2024 DEFRA-Fuel properties (Diesel-kWh/litre)

Categoria	Unità di misura	Intensità energetica
Energia/fatturato	GJ/€	0,00001766
Energia/persona	GJ/persona	1,05

5.4 Emissioni

5.4.1 Misurazione dell'impronta di Carbonio

Con questo primo report ci impegniamo formalmente a misurare e monitorare la nostra impronta di carbonio, seguendo le linee guida del **GHG Protocol**, uno standard internazionale che distingue tra emissioni dirette (Scope 1), emissioni indirette da consumo energetico (Scope 2), e altre emissioni indirette (Scope 3) che coprono una vasta gamma di attività a monte e a valle dell'attività aziendale.

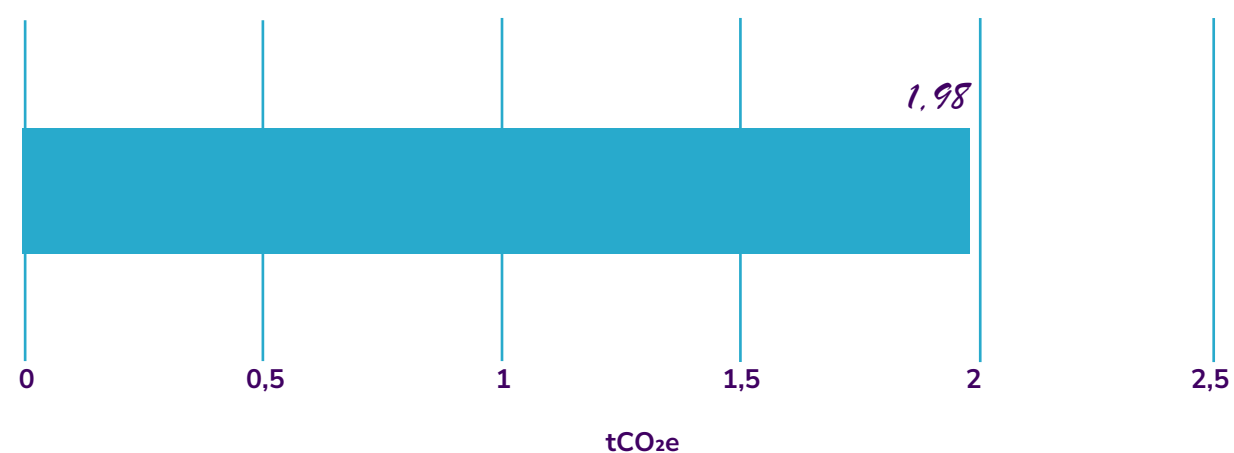
Forniamo una panoramica delle nostre emissioni in relazione allo Scope 1, Scope 2 e Scope 3, concentrandoci sulle categorie più rilevanti per il nostro settore. Siamo consapevoli che una misurazione precisa delle emissioni rappresenta il primo passo per sviluppare strategie di riduzione efficaci e tangibili.

5.4.2 Emissioni dirette - Scope 1

Le nostre emissioni dirette derivano principalmente dall'uso di diesel per il veicolo aziendale. Questo aspetto è monitorato con attenzione, in quanto intendiamo ridurre progressivamente il consumo di carburante, esplorando future opzioni di mobilità sostenibile.

Emissioni Scope 1

■ Veicolo aziendale

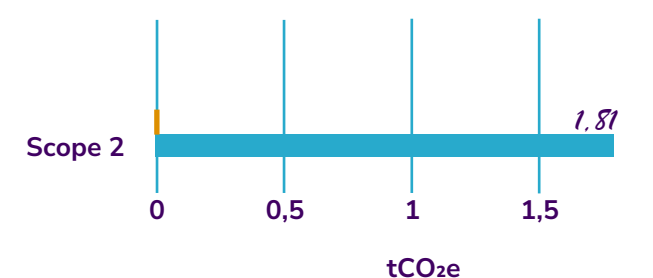


5.4.3 Emissioni indirette da consumo energetico - Scope 2

Le emissioni indirette derivano dal consumo di energia elettrica dell'azienda, che include anche il consumo associato allo scaldino elettrico utilizzato per la produzione di acqua calda, in quanto non utilizziamo gas naturale. Le emissioni Scope 2 sono state calcolate utilizzando sia il metodo location-based che il market-based, seguendo così le linee guida del GHG Protocol. Il metodo location based utilizza il fattore di emissione medio della rete elettrica nazionale ed è utile per avere una base comparativa generale, mentre il metodo market based tiene conto delle fonti specifiche di energia acquistata. Grazie al nostro contratto di fornitura di energia verde certificata da Garanzie di Origine, il consumo associato al metodo market-based risulta nullo. Questo dimostra che l'elettricità utilizzata nel nostro ufficio proviene al totalmente da fonti rinnovabili certificate, per cui il totale dello Scope 2 sarà determinato esclusivamente dal calcolo effettuato utilizzando il metodo location based.

Location-Based vs Market-Based

■ Location Based ■ Location Based

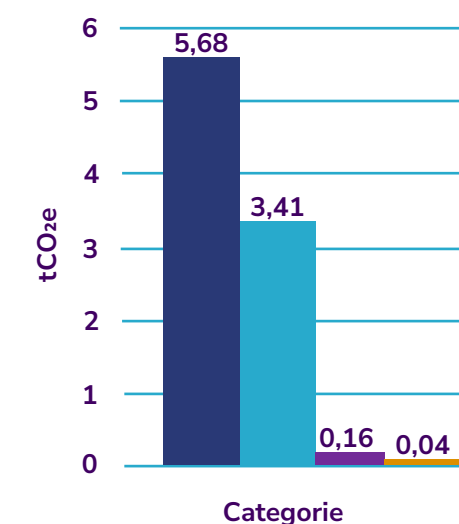


5.4.4 Emissioni indirette altre - Scope 3

Consapevoli che le emissioni relative allo Scope 3 rappresentano una componente essenziale dell'impatto ambientale generato da un'azienda, abbiamo deciso di rendicontare le categorie più rilevanti per il nostro settore e le nostre attività. Nello specifico, abbiamo calcolato le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, includendo il consumo legato al remote working domestico, le emissioni legate alle trasferte aziendali e infine quelle legate al consumo idrico. Questi ambiti sono strettamente monitorati e rappresentano per noi un'area di miglioramento: stiamo valutando strategie di mobilità e consumo più sostenibili, tra cui l'incentivazione dello smart working.

Emissioni Scope 3

■ Spostamenti casa-lavoro ■ Trasferte aziendali
■ Remote working domestico ■ Consumo idrico



5.4.5 Emissioni totali

Il totale delle emissioni² di Unitiva S.r.l. per l'anno 2024 è stato pari a **13,09 tCO₂ equivalente**.

Per contestualizzare nella nostra realtà aziendale i dati ricavati, abbiamo deciso di riportare le emissioni al numero del personale e al fatturato annuale. Questi indicatori ci permettono di analizzare più dettagliatamente l'impatto relativo delle nostre attività in relazione all'espansione dell'azienda.

Quasi la totalità delle emissioni sono derivanti dalla categoria Scope 3, principalmente associate al pendolarismo dei dipendenti. Il consumo di diesel associato all'auto aziendale (Scope 1) risulta di poco superiore rispetto all'intero consumo di energia elettrica acquistata relativo allo Scope 2.

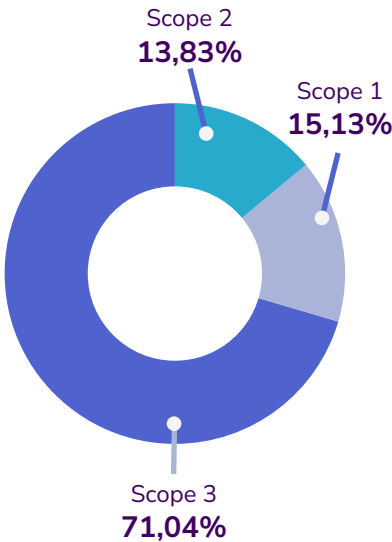
Categoria	Unità di misura	Intensità emissioni
Emissioni/fatturato	tCO ₂ e/€	0,000005236
Emissioni/persona	tCO ₂ e/persona	0,31

Note

2 Le emissioni di gas serra per lo scope 1 e lo scope 3 sono calcolate utilizzando i fattori di emissione forniti da DEFRA per il 2024, espressi in kgCO₂e. Questi includono il potenziale di riscaldamento globale (GWP) dei gas serra, espresso in kg di CO₂ equivalente. I valori di GWP si basano sull'IPCC AR5. Dove possibile sono stati utilizzati fattori di emissione specifici del paese per aumentare l'accuratezza dei calcoli, come nel caso delle emissioni di gas serra per lo Scope 2: difatti, queste sono state calcolate utilizzando il

fattore di emissione medio nazionale ISPRA 2022, espresso in kg di CO₂ equivalente. Il calcolo delle emissioni per questo report è stato realizzato internamente dal team di sostenibilità, senza l'ausilio di sistemi di calcolo avanzati. In futuro, ci impegniamo ad adottare strumenti specifici per migliorare l'accuratezza e la precisione dei nostri dati.

Emissioni di Unitiva S.r.l. nel 2024



Scope	Unità di misura ³	Emissioni
Scope 1	tCO ₂ e	1,98
Diesel ⁴	tCO ₂ e	1,98
Scope 2	tCO ₂ e	1,81
Location based ⁵	tCO ₂ e	1,81
Market based	tCO ₂ e	-
Scope 3	tCO ₂ e	9,30
Trasferte aziendali ⁶	tCO ₂ e	3,41
Spostamenti casa-lavoro ⁷	tCO ₂ e	5,68
Remote working domestico ⁸	tCO ₂ e	0,16
Consumo idrico ⁹	tCO ₂ e	0,04
Emissioni totali	tCO ₂ e	13,09

Note

3 Fattore di conversione: ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA Weight/mass (kg/ton).
4 Fattore di emissione: ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA Passenger vehicles (Cars by market segment -Dual purpose 4X4) kgCO₂e/km.
5 Fattore di emissione metodo location based: fattore medio nazionale ISPRA 2022.
6 Fattori di emissione: ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel-air (International) - kg CO₂e/passenger.km.

ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel land - National rail - kg CO₂e/passenger.km.
7 Fattori di emissione: ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel land - National rail - kg CO₂e/passenger.km. ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel land - Light rail and tram - kg CO₂e/passenger.km.
ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel land - Bus- kg CO₂e/passenger.km.
ghg-conversion-factors-2024 DE-

FRA - Business travel land - Motor-bike (by size))- kg CO₂e/km.
ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel land - Cars (by size)- kg CO₂e/km.
ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Business travel sea -Ferry (Foot passenger) - kg CO₂e/passenger.km.
8 Fattore di emissione metodo location based: fattore medio nazionale ISPRA 2022
9 ghg-conversion-factors-2024 DE-FRA - Water supply - kg CO₂e/m³

5.4.6 Impegno per la Decarbonizzazione: Kyklos Carbon

Dopo un'attenta analisi delle emissioni di Unitiva S.r.l., mostriamo il nostro impegno verso la decarbonizzazione attraverso il progetto Kyklos Carbon. Questa iniziativa innovativa e strategica, sostenuta per l'80% dal nostro CEO, rappresenta una tappa fondamentale nel nostro percorso di sostenibilità. Kyklos Carbon, attualmente in fase di sviluppo, punta a creare una soluzione integrata per la gestione di progetti di carbon offsetting e per incentivare le pratiche di carbon removal.

L'obiettivo principale di Kyklos Carbon è facilitare l'incontro tra la crescente domanda di **compensazione delle emissioni** di aziende, istituzioni e privati, e l'offerta di crediti di carbonio certificati generati da progetti sostenibili. La piattaforma offrirà una struttura completa che ottimizza ogni fase del processo, dalla gestione e certificazione dei crediti di carbonio fino al loro scambio, garantendo al contempo trasparenza e tracciabilità per tutte le persone coinvolte. Per allinearsi agli standard futuri, stiamo seguendo con attenzione la creazione del Carbon Removals Certification Framework: con l'obiettivo di permettere a Kyklos Carbon di rispondere alle normative europee in evoluzione, assicurando che ogni progetto di carbon removal sia conforme ai più ufficiali criteri di validazione e verifica.

Kyklos Carbon ambisce a diventare un supporto concreto per tutte le organizzazioni impegnate nella riduzione e rimozione delle emissioni, **contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di Net Zero** e promuovendo uno sviluppo sostenibile in linea con le direttive europee.

Quasi la totalità delle emissioni sono derivanti dalla categoria Scope 3, principalmente associate al pendolarismo dei dipendenti. Il consumo di diesel associato all'auto aziendale (Scope 1) risulta di poco superiore rispetto all'intero consumo di energia elettrica acquistata relativo allo Scope 2.



KYKLOS
carbon

5.5 Gestione delle risorse idriche

Nel 2024, abbiamo registrato un **consumo di acqua pari a 283,69 m³**, strettamente legato alle attività di ufficio e gestito attraverso un sistema di fornitura centralizzato, con misurazione e fatturazione incluse nelle bollette condominiali.

L'approvvigionamento idrico proviene esclusivamente dalla rete pubblica, garantendo l'accesso a una risorsa trattata e conforme agli standard di potabilità.

Per ottimizzare l'uso dell'acqua e ridurre gli sprechi, abbiamo adottato misure concrete come l'installazione di dispositivi a basso consumo nei bagni nonché l'adozione di un miscelatore per acqua potabile, che contribuisce non solo alla riduzione del consumo idrico, ma anche all'eliminazione dell'uso di bottiglie di plastica monouso.

Queste azioni sono in linea con la nostra strategia ambientale e rappresentano un passo importante verso la sostenibilità delle risorse idriche.

Sensibilizziamo i nostri dipendenti circa l'importanza di un consumo responsabile, attraverso campagne informative e iniziative che incoraggiano buone pratiche quotidiane. Il nostro obiettivo è migliorare continuamente l'efficienza idrica, monitorando costantemente i consumi e valutando future iniziative di riciclo e recupero dell'acqua, al fine di ridurre ulteriormente il nostro impatto ambientale.



5.6 Gestione dei rifiuti

Adottiamo pratiche di gestione dei rifiuti mirate a mitigare gli impatti ambientali, sebbene la nostra azienda generi quantità limitate di rifiuti, legati principalmente alle attività quotidiane di ufficio. La raccolta differenziata è implementata in tutti i nostri spazi, garantendo la corretta separazione e smaltimento dei materiali riciclabili e non.

Rispettiamo le normative **vigenti sullo smaltimento dei rifiuti elettronici (RAEE)**: ogni volta che un dispositivo elettronico raggiunge la fine del suo ciclo di vita, lo conferiamo presso punti di raccolta autorizzati per i rifiuti speciali o, nel caso di apparecchiature più ingombranti come stampanti e altri componenti, presso le isole ecologiche locali. Questo processo garantisce uno **smaltimento sicuro**, contribuendo concretamente alla riduzione del nostro impatto ambientale.

Con questo primo report di sostenibilità, rendiamo pubbliche le informazioni relative alla gestione dei nostri rifiuti e ci impegniamo, per il futuro, a fornire dati più dettagliati e quantitativi, inclusi i volumi totali di rifiuti prodotti annualmente e le azioni di riciclo e riutilizzo dei materiali elettronici.



5.7 Impegno futuro

Guardando al futuro, noi di Unitiva S.r.l. intendiamo intensificare il nostro impegno per una gestione ambientale sempre più responsabile. Tra le priorità, ci impegniamo a migliorare il monitoraggio delle emissioni di gas serra, estendendo l'analisi delle categorie Scope 3 per una rendicontazione ancora più completa e accurata. Riconosciamo che non abbiamo incluso le emissioni indirette legate al consumo digitale, come quelle associate ai data center utilizzati per i servizi cloud. Queste rappresentano una parte significativa dell'impatto ambientale per aziende del nostro settore e saranno oggetto di un approfondimento specifico in occasione della prossima rendicontazione.

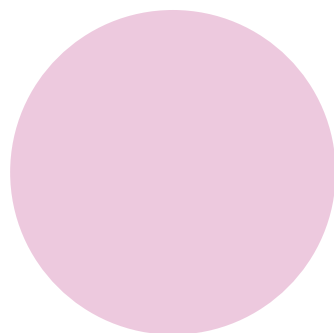
Questo impegno riflette la nostra volontà di migliorare progressivamente la completezza e l'accuratezza della nostra analisi delle emissioni indirette. Monitoreremo, inoltre, il consumo di risorse naturali, come acqua ed energia, e ci impegneremo nella rendicontazione delle quantità di rifiuti generati, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e adottare soluzioni sempre più efficienti. Investiremo in ulteriori progetti di digitalizzazione e innovazione tecnologica, come Kyklos Carbon, per contribuire concretamente alla transizione verso il Net Zero.

Pur non avendo incluso in questo report una rendicontazione dettagliata sulle pratiche di sostenibilità dei nostri fornitori, ci poniamo l'obiettivo futuro di integrare anche questo aspetto nelle nostre analisi. Procederemo con una valutazione sostenibile dei fornitori, al fine di orientare le nostre scelte verso partner che condividano i nostri valori e il nostro impegno per la sostenibilità.

Continueremo inoltre a sensibilizzare le nostre persone, **promuovendo una cultura aziendale che valorizzi la sostenibilità in ogni processo.**

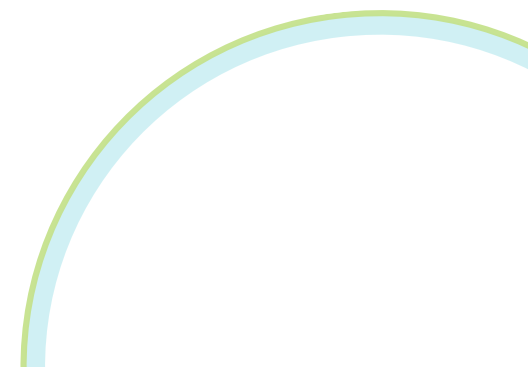
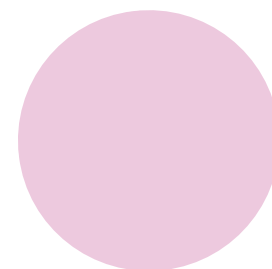
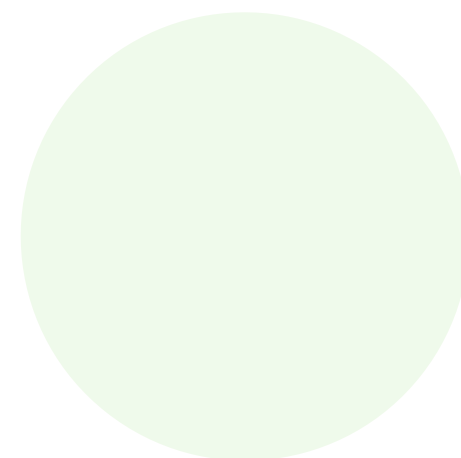
Crediamo fermamente che il nostro impegno odierno getti le basi per un domani più sostenibile, non solo per la nostra azienda, ma per l'intera comunità.





6

Catena di fornitura



Catena di fornitura

In Unitiva S.r.l. siamo consapevoli che una **gestione responsabile** della nostra **catena di fornitura** è fondamentale per il nostro impegno verso la sostenibilità. Riconosciamo che l'adozione di pratiche sostenibili non riguarda solo le nostre operazioni interne, ma si estende anche ai **fornitori** con cui collaboriamo.

Pur non avendo ancora ottenuto risultati concreti in questo ambito, siamo determinati a sviluppare una filiera più responsabile, allineata con i nostri valori di sostenibilità.

Le principali aree di fornitura

La nostra catena di fornitura include principalmente:

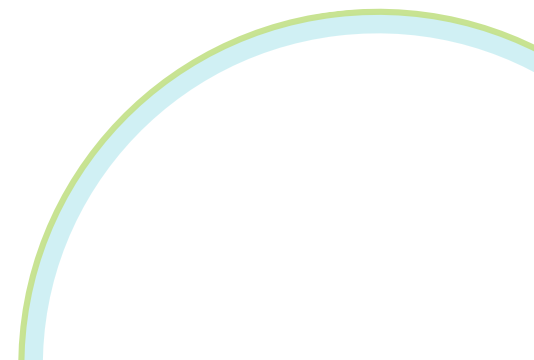
- **Tecnologie hardware, software e servizi digitali;**
- **Servizi esternalizzati**, come la manutenzione IT, la logistica e la pulizia;
- **Materiali di consumo**, dall'arredo ufficio alla cancelleria.



Azioni previste

Sappiamo di poter crescere nella gestione di una catena di fornitura il più sostenibile possibile e per guidare questo nostro percorso abbiamo definito obiettivi chiari per il futuro:

- **Ridurre l'impatto ambientale:** collaboreremo con i nostri fornitori per identificare e adottare soluzioni tecnologiche a basso impatto, come l'integrazione di piattaforme cloud più sostenibili e altre tecnologie verdi;
- **Formare i nostri fornitori:** intendiamo avviare attività formative per sensibilizzare i nostri fornitori sui temi della sostenibilità, incoraggiandoli ad adottare pratiche più responsabili;
- **Monitoraggio continuo:** implementeremo un sistema di monitoraggio delle performance ESG dei nostri fornitori, per valutare regolarmente i loro progressi e supportarli nel miglioramento delle loro pratiche ambientali e sociali.



Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo report di sostenibilità di Unitiva S.r.l., che da sempre ha orientato la propria attività verso la trasparenza e il miglioramento continuo in ambito ambientale, sociale ed economico.

La rendicontazione si riferisce all'esercizio 2024, che copre il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre. Per assicurare la comparabilità dei dati nel tempo, sarà incluso anche un confronto con i dati dell'anno 2023, riferito esclusivamente al turnover dei dipendenti, argomento trattato nell'ambito della responsabilità sociale. A partire da quest'anno, il report di sostenibilità verrà pubblicato con frequenza annuale.

Il report riguarda esclusivamente le attività di Unitiva S.r.l., che non possiede entità controllate o affiliate. Il perimetro di rendicontazione include l'intera struttura operativa e organizzativa di Unitiva S.r.l., con particolare attenzione ai processi produttivi e alle attività di ufficio.

Il documento è stato redatto con riferimento agli Standard **GRI Sustainability Reporting Standards**, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), integrando i principi contenuti nei **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs) e nei **SASB** (Sustainability Accounting Standards Board). Questa combinazione garantisce un approccio proporzionato e focalizzato sulle esigenze di una PMI come Unitiva S.r.l., in linea con i requisiti di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale ed europeo.

Difatti, non ci siamo limitati a seguire un solo standard, ma abbiamo scelto di integrare più riferimenti per ottenere una visione più completa e ricca di dati, così da identificare una gamma più ampia di ambiti di miglioramento da includere nella nostra strategia futura.



La tabella "**Content Index**", presente nel documento, fornisce una mappatura dettagliata degli indicatori rendicontati.

I dati riportati sono stati raccolti attraverso **sistemi gestionali interni**, utilizzati per monitorare le performance economiche, sociali e ambientali dell'azienda, questionari interni ed esterni, condotti presso i vari portatori di interesse per raccogliere informazioni qualitative e quantitative, **fonti esterne**, ove necessario, per approfondire l'analisi di tematiche specifiche e stime, in caso di dati non direttamente disponibili.

Qualora il dato riportato sia stato generato attraverso delle **stime**, è chiaramente indicato nel testo.

Il documento è stato elaborato dal team sostenibilità interno, che ha condotto le attività di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, ed è stato approvato dall'amministratore unico. Per garantire affidabilità e trasparenza, il report è stato sottoposto a assurance da parte di un istituto di certificazione della qualità.

Periodo di rendicontazione
report di sostenibilità

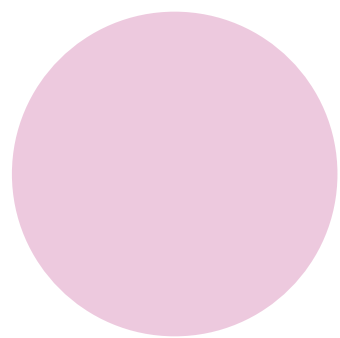
Frequenza

Punto di contatto

Esercizio dal 1° gennaio 2024
al 31 dicembre 2024

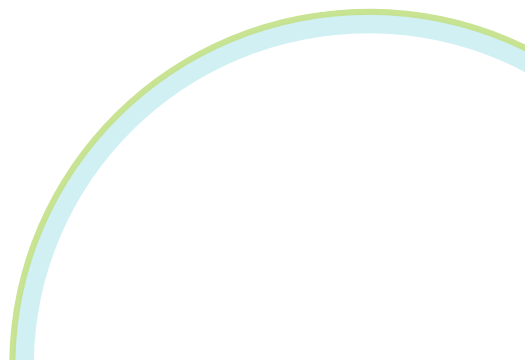
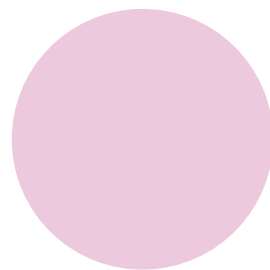
Annuale

info@unitiva.it



8

Content index



Content index

Dichiarazione d'uso

Unitiva S.r.l. ha rendicontato le informazioni citate in questo content index per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024 facendo riferimento agli Standard GRI, VSME e SASB

GRI utilizzato

GRI 1 - Principi fondamentali - versione 2021

GRI 2: Informativa generale 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-1 Dettagli sull'organizzazione	3.1.1 Sedi 3.1.2 Governance		C1 – Strategia: Modello di Business e Sostenibilità – Iniziative correlate	
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica		B1 - Base per la preparazione	
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	Annuale	B1 - Base per la preparazione	
2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica	Essendo il primo report di sostenibilità, non sono presenti revisioni di informazioni relative ai periodi precedenti		

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica		B1 - Base per la preparazione	

Attività e lavoratori

GRI 2: Informativa generale 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1.1 Divisioni e mercati 6. Catena di fornitura		C1 – Strategia: Modello di Business e Sostenibilità – Iniziative correlate	
2-7 Dipendenti	4.1.1 Dipendenti		B8 - Forza Lavoro caratteristiche generali B10 - Forza lavoro, Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled, Workforce TC-SI-330a.3
2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1.2 Lavoratori non dipendenti		B8 - Forza Lavoro caratteristiche generali C5 – Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro B10 - Forza lavoro, Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled, Workforce TC-SI-330a.3



Governance

GRI 2: Informativa generale 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-9 Struttura e composizione della governance	3.1.2 Governance		C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance	
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1.2 Governance			
2-11 Presidente del massimo organo di governo	3.1.2 Governance			
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	3.1.2 Governance		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	
2-16 Comunicazione delle criticità	3.1.2 Governance			
2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	3.1.2 Governance			

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-19 Politiche retributive	3.2.1 Norme riguardanti le remunerazioni		C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance	
2-20 Processo di determinazione della retribuzione	3.2.2 Procedura di determinazione della retribuzione			
2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	3.2.3 Rapporto di retribuzione totale annuale			

Strategia, politiche e prassi

GRI 2: Informativa generale 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	



Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-23 Impegni assunti tramite policy	3.3.1 Impegni in termini di policy		C6 – Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani C8 – Entrate di alcuni settori ed esclusione dai benchmark di riferimento dell'UE	
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	3.3.1 Impegni in termini di policy			
2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	3.3.6 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni			
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	3.3.6 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Nel corso del 2024, Unitiva S.r.l. non ha posto in essere attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi		
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2024, Unitiva S.r.l. non ha rilevato alcuna non conformità alle leggi e/o alle normative in materia economica, sociale e ambientale		
2-28 Adesione ad associazioni	3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	Non è membro di alcuna associazione di categoria o di settore		

Coinvolgimento degli Stakeholder

GRI 2: Informativa generale 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1.1 I nostri stakeholder 4.7.1 I nostri canali e i risultati raggiunti			
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	4.1.1 Dipendenti	Unitiva S.r.l. opera nel territorio italiano e applica a tutti i dipendenti contratti collettivi nazionali	B 10 – Forza lavoro, Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	

Temi Materiali

GRI 3:Temi materiali 2021

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
3-1 Processo per determinare i temi materiali	2.1.2 Analisi di materialità		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	
3-2 Elenco dei temi materiali	2.1.2 Analisi di materialità		C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	

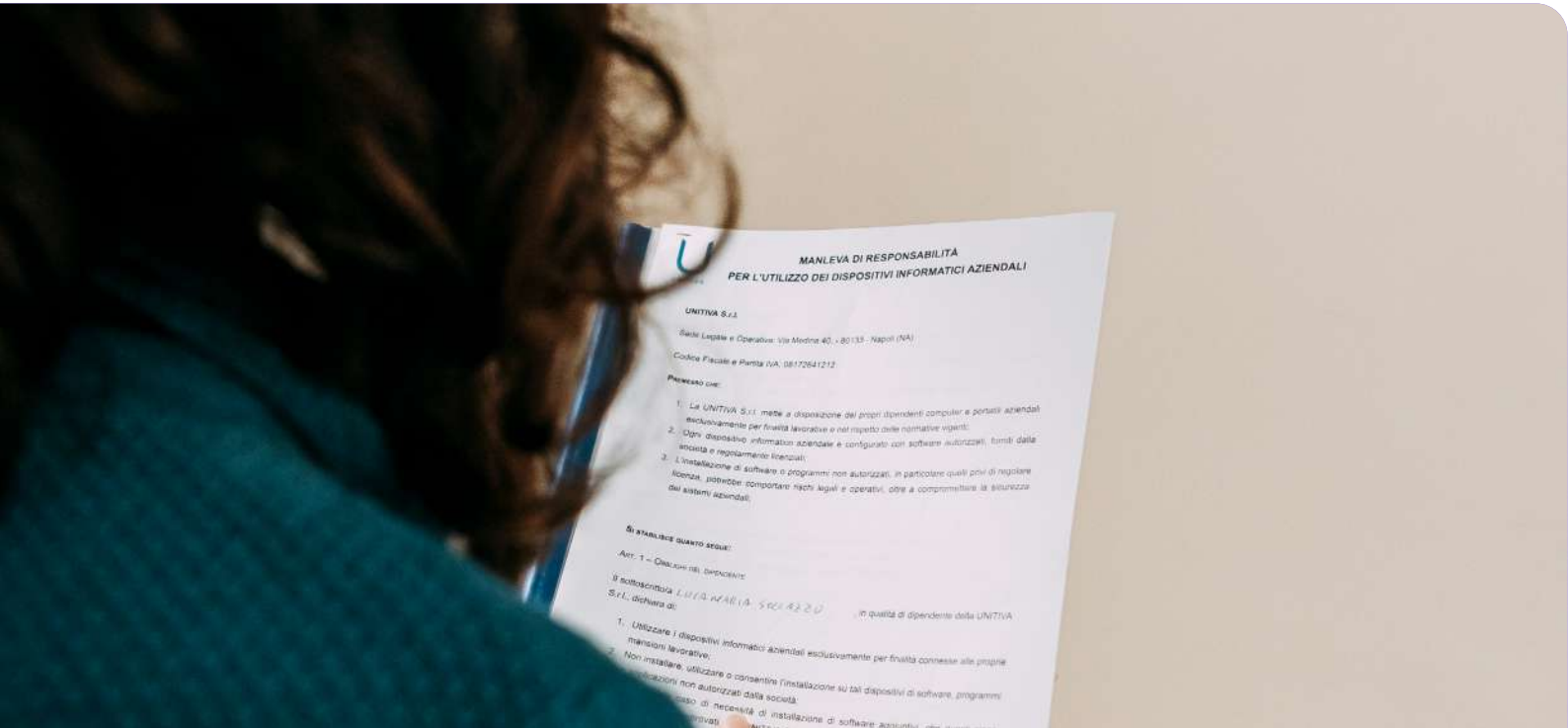


Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
3-3 Gestione dei temi materiali	2.1.2 Analisi di materialità		B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra (GHG) e transizione climatica	

Anticorruzione

GRI 205: Anticorruzione 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2024 non si sono registrati episodi di corruzione	B11 - Condanne e sanzioni per corruzione e concussione	



Comportamento anticompetitivo

GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
206-1 Azioni legali per comportamento anti-concorrenziale, anti-trust e pratiche monopolistiche	3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2024 non si sono registrati episodi di comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		Intellectual Property Protection & Competitive Behaviour - TC-SI-520a.1 - Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with anti-competitive behaviour regulations

Consumo energetico

GRI 302: Energia 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.3 Consumo energetico		B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra	Environmental Footprint of Hardware Infrastructure - TC-SI-130a.1 - (1) Total energy consumed Environmental Footprint of Hardware Infrastructure - TC-SI-130a.1 - (2) percentage grid electricity Environmental Footprint of Hardware Infrastructure - TC-SI-130a.1 - (3) percentage renewable
302-3 Intensità energetica	5.3 Consumo energetico			

Acqua

GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	5.5 Gestione delle risorse idriche			
303-5 Consumo di acqua	5.5 Gestione delle risorse idriche		B6 - Acqua	Environmental Footprint of Hardware Infrastructure - TC-SI-130a.2 - (2) total water consumed; percentage of each in regions with High or Extremely High Baseline Water Stress

Emissioni

GRI 305: Emissioni 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.4.2 Emissioni: emissioni dirette (scope 1)		B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra (GHG) e transizione climatica	





Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.4.3 Emissioni: emissioni indirette da consumo energetico (scope 2)		B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra (GHG) e transizione climatica	
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.4.4 Emissioni: emissioni indirette altre (scope 3)		B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra (GHG) e transizione climatica	
305-4 Intensità delle emissioni di GHG	5.4.5 Emissioni totali			

Rifiuti

GRI 306: Rifiuti 2020

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.6 Gestione dei rifiuti		B7 - Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	
306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.6 Gestione dei rifiuti		B7 - Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	

Valutazione ambientale del fornitore

GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	6. Catena di fornitura	Le informazioni relative alla valutazione dei nuovi fornitori secondo criteri ambientali non sono al momento disponibili. Unitiva S.r.l. si impegna a rendicontare tali informazioni nel prossimo report di sostenibilità		

Occupazione

GRI 401: Occupazione 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.2.1 Assunzioni e cessazioni 4.2.2 Turnover			
401-3 Congedo parentale	4.5.2 Congedi parentali			



Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.6.1 Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		B9 - Forza lavoro - Salute e sicurezza C6 – Ulteriori informazioni sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani	
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.6.2 Identificazione e valutazione dei rischi		B9 - Forza lavoro - Salute e sicurezza C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	
403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.6.3 Sorveglianza sanitaria e medicina del lavoro			
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.6.4 Partecipazione attiva dei lavoratori			
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.6.5 Formazione			

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.6.1 Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			
403-9 Infortuni sul lavoro	4.6.6 Infortuni e malattie professionali		B9 - Forza lavoro - Salute e sicurezza C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	
403-10 Malattie professionali	4.6.6 Infortuni e malattie professionali		B9 Forza lavoro - Salute e sicurezza	

Formazione e istruzione

GRI 404: Formazione e istruzione 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.4.1 La formazione come priorità strategica		B10 - Forza lavoro, Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.4.2 Aree tematiche dei programmi di formazione		B10 - Forza lavoro, Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	

Diversità e pari opportunità

GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.1.1 Dipendenti 4.3.1 Dipendenti per categoria professionale e per genere 4.3.2 Dipendenti per età e per categoria professionale		B8 - Forza lavoro - Caratteristiche generali C5 – Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governance	Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled, Workforce TC-SI-330a.3

Non discriminazione

GRI 406: Non discriminazione 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.6.1 Il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Nel 2024 non si sono verificati casi di discriminazione		Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled, Workforce TC-SI-330a.3

Comunità locali

GRI 413: Comunità locali 2016

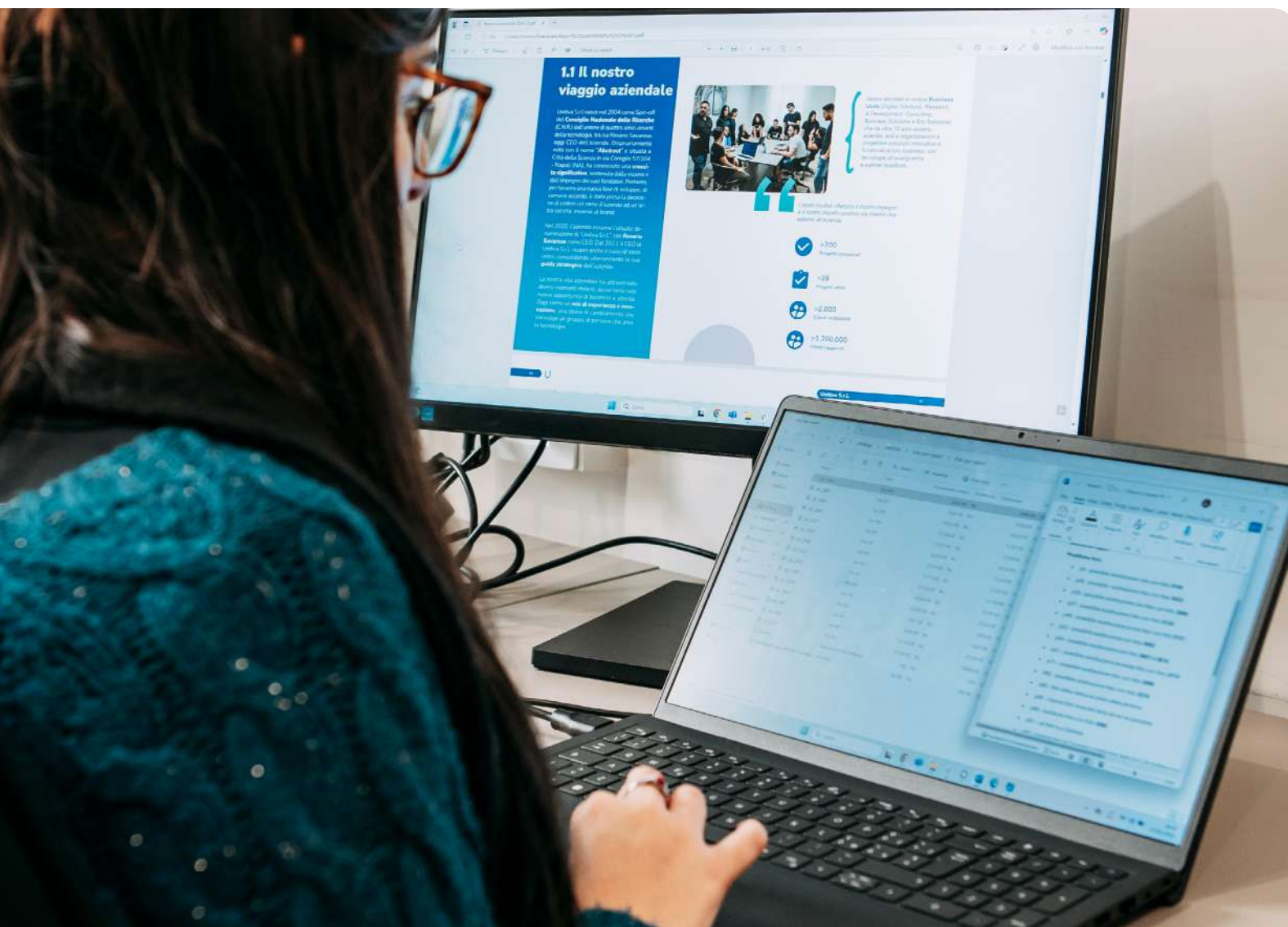
Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	4.8.1 DIGITA Academy 4.8.2 Supporto alle challenge universitarie 4.8.3 Supporto tesi universitarie 4.8.4 Partecipazione ad eventi			
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	4.8.1 DIGITA Academy 4.8.2 Supporto alle challenge universitarie 4.8.3 Supporto tesi universitarie 4.8.4 Partecipazione ad eventi	Nel corso del 2024, Unitiva S.r.l. non ha posto in essere attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali		



Valutazione sociale del fornitore

GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	6. Catena di fornitura	Le informazioni relative alla valutazione dei nuovi fornitori secondo criteri sociali non sono al momento disponibili. Unitiva S.r.l. si impegna a rendicontare tali informazioni nel prossimo report di sostenibilità		



Uso responsabile delle tecnologie

GRI 418: Privacy dei clienti 2016

Informativa	Riferimenti	Note	VSME [Modulo: Basic & Comprehensive]	SASB [Settore: Software & IT Services]
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	3.3.7 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2024 non è stata registrata alcuna denuncia comprovata riguardante violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		Data Privacy & Freedom of Expression - TC-SI-220a.1 - Description of policies and practices relating to targeted advertising and user privacy Data security - TC-SI-230a.1 - (1) Number of data breaches Data security - TC-SI-230a.1 - (2) percentage that are personal data breaches Data security - TC-SI-230a.1 - (3) number of users affected Data security - TC-SI-230a.2 - Description of approach to identifying and addressing data security risks, including use of third-party cybersecurity standards Managing Systemic Risks from Technology Disruptions - TC-SI-550a.1 - (1) Number of performance issues Managing Systemic Risks from Technology Disruptions - TC-SI-550a.1 - (2) Number of service disruptions Managing Systemic Risks from Technology Disruptions - TC-SI-550a.1 - (3) total customer downtime Managing Systemic Risks from Technology Disruptions - TC-SI-550a.2 - Description of business continuity risks related to disruptions of operations

A photograph of a man with a beard and glasses, smiling and giving a thumbs up. He is wearing a dark jacket over a grey shirt. The background is blurred, showing other people and green vertical elements.

"Guardiamo al futuro con la consapevolezza che ogni sfida rappresenta un'opportunità. Vogliamo trasformare le nostre azioni in risultati concreti per il benessere collettivo e la tutela dell'ambiente, verso un domani più equo e sostenibile."

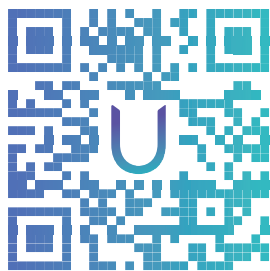
Credits

Testi: Maura Cimmino, Laetitia Dayras, Daniela Izzo e Assunta Maria Panza.

Grafica: Lara Viviana Di Mare

Foto: Antonio Corbi

Stampato a gennaio 2025



UNITIVA S.R.L.

info@unitiva.it

tel. +39 081 65 81 180

P.IVA: 08172641212

Via Medina n°40, cap 80133 Napoli