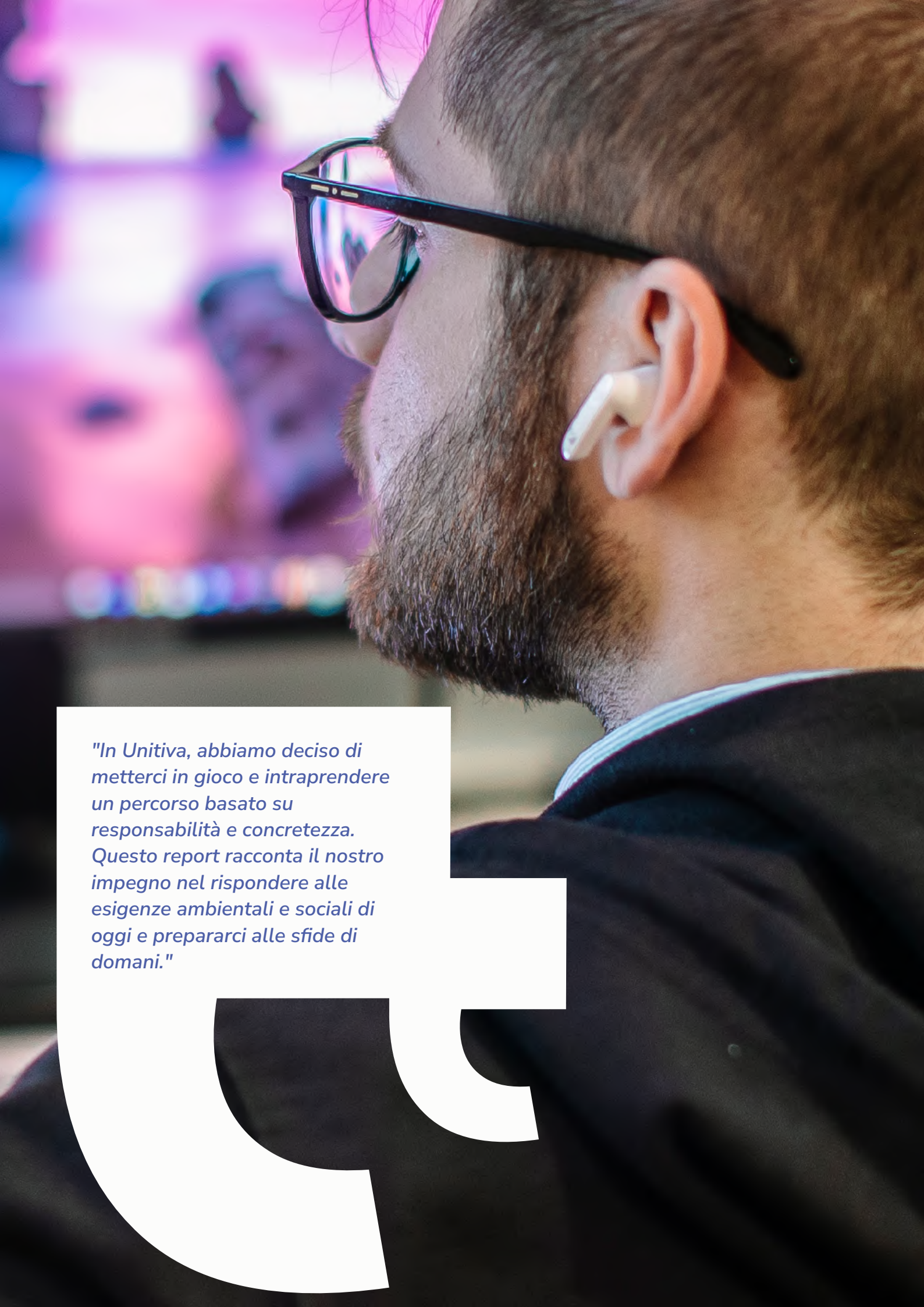


UNITIVA

REPORT
DI SOSTENIBILITÀ

2025





"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."

Introduzione	8
Lettera del CEO	8
Chi eravamo	10
Chi siamo oggi	11
Il nostro modello di business, in chiave sostenibile	13
La narrazione attraverso esempi	11
I nostri stakeholder	14
Dialogo continuo con i nostri stakeholder	15
Ascolto strutturato: il questionario 2025	15
Matrice di materialità	16
Doppia materialità	18
La doppia prospettiva	19
Identificazione dei temi	19
Valutazione e posizionamento nella matrice	20
Collegamento agli IRO e agli SDG	20
I nostri impegni - in sintesi	20

1	Governance & Integrità	24
	1.1 Struttura di governance	24
	1.2 Valori, politiche e certificazioni	26
	Certificazioni	27
	1.3 Performance economica e crescita responsabile	28
	1.4 Retribuzioni ed equità	29
	1.5 Integrità, whistleblowing e conformità normativa	32
	Conformità normativa 2025 - Nessuna violazione	33

2	Persone & Società	36
	2.1 Il nostro team	36
	2.2 Contratti e stabilità occupazionale	37
	2.3 Diversità, inclusione e parità di genere	37
	Composizione di genere	38
	Composizione del team	38
	Il Sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022)	38
	2.4 Attrarre, trattenere e far crescere le persone	40
	Recruiting equo e accessibile	40
	Assunzioni e cessazioni nel 2025	40
	Formazione e sviluppo professionale	41
	Valutazione, feedback e gestione della carriera	41
	2.5 Benessere e qualità del lavoro	42
	Flessibilità - Come lavoriamo nel 2025	42
	Congedi parentali e supporto alla genitorialità	42
	Team building e cultura aziendale	42
	2.6 Salute e sicurezza sul lavoro	43
	2.7 Comunità, territorio e impegno solidale	43
	Digita Academy - Partner Platinum dal 2023	43
	Challenge universitarie e presenza agli eventi	43
	Impegno solidale	44
	Il nostro impegno per l'inclusione nei nostri progetti	45
	Impegno nelle comunità	46



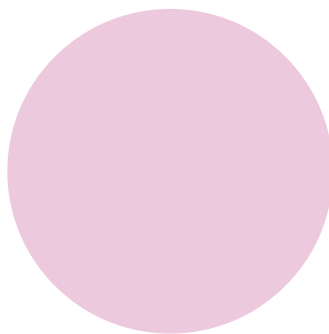
Ambiente

50

La nostra impronta ambientale	50
3.1 Scope 1 - Emissioni dirette	51
3.2 Scope 2 - Emissioni indirette da energia	52
3.3 Scope 3 - Emissioni della catena di valore	54
Emissione della catena del valore	54
Nota metodologica: emissioni ed emissioni evitate dai rifiuti	55
Rifiuti ed economia circolare	56
Impatto digitale e del cloud	57
3.4 Risorse idriche	57
3.5 Innovazione per il clima	58
3.6 Diffondere la cultura della sostenibilità	58
Diffondere la sostenibilità grazie ai nostri progetti	59

Allegati



62





Introduzione

Lettera del CEO	9
Chi eravamo	10
Chi siamo oggi	11
Il nostro modello di business, in chiave sostenibile	12
La narrazione attraverso esempi	11
I nostri stakeholder	14
Dialogo continuo con i nostri stakeholder	15
Ascolto strutturato: il questionario 2025	15
Matrice di materialità	17
Doppia materialità	18
La doppia prospettiva	19
Identificazione dei temi	19
Valutazione e posizionamento nella matrice	20
Collegamento agli IRO e agli SDG	20
I nostri impegni - in sintesi	20



Lettera del CEO

Vent'anni fa abbiamo fondato questa azienda con un'idea semplice: la tecnologia dovrebbe risolvere problemi reali per le persone reali. Oggi, quella stessa idea si è allargata. Non basta più creare soluzioni efficienti — dobbiamo crearle in modo responsabile, misurare il loro impatto e renderne conto a chi ci circonda.

*Rosario Savarese
CEO di Unitiva S.r.l.*



Vent'anni fa Unitiva nasceva come spin-off del CNR con un obiettivo preciso: trasformare la ricerca in soluzioni utili per le imprese. Quell'impostazione - partire dai problemi reali e lavorare con chi li vive ogni giorno - non è cambiata. Si è allargata. Oggi include anche la domanda su come lo facciamo: con quale impatto sulle persone, sull'ambiente, sul contesto in cui operiamo.

L'ecosistema in cui operiamo - locale e nazionale - è una delle risorse più concrete che abbiamo. Collaboriamo stabilmente con l'Università Federico II e con l'Università Parthenope su progetti di ricerca applicata. Partecipiamo a iniziative di open innovation con startup e partner privati. Nel 2025 siamo stati selezionati nella call "Infiniti Mondi - Napoli Innovation City" con una challenge sulla misurazione automatizzata della carbon footprint. Questi rapporti non sono accessori: alimentano le competenze del team, accelerano lo sviluppo di soluzioni e - cosa che mi anima particolarmente - costruiscono relazioni umane solide. Sono convinto che le partnership più durature nascano sempre prima come connessioni tra persone.

Sul piano interno, il 2025 ha portato alcune prime volte rilevanti. Abbiamo ottenuto la certificazione sulla parità di genere e ampliato il sistema di whistleblowing. Abbiamo misurato per la prima volta le emissioni legate all'infrastruttura cloud, estendendo il perimetro del nostro calcolo GHG. E abbiamo avviato lo sviluppo di Kyklos Carbon, una piattaforma per la gestione integrata della carbon footprint destinata ad aziende che, come noi, stanno cercando strumenti affidabili per questo percorso. Perché siamo fortemente convinti che crescita economica e consapevolezza ambientale non siano in contraddizione ma due facce della stessa maturità.

Questo rapporto registra i progressi, ma anche ciò che non abbiamo ancora completato. Abbiamo scelto di rendicontare con questa trasparenza perché riteniamo che sia l'unico modo per rendere il documento utile - a noi prima ancora che a chi legge. Gli SDG che guidano il nostro impegno - e che sono il filo conduttore di questo report - non sono un'etichetta: sono la struttura con cui leggiamo le nostre scelte e misuriamo la direzione.

Chi eravamo

Tutto comincia nel 2004 a Città della Scienza, Napoli. Quattro amici appassionati di tecnologia fondano **Abstract** come spin-off del CNR: non un'impresa costruita su capitali, ma su un'idea — che la ricerca possa generare valore reale per le imprese e le persone.

2004

Nasce Abstract — spin-off del CNR

Fondazione a Città della Scienza. Quattro fondatori, una missione: portare la ricerca dentro le imprese del territorio.

2012

Primo cambio di passo

Cessione di un ramo d'azienda per ripartire con visione più focalizzata. La capacità di rinnovarsi diventa tratto distintivo.

2020

Nasce Unitiva

Nuovo nome, nuova identità. Rosario Savarese assume la guida come CEO e diventa socio unico nel 2023.

2024

La sostenibilità entra nella strategia

Primo Report di Sostenibilità e inizio del percorso verso la certificazione UNI/PdR 125:2022. I principi ESG diventano parte formale del modello di business.





Chi siamo oggi

Siamo una società di **consulenza in tecnologie informatiche** con sede al secondo piano di Palazzo INA in via Medina 40, Napoli — edificio storico del 1947 che condividiamo con la Facoltà di Economia dell'Università Parthenope.

In vent'anni abbiamo costruito un track record solido. I numeri raccontano non solo la crescita commerciale, ma la **scala del valore che generiamo** per chi usa le soluzioni che costruiamo.



350+

Progetti completati
In vent'anni di attività



2.000+

Clienti
Relazioni continuative



71

Progetti attivi
Al 31.12.2025



1.5M+

Utenti finali raggiunti
Impatto diretto delle soluzioni

Il nostro modello di business, in chiave sostenibile

Siamo una società di servizi digitali: non produciamo beni fisici, non abbiamo stabilimenti. Ma questo non ci rende neutrali rispetto alla sostenibilità - anzi. La nostra responsabilità si concentra nelle persone che lavorano con noi, nelle infrastrutture digitali che utilizziamo e nell'impatto che le nostre soluzioni generano per chi le usa.

Ottimizzare i processi di un'azienda cliente con un ERP non è solo efficienza - è meno carta, meno spostamenti, meno sprechi. Digitalizzare un workflow non è solo modernizzare - è liberare persone da lavoro ripetitivo.



L'impatto di Unitiva non si ferma alle mura dell'ufficio.



Digital Solutions

Portali, app, sistemi GIS. L'esperienza utente come criterio guida.



Consulting

Digital transformation e sostenibilità. 15+ anni di esperienza.



ERP Solutions

Sistemi integrati: CRM, contabilità, HR e tanto altro. Meno sprechi, più efficienza.



Research & Development

AI, ML, IoT, blockchain. In collaborazione con università e centri di ricerca.



Business Solutions

Dall'analisi delle criticità alla prototipazione di soluzioni concrete.



Gold Partner Odoo

un traguardo che certifica la nostra capacità di guidare le imprese verso una digitalizzazione snella, integrata e sostenibile in un ecosistema globale da 12 milioni di utenti.

La narrazione attraverso esempi

La sostenibilità non è solo numeri e certificazioni: è anche la scelta dei progetti su cui investire le proprie competenze. In tutto il report troverete esempi concreti di lavori realizzati da Unitiva che raccontano come la tecnologia possa rispondere a bisogni sociali reali - dall'accessibilità per le persone con fragilità, allo sviluppo di ecosistemi digitali per le comunità locali, alla digitalizzazione dei servizi sanitari. Questi esempi non sono solo la dimostrazione di ciò che sappiamo fare: sono il modo in cui vogliamo farlo.



I nostri stakeholder

Le nostre decisioni producono effetti su un cerchio più ampio di quello che vediamo ogni giorno in ufficio. Per tali ragioni procediamo periodicamente a un'analisi delle nostre parti interessate al fine di procedere puntualmente a un dialogo aperto che ci permetta di crescere reciprocamente.

Di seguito abbiamo illustrato l'ecosistema con il quale ci relazioniamo e in che maniera lo facciamo.

Stakeholder	Tipo	Come ascoltiamo	Frequenza
Dipendenti e collaboratori	Interno	Incontri di team, feedback diretto, sistema whistleblowing, newsletter interna	Continua
Clienti	Esterno	Feedback di progetto, riunioni periodiche, supporto dedicato	Per progetto
Fornitori e partner	Esterno	Selezione su criteri etici, relazioni continuative	Periodica
Università e ricerca	Accademico	Progetti, Academy, challenge.	Per progetto
Comunità locale	Territorio	Partecipazione eventi, Open Innovation, iniziative locali	Periodica
Istituzioni e PA	Istituzionale	Conformità normativa e bandi pubblici	Continua

Dialogo continuo con i nostri stakeholder

Tra gli strumenti di comunicazione continuativa, ogni due settimane inviamo una newsletter con aggiornamenti sulle attività, inviti a eventi e contenuti dal nostro magazine. Non si tratta di comunicazione unidirezionale: è un modo per mantenere un dialogo aperto, alimentare conversazioni su temi e bisogni condivisi, costruire nel tempo un capitale relazionale fondato sulla fiducia. Per Unitiva, le relazioni non sono un sottoprodotto del business - sono parte integrante del modo in cui lavoriamo.

Accanto a questi canali più istituzionali, i Project Manager mantengono contatti diretti e continuativi con i clienti. L'obiettivo non è solo monitorare l'andamento dei progetti, ma coltivare un rapporto autenticamente umano: interessarsi alle persone, non solo alle milestone. È un approccio che richiede tempo, ma che restituisce collaborazioni più solide, costruttive e durature.

Ascolto strutturato: il questionario 2025

Nel 2025 abbiamo introdotto per la prima volta uno strumento di ascolto strutturato rivolto all'intero ecosistema di Unitiva. Abbiamo inviato un questionario anonimo - sia ai collaboratori interni sia a stakeholder esterni (clienti, istituzioni, partner) - per raccogliere un riscontro concreto sugli impegni e le azioni migliorative emerse dalla nostra analisi di materialità.

L'obiettivo era duplice: verificare se la direzione intrapresa fosse percepita come rilevante e raccogliere suggerimenti per affinare le priorità. Il questionario comprendeva una domanda quantitativa - una scala di gradimento sulle azioni intraprese - e una

domanda aperta, che lasciava spazio a considerazioni, aspetti da migliorare e proposte.

Dai feedback raccolti emerge una valutazione complessivamente positiva del percorso intrapreso, accompagnata da indicazioni utili per orientare le future azioni di miglioramento. In particolare, è stata riconosciuta l'importanza di presidiare in modo sempre più strutturato ambiti quali la protezione dei dati, la valorizzazione e la crescita delle persone, la gestione delle emissioni e il rapporto con il territorio. I contributi qualitativi hanno, inoltre, evidenziato la volontà di rafforzare ulteriormente alcuni aspetti, tra cui la formazione interna, la chiarezza dei ruoli e dei percorsi di sviluppo professionale, l'adozione di approcci più sistematici nella misurazione degli impatti ambientali e il consolidamento delle iniziative di dialogo e collaborazione con il contesto locale. Nel complesso, il confronto con gli stakeholder conferma la rilevanza dei temi già presidiati dall'azienda e fornisce indicazioni preziose per consolidare un percorso di sostenibilità sempre più coerente, partecipato e orientato al miglioramento continuo.



Matrice di materialità

Ogni organizzazione che vuole rendicontare la propria sostenibilità in modo credibile deve prima rispondere a una domanda fondamentale: quali temi prioritizzare? Non tutti gli impatti sono ugualmente rilevanti e non tutte le aspettative degli stakeholder hanno lo stesso peso. La matrice di materialità è lo strumento metodologico che ci aiuta a rispondere a questa domanda in modo strutturato e trasparente.

In concreto, si tratta di una mappa che incrocia due dimensioni: quanto un tema è rilevante per i nostri stakeholder (dipendenti, clienti, partner, territorio) e quanto incide sulle nostre attività e sui nostri impatti. I temi che risultano significativi su entrambi gli assi diventano i “temi materiali” - quelli su cui questo report si concentra e su cui ci impegniamo a misurare i progressi nel tempo.

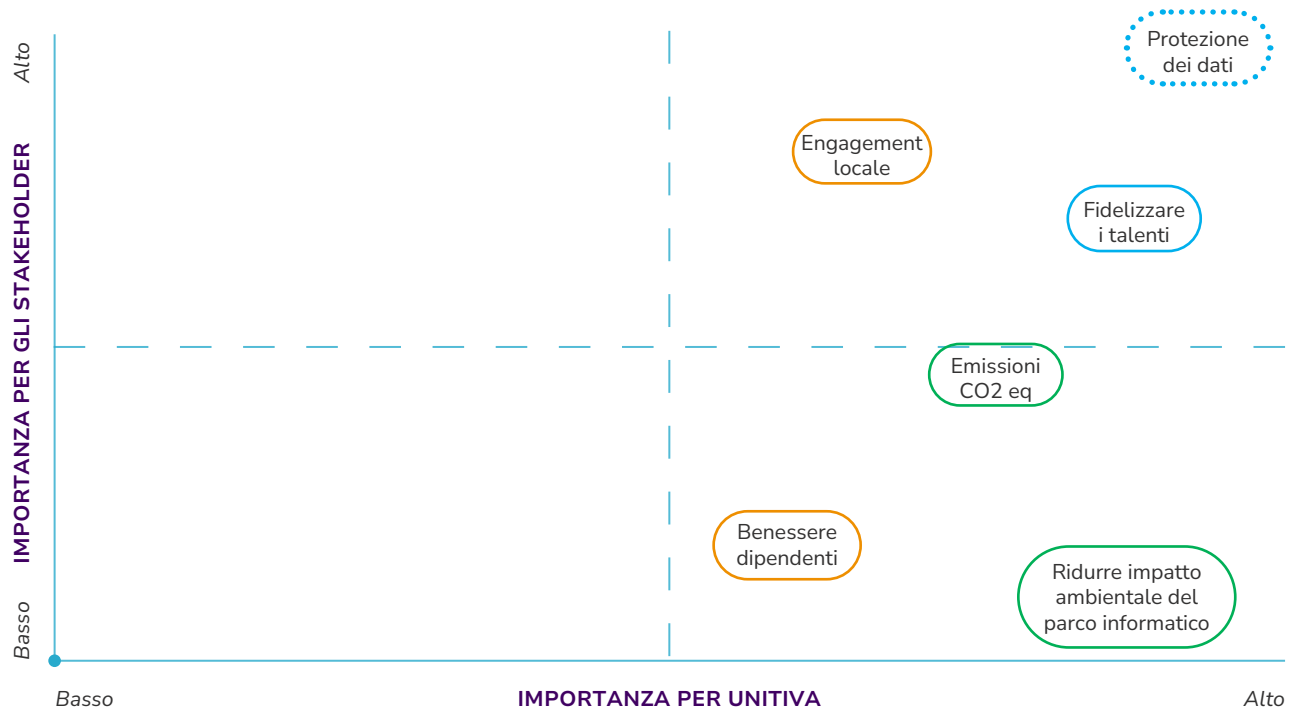
Per Unitiva, i temi materiali emersi riguardano la qualità del lavoro e l'inclusione, la gestione responsabile dei dati, le emissioni legate all'infrastruttura digitale, la parità di genere e il contributo allo sviluppo del territorio. Non è una coincidenza: sono esattamente i temi che attraversano tutti i capitoli di questo report.



MATRICE DI MATERIALITÀ - UNITIVA 2025

Lo scopo della matrice di materialità è identificare e visualizzare graficamente i temi ESG (ambientali, sociali e di governance) più rilevanti sia per l'azienda che per i suoi stakeholder. Essa permette di prioritizzare le questioni strategiche e comunicare in modo trasparente l'impatto aziendale.

● Sociale ● Ambiente ● Governance



Doppia materialità

Seguendo l'approccio CSRD, abbiamo analizzato la nostra rilevanza lungo due assi: **come impatta Unitiva sul mondo** (Impact Materiality) e **come il mondo impatta su Unitiva** (Financial Materiality). I temi emersi sono quelli su cui questo report si concentra.

IMPACT MATERIALITY

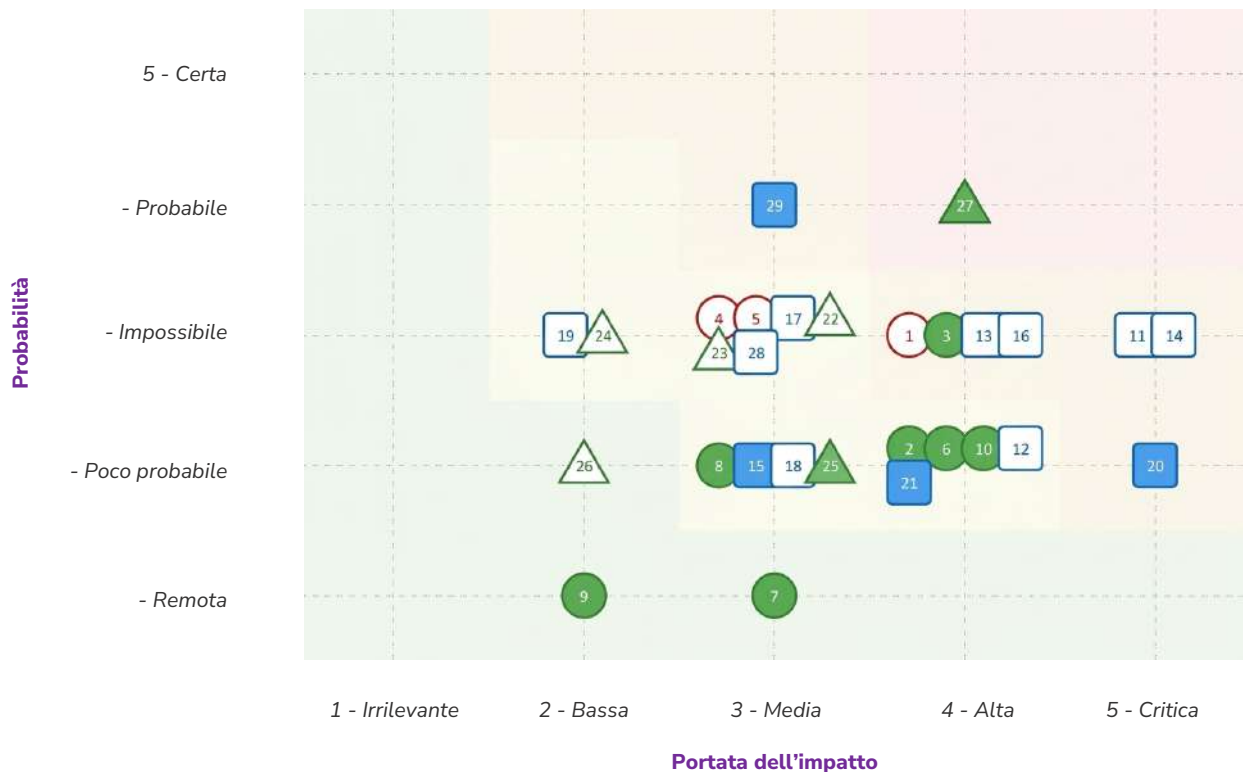
Come influenziamo ambiente e società

- Emissioni CO₂ (Scope 1, 2, 3)
- Impatto digitale e cloud
- Qualità e inclusività del lavoro
- Parità di genere e diversità
- Impatto delle soluzioni sui clienti
- Etica nella gestione dei dati

FINANCIAL MATERIALITY

Come il contesto influenza il nostro business

- Normative CSRD e obblighi di rendicontazione
- Reputazione verso clienti ESG-oriented
- Rischi cyber e violazioni ISO 27001
- Costo e disponibilità di energia verde
- Attrazione e retention di talenti
- Accesso a bandi e finanziamenti ESG



Nota: l'insieme del dettaglio della matrice è disponibile negli allegati

Nota sulla metodologia dell'analisi di doppia materialità

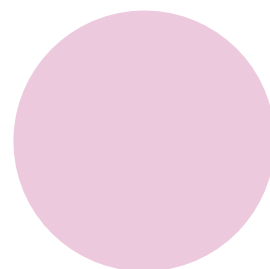
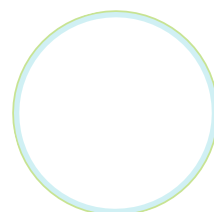
L'analisi di doppia materialità è stata condotta seguendo i principi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), integrati con i GRI Sustainability Reporting Standards e i VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs), standard di riferimento per le realtà di dimensione come Unitiva.

La doppia prospettiva.

L'approccio della doppia materialità richiede di analizzare ogni tema lungo due assi distinti. Il primo — *l'Impact Materiality* — misura come le attività di Unitiva generano impatti, positivi o negativi, su persone, ambiente ed economia: i nostri dipendenti, i clienti che usano le nostre soluzioni, le comunità in cui operiamo, il clima. Il secondo — *la Financial Materiality* — misura come i fattori ESG del contesto esterno producono rischi o opportunità per il nostro business: l'evoluzione normativa (CSRD, GDPR, NIS2, AI Act), la pressione del mercato verso soluzioni sostenibili, la disponibilità di talenti, i rischi cyber. *Un tema è considerato materiale quando risulta rilevante in almeno una delle due prospettive. Quando lo è in entrambe, acquista priorità massima.*

Identificazione dei temi.

I 29 temi materiali analizzati sono stati identificati attraverso un processo strutturato in più fasi. In primo luogo, abbiamo effettuato un'analisi del contesto settoriale, esaminando le tematiche rilevanti per le aziende di consulenza digitale e sviluppo software a livello nazionale e internazionale, con riferimento ai principali framework ESG e alle normative in vigore. In secondo luogo, abbiamo esaminato la nostra documentazione interna — politiche aziendali, Codice Etico, report operativi, dati HR e ambientali — per identificare i temi già presenti nella nostra gestione quotidiana, sia come rischi gestiti sia come impatti prodotti. Infine, nel 2025 abbiamo introdotto per la prima volta uno strumento di ascolto strutturato: un questionario anonimo rivolto sia ai collaboratori interni sia agli stakeholder esterni (clienti, partner, istituzioni), che ci ha permesso di verificare la rilevanza percepita di ciascun tema e raccogliere suggerimenti per affinare le priorità.



Valutazione e posizionamento nella matrice.

Per ciascun tema sono state assegnate due valutazioni su scala da 1 a 5:

- **la portata dell'impatto** — quanto l'impatto è significativo se si verifica (da irrilevante a critico) — e
- **la probabilità** — quanto è probabile che si verifichi o si stia già verificando (da remota a certa).

Lo score di materialità, ottenuto moltiplicando le due dimensioni, determina il posizionamento nella matrice e la priorità di intervento:

- **score => 16:** indica alta materialità e richiede azione immediata;
- **score compreso tra 10 e 15:** materialità medio-alta;
- **score compreso tra 6 e 9:** media;
- **score <= 6:** bassa.

La valutazione ha tenuto conto sia della prospettiva finanziaria (rischi e opportunità per Unitiva) sia di quella d'impatto (effetti su persone e ambiente) e ha distinto tra impatti già in atto e impatti potenziali.

Collegamento agli IRO e agli SDG.

Per ogni tema sono stati identificati gli IRO (Impacts, Risks, Opportunities) secondo la nomenclatura ESRS, il riferimento agli standard specifici applicabili (da ESRS E1 per le emissioni a ESRS S1 per i dipendenti, da ESRS G1 per la governance a ESRS S4 per i clienti finali) e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

Questo collegamento consente di leggere ogni tema materiale sia nella sua dimensione operativa — cosa stiamo facendo — sia in quella di sistema — a quale trasformazione più ampia contribuiamo.

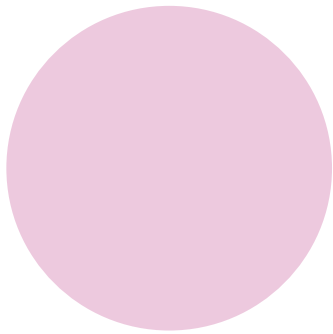
I nostri impegni - in sintesi

Una mappa di dove siamo, dove stiamo andando e con quale orizzonte temporale. Per ogni impegno, l'SDG di riferimento.



SDG	Tema	Obiettivo	Orizzonte	Stato
	Parità di genere	Rinnovare certificazione UNI/PdR 125:2022 e ampliare la formazione dei dipendenti su inclusione e pari opportunità	Annuale	Attivo
	Recruiting	Training anti-bias; ampliamento dei canali di recruiting	2026	Pianificato
	Lavoro dignitoso	Nuovo ufficio inclusivo e funzionale	2026	In corso
	Genitorialità	Sviluppare un percorso di reinserimento per chi torna da un congedo di maternità o paternità (colloquio di aggiornamento e supporto formativo se necessario)	2026-27	Pianificato
	Gestione carriera	Strutturare il processo di valutazione delle performance individuali; formalizzare criteri espliciti per avanzamenti di carriera e assegnazione di bonus	2026	Pianificato
	Emissioni	Ridurre le emissioni Scope 3	Continuo	Attivo
	Carbon management	Rilascio piattaforma Kyklos Carbon per carbon offsetting Implementazione di un team interdisciplinare per migliorare l'offerta relativa al carbon offsetting e altre consulenze ambientali	2025-26	In corso
	Integrità	Finalizzare e pubblicare il Codice Etico aggiornato	2025	In corso
	Governance	Avviare implementazione Modello D.lgs. 231	Medio termine	Pianificato
	Open Innovation	Espandere collaborazioni con università e startup del territorio	Continuo	Attivo

1



Governance & Integrità

1.1	Struttura di governance	24
1.2	Valori, politiche e certificazioni	26
	Certificazioni	27
1.3	Performance economica e crescita responsabile	28
1.4	Retribuzioni ed equità	29
1.5	Integrità, whistleblowing e conformità normativa	32
	Conformità normativa 2025 - Nessuna violazione	33



Governance & Integrità

Come siamo organizzati, come decidiamo, come rendiamo conto. La struttura che rende credibili tutti gli altri impegni.

1.1 Struttura di governance

La responsabilità complessiva - strategica, operativa e ESG - è in capo a Rosario Savarese, Amministratore Unico e fondatore, supportato da referenti interni che coordinano le singole aree in piena autonomia operativa. La proprietà è interamente in capo a Savarese HLD, holding personale del fondatore.

Una struttura semplice che garantisce coerenza di visione e rapidità decisionale - con la responsabilità che non si disperde in deleghe formali.

“ *La responsabilità sulla sostenibilità non si delega. Si esercita ogni giorno, in ogni decisione - strategica o operativa che sia.*

PRINCIPIO DI GOVERNANCE
UNITIVA S.R.L. 2025



Le responsabilità ESG della direzione

- **Strategia di sostenibilità** - Definisce e approva l'orientamento ESG, integrando dimensioni economica, ambientale e sociale nel modello di business.
- **Valutazione degli impatti** - Supervisiona l'analisi di materialità e l'identificazione degli impatti - attuali e potenziali - delle attività aziendali.
- **Rischi e opportunità ESG** - Integra la gestione dei rischi ambientali e sociali nel sistema di controllo interno.
- **Monitoraggio delle performance** - Analizza KPI e report periodici, promuovendo azioni correttive quando necessario.
- **Rendicontazione e dialogo** - Approva la rendicontazione di sostenibilità e gestisce il dialogo con gli stakeholder in modo strutturato e inclusivo.



1.2 Valori, politiche e certificazioni

I nostri valori non vivono in un documento su un server. Guidano ogni colloquio di selezione, ogni decisione di progetto, ogni risposta a un cliente.

Il **Codice Etico** - attualmente in revisione per includere nuove sezioni su privacy, anticorruzione e relazioni con gli stakeholder - è il documento che li formalizza. Una volta finalizzato, sarà pubblicato su www.unitiva.it.



Innovazione

R&D e AI per soluzioni migliori e più sostenibili.



Persone al centro

Diversità valorizzata, esperienza utente come criterio guida.



Resilienza

Vent'anni di adattamenti. La solidità, non la staticità.



Sostenibilità

Report annuale, misura degli impatti, miglioramento continuo. Non greenwashing.



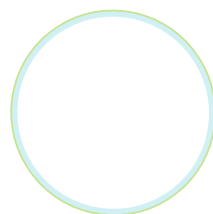
Passione per le sfide

Il cambiamento non ci spaventa - è la nostra materia prima.



Personalizzazione

Dove il prodotto standard non basta, costruiamo risposte originali.



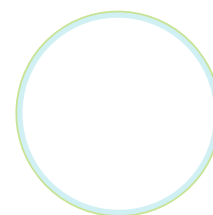
Certificazioni

Le nostre certificazioni sono l'evidenza verificabile degli impegni assunti:

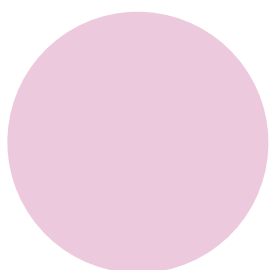
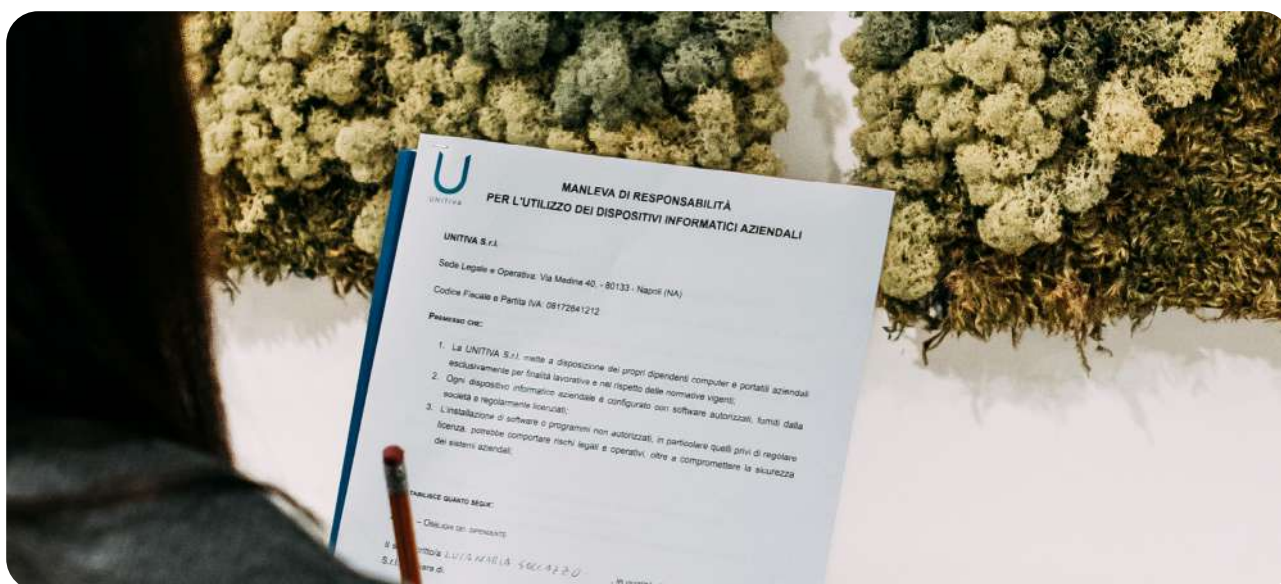
✓ **Qualità**
ISO 9001
Versione 2015 · Sistemi di gestione qualità

✓ **Sicurezza informazioni**
ISO 27001
Versione 2013 · Processi verificati da terzi

✓ **Parità di genere 2025**
PdR 125
UNI/PdR 125:2022 · Nuova certificazione 2025



La **ISO 27001** è la prova che la sicurezza dei dati dei nostri clienti è gestita con processi verificati da enti indipendenti - controllo degli accessi, classificazione delle informazioni, gestione degli incidenti, monitoraggio continuo.



1.3 Performance economica e crescita responsabile

Dal 2021 al 2025 il fatturato di Unitiva è cresciuto di oltre **tre volte**, con un CAGR del 33%. Non riportiamo questo dato per esibire una performance commerciale - lo raccontiamo perché crescita economica e impatto responsabile, in Unitiva, non sono in tensione. Viaggiano in parallelo.

Ogni euro di fatturato in più ha significato nuovi progetti avviati, più persone assunte in Campania, maggiori investimenti in formazione, certificazioni e strumenti di rendicontazione. La crescita non ha eroso i nostri impegni - li ha finanziati. Il +28% del 2025 è stato accompagnato da un +14,7% nell'organico, dalla prima certificazione per la parità di genere e dalla prima misurazione strutturata delle emissioni cloud.

Leggere il fatturato attraverso questa lente non è retorica: è il modo in cui intendiamo la responsabilità d'impresa. Una crescita che non genera valore per le persone e per il contesto in cui opera non è, per noi, una crescita desiderabile.

CAGR 2021–2025: **+33%** · La crescita è accompagnata da un aumento parallelo del team (+14,7% i dipendenti nel 2025) e degli investimenti in sostenibilità.

2021

€0,9M

Anno base

2022

€ 1,6M

+66%

2023

€ 1,8M

+18%

2024

€ 2,3M

+24%

2025

€ 2,9M

+28%



1.4 Retribuzioni ed equità

Retribuire in modo equo è una questione di valore - non di conformità. I criteri si applicano in modo uniforme a **tutti i livelli**: competenze tecniche e relazionali, titolo di studio, esperienza, certificazioni.

Il **rapporto retributivo tra il dipendente meglio remunerato e la retribuzione media** si è ridotto da **1,69 nel 2025** - un segnale concreto di attenzione all'equità interna, in linea con SDG 10.

Rapporto retributivo

1,69x

Calcolato per la prima volta nel 2025

Salari ed incrementi

Trasparenti

Stessa logica applicata a tutto il team

Retribuzione legata a ESG

2026-27

Obiettivo in studio



Trasparenza retributiva - il percorso verso il 2026

La trasparenza sulle retribuzioni non è solo un obbligo normativo in arrivo (direttiva UE 2023/970) - è una scelta di coerenza con i valori che guidano Unitiva. Crediamo che le persone abbiano diritto di comprendere come viene determinata la loro retribuzione, quali criteri la influenzano e quali percorsi possono portare a una sua evoluzione.

Oggi il processo retributivo è gestito dall'Amministratore Unico con il supporto di un consulente del lavoro esterno, sulla base di parametri oggettivi - competenze tecniche e relazionali, titolo di studio, anni di esperienza, certificazioni - applicati in modo uniforme a tutti i livelli dell'organizzazione. Ma sappiamo che l'oggettività dei criteri non basta: serve che siano anche visibili e comprensibili a chi lavora con noi.

Per questo, entro il 2026 ci impegniamo a rendere disponibili al personale:

- le **fasce retributive** associate a ciascun ruolo e livello di seniority
- i **criteri espliciti** per l'assegnazione di bonus, premi e aumenti
- le **componenti del pacchetto welfare** e le modalità di accesso
- i **percorsi di crescita** e le condizioni per accedere a promozioni o cambi di ruolo

Non si tratta di pubblicare stipendi individuali, ma di costruire un quadro chiaro e condiviso che permetta a ogni persona di comprendere dove si colloca e quali leve ha a disposizione per crescere.

In parallelo, dal 2025 abbiamo avviato un'analisi strutturata del **gender pay gap** - il primo passo per misurare eventuali divari retributivi di genere e, se presenti, correggerli.

La direzione è chiara: una cultura retributiva in cui equità e trasparenza non siano eccezioni, ma la norma.

Gender pay gap: i risultati della prima analisi

Nel 2025 abbiamo avviato per la prima volta un'analisi strutturata del gender pay gap, confrontando il salario base - inteso come retribuzione fissa contrattuale annua lorda, esclusi bonus, straordinari e incentivi variabili - tra uomini e donne a parità di livello professionale.

I risultati evidenziano un quadro differenziato:

Junior

0,1%

Sostanziale parità
(Media settore: 5-7%)

Fonti benchmark: Osservatorio JobPricing 2025; Rendiconto di genere INPS 2024; AlmaLaurea 2024

Mid

11%

A favore degli Uomini
(Media settore:
12-16%)

Fonti benchmark: Osservatorio JobPricing 2025; Rendiconto di genere INPS 2024; AlmaLaurea 2024

Senior

3,8%

A favore degli Uomini
(Media settore :
12-20%)

Fonti benchmark: Osservatorio JobPricing 2025; Rendiconto di genere INPS 2024; AlmaLaurea 2024



Nei ruoli **junior** si registra una sostanziale **parità retributiva**. Il divario aumenta nei livelli **intermedi**, dove raggiunge circa l'**11%**, per poi ridursi nei ruoli **senior**, attestandosi intorno al **3,8%**. In entrambi i casi, **il gap è a favore degli uomini**.

Nel complesso, si tratta di differenze contenute rispetto alle medie di settore, ma che non intendiamo considerare accettabili a priori. Nel corso del 2026 approfondiremo le cause di questi divari - analizzando fattori come anzianità aziendale, percorsi di carriera e composizione dei team - per valutare azioni correttive mirate, in linea con gli obblighi della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

La direzione è chiara: una cultura retributiva in cui equità e trasparenza non siano eccezioni, ma la norma.



1.5 Integrità, whistleblowing e conformità normativa

Un'organizzazione sana è quella dove le persone possono segnalare un problema senza temere conseguenze. Nel 2025 abbiamo ampliato il sistema di whistleblowing - attivo dal 2024 - con nuovi canali, un questionario rinnovato e una comunicazione dedicata a tutto il personale.

Si può segnalare in forma riservata: episodi di mobbing, discriminazioni, condotte illecite, abusi di potere, violazioni del Codice Etico o della sicurezza sul lavoro. Le segnalazioni sono gestite dal Reparto Amministrazione e HR.



Cassetta fisica interna

Modulo cartaceo depositato in sede. Gestione riservata ad Amministrazione e HR.



Casella email dedicata

Segnalazione digitale e riservata, gestita da Amministrazione e HR.

Per il 2026 è prevista la costituzione di un comitato etico interfunzionale, con il compito di ricevere e gestire le segnalazioni dei collaboratori. La composizione trasversale del comitato - che coinvolgerà persone di aree diverse - garantirà una valutazione imparziale e risposte adeguate a ogni segnalazione.



Conformità normativa 2025 - nessuna violazione

Ambito di conformità	Esito 2025
Episodi di corruzione	Nessuno
Non conformità normative	Nessuno
Violazioni GDPR / Codice Privacy	Nessuno
Incidenti di continuità operativa	Nessuno
Casi di lavoro minorile (OIL 138/182)	Nessuno
Perdite per pratiche anticoncorrenziali	Nessuno

Unitiva mantiene il **Legal Entity Identifier (LEI)** - codice 815600A5D1127E05FC42, standard ISO 17442. È in corso una procedura di opposizione su marchi europei registrati da terzi: l'azienda punta a una risoluzione amichevole.

Obiettivo in studio a medio termine: sviluppare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del **D.lgs. 231** - un percorso che richiede pianificazione ma che rappresenta il naturale passo successivo nella maturazione della governance.

Link allegati tecnici

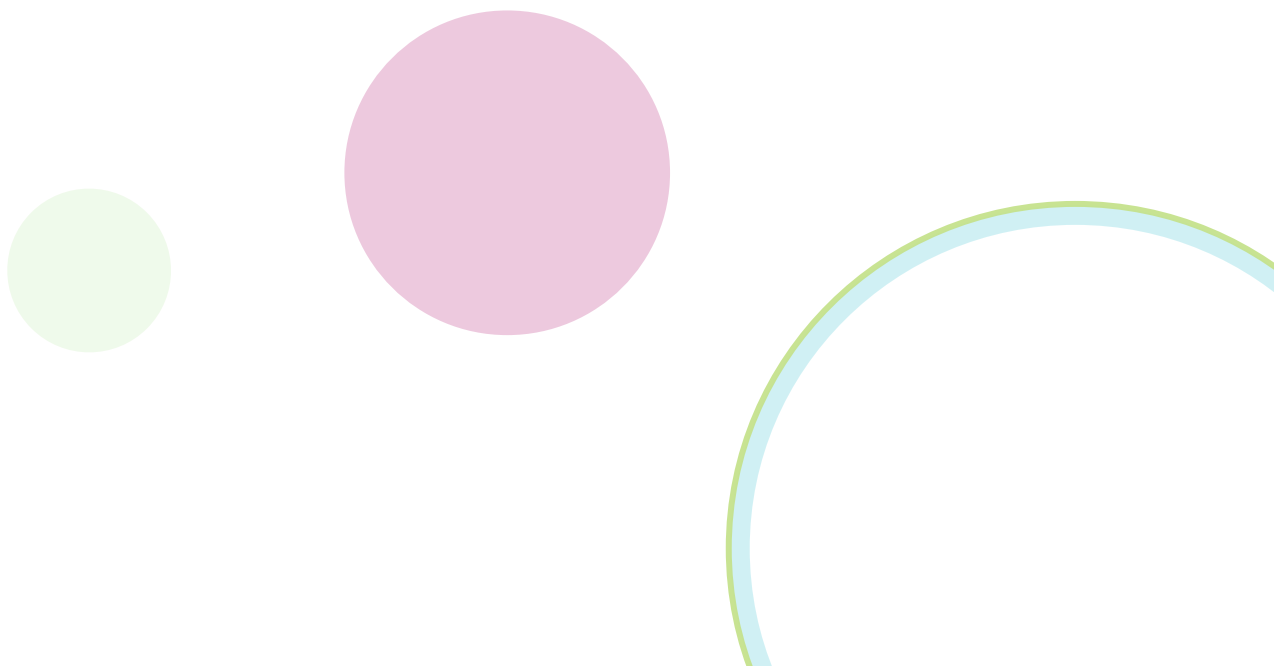
- [Metodologia calcolo rapporto retributivo \(RAL, welfare, equivalenza part-time\)](#)
- [Sommaro del Codice Etico](#)
- [Certificazioni e politiche · UNI EN ISO 9001:2015, UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022](#)
- [Riferimenti normativi: D.lgs. 231/2001 · GDPR · OIL Conv. 138 e 182 · ISO 17442 \(LEI\)](#)

2



Persone & Società

2.1 Il nostro team	36
2.2 Contratti e stabilità occupazionale	37
2.3 Diversità, inclusione e parità di genere	37
Composizione di genere	38
Composizione del team	38
Il Sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022)	38
2.4 Attrarre, trattenere e far crescere le persone	40
Recruiting equo e accessibile	40
Assunzioni e cessazioni nel 2025	40
Formazione e sviluppo professionale	41
Valutazione, feedback e gestione della carriera	41
2.5 Benessere e qualità del lavoro	42
Flessibilità - Come lavoriamo nel 2025	42
Congedi parentali e supporto alla genitorialità	42
Team building e cultura aziendale	42
2.6 Salute e sicurezza sul lavoro	43
2.7 Comunità, territorio e impegno solidale	43
Digita Academy - Partner Platinum dal 2023	43
Challenge universitarie e presenza agli eventi	44
Impegno solidale	44
Il nostro impegno per l'inclusione nei nostri progetti	45
Impegno nelle comunità	46



Persone & Società

Le persone che lavorano in Unitiva, come crescono, come stanno. E il territorio in cui operiamo - perché la sostenibilità sociale non si ferma alle mura dell'ufficio.

La sostenibilità non si limita alla dimensione ambientale. Ha una componente sociale altrettanto importante, che riguarda le **persone che lavorano in Unitiva**, il **territorio** in cui operiamo e le **comunità** con cui costruiamo relazioni.

2.1 Il nostro team

Il nome "Unitiva" nasce dall'idea che la vera forza di un'organizzazione risieda nella capacità di **unire persone diverse, senza mai annullarne le specificità**. Ogni persona porta con sé un bagaglio unico di competenze e percorsi professionali - è questa pluralità che alimenta il confronto e rafforza la nostra capacità di generare valore.

Al 31 dicembre 2025, **Unitiva conta 44 persone**: 39 dipendenti e 5 lavoratori non dipendenti (tirocinanti, collaboratori, Co.Co.Co.), in crescita rispetto alle 42 del 2024. Il numero medio di dipendenti nell'anno è stato **36,42** (vs 28 nel 2024).

Persone totali

44

Al 31.12.2025
(2024: 42)

Dipendenti

39

+14,7% rispetto ai
34 del 2024

Lavoratori non
dipendenti

5

Tirocinanti,
collaboratori,
Co.Co.Co.

Media
dipendenti 2025

36,42

vs 28 del 2024
(+30%)



2.2 Contratti e stabilità occupazionale

Costruire rapporti di lavoro **stabili e duraturi** è una scelta strategica. Il **100% dei nostri dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato**. Non esistono forme di impiego precario nell'organico dipendente.

37 dipendenti lavorano full-time (94,87%) e **2 part-time** (5,13%), senza contratti a ore non garantite. Tra i 39 dipendenti, **12 sono apprendisti** - una scelta che ci permette di investire nella formazione di giovani talenti fin dai primi passi del loro percorso.

I dati dettagliati su tipologia contrattuale, genere e composizione dei lavoratori non dipendenti sono in **Allegato - Tabelle Forza Lavoro**.

Tempo indeterminato

100%

Di tutti i dipendenti

Full time

94,87%

37 su 39 (26 uomini, 11 donne)

Apprendisti

12

Su 39 - investimento nei giovani talenti

Part-time

5,13%

2 su 39 (1 uomo, 1 donna)

2.3 Diversità, inclusione e parità di genere

Crediamo che un ambiente di lavoro **inclusivo e capace di valorizzare le diversità** sia essenziale - non solo dal punto di vista etico, ma per costruire un team in cui ciascuna persona possa contribuire al meglio. In questa sezione raccogliamo tutto ciò che riguarda la composizione del team, i dati di genere e il percorso di certificazione.



Composizione di genere

Al 31 dicembre 2025, le **donne rappresentano il 30,77% dei dipendenti** (12 su 39) e gli uomini il 69,23% (27 su 39). Un dato che riflette uno squilibrio strutturale del settore IT - le donne sono ancora una minoranza nei percorsi STEM - e su cui stiamo agendo in modo proattivo. Il segnale più incoraggiante viene dalle nuove assunzioni: **il 44,44% dei nuovi ingressi nel 2025 è donna**, in crescita dal 33,33% del 2024. È da lì che si costruisce un cambiamento strutturale.

Composizione del team

Il team è **giovane per struttura e per scelta. Il 46,15% dei dipendenti ha meno di 30 anni** - un dato stabile, alimentato dalle collaborazioni con l'Università Federico II, Parthenope e la DIGITA Academy. Il restante **53,85% appartiene alla fascia 30-50 anni**. Non sono presenti dipendenti oltre i 50 anni.

Guardando ai livelli professionali, emerge una dinamica che merita attenzione: **i ruoli Junior sono coperti per il 65,22% da under 30**, mentre Mid e Senior sono quasi integralmente nella fascia 30-50 anni. In relazione al genere, le donne sono presenti per il **34,78% tra i Junior**, ma scendono al **25% nei ruoli Mid e Senior** - una distribuzione in linea con le dinamiche del settore, e che il percorso di certificazione sulla parità di genere ci impegna ad affrontare nel tempo.

Il sistema di gestione per la parità di genere (uni/pdr 125:2022)

Nel 2025 abbiamo implementato e ottenuto la **certificazione UNI/PdR 125:2022** - un sistema di gestione per la parità di genere. Non si tratta di una formalità: è stato un percorso di audit interni che ha mappato i processi aziendali, individuato punti di forza e aree di miglioramento.

Tra i **punti di forza emersi**: un team coeso, una cultura attenta alle persone e pratiche di lavoro flessibili già diffuse. Tra le **aree di miglioramento**: la necessità di formalizzare criteri espliciti per avanzamenti di carriera, assegnazione di bonus e procedure di recruiting - perché anche le organizzazioni più attente rischiano bias inconsapevoli in assenza di procedure scritte.

Donne
nel team

30,77%
12 su 39 · 2024:
32,35%

Uomini
nel team

69,23%
27 su 39
dipendenti

Donne nuove
assunzioni

44,44%
In crescita dal
33,33% del 2024



Sulla base di questi risultati abbiamo sviluppato:

- una **politica pubblica per le pari opportunità** (pubblicata su www.unitiva.it);
- un **piano strategico** con obiettivi e responsabilità 2025–2026;
- **procedure operative formalizzate** su recruiting, equità salariale, prevenzione delle molestie e gestione della genitorialità.

Comitato Guida. CEO, responsabile del sistema, referente HR e auditor interno si riuniscono almeno due volte l'anno per monitorare l'implementazione, gestire le non conformità e proporre azioni di miglioramento.



2.4 Attrarre, trattenere e far crescere le persone

In un settore dove le professionalità più ricercate hanno molte opzioni, attrarre e trattenere persone di valore richiede impegno concreto. Nel 2025 abbiamo lavorato su tutti e tre i fronti - recruiting, retention e formazione - e i risultati sono incoraggianti.

Recruiting equo e accessibile

Nel 2025 abbiamo **formalizzato la nostra procedura di recruiting**, codificando le pratiche già in uso. Gli annunci di lavoro vengono **revisionati dalla responsabile della comunicazione** per garantire linguaggio neutro e privo di stereotipi. Intercettare candidate femminili per posizioni tecniche resta una sfida strutturale - e nel 2026 agiremo in modo proattivo:

- **Ampliamento dei canali di recruiting** verso community femminili nel tech, università con maggiore presenza di studentesse STEM e piattaforme dedicate alla diversità
- **Training interno sui bias inconsci** per tutti i responsabili che partecipano ai processi di selezione

Assunzioni e cessazioni nel 2025

Nel 2025 abbiamo accolto **9 nuovi dipendenti**: due terzi con meno di 30 anni, con le **donne al 44,44% delle nuove assunzioni** (in crescita dal 33,33% del 2024). La grande maggioranza proviene dalla **Regione Campania**, a conferma del nostro impegno per l'occupazione locale qualificata.

Le **cessazioni sono state 3** - tutte dimissioni volontarie - in forte calo rispetto alle 7 del 2024. **Il retention rate sale all'88,24%**: quasi 9 dipendenti su 10 presenti a inizio anno hanno scelto di restare. In un settore dove cambiare azienda è prassi diffusa, consideriamo questo un risultato significativo.

I dati di turnover disaggregati per genere e fascia d'età sono in **Allegato - Tabelle Forza Lavoro**. La disaggregazione per genere è stata introdotta nel 2025 e verrà monitorata negli anni successivi.

Nuovi assunti

9

44,4% donne - in crescita dal 33,3% del 2024

Under 30 tra i nuovi

66,7%

6 su 9 - investimento sui giovani

Cessazioni

3

Solo dimissioni volontarie (2024: 7)

Retention rate

88,24%

vs 72,73% del 2024



Formazione e sviluppo professionale

In un settore dove l'evoluzione tecnologica è continua, investire nella formazione è una leva strategica. Nel 2025 le **ore medie di formazione per dipendente sono state 95,78**, tra corsi in sede, e-learning, affiancamento interno e apprendimento autonomo su progetti simulati.

Lo scarto tra ore di formazione medie di donne (49,55) e uomini (116,44) riflette la composizione dei ruoli tecnici - ma è un dato che **intendiamo monitorare con attenzione** negli anni successivi.

Il dato maschile è influenzato in modo rilevante da due dipendenti che, per il ruolo ricoperto, hanno seguito percorsi formativi particolarmente intensi: le loro ore rappresentano circa il 29% del totale complessivo delle ore erogate.

Nel 2025 la formazione ha coperto programmazione, framework Odoo, competenze linguistiche e - per la prima volta - **rendicontazione della sostenibilità e calcolo della carbon footprint**.

Il dettaglio completo delle ore di formazione disaggregate per genere, categoria e area tematica è in **Allegato - Formazione e Performance**.

Valutazione, feedback e gestione della carriera

Nel 2025, **tutti i dipendenti hanno ricevuto periodicamente un riscontro dal proprio team leader** sulle attività svolte e le competenze da sviluppare, anche se il processo non è ancora del tutto strutturato: ciascun team leader ha definito autonomamente modalità e frequenza degli incontri. Nel 2026 struttureremo un quadro di riferimento comune per garantire equità e coerenza. Il sistema includerà criteri di valutazione oggettivi e misurabili, che consentiranno anche di gestire con maggiore chiarezza eventuali avanzamenti di carriera e riconoscimenti economici.

Il feedback non è solo top-down: dal 2024 tutti i dipendenti compilano un **questionario anonimo** per valutare il proprio team leader su chiarezza, ascolto e definizione degli obiettivi. Una pratica che costruisce fiducia.

Ore medie formazione

95,78

Per dipendente nel 2025

Skill professionali

81,14%

2.830 ore - programmazione, Odoo, lingue, ESG

Salute e sicurezza

18,86%

658 ore - obbligatoria + parità di genere

Ore medie donne

49,55

vs 116,44 uomini - da monitorare nel tempo

2.5 Benessere e qualità del lavoro

Il nostro obiettivo è un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e attento a ogni persona. Nel 2025 lo abbiamo perseguito attraverso flessibilità, supporto alla genitorialità e momenti di connessione umana.

Flessibilità - come lavoriamo nel 2025

Su 39 dipendenti, **9 lavorano in full remote** (23,08%) e **17 in modalità ibrida** (43,59%), con almeno un giorno fuori sede a settimana. Oltre il **66% del team** ha accesso a forme di lavoro flessibile - una scelta che riduce stress e spostamenti e che, lo ricordiamo, riduce anche le emissioni. Sul fronte orario, ogni dipendente può modulare ingresso e uscita entro una **fascia di un'ora**, nel rispetto delle ore contrattuali.

Congedi parentali e supporto alla genitorialità

Nel 2025 **2 donne hanno usufruito del congedo di maternità** e **1 uomo del congedo di paternità**. Tra chi ha concluso il congedo nell'anno, **tutti sono rientrati al lavoro regolarmente** e risultano ancora in organico: un **tasso di retention post-congedo del 100%**.

Nel 2026 svilupperemo un **programma trasparente di reinserimento dedicato a chi torna da un congedo** di maternità o paternità, volto a favorire un rientro graduale e sereno nel contesto lavorativo.

Il percorso includerà un aggiornamento sulle principali novità intervenute durante l'assenza, una valutazione delle eventuali

esigenze formative legate all'evoluzione del ruolo e un confronto aperto sulle modalità di lavoro flessibile per facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale.

Team building e cultura aziendale

Nel 2025 abbiamo organizzato **due eventi aziendali** - estivo e natalizio - con cene, attività di gruppo all'aperto e momenti di confronto sui risultati. In qualità di **main sponsor della Napoli Basket**, offriamo regolarmente al team biglietti per le partite - un modo informale ma concreto per stare insieme fuori dall'ufficio.

Full remote

9

23,08% dei dipendenti

Modalità ibrida

17

43,59% - min. 1 giorno/settimana da remoto

Flessibilità oraria

100%

Per tutti i dipendenti - fascia di 1 ora

2.6 Salute e sicurezza sul lavoro

La gestione della salute e sicurezza è strutturata in **conformità al D.Lgs. 81/2008**. Tutte le figure previste sono nominate: RSPP, RLS, medico competente, addetti al primo soccorso e antincendio, preposto. Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** copre i rischi specifici delle nostre attività - videoterminali, movimentazione carichi, rumore - con classificazione per probabilità e gravità.

Tutti i dipendenti seguono la formazione sulla sicurezza prevista dalla normativa, con test di verifica finale. **Nel 2025 non sono stati registrati infortuni sul lavoro né malattie professionali.**

2.7 Comunità, territorio e impegno solidale

Crescere come organizzazione non può prescindere dal contesto in cui si opera. Nel corso degli anni abbiamo costruito una rete di partnership con università, academy e realtà locali - per formare nuovi talenti, contribuire all'innovazione del territorio e restituire parte di ciò che riceviamo.

Digita Academy - partner platinum dal 2023

La **DIGITA Academy** (nata dalla collaborazione tra Università Federico II e Deloitte Digital) forma giovani laureandi su AI, big data, cloud, blockchain e Industria 5.0. Nel 2025 abbiamo accolto **2 studentesse** per il loro project work: hanno sviluppato Lora, un assistente conversazionale AI per l'analisi automatica dei curricula e l'onboarding

dei nuovi dipendenti. **Ad oggi 8 "ex-digiter" fanno parte del nostro team.**

Challenge universitarie e presenza agli eventi

Proponiamo sfide reali agli studenti del Dipartimento di Ingegneria Gestionale della Federico II. Nel 2024-2025: la **Vocal Validation Challenge**, per sviluppare un sistema AI di classificazione delle registrazioni telefoniche cliente.

Nel 2025 Unitiva è stata presente a: **Federico II Job Fair** (stand per raccogliere candidature), **Odoos Days Italy** a Milano, Napoli e Roma, **Odoos Experience** a Bruxelles (40.000 partecipanti da 150+ paesi), **Napoli Linux Day** (presentazione di LoraBot con riconoscimento LIS), **Codemotion 2025** a Roma e

Full remote

9

23,08% dei dipendenti

Modalità ibrida

17

43,59% - min. 1 giorno/settimana da remoto

Flessibilità oraria

100%

Per tutti i dipendenti - fascia di 1 ora

Milano. Abbiamo partecipato inoltre alla Call for Open Innovation 'Infiniti Mondi – Napoli Innovation City', dove la sfida proposta da Unitiva sull'automazione del calcolo della carbon footprint ha portato alla collaborazione con una startup del territorio.

Impegno solidale

Nel 2025 Unitiva ha finanziato **la costruzione di un pozzo per le comunità di Bigene, Guinea-Bissau**, nell'ambito del progetto dell'Associazione Missionari di Bigene. L'accesso all'acqua potabile migliora la salute della comunità e libera tempo per l'educazione e lo sviluppo economico locale. Abbiamo inoltre sponsorizzato la **produzione di calendari**, venduti dall'associazione per raccogliere fondi che nel 2026 saranno destinati all'acquisto di scorte di riso per le stesse comunità.

I nostri dipendenti hanno anche potuto acquistare fotografie che raccontano la vita nei villaggi, contribuendo alla raccolta fondi.

Un pozzo in Guinea-Bissau è **SDG 6** (acqua pulita), **SDG 3** (salute), **SDG 4** (educazione) e **SDG 1** (fine della povertà) messi in pratica con le nostre risorse.



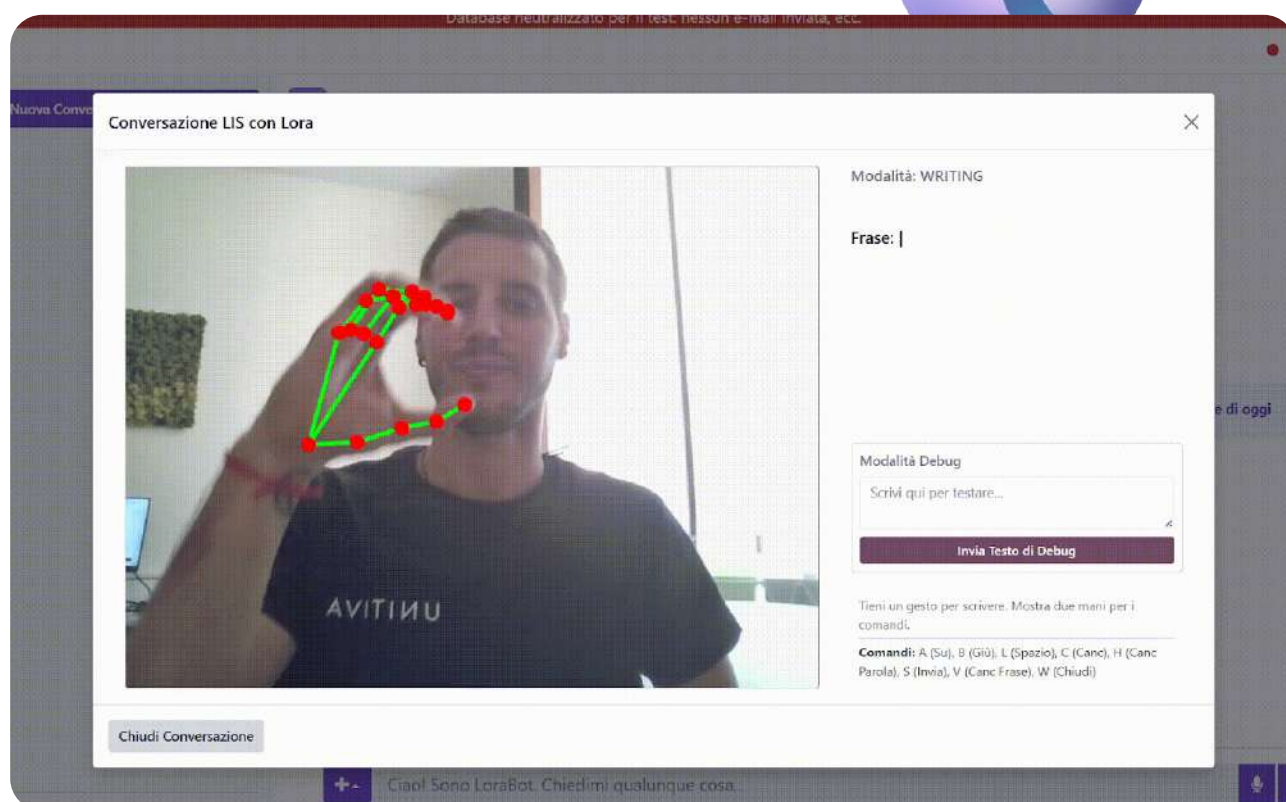
Il nostro impegno per l'inclusione nei nostri progetti

Inclusione significa che nessuno dovrebbe trovarsi escluso da uno spazio, un servizio o un'informazione a causa di una barriera - fisica, sensoriale o comunicativa. In un paese dove circa 3,5 milioni di persone vivono con una disabilità uditiva, progettare strumenti digitali davvero accessibili non è un optional: è una responsabilità sociale concreta.

Con questa consapevolezza abbiamo sviluppato Lora: un assistente conversazionale basato su intelligenza artificiale, capace di interagire anche attraverso il Linguaggio Italiano dei Segni (LIS). Nativo sulla piattaforma Odoo, Lora è progettato per essere portabile su altri contesti e ambienti digitali.

L'idea è semplice nella sua ambizione: Lora può essere integrata in totem per eventi pubblici, sportelli di servizi al cittadino,

infopoint museali, strutture sanitarie - qualsiasi luogo in cui oggi una persona non udente si trova a dipendere dall'aiuto di qualcun altro. Restituire autonomia è una forma concreta di rispetto della dignità delle persone.



Impegno nelle comunità

Impegno sul territorio: sport, innovazione e comunità

Unitiva è radicata nel tessuto economico e sociale della Campania. Non è solo una questione di sede legale - è una scelta di campo. Crediamo che un'azienda abbia la responsabilità di restituire valore al territorio in cui opera, non solo attraverso l'occupazione qualificata, ma anche sostenendo le realtà che contribuiscono all'identità e alla vitalità della comunità locale.

Main Sponsor e Partner Tecnico di Napoli Basket

Dal 2021 siamo Main Sponsor di Napoli Basket - una delle realtà sportive più seguite della città - e dal 2023 ne siamo anche Partner Tecnico. Non si tratta di semplice visibilità: è una collaborazione operativa in cui mettiamo a disposizione le nostre competenze digitali per supportare concretamente la società sportiva. Ci occupiamo

dello sviluppo e della manutenzione del sito web ufficiale, della gestione del tabellone punti durante le partite casalinghe e della formazione del personale interno all'utilizzo degli strumenti digitali. Ma abbiamo voluto andare oltre il supporto tecnico tradizionale: nel 2025 abbiamo sviluppato un minigioco interattivo pensato per coinvolgere il pubblico durante gli intervalli delle partite. Un modo per trasformare gli spettatori in partecipanti attivi, portando un po' di tecnologia - e di divertimento - dentro il palazzetto.

Per noi, sostenere Napoli Basket significa contribuire a un ecosistema che genera aggregazione, passione e senso di appartenenza. Lo sport è un moltiplicatore di relazioni sociali - e in una città come Napoli, dove il tifo è cultura, essere parte di questa storia è un privilegio e una responsabilità.

Collaborazioni strutturate con l'Università Federico II

Il rapporto con il mondo accademico è un altro pilastro del nostro impegno territoriale. Collaboriamo stabilmente con l'Università



degli Studi di Napoli Federico II su progetti didattici e di ricerca applicata.

Unitiva propone regolarmente challenge su temi di nostro interesse - dalla classificazione automatica di documenti all'analisi predittiva - mettendo a disposizione dati, competenze e feedback. È un'occasione per intercettare giovani talenti, ma anche per contribuire alla formazione di figure professionali che il territorio fatica a trattenere. Ogni challenge completata è un piccolo investimento nel futuro della comunità tecnologica campana.

Queste collaborazioni non sono episodiche: sono parte di una visione più ampia in cui formazione, innovazione e sviluppo locale si alimentano a vicenda. Per Unitiva, il capitale relazionale costruito con università, società sportive e realtà del territorio non è un accessorio - è un asset strategico e, insieme, un dovere civico.



Link allegati tecnici

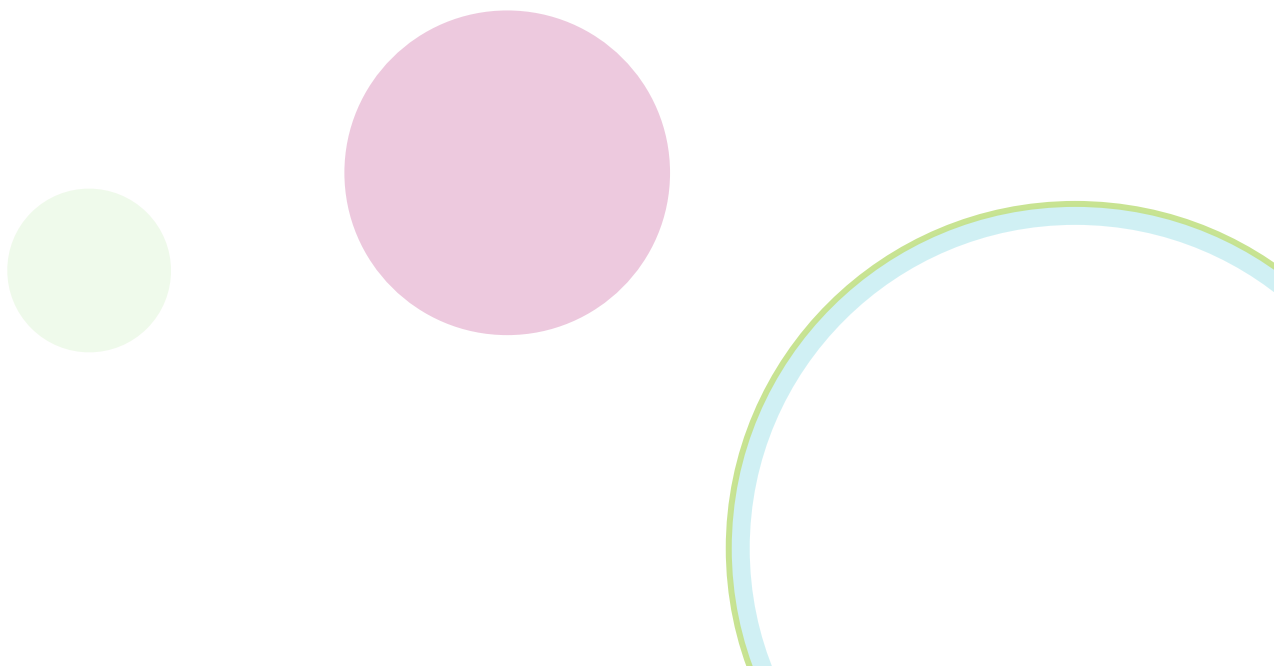
- [Tabelle forza lavoro: dipendenti e non dipendenti per genere, contratto, tipologia - 2024 vs 2025](#)
- [Tabella assunzioni e cessazioni per fascia d'età e genere - 2024 vs 2025](#)
- [Tassi di turnover \(positivo, negativo, complessivo, retention\) - 2024 vs 2025](#)
- [Dipendenti per fascia d'età, per livello professionale e per genere - 2024-2025](#)
- [Ore di formazione totali e medie per genere e area tematica](#)
- [Congedi parentali: usufruiti, rientri, retention post-congedo - 2025](#)
- [Analisi gender pay gap - metodologia e risultati 2025](#)
- [Riferimenti normativi: D.Lgs. 81/2008 · CCNL Commercio Confcommercio](#)
- [Certificazione UNI/PdR 125:2022 e politica per la parità di genere](#)

3



Ambiente

La nostra impronta ambientale	50
3.1 Scope 1 - Emissioni dirette	51
3.2 Scope 2 - Emissioni indirette da energia	52
3.3 Scope 3 - Emissioni della catena di valore	54
Emissione della catena del valore	54
Nota metodologica: emissioni ed emissioni evitate dai rifiuti	55
Rifiuti ed economia circolare	56
Impatto digitale e del cloud	57
3.4 Risorse idriche	57
3.5 Innovazione per il clima	58
3.6 Diffondere la cultura della sostenibilità	58
Diffondere la sostenibilità grazie ai nostri progetti	59



Ambiente

Come misuriamo il nostro impatto sul pianeta - energia, emissioni, acqua, rifiuti - e cosa stiamo facendo per ridurlo, un anno alla volta.

La nostra impronta ambientale

Siamo un'azienda di servizi digitali: non abbiamo stabilimenti produttivi, non utilizziamo materie prime fisiche. Ma questo non significa che il nostro impatto ambientale sia trascurabile - significa che dobbiamo cercarlo nei posti giusti: nei server che alimentano i nostri servizi, negli spostamenti del team, nell'energia consumata ogni giorno in ufficio.

Nel 2025 abbiamo **misurato di più e meglio** rispetto all'anno precedente, ampliando il perimetro di rendicontazione a nuove categorie di emissioni Scope 3 - tra cui per la prima volta le emissioni digitali legate al cloud.



Calcolo emissioni Scope 1, 2, 3

Prima misurazione strutturata delle emissioni digitali. Metodologia GHG Protocol.



Smart working come leva ambientale

Riduzione degli spostamenti e dei consumi energetici in ufficio.



Economia circolare sui PC

Recupero componenti da dispositivi guasti. Riallocazione interna tra dipendenti.



100% energia verde certificata

Energia elettrica proveniente da fonti certificate. Garanzie di Origine europee.



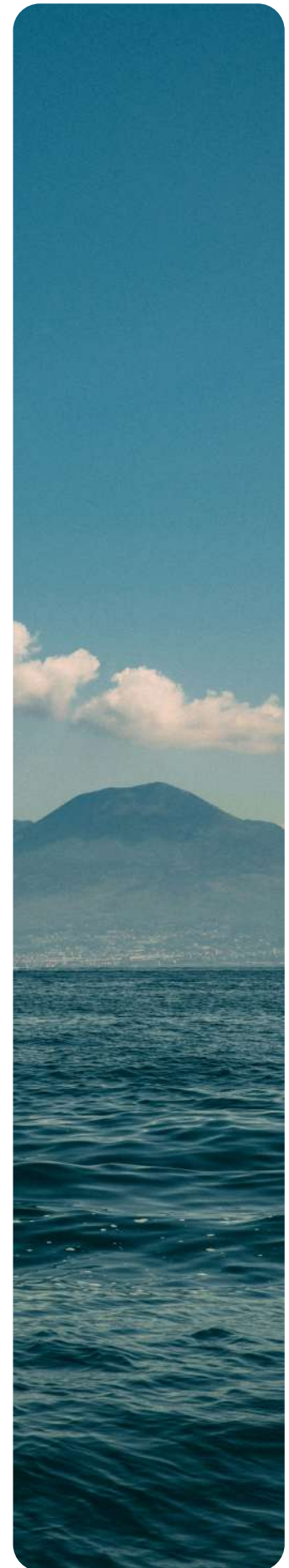
Ottimizzazione cloud

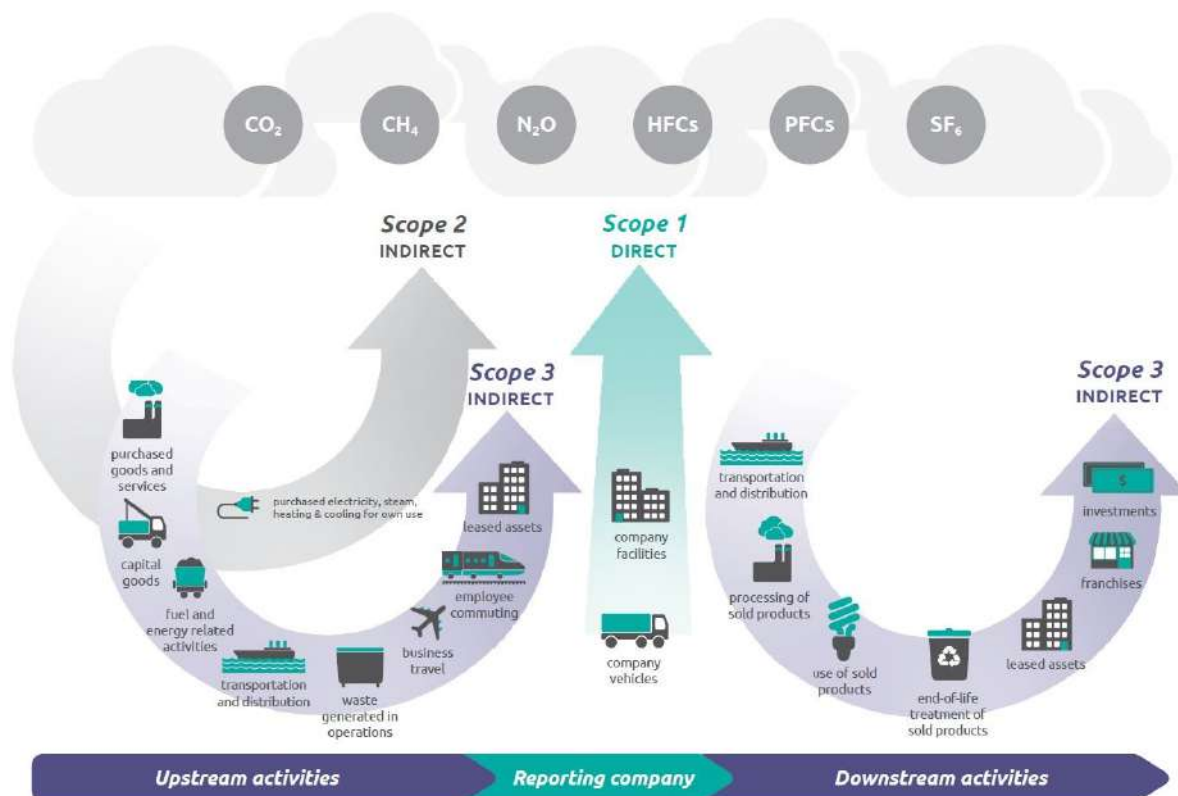
Riduzione macchine attive, dismissione risorse inutilizzate su Hetzner.



Cultura della sostenibilità

Newsletter "Pillole di sostenibilità" e sticker per sensibilizzare il team.





3.1 Scope 1 - Emissioni dirette

Le emissioni Scope 1 sono quelle generate direttamente dall'azienda attraverso fonti di combustione che controlliamo. Per Unitiva, questa categoria è ridotta a una sola voce: **l'auto aziendale**. Non avere stabilimenti produttivi è un vantaggio strutturale: significa che le nostre emissioni dirette sono contenute per natura.

Ma contenute non significa irrilevanti: il carburante è una fonte fossile, e la transizione verso un veicolo ibrido aziendale è già all'esame per il 2026.



Emissioni
scope 1

1,80

tco_{2e}

Auto aziendale diesel
· 9.000 km percorsi
nel 2025

Fonte

1

Solo veicolo
aziendale

3.2 Scope 2 - Emissioni indirette da energia

Le emissioni Scope 2 riguardano l'energia che consumiamo: l'elettricità che alimenta i nostri uffici, i computer, i sistemi di illuminazione e climatizzazione. Per un'azienda come Unitiva, senza impianti produttivi, questa è la principale voce di consumo energetico diretto. La scelta del fornitore e delle infrastrutture interne è quindi la principale leva d'azione.

Sul fronte delle infrastrutture fisiche, abbiamo installato **illuminazione a LED** in tutti gli spazi e **sistemi automatizzati di gestione dell'illuminazione** per evitare sprechi nei momenti di non utilizzo. Sul fronte dell'approvvigionamento, ci affidiamo a ENI che ci garantisce contrattualmente energia **100% da fonti rinnovabili**, certificata secondo lo schema delle Garanzie di Origine (GO) europee.

Cosa vuol dire energia certificata Garanzia di Origine (GO)?

Ogni GO corrisponde a 1 megawattora (MWh) di energia rinnovabile prodotta e certificata da un impianto qualificato.

In pratica, l'azienda non cambia fisicamente la provenienza dell'elettricità che utilizza, ma garantisce che da qualche altra parte, nello stesso anno, sia stata immessa in rete una quantità identica di energia rinnovabile. Quando le GO vengono annullate presso il GSE, diventano inutilizzabili per altri soggetti e attestano ufficialmente che quel quantitativo di energia "verde" è stato attribuito all'azienda.

Nel contesto della rendicontazione GHG, le GO incidono sul calcolo delle emissioni di Scope 2 secondo il metodo market-based, che consente di applicare un fattore di emissione pari a 0 tCO₂e/MWh per l'elettricità coperta da titoli annullati

Fonte energia

100%

Rinnovabile
certificata go europee

Consumo totale

6.831

kwh

Ufficio



Applicando il metodo market-based del GHG Protocol, avremmo potuto dichiarare emissioni Scope 2 pari a zero - risultato formalmente corretto grazie alle GO.

Abbiamo scelto di andare oltre: per avere una stima più concreta dell'impronta reale del nostro consumo, abbiamo applicato i fattori medi di emissione relativi alla produzione di energia rinnovabile (solare, eolico, idroelettrico) pubblicati dall'Unione Europea¹ per calcolare l'impatto del nostro consumo nel 2025.

Il risultato è **0,191 tCO₂e**: un valore basso, ma che vogliamo tenere monitorato e ridurre nel tempo.

Abbiamo altresì scelto di utilizzare la **metodologia location-based**, usando il fattore di emissione che prende in considerazione il mix energetico italiano e le relative emissioni. Questa metodologia ci porta ad un risultato di **1,23 tCO₂e**.

Tutte le nostre emissioni sono rendicontate seguendo il **GHG Protocol** - lo standard internazionale di riferimento per la contabilità dei gas climalteranti - espresse in **tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e)**.

Location-based

1,23

tCO₂e · mix
energetico nazionale
· per confrontabilità

Market-based

0

tCO₂e · energia
100% rinnovabile
certificata GO

Electricity generation options

0,191

tCO₂e · media
produzione di energia
rinnovabile in UE

L'adozione di tre metodologie di calcolo parallele consente di ottenere prospettive complementari e rafforza la trasparenza che Unitiva sceglie di offrire a tutti i propri stakeholder.



Note

¹ Life Cycle Assessment of Electricity Generation Options - https://unece.org/sites/default/files/2021-11/LCA_final.pdf

3.3 Scope 3 - Emissioni della catena di valore

Emissione della catena del valore

Le emissioni Scope 3 sono quelle generate lungo la catena del valore: non emergono dai nostri impianti, ma dalle scelte che facciamo ogni giorno - quali fornitori utilizziamo, come si spostano i dipendenti, quali infrastrutture digitali alimentano i nostri servizi. Per un'azienda di servizi come Unitiva, sono la categoria di gran lunga più rilevante:

rappresentano la parte dell'impronta ambientale su cui è più difficile agire, ma anche quella su cui ciò che facciamo ha il maggiore impatto sistemico. Nel 2025 abbiamo **ampliato significativamente** il perimetro di misurazione rispetto al 2024, includendo per la prima volta le emissioni digitali legate al cloud. Non ancora completo - alcune categorie sono ancora in fase di raccolta dati - ma ogni anno il perimetro si allarga.

Categoria Scope 3	Fonte	2025 (tCO _{2e})
3.1 Beni e servizi acquistati	Cloud computing (Hetzner)	1,47
3.3 Attività legate all'energia	Rifiuti generati	8,58
3.6 Trasferte aziendali	Viaggi di lavoro	3,57
3.7 Pendolarismo dipendenti	Spostamenti casa-lavoro	7,18
3.7 Smart working domestico	Energia domestica dipendenti	0,25
TOTALE (dati disponibili)	/	21,05



Il trend complessivo è incoraggiante. Le emissioni Scope 1 e 2 sono cresciute in linea con l'aumento del personale - un andamento atteso e gestibile. Il dato più significativo riguarda le emissioni **Scope 3**, che rappresentano **oltre il 90% dell'impronta carbonica totale di Unitiva**. In particolare, il pendolarismo dei dipendenti (7,18 tCO_{2e}) e i rifiuti (8,58 tCO_{2e}) costituiscono le voci più rilevanti. L'ampliamento del perimetro di misurazione - con l'inclusione per la prima volta delle emissioni cloud - ci permette di avere una visione più completa e di identificare le aree prioritarie di intervento per il 2026.

Ci impegniamo a monitorare l'andamento anno per anno, per sviluppare politiche sempre più mirate alla riduzione degli impatti. Un confronto diretto con i dati 2024 non è al momento significativo, poiché gran parte delle categorie Scope 3 non era ancora inclusa nel perimetro di calcolo dell'anno precedente.



Nota metodologica: emissioni e emissioni evitate dai rifiuti

Per il calcolo delle emissioni associate ai rifiuti abbiamo adottato i fattori di emissione della Base Empreinte dell'ADEME (Agenzia francese per la transizione ecologica), una delle banche dati di riferimento a livello europeo per la contabilità ambientale.

A differenza di altre metodologie, la Base Empreinte distingue due componenti per ciascuna tipologia di rifiuto:

- le **emissioni generate** dal processo di raccolta, trasporto e trattamento;
- le **emissioni evitate** grazie al recupero di materia o energia, che sostituisce la produzione di materiale vergine.

Questa impostazione consente di rappresentare in modo più accurato l'impatto reale delle nostre scelte di gestione dei rifiuti. Le pratiche di raccolta differenziata adottate quotidianamente in ufficio - plastica, carta, vetro e organico separati e conferiti correttamente - si traducono in un beneficio ambientale misurabile.

Le emissioni evitate (11,11 tCO_{2e}) superano le emissioni generate (8,58 tCO_{2e}), determinando un **bilancio netto negativo**. In altre parole: grazie a comportamenti responsabili e a un'infrastruttura di raccolta adeguata, la gestione dei nostri rifiuti genera un contributo positivo netto al clima.

Secondo le linee guida del GHG Protocol, le emissioni evitate non vengono sottratte dal totale Scope 3 nella rendicontazione standard, ma vengono riportate separatamente come indicatore di impatto positivo. È quanto abbiamo scelto di fare in questo report, per garantire trasparenza metodologica e confrontabilità con altri esercizi di rendicontazione.

Rifiuti ed economia circolare

Ridurre i rifiuti e allungare il ciclo di vita dei materiali sono pratiche concrete di sostenibilità che non richiedono investimenti straordinari - richiedono abitudini. Nel 2025 abbiamo misurato per la **prima volta in modo strutturato** i rifiuti prodotti dalle attività ordinarie d'ufficio. I contenitori per la raccolta differenziata sono presenti e identificati per tutte le frazioni. Ogni dipendente ha una **borraccia riutilizzabile** brandizzata, per eliminare le bottiglie monouso. Per eventi, solo stoviglie riutilizzabili o materiali biodegradabili certificati.

Sul fronte dei dispositivi informatici, nel 2025 abbiamo rafforzato la nostra politica di **economia circolare**: i componenti funzionanti dei PC guasti vengono recuperati e riallocati internamente, riducendo l'e-waste e allungando la vita utile di ogni dispositivo. Nel settore tech - dove l'obsolescenza programmata genera milioni di tonnellate di rifiuti elettronici ogni anno - scegliere di riparare prima di sostituire è un gesto piccolo ma coerente con SDG 12 (consumo e produzione responsabili).

Nota metodologica: È opportuno precisare che i quantitativi riportati in questa tabella rappresentano una stima per eccesso. I dati sono stati ricavati dal volume (in litri) dei sacchetti utilizzati per la raccolta differenziata, ipotizzando un riempimento completo per ciascuno dei 5 giorni lavorativi settimanali. Per questo motivo stiamo già valutando soluzioni per rilevare con maggiore precisione il peso effettivo dei rifiuti prodotti.

Obiettivo: aumentare la quota avviata a recupero (oggi 48,5%), agendo principalmente sulla riduzione dell'indifferenziato - 11,84 t, la categoria più grande.

Tipologia rifiuto	Quantità (t)	Destino
Indifferenziato	11,84	Discarica
Plastica	3,95	Riciclaggio
Carta	2,96	Riciclaggio
Vetro	2,35	Riciclaggio
Organico	1,88	Compostaggio
TOTALE	22,98	48,5% avviato a recupero

Impatto digitale e del cloud

Per un'azienda tecnologica, il cloud non è uno strumento neutro - è un'infrastruttura con un'impronta energetica reale. Nel 2025, **per la prima volta**, abbiamo misurato in modo strutturato le emissioni associate ai nostri servizi cloud.

Il nostro provider principale è **Hetzner**, operatore europeo che dichiara il 100% di energia rinnovabile nei data center e sistemi di raffreddamento ad alta efficienza (free-cooling). Nel 2025 abbiamo anche **ottimizzato l'infrastruttura** - riducendo macchine attive e dismettendo risorse inutilizzate. Le emissioni cloud 2025 sono stimate **in 1,47 tCO_{2e}**.

Prossimo passo (2026): introduzione di processori ARM nelle macchine aziendali. I chip ARM consumano significativamente meno energia rispetto alle architetture x86 tradizionali - un'azione concreta di riduzione dell'impronta digitale.

Emissioni cloud
2025

1,47

tCO_{2e} · scope 3.1 ·
prima misurazione
strutturata

Provider
principale

Hetzner

100% rinnovabile ·
data center europei

Azione 2026

Arm

Processori arm
significativo
risparmio energetico

3.4 Risorse idriche

L'acqua è una risorsa limitata e il suo utilizzo responsabile rientra nei principi ESG che guidano le nostre scelte operative. Per un'azienda di ufficio come Unitiva il consumo idrico non è una voce critica, ma è comunque una voce da monitorare e, dove possibile, ridurre.

Nel 2025 il consumo complessivo è stato di **275,8 m³**, rilevato tramite ripartizione del contatore condominiale.

Nonostante la **crescita del personale**, il dato è rimasto stabile e in lieve calo rispetto al 2024: un risultato che attribuiamo all'installazione di dispositivi a basso consumo nei servizi igienici, all'adozione di miscelatori per l'acqua potabile e all'effetto dello smart working, che riduce le presenze fisiche in sede. Continuiamo a monitorare questo dato anno su anno, in linea con SDG 6 (acqua pulita e igiene).

Consumo idrico 2025

275,8

m³ · quota ufficio del
contatore condominiale

Andamento

↓ **-2,8%**

In calo del 2,8% rispetto ai
283,69 m³ del 2024

Fonte

Rete

Esclusivamente rete
pubblica · acqua trattata

3.5 Innovazione per il clima

Unitiva non si limita a misurare il proprio impatto ambientale - contribuisce attivamente a costruire gli strumenti che aiutano altri a fare lo stesso.

Kyklos Carbon

Piattaforma in sviluppo per gestione integrata di carbon off-setting e carbon removal. Garantisce tracciabilità e certificazione dei crediti di carbonio, in linea con le normative europee. Nel 2025 è stato avviato un piano editoriale su LinkedIn per diffondere cultura Net Zero.

Open Innovation - Napoli Innovation City

Challenge lanciata da Unitiva per sviluppare soluzioni di misurazione automatizzata della carbon footprint (Scope 1, 2, 3). Collaborazione con una start-up del territorio per integrare AI, gamification e digital storytelling - rendere il dato ambientale accessibile e usabile come strumento decisionale.

La sfida proposta da Unitiva non è solo tecnologica - è culturale. Rendere la carbon footprint comprensibile e misurabile per PMI e professionisti è uno dei nodi irrisolti della transizione ecologica. Unitiva ci sta lavorando dall'interno.

KYKLOS
carbon



3.6 Diffondere la cultura della sostenibilità

La sostenibilità non si costruisce solo con le politiche aziendali: si costruisce con le persone, nei comportamenti di ogni giorno. Per questo, accanto alle azioni strutturali, nel 2025 abbiamo investito nella sensibilizzazione interna. Abbiamo lanciato la newsletter "Pillole di sostenibilità" - contenuti brevi, pratici e accessibili con suggerimenti

concreti per ridurre l'impatto nella vita lavorativa e personale. Abbiamo distribuito negli spazi aziendali sticker con messaggi ironici sui comportamenti sostenibili. Un approccio intenzionalmente leggero che ha funzionato: i messaggi hanno circolato, sono stati commentati, hanno aperto conversazioni spontanee. Perché la cultura della sostenibilità

non è uno slogan aziendale - è qualcosa che si costruisce, giorno per giorno, dentro la quotidianità del lavoro.

Diffondere la sostenibilità grazie ai nostri progetti

La digitalizzazione come leva di sostenibilità: il caso Vestalia

Nel settore della produzione alimentare, ridurre l'impatto ambientale significa prima di tutto eliminare gli sprechi che si annidano nei processi produttivi quotidiani. È il percorso intrapreso da Vestalia, azienda italiana specializzata nella produzione di sughi pronti, che ha scelto di affrontare la propria trasformazione digitale.

Prima del progetto, Vestalia operava con sistemi frammentati e privi di connessione reciproca: la produzione non dialogava con gli acquisti, il magazzino non aveva visibilità sul proprio valore economico reale, e i cicli produttivi venivano gestiti senza strumenti capaci di rilevare in tempo reale i consumi effettivi di materie prime. In questo contesto, sprechi e inefficienze erano strutturali e difficilmente correggibili.

Questo cambiamento di gestione ha cambiato concretamente questa situazione. Gli operatori registrano oggi in tempo reale i consumi effettivi per ogni fase di

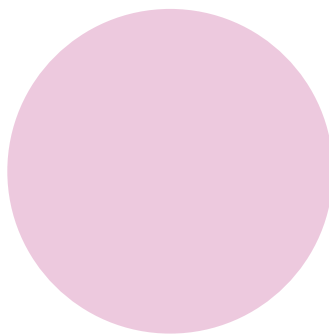
lavorazione, con rilevazione automatica degli scostamenti rispetto alle distinte base previste: ogni anomalia è visibile nell'istante in cui si verifica, rendendo possibile un intervento immediato che riduce lo spreco di ingredienti e l'uso non necessario di energia. La gestione integrata degli stock - sincronizzata con gli ordini di vendita e gli approvvigionamenti - evita sia i sovraccarichi di magazzino che le rotture di stock, migliorando la rotazione delle scorte e riducendo i rischi di prodotto inutilizzato.

Il caso Vestalia mostra come la digitalizzazione dei processi produttivi, le competenze dei collaboratori Unitiva e la sensibilità dei vari attori coinvolti in questo percorso siano tutte condizioni abilitanti per una sostenibilità concreta e misurabile: solo chi riesce a vedere in tempo reale ciò che consuma può davvero impegnarsi a consumare meno.

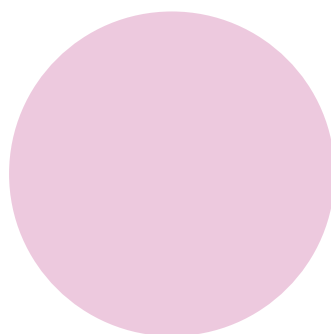


Link allegati tecnici - Cap. 3 Ambiente

- [Nota metodologica calcolo emissioni GHG Protocol - fattori emissivi Scope 1, 2, 3](#)
- [Scope 1 - Flotta aziendale](#)
- [Scope 2 - Energia elettrica acquistata](#)
- [Scope 3 - Pendolarismo dei dipendenti](#)
- [Scope 3 - Smart working domestico](#)
- [Scope 3 - Trasferte aziendali](#)
- [Scope 3 - Impatto digitale \(cloud\)](#)
- [Scope 3 - Rifiuti](#)
- [Consumi idrici - metodologia di rilevazione ed emissioni \(Scope 3\)](#)
- [Dati consumo energetico - bollette elettriche - carburante auto aziendale](#)
- [Metodologia stima rifiuti - frequenza svuotamento contenitori - fattori di conversione](#)
- [Certificazione Garanzie di Origine \(GO\) energia elettrica](#)



Allegati



Allegati

Cap. 1 Governance & Integrità

Allegati tecnici

- [Metodologia calcolo rapporto retributivo \(RAL, welfare, equivalenza part-time\)](#)
- [Sommaio del Codice Etico](#)
- [Certificazioni e politiche · UNI EN ISO 9001:2015, UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022](#)
- [Riferimenti normativi: D.lgs. 231/2001 · GDPR · OIL Conv. 138 e 182 · ISO 17442 \(LEI\)](#)

Metodologia di calcolo del rapporto retributivo

Il rapporto sulla retribuzione totale annuale è stato calcolato con la seguente formula:

Retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta all'interno dell'organizzazione

I valori mediani della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti, ad esclusione dell'individuo con la retribuzione più alta

Per retribuzione totale annua si intende la retribuzione lorda al 31 dicembre 2025, comprensiva di stipendio base e di tutti gli elementi variabili di competenza dell'anno, come bonus, premi, straordinari e rimborsi spese.

Codice Etico

CODICE ETICO - SOMMARIO

- [1. Destinatari](#)
- [2. Diffusione, applicazione e aggiornamento del codice etico](#)
- [3. Principi etici e valori di Unitiva S.r.l.](#)
 - [3.1 Principi Etici](#)
 - [3.2 Valori](#)
- [4. Norme di condotta](#)



Schermata del codice etico di Unitiva.

Certificazioni e politiche - UNI EN ISO 9001:2015, UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022



La nostra **politica della sicurezza** dei dati è disponibile sul sito di Unitiva al seguente indirizzo: <https://unitiva.it/certificazioni>

Riferimenti normativi: D.lgs. 231/2001 - GDPR - OIL Conv. 138 e 182

Il **D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**, in materia di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o vantaggio, è consultabile su Normattiva.

Il **Regolamento (UE) 2016/679**, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (**GDPR**), è consultabile sul portale ufficiale **EUR-Lex**.

La **Convenzione OIL n. 138 del 1973**, relativa all'età minima di ammissione al lavoro e alla progressiva **abolizione del lavoro minorile**, è consultabile sul sito dell'International Labour Organization (ILO/OIL).

La **Convenzione OIL n. 182 del 1999**, relativa alla **proibizione e all'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile**, è consultabile sul sito dell'International Labour Organization (ILO/OIL).

La **norma ISO 17442-1:2020**, relativa al **Legal Entity Identifier (LEI)** e ai **requisiti minimi del sistema di identificazione univoca delle entità giuridiche nei rapporti finanziari**, è consultabile sul sito dell'International Organization for Standardization (ISO).

Cap. 2 Persone & Società

Allegati tecnici

- [Tabelle forza lavoro: dipendenti e non dipendenti per genere, contratto, tipologia - 2024 vs 2025](#)
- [Tabella assunzioni e cessazioni per fascia d'età e genere - 2024 vs 2025](#)
- [Tassi di turnover \(positivo, negativo, complessivo, retention\) - 2024 vs 2025](#)
- [Dipendenti per fascia d'età, per livello professionale e per genere - 2024-2025](#)
- [Ore di formazione totali e medie per genere e area tematica](#)
- [Congedi parentali: usufruiti, rientri, retention post-congedo - 2025](#)
- [Analisi gender pay gap - metodologia e risultati 2025](#)
- [Riferimenti normativi: D.Lgs. 81/2008 · CCNL Commercio Confcommercio](#)
- [Certificazione UNI/PdR 125:2022 e politica per la parità di genere](#)

Comunicazione con gli stakeholder

UNITIVA

Un riepilogo veloce per te!

Una breve carrellata di articoli che raccontano cosa facciamo quotidianamente, come lo facciamo e per chi.

CASO DI STUDIO

[Unitiva e UNICZ: come Odoo trasforma la gestione dei dati clinici e della ricerca medica](#)

La digitalizzazione dei processi di raccolta e analisi dei dati clinici per ottimizzare la ricerca scientifica e il monitoraggio dei pazienti.

ARTICOLO

[MRP vs. MES: quando e come Odoo trasforma il controllo della produzione](#)

Dal piano alla realtà: trasforma i dati di produzione da report settimanali a decisioni immediate

ARTICOLO

[Odoo per il Food Manufacturing: è davvero la scelta giusta per la tua azienda?](#)

Scopri se Odoo è l'ERP giusto per il settore alimentare. Analizziamo tracciabilità, gestione loti, FEFO e il confronto con i software verticali.

ARTICOLO

[Dal corso al prodotto: come il microlearning sta riscrivendo l'esperienza digitale](#)

Un pattern UX integrato nei prodotti digitali, che trasforma onboarding, supporto e adozione.

f m b

© 2024 UNITIVA S.p.A. - Tutti i diritti riservati.
Riscrivere questo email perché sei iscritto alla newsletter di UNITIVA S.p.A.

Our mailing address is:
Unitiva S.p.A. - Via Mezzina 40/Rapoli, Campania 80133 - Italy

ATTIVITÀ FINANZIARIA AREA FINANZIARIA

UNITIVA

Ciao!

È stato un piacere incontrarti all'Odoo Business Show lo scorso 12 febbraio a Napoli.

Speriamo che l'evento ti abbia fornito spunti interessanti e, soprattutto, che il talk tenuto insieme al Napoli Basketball sia stato utile per vedere "sul campo" cosa significa davvero trasformare un'azienda con Odoo quando si ha al proprio fianco il partner giusto.

Chi è Unitiva?

Siamo [Gold Partner Odoo](#) e la nostra mission è semplice: **eliminare la complessità**. Non ci limitiamo a installare un software: costruiamo l'architettura digitale che permette alle aziende di scalare senza attriti.

Restiamo in contatto

Se vuoi restare aggiornato sulle ultime novità del mondo Odoo e sulle nostre storie di successo, il posto migliore è la nostra pagina LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/unitiva/srl/> (seguiaci per non perdere i prossimi approfondimenti).

Facciamo il prossimo passo insieme?

Il talk del Napoli Basketball ha mostrato come Odoo possa entrare in qualsiasi settore. Se anche tu senti che è arrivato il momento per la tua azienda di fare quel salto di qualità, ma non sai esattamente da dove partire o come gestire la transizione, probabilmente noi facciamo al caso tuo.

Ti offriamo una prima [call conoscitiva gratuita](#).

Non sarà una presentazione commerciale, ma un momento di confronto tecnico e strategico per:

- Inquadrare le tue attuali sfide di business
- Capire se e come Odoo può risolverle nel concreto.
- Valutare insieme se Unitiva è il partner giusto per accompagnarti.

Rispondi a questa email se vuoi prenotare uno slot!

Grazie ancora per la tua partecipazione e a presto!

Un cordiale saluto,

Rosario Savarese
CEO di Unitiva

facebook linkedin instagram website

Copyright © 2024 Unitiva S.p.A. All rights reserved.
Riscrivere questo email perché sei iscritto alla newsletter di UNITIVA S.p.A.

Our mailing address is:
Unitiva S.p.A. - Via Mezzina 40/Rapoli, Campania 80133 - Italy

ATTIVITÀ FINANZIARIA AREA FINANZIARIA

Tablelle forza lavoro: dipendenti e non dipendenti per genere, contratto, tipologia - 2024 vs 2025

Lavoratori dipendenti e non dipendenti per genere (n.)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	23	11	34	27	12	39
Non dipendenti	4	4	8	4	1	5
Totale	27	15	42	31	13	44

Lavoratori dipendenti e non dipendenti per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	67,65	32,35	69,23	30,77
Non dipendenti	50,00	50,00	80,00	20,00
Totale	64,29	35,71	70,45	29,55

Lavoratori dipendenti per tipologia di contratto e per genere (n.)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	23	11	34	27	12	39
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale	23	11	34	27	12	39

Lavoratori dipendenti per tipologia di contratto e per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	67,65	32,35	69,23	30,77
Tempo determinato	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	67,65	32,35	69,23	30,77

Dipendenti per tipologia di impiego e per genere (n.)

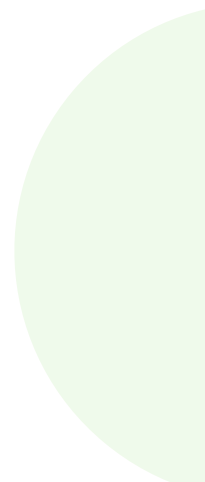
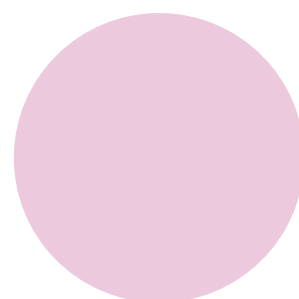
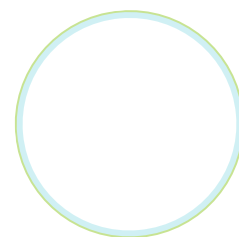
	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	21	10	31	26	11	37
Part-time	2	1	3	1	1	2
Totale	23	11	34	27	12	39

Dipendenti per tipologia di impiego e per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full-time	67,74	32,26	70,27	29,73
Part-time	66,67	33,33	50,00	50,00
Totale	67,65	32,35	69,23	30,77

Distribuzione mensile del personale dipendente (n.)

	Uomini	Donne	Totale
Gennaio	11	23	34
Febbraio	11	23	34
Marzo	11	24	35
Aprile	11	24	35
Maggio	10	25	35
Giugno	11	25	36
Luglio	11	25	36
Agosto	11	26	37
Settembre	12	26	38
Ottobre	12	27	39
Novembre	12	27	39
Dicembre	12	27	39
MEDIA 2025	11,25	25,17	36,42
MEDIANA 2025	11	25	36



Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto e per genere (n.)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocinio	1	0	1	2	1	3
Collaborazioni a prestazione	2	4	6	1	0	1
Co.Co.Co.	1	0	1	1	0	1
Totale	4	4	8	4	1	5

Dipendenti assunti per fascia di età e per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	57,14	42,86	33,33	66,67
Da 30 a 50 anni	80,00	20,00	100,00	0,00
Oltre 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	66,67	33,33	55,56	44,44

Cessazioni per fascia di età e per genere (n.)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	3	0	3	0	2	2
Da 30 a 50 anni	4	0	4	1	0	1
Oltre 50 anni	0	0	0	0	0	0
Totale	7	0	7	1	2	3

Cessazioni per fascia di età e per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	100,00	0,00	0,00	100,00
Da 30 a 50 anni	100,00	0,00	100,00	0,00
Oltre 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	100,00	0,00	33,33	66,67

Tassi di turnover (positivo, negativo, complessivo, retention) - 2024 vs 2025

Tassi di turnover (%)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Turnover positivo / ingressi			42,86	21,74	36,36	26,47
Turnover negativo / uscite			25,00	4,35	18,18	8,82
Turnover complessivo			67,86	23,84	53,33	32,95
Retention rate			78,57	95,65	72,73	88,24

N.B. La disaggregazione del turnover per genere è stata rilevata per la prima volta nel 2025.

I tassi di turnover sono stati calcolati con le seguenti formule:

1. Tasso di turnover positivo nel 2025:

$$\frac{\text{Numero di dipendenti assunti nel 2025}}{\text{Numero di dipendenti a inizio anno}} \times 100$$

2. Tasso di turnover negativo nel 2025:

$$\frac{\text{Numero di cessazioni nel 2025}}{\text{Numero di dipendenti a inizio anno}} \times 100$$

3. Tasso di turnover complessivo nel 2025:

$$\frac{\text{Numero di dipendenti assunti nel 2025} + \text{Numero di cessazioni nel 2025}}{\text{Numero medio di dipendenti nel 2025}} \times 100$$

4. Retention rate:

$$\frac{\text{Numero di dipendenti a fine anno} - \text{Numero di dipendenti assunti nel 2025}}{\text{Numero di dipendenti a inizio anno}} \times 100$$

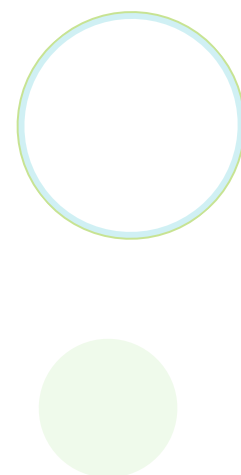
Dipendenti per fascia d'età, per genere e per livello professionale - 2024-2025

Dipendenti per fascia di età e per genere (n.)

	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	13	5	18	12	6	18
Da 30 a 50 anni	10	6	16	15	6	21
Oltre 50 anni	0	0	0	0	0	0
Totale	23	11	34	27	12	39

Dipendenti per fascia di età e per genere (%)

	2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	72,22	27,78	66,67	33,33
Da 30 a 50 anni	62,50	37,50	71,43	28,57
Oltre 50 anni	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	67,65	32,35	68,23	30,77



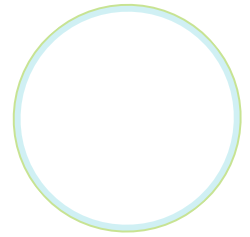
Dipendenti per fascia di età e per genere (n.)

	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Junior	15	8	23
Mid	9	3	12
Senior	3	1	4
Totale	27	12	39

N.B. I dati si riferiscono all'anno 2025 in quanto rappresentano la prima raccolta effettuata per la classificazione del personale per livello professionale. I criteri utilizzati per la categorizzazione si basano sulle mansioni svolte e sul livello di responsabilizzazione del singolo.

Dipendenti per livello professionale e per genere (%)

	2025	
	Uomini	Donne
Junior	65,22	34,78
Mid	75,00	25,00
Senior	75,00	25,00
Totale	69,23	30,77

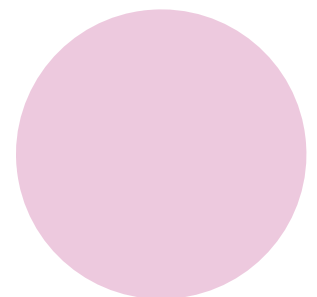


Dipendenti per livello professionale e fascia di età (n.)

	2025			
	Meno di 30 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Junior	15	8	0	23
Mid	3	9	0	12
Senior	0	4	0	4
Totale	18	21	0	39

Dipendenti per livello professionale e fascia di età (%)

	2025		
	Meno di 30 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni
Junior	65,22	34,78	0,00
Mid	25,00	75,00	0,00
Senior	0,00	100,00	0,00
Totale	46,15	53,85	0,00

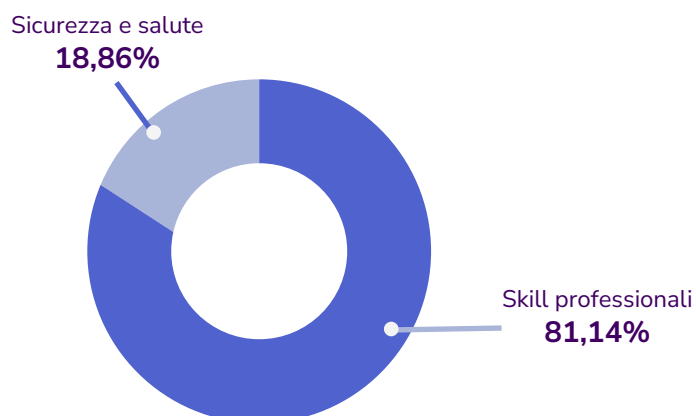


Ore di formazione totali e medie per genere e area tematica

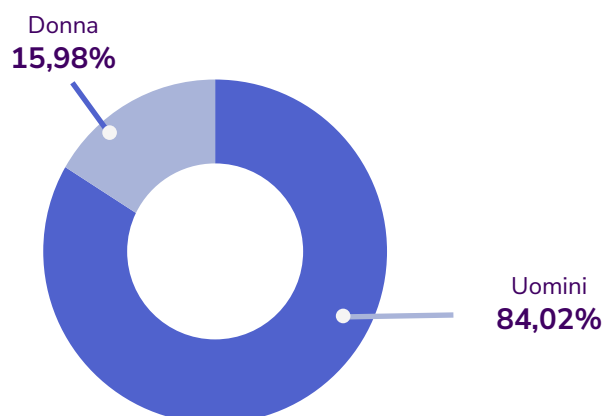
Ore di formazione ricevute dai dipendenti (n.)

Tipo di formazione	Uomini	Donne	Dipendenti
Skill professionali	344,49	2.485,79	2.830,28
Soft skill	0,00	0,00	0,00
Salute e sicurezza	213,00	445,00	658,00
Totale	557,49	2.930,79	3.488,28

Formazione per area tematica (%) nel 2024



Formazione per genere (%)



Congedi parentali: usufruiti, rientri, retention post-congedo - 2025

	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti che hanno usufruito dei congedi obbligatori di maternità o paternità	1	2	3
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	2	3

Analisi gender pay gap - metodologia e risultati 2025

Per il calcolo del gender pay gap sul salario medio base, è stata utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{Salario medio uomini} - \text{Salario medio donne}}{\text{Salario medio uomini}} \times 100$$

Il salario medio base è inteso come salario fisso contrattuale annuale, lordo, escludendo qualsiasi bonus, straordinario o incentivo variabile.

Per l'analisi, i dipendenti sono stati raggruppati in tre livelli di esperienza professionale – Junior, Mid e Senior – in modo da confrontare le retribuzioni tra uomini e donne all'interno di categorie omogenee per esperienza e responsabilità.

Riferimenti normativi: D.Lgs. 81/2008 - CCNL Confcommercio

Il **D.Lgs. 81/2008** sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è consultabile integralmente sul portale della normativa vigente: <https://www.normattiva.it/>

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Confcommercio: un riassunto dei punti principali è disponibile qui: <https://www.confcommercio.it/-/ccnl-terziario-distribuzione-servizi-testo-unico-2019>

Certificazione UNI/PdR 125:2022 e politica per la parità di genere



CERTIFICATO n°
CERTIFICATE n° **71408**

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE DI
THIS IS TO CERTIFY THAT THE MANAGEMENT SYSTEM FOR GENDER EQUALITY OF

UNITIVA S.R.L.

IT - 80133 NAPOLI (NA) - VIA MEDINA 40

NELLE SEGUENTI UNITÀ OPERATIVE / IN THE FOLLOWING OPERATIVE UNITS:

IT - 80133 NAPOLI (NA) - VIA MEDINA 40

RISULTA CONFORME ALLA LINEA GUIDA / HAS BEEN FOUND TO CONFORM TO THE GUIDELINES

UNI/PdR 125:2022

PER LE SEGUENTI ATTIVITÀ / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES:

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo a: Analisi, progettazione e sviluppo di soluzioni software e cloud management.

Measures to ensure gender equality in the workplace related to: Analysis, design e development of software and cloud management solutions.

Emissione del certificato per il primo anno "finanziata dall'Unione Europea-Next GenerationEU"

IL PRESENTE CERTIFICATO È SOGGETTO AL RISPETTO DEI REQUISITI PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE.
THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE REQUIREMENTS OF THE RULES FOR THE CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS.

PRIMA EMISSIONE FIRST ISSUE	15/12/2025
DATA DELIBERA DECISION DATE	15/12/2025
DATA SCADENZA EXPIRY DATE	14/12/2028
EMISSIONE CORRENTE CURRENT ISSUE	15/12/2025



Marco Martinelli
CERTIQUALITY S.r.l. IL PRESIDENTE
Via C. Giardino 4 - 20123 MILANO (MI) - ITALY.

CISQ is a member of



The International Certification Network
www.iqnet-certification.com

For information concerning the validity of the certificate, you can visit the site: www.certiquality.it

The validity of this certificate depends on an annual audit and on a complete review every three years of the Management System.



00627





www.cisq.com

CISQ è l'Ente italiano di Organismo di Certificazione dei Sistemi di Gestione autorizzato CISQ.
CISQ is the Italian Federation of Management Systems Certification Bodies.

La nostra **politica della sicurezza** dei dati è disponibile sul sito di Unitiva al seguente indirizzo: <https://unitiva.it/certificazioni>

Cap. 3 Ambiente

Allegati tecnici

- [Nota metodologica calcolo emissioni GHG Protocol · fattori emissivi Scope 1, 2, 3](#)
- [Scope 1 - Flotta aziendale](#)
- [Scope 2 - Energia elettrica acquistata](#)
- [Scope 3 - Pendolarismo dei dipendenti](#)
- [Scope 3 - Smart working domestico](#)
- [Scope 3 - Trasferte aziendali](#)
- [Scope 3 - Impatto digitale \(cloud\)](#)
- [Scope 3 - Rifiuti](#)
- [Consumi idrici - metodologia di rilevazione ed emissioni \(Scope 3\)](#)
- [Dati consumo energetico - bollette elettriche - carburante auto aziendale](#)
- [Metodologia stima rifiuti · frequenza svuotamento contenitori · fattori di conversione](#)
- [Certificazione Garanzie di Origine \(GO\) energia elettrica](#)

Nota metodologica calcolo emissioni GHG Protocol - fattori emissivi Scope 1, 2, 3

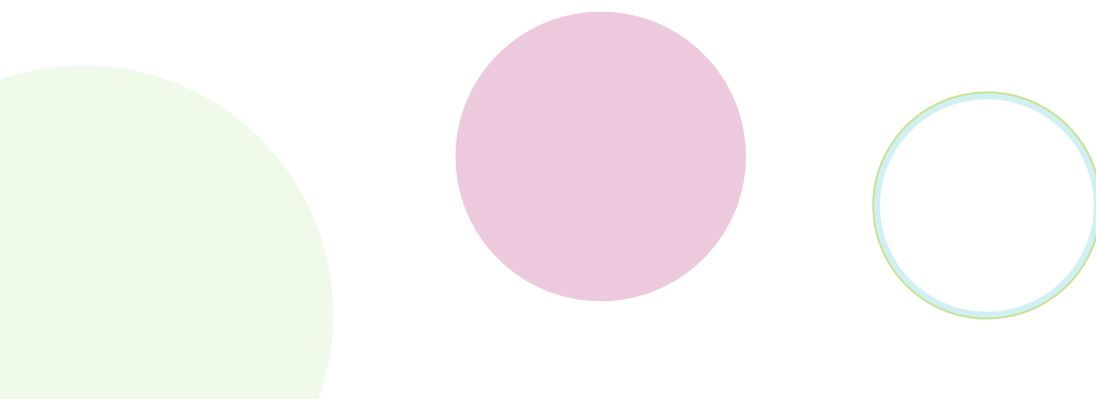
Le emissioni di gas a effetto serra sono state calcolate in conformità al **GHG Protocol** Corporate Standard, utilizzando un approccio per fattori di emissione (activity data × emission factor). I risultati sono espressi in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e).

Il perimetro di rendicontazione include:

Scope 1: emissioni dirette da combustione (flotta aziendale)

Scope 2: emissioni indirette da consumo di energia elettrica acquistata

Scope 3: principali categorie rilevanti per l'attività aziendale (pendolarismo dei dipendenti, trasferte aziendali, cloud, rifiuti, smart working)



Fonti fattori di emissione:

- DEFRA 2025 GHG Conversion Factors
- Base Empreinte - Ademe FR
- database europei per energia elettrica e rifiuti

In assenza di dati puntuali, sono state adottate assunzioni conservative e stime basate su dati medi, al fine di garantire coerenza metodologica e confrontabilità nel tempo.

Fattori di emissione utilizzati (Base Empreinte ADEME):

Tipologia	Emissioni (kgCO _{2e} /t)	Emissioni evitate (kgCO _{2e} /t)
Indifferenziato	+386	-214
Plastica	+101	-1.350
Carta/Cartone	+737	-406
Vetro	+496	-849
Organico	+140	-26

Calcolo delle emissioni generate:

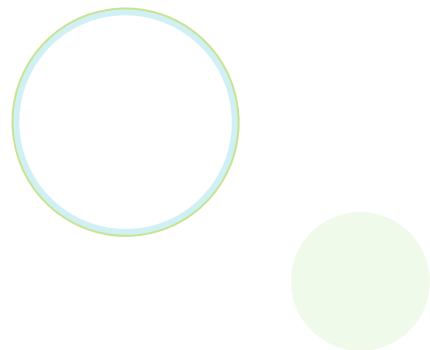
Tipologia	Quantità (t)	× Fattore	= Emissioni (tCO _{2e})
Indifferenziato	11,844	× 386	4,57
Plastica	3,948	× 101	0,40
Carta	2,961	× 737	2,18
Vetro	2,350	× 496	1,17
Organico	1,880	× 140	0,26
TOTALE	22,983		8,58 tCO_{2e}

Calcolo delle emissioni evitate:

Tipologia	Quantità (t)	× Fattore	= Emissioni evitate (tCO _{2e})
Indifferenziato	11,844	× (-214)	-2,53
Plastica	3,948	× (-1.350)	-5,33
Carta	2,961	× (-406)	-1,20
Vetro	2,350	× (-849)	-2,00
Organico	1,880	× (-26)	-0,05
TOTALE			-11,11 tCO_{2e}

Bilancio netto:

Emissioni generate	+8,58 tCO _{2e}
Emissioni evitate	-11,11 tCO _{2e}
Bilancio netto	-2,53 tCO_{2e}



Scope 1 - Flotta aziendale

Le emissioni di Scope 1 sono state calcolate sulla base dei chilometri percorsi dal veicolo aziendale alimentato a diesel, utilizzando un approccio diretto basato su fattori emissivi per distanza.

Dati di attività:

- **km percorsi:** 9.000 km

Ai fini del calcolo delle emissioni è stato utilizzato il fattore emissivo pubblicato nei GHG Conversion Factors 2025 (DEFRA), selezionato dalla seguente categoria, scelta sulla base delle caratteristiche del veicolo e dalla tipologia di alimentazione:

“Diesel-Cars (by market segment) – Dual purpose 4x4 – km”

- **Fattore emissivo applicato:** 0,19973 kgCO_{2e}/km

Calcolo delle emissioni:

- **Emissioni** = $9.000 \times 0,19973 = 1.797,57 \text{ kgCO}_2\text{e} \approx 1,80 \text{ tCO}_2\text{e}$

Veicoli aziendali			
Distanza media percorsa in km	Fattore di emissione in kgCO _{2e} /Km	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
9000	0,19973	1797,57	1,79757



Scope 2 – Energia elettrica acquistata

I consumi energetici sono stati rilevati a partire dalle bollette del fornitore.

Dati principali:

- **Consumo totale:** 6.831 kWh
- **Fattore di emissione:** 0,18 kgCO_{2e}

Le emissioni sono state calcolate secondo due approcci:

- **Location-based:** utilizzando il fattore medio del mix energetico nazionale EEA 2024
- **Market-based:** pari a 0 tCO_{2e} grazie alle Garanzie di Origine

Questa scelta consente una maggiore trasparenza e confrontabilità dei dati.

Metodo Location-Based				
Mese	Consumo elettrico in kWh	Fattore di emissione kg CO ₂ /kWh	Emissioni in kgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
gen-25	635	0,18	100,44	0,1143
feb-25	531		95,58	0,09558
mar-25	493		88,74	0,08874
apr-25	459		82,62	0,08262
mag-25	435		78,3	0,0783
giu-25	737		132,66	0,13266
lug-25	983		176,94	0,17694
ago-25	414		74,52	0,07452

Metodo Location-Based				
Mese	Consumo elettrico in kWh	Fattore di emissione kg CO ₂ /kWh	Emissioni in kgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
sett-25	698	0,18	125,64	0,12564
ott-25	434		78,12	0,07812
nov-25	454		81,72	0,08172
dic-25	558		100,44	0,10044

Scope 3 - Pendolarismo dei dipendenti

Le emissioni associate al pendolarismo dei dipendenti sono state stimate sulla base delle modalità di trasporto utilizzate e della distanza percorsa, applicando fattori emissivi standard per ciascun mezzo.

I fattori emissivi utilizzati derivano dai **GHG Conversion Factors 2025 (DEFRA)**, in particolare dalle categorie relative ai trasporti:

- **Business travel – land** (trasporto su strada e mezzi pubblici terrestri)
- **Business travel – air** (trasporto aereo, ove applicabile)
- **Business travel – sea** (trasporto marittimo, ove applicabile)



Spostamenti casa - lavoro

Km giornalieri	Giorni di lavoro in un anno in ufficio	Distanza totale annua percorsa dai dipendenti per andare e tornare dal lavoro (km)	Modalità di trasporto	Fattore di emissione KgCO ₂ e/km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
10	47	470	Auto	0,17427	81,9069	0,0819069
320	47	15040	Treno	0,03546	533,3184	0,5333184
6	47	282	Metro	0,0286	8,0652	0,0080652
3,4	187	635,8	Tram o Bus	0,12525	79,63395	0,07963395
6	187	1122	Metro	0,0286	32,0892	0,0320892
0	149	0	Auto	0,17427	0	0
6	149	894	Metro	0,0286	25,5684	0,0255684
7,6	187	1421,2	Metro	0,0286	40,64632	0,04064632
6,4	187	1196,8	Auto	0,14276	170,855168	0,170855168
114	47	5358	Metro Linea 2/ Metro Linea 1	0,0286	153,2388	0,1532388
70	47	3290	Aliscafo	0,01871	61,5559	0,0615559
6,8	187	1271,6	Motorino	0,10107	128,520612	0,128520612
20	234	4680	Motorino	0,10107	473,0076	0,4730076

Spostamenti casa - lavoro

Km giornalieri	Giorni di lavoro in un anno in ufficio	Distanza totale annua percorsa dai dipendenti per andare e tornare dal lavoro (km)	Modalità di trasporto	Fattore di emissione KgCO _{2e} /km	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
67,4	141	9503,4	Bus	0,12525	1190,30085	1,19030085
2,5	234	585	Auto	0,15504	90,6984	0,0906984
25,5	234	5967	Circumvesuviana / Metro	0,0286	170,6562	0,1706562
26	234	6084	Circumvesuviana / Metro	0,0286	174,0024	0,1740024
20	128	2560	Circumvesuviana / Metro	0,0286	73,216	0,073216
18	187	3366	Circumvesuviana / Metro	0,0286	96,2676	0,0962676
18	187	3366	moto honda hornet 600 benzina	0,10107	340,20162	0,34020162
28	187	5236	Circumvesuviana / Metro	0,0286	149,7496	0,1497496
26	47	1222	Circumvesuviana / Metro	0,0286	34,9492	0,0349492
16	187	2992	Circumflegrea	0,0286	85,5712	0,0855712

Spostamenti casa - lavoro

Km giornalieri	Giorni di lavoro in un anno in ufficio	Distanza totale annua percorsa dai dipendenti per andare e tornare dal lavoro (km)	Modalità di trasporto	Fattore di emissione KgCO _{2e} /km	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
26	141	3666	Circumflegrea	0,0286	104,8476	0,1048476
22	234	5148	Circumflegrea	0,0286	147,2328	0,1472328
30	47	1410	Circumflegrea	0,0286	40,326	0,040326
34	141	4794	Metro	0,0286	137,1084	0,1371084
12	234	2808	Funicolare	0,0286	80,3088	0,0803088
12	92	1104	Funicolare	0,0286	31,5744	0,0315744
6	234	1404	Metro	0,0286	40,1544	0,0401544
13	187	2431	Bici elettrica	5 Wh/km	3,015766	0,003015766
13	187	2431	Metro	0,0286	69,5266	0,0695266
2,6	234	608,4	Bici elettrica	5 Wh/km	0,894	0,000894
26	234	6084	Mezzi di trasporto pubblico: Metro Regionale Trenitalia + Metro ANM Napoli	0,0286	174,0024	0,1740024

Spostamenti casa - lavoro

Km giornalieri	Giorni di lavoro in un anno in ufficio	Distanza totale annua percorsa dai dipendenti per andare e tornare dal lavoro (km)	Modalità di trasporto	Fattore di emissione KgCO _{2e} /km	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
3,4	234	795,6	Piedi			
1	234	42	Piedi			
18	79	1422	Metro-politane, tram e/o autobus.	0,0286	40,6692	0,0406692
7,6	234	858,8	Auto	0,14276	122,602288	0,122602288
30	234	7020	Circumflegrea	0,0286	200,772	0,200772
14,6	113	1649,8	Auto	0,14276	235,525448	0,235525448
14,8	113	1672,4	Metro	0,0286	47,83064	0,04783064
30	234	7020	Motorino	0,10107	709,5114	0,7095114
3,6	178	640,8	Auto	0,14276	91,480608	0,091480608
32	178	5696	Vesuviana /Metro	0,10107	162,9056	0,1629056
12	70	840	Metro	0,0286	24,024	0,024024
12	23,5	282	Auto	0,14276	40,25832	0,04025832
12	23,5	282	Metro	0,0286	8,0652	0,0080652

Spostamenti casa - lavoro

Km giornalieri	Giorni di lavoro in un anno in ufficio	Distanza totale annua percorsa dai dipendenti per andare e tornare dal lavoro (km)	Modalità di trasporto	Fattore di emissione KgCO _{2e} /km	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
42	165	6930	Metro	0,0286	198,198	0,198198
2	165	330	Auto	0,14276	47,1108	0,0471108
						7,18443995

45 tot dipendenti	18 full ufficio	19 ibrido	8 full smart	45
-------------------	-----------------	-----------	--------------	----



Scope 3 – Smart working domestico

Le emissioni associate allo smart working domestico sono state calcolate a partire dai consumi energetici dei dispositivi informatici utilizzati dai dipendenti durante il lavoro da remoto.

Per ciascun dispositivo è stato stimato il consumo energetico annuo moltiplicando le ore di utilizzo per la potenza nominale espressa in kW:

Consumo (kWh) = ore di utilizzo × potenza del dispositivo

Le emissioni sono state quindi calcolate applicando il fattore di emissione dell'energia elettrica relativo al mix energetico nazionale (approccio location-based), coerente con quello utilizzato per lo Scope 2:

Emissioni (kgCO_{2e}) = consumo energetico (kWh) × fattore di emissione (kgCO_{2e}/kWh)

L'approccio adottato consente una stima puntuale delle emissioni direttamente attribuibili all'utilizzo dei dispositivi durante il lavoro da remoto, escludendo componenti indirette quali riscaldamento e raffrescamento degli ambienti domestici.

Smart working domestico (full)							
Gior- ni di lavoro annuo	Ore di uti- lizzo an- nuo (h)	Tipolo- gia di compu- ter	Poten- za del dispo- sitivo (kW)	Con- sumo annuo (kWh)	Fattore di emis- sione (kg CO _{2e} / kWh)	Emis- sioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
234	1872	HP ProBook 450 G6	0,0235	43,992	0,18	7,91856	0,00791856
234	1872	Dell Vostro 3525\ F54MN04	0,02	37,44		6,7392	0,0067392
234	936	HP 255 g8	0,0235	21,996		3,95928	0,00395928

Smart working domestico (full)							
Gior- ni di lavoro annuo	Ore di uti- lizzo an- nuo (h)	Tipolo- gia di compu- ter	Poten- za del dispo- sitivo (kW)	Con- sumo annuo (kWh)	Fattore di emis- sione (kg CO _{2e} / kWh)	Emis- sioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
234	1872	Acer Aspire 5	0,02	37,44	0,18	6,7392	0,00791856
234	1872	Apple Mac mini M1, 2020	0,025	46,8		8,424	0,008424
234	1872	Asus R9- 5900HX	0,045	84,24		15,1632	0,0151632
234	1872	Lenovo V15 G4 AMN	0,045	84,24		15,1632	0,0151632
80	640	Lenovo V15 G4 AMN	0,045	28,8		5,184	0,005184
							0,06929064

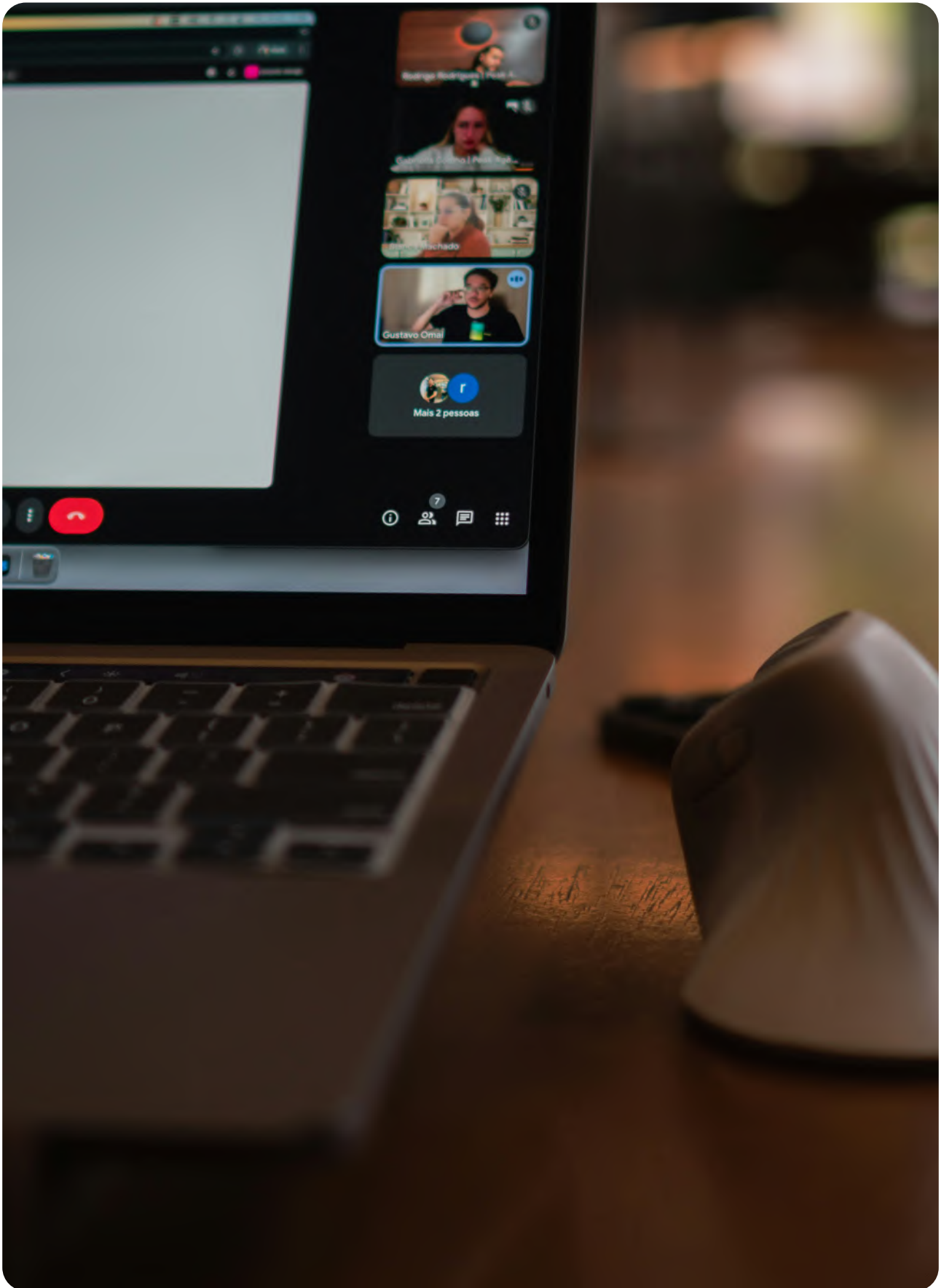
Smart working domestico (parziale)							
Gior- ni di lavoro in smart annuo	Ore di uti- lizzo (h)	Tipolo- gia di compu- ter	Poten- za del dispo- sitivo (kW)	Con- sumo annuo (kWh)	Fattore di emis- sione (kg CO _{2e} / kWh)	Emis- sioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
95	760	Dell Vostro 3525\ F54MN04	0,02	15,2	0,18	2,736	0,002736
32	256	Dell Vostro 3525\ F54MN04	0,02	5,12		0,9216	0,0009216

Smart working domestico (parziale)							
Gior- ni di lavoro in smart annuo	Ore di uti- lizzo (h)	Tipologia di compu- ter	Poten- za del dispo- sitivo (kW)	Con- sumo annuo (kWh)	Fattore di emis- sione (kg CO ₂ e/ kWh)	Emis- sioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
187	1496	Macbook pro 16 pollici 2019 + 3 monitor esterni da 22 pollici	0,025	37,4	0,18	6,732	0,006732
47	376	Macbook Air modello M2 2023	0,025	9,4		1,692	0,001692
187	1496	MacbookPro, 13-inch, M1, 2020, Chip Apple M1, memoria 16 GB	0,025	37,4		6,732	0,006732
187	1496	HP 255 G8	0,0235	35,156		6,32808	0,00632808
187	1496	ASUSTek	0,045	67,32		12,1176	0,0121176
93	744	Samsung Portable SSD T5	0,0235	17,484		3,14712	0,00314712
93	744	HP Probook 450 G6	0,0235	17,484		3,14712	0,00314712
187	1496	ASUSTek	0,045	67,32		12,1176	0,0121176
47	376	Dell Vostro 3525	0,02	7,52		1,3536	0,0013536
47	376	HP 255 g10	0,0235	8,836		1,59048	0,00159048
47	376	Dell Vostro 3525	0,02	7,52		1,3536	0,0013536

Smart working domestico (parziale)							
Gior- ni di lavoro in smart annuo	Ore di uti- lizzo (h)	Tipologia di compu- ter	Poten- za del dispo- sitivo (kW)	Con- sumo annuo (kWh)	Fattore di emis- sione (kg CO _{2e} / kWh)	Emis- sioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
187	1496	HP ProBook 450 G6	0,0235	35,156	0,18	0	0
38	304	Dell Vostro 3525	0,02	6,08			
47	376	Dell Vostro 3525	0,02	7,52		1,3536	0,0013536
47	376	Dell Vostro 3525	0,02	7,52		1,3536	0,0013536
47	376	Mac mini m4	0,025	9,4		1,692	0,001692
47	376	HP Laptop 15s	0,0235	8,836		1,59048	0,00159048

0,06595848





Scope 3 – Trasferte aziendali

Il calcolo è stato effettuato adottando un approccio coerente con quello utilizzato per il pendolarismo dei dipendenti, basato su:

- distanza percorsa (km)
- modalità di trasporto utilizzata

Le emissioni sono state calcolate applicando i fattori emissivi dei **GHG Conversion Factors 2025 (DEFRA)**, in particolare dalle categorie:

- **“Business travel – land”** (trasporti terrestri, inclusi auto, treno, autobus)
- **“Business travel – air”** (trasporto aereo, ove applicabile)
- **“Business travel – sea”** (trasporto marittimo, ove applicabile)

La selezione del fattore emissivo è stata effettuata **in funzione del mezzo di trasporto utilizzato**, al fine di riflettere in modo accurato le diverse intensità emissive delle modalità di viaggio.

Calcolo delle emissioni:

- Emissioni (kgCO₂e) = distanza percorsa (km) × fattore emissivo (kgCO₂e/km)

Trasferte aziendali								
Partenza	Destinazione	Tipo di trasporto	N. di persone	Andata/Ritorno	Distanza percorsa in Km	Fattore di Emissione in kg CO ₂ e/Km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
Easyjet								
Napoli	Palermo	aereo	1	A/R	620	0,10916	67,6792	0,0676792
Catania	Napoli	aereo	1	R	380	0,10916	41,4808	0,0414808
Palermo	Napoli	aereo	1	R	380	0,10916	41,4808	0,0414808

Trasferte aziendali

Partenza	Destinazione	Tipo di trasporto	N. di persone	An-data/Ri-tor-no	Di-stan-za per-corsa in Km	Fatto-re di Emis-sione in kg CO ₂ e/Km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
----------	--------------	-------------------	---------------	-------------------	----------------------------	---	----------------------------------	---------------------------------

Easyjet

Napoli	Palermo	aereo	1	A/R	620	0,10916	67,6792	0,0676792
--------	---------	-------	---	-----	-----	---------	---------	-----------

0,21832

Altre compagnie aeree

Napoli	Bruxelles	aereo	7	A/R	2346	0,10916	1792,62552	1,79262552
--------	-----------	-------	---	-----	------	---------	------------	------------

Napoli	Venezia	aereo	1	A/R	1060	0,10916	115,7096	0,1157096
--------	---------	-------	---	-----	------	---------	----------	-----------

Napoli	Milano	aereo	1	A/R	1542	0,10916	168,32472	0,16832472
--------	--------	-------	---	-----	------	---------	-----------	------------

Milano	Firenze	aereo	1	R	318	0,10916	34,71288	0,03471288
--------	---------	-------	---	---	-----	---------	----------	------------

Napoli	Calabria	aereo	1	A/R	650	0,10916	70,954	0,070954
--------	----------	-------	---	-----	-----	---------	--------	----------

Napoli	Milano	aereo	3	A/R	1542	0,10916	504,97416	0,50497416
--------	--------	-------	---	-----	------	---------	-----------	------------

Trenitalia

Palermo Aereoporto	Palermo Lolli	Treno	1		28	0,0286	0,8008	0,0008008
--------------------	---------------	-------	---	--	----	--------	--------	-----------

Napoli Centrale	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
-----------------	--------------	-------	---	--	-----	---------	---------	------------

Napoli Centrale	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
-----------------	--------------	-------	---	--	-----	---------	---------	------------

Trasferte aziendali

Partenza	Destinazione	Tipo di trasporto	N. di persone	An-data/Ri-tor-no	Di-stan-za per-corsa in Km	Fatto-re di Emis-sione in kg CO ₂ e/Km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
Trenitalia								
Roma Termini	Napoli Centrale	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Napoli Centrale	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Napoli Centrale	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Roma Termini	Napoli Centrale	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Roma Termini	Napoli Centrale	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Napoli Centrale	Firenze	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Firenze	Napoli Centrale	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Napoli Centrale	Firenze	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Firenze	Napoli Centrale	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Napoli Centrale	Firenze	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Firenze	Napoli Centrale	Treno	1		479	0,03546	16,98534	0,01698534
Napoli Centrale	Venezia	Treno	1		725	0,03546	25,7085	0,0257085

Trasferte aziendali

Partenza	Destinazione	Tipo di trasporto	N. di persone	An-data/Ri-tor-no	Di-stan-za per-corsa in Km	Fatto-re di Emis-sione in kg CO ₂ e/Km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
Trenitalia								
Treviso	Venezia	Treno	1		40	0,0286	1,144	0,001144
Venezia	Napoli	Treno	1		725	0,03546	25,7085	0,0257085
Venezia	Treviso	Treno	1		40	0,0286	1,144	0,001144
Napoli	Bologna	Treno	1		574	0,03546	20,35404	0,02035404
Bologna	Napoli	Treno	1		574	0,03546	20,35404	0,02035404
Napoli	Milano	Treno	1		771	0,03546	27,33966	0,02733966
Milano	Napoli	Treno	1		771	0,03546	27,33966	0,02733966
Roma Termini	Milano	Treno	1		574	0,03546	20,35404	0,02035404
Milano	Roma Termini	Treno	1		574	0,03546	20,35404	0,02035404
Napoli	Milano	Treno	4		771	0,03546	27,33966	0,02733966
Milano	Napoli	Treno	4		771	0,03546	27,33966	0,02733966
Napoli	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Roma Termini	Napoli	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942

Trasferte aziendali

Partenza	Destinazione	Tipo di trasporto	N. di persone	An-data/Ri-tor-no	Di-stan-za per-corsa in Km	Fatto-re di Emis-sione in kg CO ₂ e/Km	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
Trenitalia								
Roma Termini	Napoli	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Napoli	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Reggio Emilia	Bologna	Treno	1		70	0,0286	2,002	0,002002
Bologna	Reggio Emilia	Treno	1		70	0,0286	2,002	0,002002
Terni	Napoli Centrale	Treno	1		304	0,03546	10,77984	0,01077984
Napoli	Terni	Treno	1		304	0,03546	10,77984	0,01077984
Salerno	Napoli	Treno	1		55	0,0286	1,573	0,001573
Napoli	Salerno	Treno	1		55	0,0286	1,573	0,001573
Firenze	Milano	Treno	1		316	0,03546	11,20536	0,01120536
Napoli Centrale	Roma Termini	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Roma Termini	Napoli Centrale	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942
Roma Termini	Napoli Centrale	Treno	1		227	0,03546	8,04942	0,00804942

0,66383752

Scope 3 – Impatto digitale (cloud)

Nel 2025 è stato effettuato un monitoraggio strutturato delle emissioni associate all'utilizzo dei servizi cloud, adottando un approccio basato sui **consumi energetici delle risorse computazionali utilizzate**.

Il calcolo è stato effettuato considerando:

- numero medio di istanze attive
- potenza media per istanza (kW)
- tempo di utilizzo annuale (ore)
- **PUE (Power Usage Effectiveness)** del data center
- fattore di emissione dell'energia elettrica relativo all'area geografica di utilizzo

Dati di attività:

- Numero medio istanze: 9
- Potenza media per istanza: 0,05 kW
- Tempo di utilizzo: 8.760 ore/anno
- PUE: 1,13 *(dato dichiarato dal provider Hetzner)*

Calcolo dei consumi energetici:

- Consumo IT (kWh) = numero istanze × potenza × ore
- Consumo totale data center (kWh) = consumo IT × PUE

Calcolo delle emissioni:

- Fattore emissivo: 0,33 kgCO₂e/kWh *(derivato dal mix energetico dell'area geografica di riferimento)*
- Emissioni (kgCO₂e) = consumo totale × fattore emissivo

Data Center Hetzner						
N. istante utilizzate	Potenza media istanza (kW)	Tempo utilizzo (h)	PUE	Fattore emissione (kg CO ₂ e/kWh)	Emissioni in KgCO ₂ e	Emissioni in tCO ₂ e
9	0,05	8760	1,13	0,33	1469,971	1,4699718

Scope 3 – Rifiuti

Nel 2025 le emissioni associate ai rifiuti sono state stimate per la prima volta, adottando un approccio basato sulla **quantificazione dei volumi prodotti e sulla tipologia di trattamento finale**.

In assenza di dati puntuali di pesatura, i quantitativi di rifiuti sono stati stimati a partire da:

- numero di contenitori utilizzati per ciascuna frazione
- frequenza di raccolta
- capacità media dei contenitori
- densità media dei rifiuti

Questo approccio ha consentito di ottenere una stima del **peso totale (tonnellate) per ciascuna tipologia di rifiuto**.

Le emissioni sono state calcolate applicando i fattori emissivi dei **GHG Conversion Factors 2025 (DEFRA)**, sezione:

- **“Waste disposal”**

I fattori emissivi sono stati selezionati in funzione della **tipologia di trattamento finale del rifiuto**, tra cui:

- discarica (*landfill*)
- incenerimento con recupero energetico (*incineration with energy recovery*)
- riciclo (*closed-loop / open-loop recycling*)
- compostaggio (*composting*)

Calcolo delle emissioni:

- Emissioni (kgCO_{2e}) = quantità di rifiuto (tonnellate) × fattore emissivo (kgCO_{2e}/tonnellata)

Consumi idrici – metodologia di rilevazione ed emissioni (Scope 3)

Il consumo idrico è stato determinato sulla base delle **letture bimestrali fornite dal gestore del servizio idrico**, relative ai contatori associati all'unità immobiliare utilizzata dall'azienda.

I dati utilizzati derivano quindi da **rilevazioni effettive dei consumi**, garantendo un buon livello di affidabilità e tracciabilità. Il consumo annuo è stato calcolato come somma dei consumi rilevati nei diversi periodi di fatturazione.

Le emissioni associate al consumo di acqua sono state incluse nello **Scope 3**, in quanto relative a risorse acquistate e servizi a monte.

Il calcolo è stato effettuato applicando i fattori emissivi dei **GHG Conversion Factors 2025 (DEFRA)**, sezione:

- “Water supply”

Fattore emissivo utilizzato:

- **0,19130 kgCO_{2e}/m³**

Calcolo delle emissioni:

- Emissioni (kgCO_{2e}) = consumo idrico (m³) × fattore emissivo

Consumo idrico			
Consumo idrico annuo (m ³)	Fattore di emissione (kg CO _{2e} /m ³)	Emissioni in KgCO _{2e}	Emissioni in tCO _{2e}
275,8	0,1913	52,76054	0,05276054

Dati consumo energetico - bollette elettriche - carburante auto aziendale

Consumi energia elettrica acquistata

Mese di riferimento	Consumo elettrico in kWh
gen-25	635
feb-25	531
mar-25	493
apr-25	459
mag-25	435
giu-25	737
lug-25	983
ago-25	414
sett-25	698
ott-25	434
nov-25	454
dic-25	558

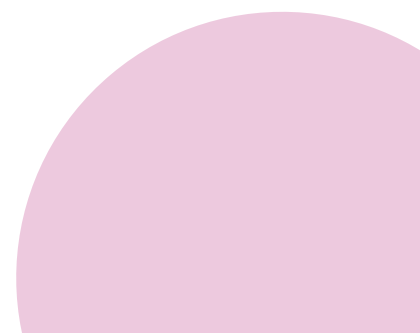
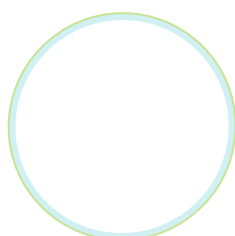
Energia interna all'organizzazione kWh

Energia interna acquistata	6831
Diesel	173500
	180331

Metodologia stima rifiuti - frequenza svuotamento contenitori - fattori di conversione

Densità	
Tipologia rifiuto	Densità media (kg/l)
Plastica	0,4
Organico	0,8
Vetro	1
Indifferenziato	1,2
Carta	0,3

Volume		
Tipologia rifiuto	Volume (l)	N. contenitori settimana
Organico	10	5
Carta	42	5
Vetro	50	1
Plastica	42	5
Indifferenziato	42	5



Peso						
Tipologia rifiuto	Densità media (kg/l)	Volume (l)	N. contenitori settimanali	N. contenitori annui	Peso (kg)	Peso (t)
Organico	0,8	10	5	235	1880	1,88
Carta	0,3	42	5	235	2961	2,961
Vetro	1	50	1	47	2350	2,35
Plastica	0,4	42	5	235	3948	3,948
Indifferenziato	1,2	42	5	235	11844	11,844

Certificazione Garanzie di Origine (GO) energia elettrica

Ulteriori comunicazioni e obblighi informativi

Elementi di Dettaglio

Gli Elementi di dettaglio di questa bolletta sono già consultabili nell'Area Personale del sito eniplenitude.com o tramite APP Eni Plenitude e sono, comunque, sempre disponibili su richiesta del cliente.

Guida alla lettura

Sul sito eniplenitude.com, all'interno della sezione "Info", è disponibile il Glossario, uno strumento che fornisce una semplice spiegazione dei termini utilizzati nelle bollette di energia elettrica e gas.

La tua Energia Verde

Per l'intera durata delle condizioni economiche, l'energia elettrica fornita da Plenitude sarà certificata, tramite garanzie d'origine di provenienza europea, come immessa in rete e prodotta da impianti alimentati al 100% da fonti rinnovabili come previsto dalla regolazione vigente in materia.

Interessi per ritardato pagamento

In caso di pagamento oltre il termine di scadenza sarà applicato un interesse di mora pari alla misura prevista dal D Lgs. 231/02 e successive modifiche o integrazioni, come di volta in volta applicabile; inoltre al cliente che ha pagato nei termini di scadenza le bollette relative all'ultimo biennio sarà applicato il solo interesse legale per i primi 10 giorni di ritardo.

Piano d'Emergenza per la Sicurezza del Sistema Elettrico nazionale

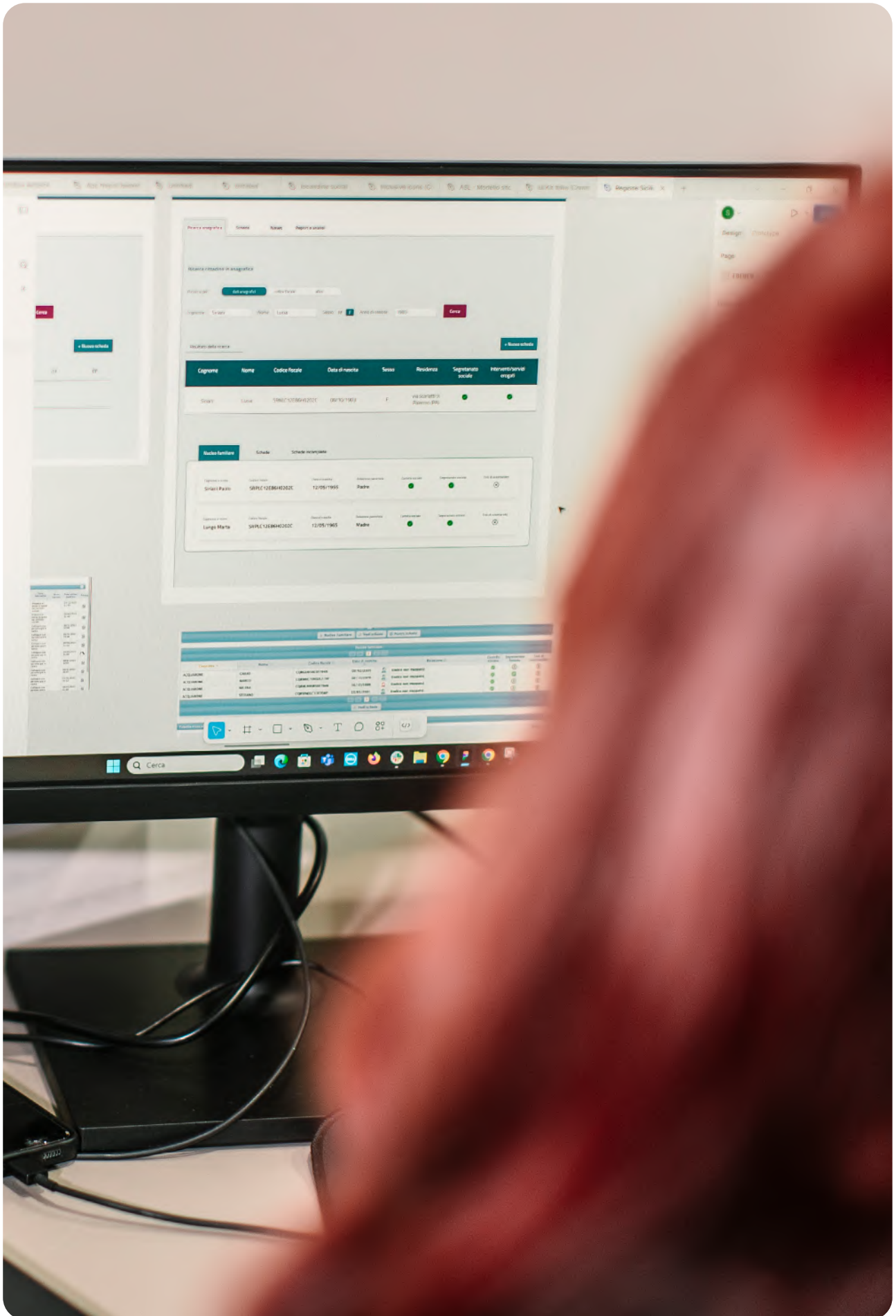
Il PESSE è il Piano d'Emergenza per la Sicurezza del Sistema elettrico nazionale: per maggiori informazioni consulta il link <https://www.eniplenitude.it/info/pesse>.


Aggiornamenti tariffari

A decorrere dal 1° Aprile 2025 le tariffe di fornitura dell'energia elettrica sono quelle definite dall'Autorità con Delibere n° 131/2025/R/COM, n° 127/2025/R/EEL, n° 539/2024/ R/EEL.

Scadenza Condizioni Economiche

Le tue condizioni economiche sono scadute ma, come previsto dal contratto, continuano ad esserti applicate fino a nuova comunicazione che ti sarà inviata con un preavviso di almeno 90 giorni. Qualora avessi già ricevuto tale comunicazione, ti rassicuriamo che farà fede la data di decorrenza delle nuove condizioni economiche in essa riportata.



A man with a beard and glasses is smiling and giving a thumbs up. He is wearing a dark jacket over a grey t-shirt. The background is slightly blurred, showing other people in a social setting. A large white graphic element is overlaid on the bottom left of the image.

"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, Assunta Maria Panza, Alessandro Peluso e Francesco Pellè.

Grafica: Lara Viviana Di Mare

Foto: Antonio Corbi

Stampato a gennaio 2026

UNITIVA S.R.L.

info@unitiva.it

+39 081 65 81 180

P.IVA: 08172641212

Via Medina n°40, CAP 80133 Napoli