

Bilancio di sostenibilità

20 — 22

Indice

■ LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
■ RESOCONTO ANNO 2022	6
Dati di sintesi	6
■ PRINCIPALI PROGETTI DELL'ANNO	8
Eventi rilevanti del 2022	9
■ LA SOSTENIBILITÀ E GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2022	11
■ GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ PER IL 2023	13
■ NOTA METODOLOGICA E STANDARD DI RENDICONTAZIONE	14
Principi di rendicontazione	16
■ 1. ORGANIZZAZIONE	19
Profilo aziendale	20
■ 2. ATTIVITÀ AZIENDALE E LAVORATORI	23
Organizzazione Operativa in SBU	24
Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	28
Lavoratori dipendenti	32
Lavoratori non dipendenti	35
Work-life balance, welfare e coinvolgimento dei dipendenti	36
Le nuove iniziative di welfare aziendale a partire dal 2023	38
Salute e sicurezza sul lavoro	40
Gli impatti e le misure Covid-19	41
■ 3. GOVERNANCE	43
Gli organi di governo	44
Individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento	45
Organizzazione Gruppo TPS	47
■ 4. STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ E POLICIES	49
TPS Group e l'impegno per la sostenibilità	50
La gestione responsabile del business	54
Il rispetto delle norme - La compliance	58
Sistemi di gestione e certificazioni	59
■ 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	63
Le relazioni con gli stakeholder	64
■ 6. ANALISI DI MATERIALITÀ	67
Supply chain: territorio e gestione responsabile	71
■ 7. SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	73
Dati economici di sintesi	74
Il valore generato e distribuito	76
Investimenti e innovazione tecnologica	77
■ 6. TPS ED IL TERRITORIO	79
Progetti sociali	80
■ 8. LA TUTELA DELL'AMBIENTE	83
L'utilizzo di energia rinnovabile	84
Il consumo di carburante	87
L'utilizzo responsabile delle risorse	88
■ GRI CONTENT INDEX	90

Lettera agli Stakeholder

Con il Bilancio di Sostenibilità TPS Group si pone l'obiettivo di comunicare il proprio impegno nella promozione del coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'azienda e per l'azienda, in modo tale da affiancare la strategia di attenzione alla sostenibilità dell'impresa ai sempre presenti obiettivi di miglioramento dell'organizzazione, della qualità e del livello di servizio offerto ai clienti.

Sostenibilità significa in primo luogo la consapevolezza del posizionamento dell'azienda nel proprio ecosistema ambientale e sociale. Significa riconoscere che il progressivo sviluppo del perimetro aziendale e i relativi risultati economici non sarebbero stati possibili senza il coinvolgimento di tutti i soggetti che a vario titolo si relazionano con il nostro Gruppo, gli Stakeholder, insieme ai quali la Società intende continuare a promuovere un percorso che consenta di:

- individuare e perseguire obiettivi e modalità di azione nell'ambito della Sostenibilità;
- controllare e rendicontare la performance di sostenibilità dell'impresa e la sua evoluzione verso obiettivi di continuo miglioramento conseguiti attraverso un piano di interventi qualitativi e quantitativi - e quindi misurabili - sul sistema aziendale;
- offrire servizi tecnici e prodotti innovativi nell'ambito dei settori industriali nei quali il Gruppo opera, adottando un processo di continuo miglioramento tecnologico e organizzativo che riteniamo indispensabile per il mantenimento della nostra competitività e della soddisfazione dei clienti;
- dotarsi di competenze, tecnologie, processi e metodologie di eccellenza e innovative rispetto allo scenario competitivo di riferimento;
- garantire il coinvolgimento, la motivazione e la migliore preparazione delle risorse umane impegnate nei processi aziendali.

Si tratta di aspetti strategici di grande rilevanza, tra di loro collegati e tali da consentire all'Azienda di evolvere verso una maggiore responsabilità sociale e ambientale. Questo obiettivo costituisce parte integrante del modello di business che intendiamo adottare e che riteniamo abbia un diretto effetto sulla competitività stessa del Gruppo TPS.

Riprendendo la definizione istituzionale, il Bilancio di Sostenibilità consentirà a Voi, gli Stakeholder, di conoscere e formulare un giudizio su come la Società e il suo management interpretano e realizzano la propria missione e il proprio mandato al fine di ottenere risultati migliori in termini di impatto sociale, ambientale ed economico.

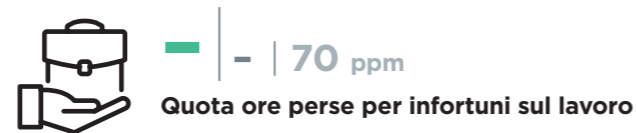
In questo percorso, riteniamo che il maggior coinvolgimento degli Stakeholder rimanga la chiave di un successo che è certamente alla nostra portata.

Alessandro Rosso
Presidente e Amministratore Delegato

Resoconto anno 2022

Dati di sintesi

Risorse Umane



Legenda dati **2022** | 2021 | 2020

Catena di Fornitura

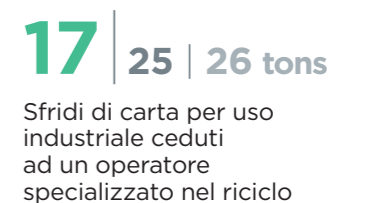
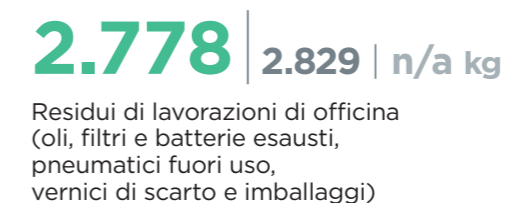


Legenda dati **2022** | 2021 | 2020

Ambiente



Legenda dati **2022** | 2021 | 2020



Legenda dati **2022** | 2021 | 2020

Principali progetti dell'anno



Innovazione Tecnologica / Ricerca & Sviluppo

Sviluppo di applicazioni di realtà virtuale per la simulazione di cockpit avionico

Sviluppo di ambiente Metaverso per applicazioni commerciali in ambito automotive

Progettazione architettura innovativa di assale per mezzi pesanti

Sviluppo progettuale e prototipale di un sistema medicale di trasporto su elicottero di paziente biocontenuto

Progettazione e realizzazione prototipo di sistema per la riduzione della rumorosità del rotore principale di elicottero

Sviluppo di piattaforma informatica GIRMO per la gestione degli asset aziendali di grande officina meccanica

Sviluppo di una piattaforma informatica per la razionalizzazione della gestione delle applicazioni informatiche destinate alla comunicazione tecnica di un'azienda con i propri clienti e/o i propri dealer.



Certificazioni

Certificazione EN9100

Certificazioni ISO9001

Certificazione EASA POA (Part 21, Section A, Subpart G)

Certificazione EASA DOA (Part 21, Section A, Subpart J)

Certificazione di Gestione della Navigabilità Continua (CAMO)

Certificazione di Approvazione Impresa di Manutenzione (Part 145)

Maintenance Training and Examination Organisation Approval (Part 147)

Certificazione TISAX

Certificazione ISO27001



Supplemental Type Certificate

Interior Medicale per elicottero
Interior Medicale per elicottero AW139

Sistema per POD elicottero AW109

Kit di trasporto neonatale per AW169



Progetti sociali per il territorio

Attività grafiche a supporto della rivista Fondazione di IRCC (Istituto per la Ricerca sul Cancro di Candiolo, Torino)

Contributo economico a favore di FPRC (Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro di Candiolo, Torino)



Eventi rilevanti del 2022

- Trasferimento della sede aziendale da Montepandone (AP) a San Benedetto del Tronto (AP).
- Conseguimento della certificazione necessaria a operare sui velivoli della serie Beechcraft 300 da parte della controllata Air Support International S.r.l. (EASA 145.0058 Beech 300). Si tratta di un importante risultato che poche realtà europee possono vantare, una certificazione che va ad aggiungersi alla nutrita lista in possesso di Air Support, grazie alle quali l'azienda è già autorizzata a effettuare manutenzioni su velivoli di varie tipologie e caratteristiche.
- Integrazione di Dead Pixels in TPS.
- Aquisizione della partecipazione di maggioranza della società FORE Comunicazione S.r.l. da parte della controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l.

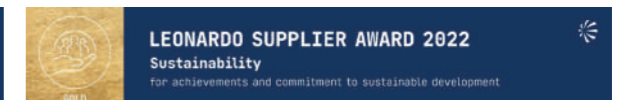
Conseguimento dei Leonardo Supplier Awards 2022

Nel 2022, per il secondo anno consecutivo, T.P.S. S.p.A. è stata insignita di due importanti riconoscimenti nell'ambito della seconda edizione dei **Leonardo Supplier Awards**: il premio **Service Excellence** per premiare i risultati raggiunti, lo spirito di collaborazione e l'impegno verso l'eccellenza e il **Sustainability Award** in riconoscimento dell'impegno e dei risultati raggiunti in ottica di sviluppo sostenibile.

La premiazione dei *Leonardo Supplier Awards 2022* è avvenuta a Roma alla presenza di un centinaio tra i principali fornitori italiani ed è parte del più ampio programma LEAP - *Leonardo Empowering Advanced Partnership* - attraverso il quale Leonardo sta svolgendo un ruolo di traino e di acceleratore alla crescita delle PMI nell'ecosistema nazionale.

Tali riconoscimenti, così come avvenuto nel 2021, manifestano la volontà di Leonardo S.p.A. nel valorizzare la sua catena di fornitura. Per entrambe le categorie (*Service Excellence* e *Sustainability*) sono stati individuati e premiati i 5 migliori fornitori delle varie divisioni di Leonardo S.p.A.

Tali riconoscimenti, per stessa ammissione del Cliente Leonardo S.p.A., costituiscono un riconoscimento per quei fornitori che hanno saputo rispondere in maniera eccellente alle sue aspettative, condividendo con Leonardo l'impegno per la costruzione di un ecosistema industriale sempre più competitivo, innovativo e sostenibile.



La sostenibilità e gli obiettivi raggiunti nel 2022

Gli obiettivi di sostenibilità che il Gruppo TPS si era posto per il 2022 sono stati integralmente conseguiti.

Costituzione del Comitato di Sostenibilità

Nel 2022 è stato costituito il Comitato di Sostenibilità del Gruppo TPS.

Tale organismo è composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze nell'ambito della sostenibilità e appartenenti ad aree aziendali strettamente impegnate nella conduzione dei programmi aziendali in materia. Il Comitato, oltre a svolgere attività di monitoraggio e di consuntivazione delle attività del Gruppo sul fronte della sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), ha il compito fondamentale di proporre alla Direzione aziendale nuove iniziative nel quadro delle politiche aziendali in materia di sostenibilità, attingendo anche alle specifiche conoscenze e competenze presenti in azienda.

Vista l'importanza che il Gruppo attribuisce a tali tematiche, la costituzione di un Comitato apposito favorisce inoltre una maggiore trasparenza nelle dichiarazioni non finanziarie.

Intervento formativo per il personale sulla sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità, al fine di aumentare la consapevolezza del personale sui temi della sostenibilità e di incrementare la sensibilità dell'organizzazione nel suo complesso nei confronti di tali tematiche, ha organizzato un intervento formativo destinato a tutto il personale TPS Group, utilizzando un video predisposto dall'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS).

L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) è nata per promuovere ed incrementare la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Infatti, grazie a tale intervento formativo, tutto il personale ha potuto comprendere ed approfondire i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che l'ONU si è prefissa di raggiungere entro il 2030.

TPS Group ritiene, che diffondere una cultura della sostenibilità, sia necessario per far sì che ognuno di noi si impegni ad avere quotidianamente comportamenti che possono contribuire all'ecosostenibilità.

Acquisizione della partecipazione di maggioranza di FORE S.r.l.

Proseguendo nel suo percorso di crescita per linee esterne, alla fine del 2022 TPS Group, tramite la controllata Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l., ha acquisito la partecipazione di maggioranza in una società strategica per la sua strategia di sviluppo nell'ambito del Digital Content Management, la **FORE Comunicazione S.r.l.**, agenzia di *CrossMedia Communication*.



Con questa operazione si intende costituire una realtà del tutto nuova nell'ambito della comunicazione commerciale, mettendo a fattor comune le competenze tecniche, commerciali e creative di FORE con le esperienze del nostro Gruppo su applicazioni digitali innovative (realtà virtuale e realtà aumentata, applicazioni su metaverso) e di gestione delle matematiche progettuali (rendering 3D) per offrire al mercato soluzioni innovative di comunicazione digitale.

Sito web TPS Group e la nuova sezione dedicata alla sostenibilità

Per rafforzare la strategia di comunicazione aziendale in materia di sostenibilità, il Gruppo ha integrato nel proprio sito web aziendale una sezione dedicata esclusivamente a questo tema. All'interno di tale sezione è possibile esaminare la visione e gli impegni di TPS per un futuro sostenibile, trovare richiami a portali specializzati come, ad esempio, il sito tematico web delle Nazioni Unite (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>) in cui è possibile scoprire i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile e consultare i bilanci di sostenibilità fino ad ora approvati.

Gli obiettivi di sostenibilità per il 2023



Le nuove iniziative ambientali a partire dal 2023

Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda

Avvio dell'impianto fotovoltaico esistente presso la sede di Gallarate ed installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede di San Benedetto del Tronto (AP)

Avvio del progetto di costituzione di una flotta di biciclette elettriche in uso ai dipendenti



Le nuove iniziative sociali per il 2023

Incrementare l'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani e ridurre il turnover

Conseguire la certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022;

Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare

Aumento dei giorni di congedo di paternità

Contributi economici per i libri di testo scolastici

Incremento del contributo economico per il Sostegno alla Genitorialità - Childcare

Attivazione di nuove convenzioni aziendali

Sottoporre ai fornitori un questionario di autovalutazione sui temi della sostenibilità e potenziare la collaborazione con fornitori locali



Iniziative sulla Governance per il 2023

Mantenere l'assenza di non-conformità in tutti i contesti etico-sociali



Innovazione tecnologica

Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni innovative destinate alla filiera dei servizi cui TPS Group appartiene

Nota metodologica e standard di rendicontazione

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità di TPS Group S.p.A. e delle società controllate (di seguito anche “TPS”, “TPS Group”, il Gruppo TPS” o il “Gruppo”). Il documento contiene le informazioni relative ai temi economici, ambientali e sociali, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte da TPS, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse.

Il presente è il terzo report di sostenibilità pubblicato da TPS ed intende riepilogare il percorso di miglioramento del modello di sostenibilità intrapreso dal Gruppo.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto sulla base degli standard di rendicontazione **GRI Universal Standards** utilizzando specifici standard secondo l’approccio **“in riferimento ai GRI”** e il relativo livello di conformità **“reporting with reference to the GRI Standards”**, come previsto dal requisito a-ii del punto 3 dello standard “GRI 1: Principi fondamentali 2021”.

I singoli standard GRI utilizzati e rendicontati all’interno del GRI Content Index, sono stati selezionati in funzione della loro utilità nel fornire informazioni puntuali rispetto ai temi materiali ESG della Società in linea con quanto disposto nello Standard “GRI 1: Principi fondamentali 2021”.

Si sottolinea che TPS non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione delle Direttiva 2014/95/UE, ha previsto l’obbligo di redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria (“DNF”) per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative. Il presente Bilancio di Sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria e non rappresenta una DNF.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l’attività svolta da TPS Group e con gli impatti da esso prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo “Analisi di materialità”. Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative si riferisce alla performance della capogruppo TPS S.p.A. e delle società controllate consolidate integralmente nel bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2022. Si precisa che il dato relativo ai consumi di energia elettrica della controllata Satiz Poland non è incluso nel conteggio complessivo, in quanto si tratta di una piccola entità operativa (uffici) con consumi del tutto irrilevanti rispetto al totale consuntivato a livello di Gruppo.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale e, così come la rendicontazione economico-finanziaria, è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre. Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell’andamento delle attività di TPS sono presentati, a fini comparativi, i dati relativi ai due esercizi precedenti.

Non si rileva l’esigenza di effettuare alcuna revisione rispetto alle informazioni rendicontate negli esercizi precedenti.

Il processo di redazione dell’informativa di sostenibilità ha visto il coinvolgimento delle figure di maggior riferimento in ciascuna delle unità organizzative aziendali.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di TPS Group S.p.A. in data 24 marzo 2023 ed è stato sottoposto alla revisione di Audirevi S.p.A. in base ai principi ed alle indicazioni contenuti nell’ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements 3000-Revised*) dell’*International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)*. La Relazione della società di revisione è riportata alla fine del presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo www.tps-group.it/sustainability. Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all’indirizzo e-mail sustainability@tps-group.it.

Principi di rendicontazione

Nella seguente tabella si riportano i principi secondo i quali è stato redatto il precedente report, in linea con i requisiti del GRI 1: Foundation 2021 – al punto 4

Principio di rendicontazione	Descrizione
Accuratezza	Il Gruppo TPS si impegna a riportare informazioni corrette e dettagliate per consentire un'appropriata valutazione dei propri impatti. Nel fare ciò l'Azienda riporta con coerenza le informazioni qualitative in base alle evidenze disponibili.
Equilibrio	TPS Group, nel rispetto del principio di equilibrio, riporta le informazioni in modo imparziale, fornisce una rappresentazione degli impatti negativi e positivi dell'organizzazione sull'ambiente, sulle persone e sul mercato. Il tutto senza influenzare in alcun modo le conclusioni o le valutazioni delle informazioni da parte degli utenti.
Chiarezza	Il presente report è stato redatto seguendo il principio di chiarezza e dunque riportando tutte le informazioni in modo accessibile e comprensibile al maggior numero possibile di Stakeholder.
Comparabilità	TPS Group seleziona, compila e riporta le informazioni in modo coerente, al fine di consentire un'analisi dei cambiamenti degli impatti dell'organizzazione nel tempo e un'analisi di questi impatti rispetto a quelli di altre organizzazioni.
Competezza	Le scelte effettuate in merito ai temi rendicontati e al perimetro della Dichiarazione consentono agli Stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere economico, sociale e ambientale del Gruppo.
Contesto di sostenibilità	La rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo conto del concetto di sviluppo sostenibile, vale a dire lo sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Il tutto considerando il contesto socioeconomico in cui il TPS Group opera e i temi di maggiore rilevanza per esso.
Tempestività	TPS Group si impegna a garantire la regolarità dei periodi di rendicontazione, rendendo disponibili le informazioni in tempo utile per consentire agli utenti di prendere decisioni. Il presente report viene pubblicato contestualmente al Bilancio d'esercizio.
Verificabilità	Tutte le informazioni contenute nel presente report sono state raccolte, registrate, compilate e analizzate in modo da poterle esaminare per stabilirne la qualità attraverso evidenze documentali.



1

Organizzazione

Profilo aziendale

TPS Group opera da decenni nel settore dei servizi tecnici e di progettazione per diversi settori industriali, in particolare in quello aerospaziale, automotive, difesa, oil & gas, mezzi di trasporto a fune, progettazione meccanica di precisione.

TPS Group ha sede legale e sede operativa principale a **Gallarate (VA)**.

Altre sedi aziendali del Gruppo sono:

- Italia**
 - Bolzano
 - Biella
 - Firenze
 - La Spezia
 - San Benedetto del Tronto (AP)
 - Piacenza
 - Torino
- Polonia**
 - Bielsko Biata
- Svizzera**
 - Mendrisio

Nell'esercizio 2022 il Gruppo TPS ha realizzato volumi di produzione per un valore di Euro 37,8 Mln.

Al 31 dicembre 2022 l'organico complessivo del Gruppo TPS è pari a 486 unità.

Si ricorda che nel mese di novembre 2016, TPS Group ha conseguito il **Certificato Elite di Borsa Italiana**, a testimonianza della capacità di controllo dei processi aziendali e dell'orientamento verso lo sviluppo sostenibile del business.

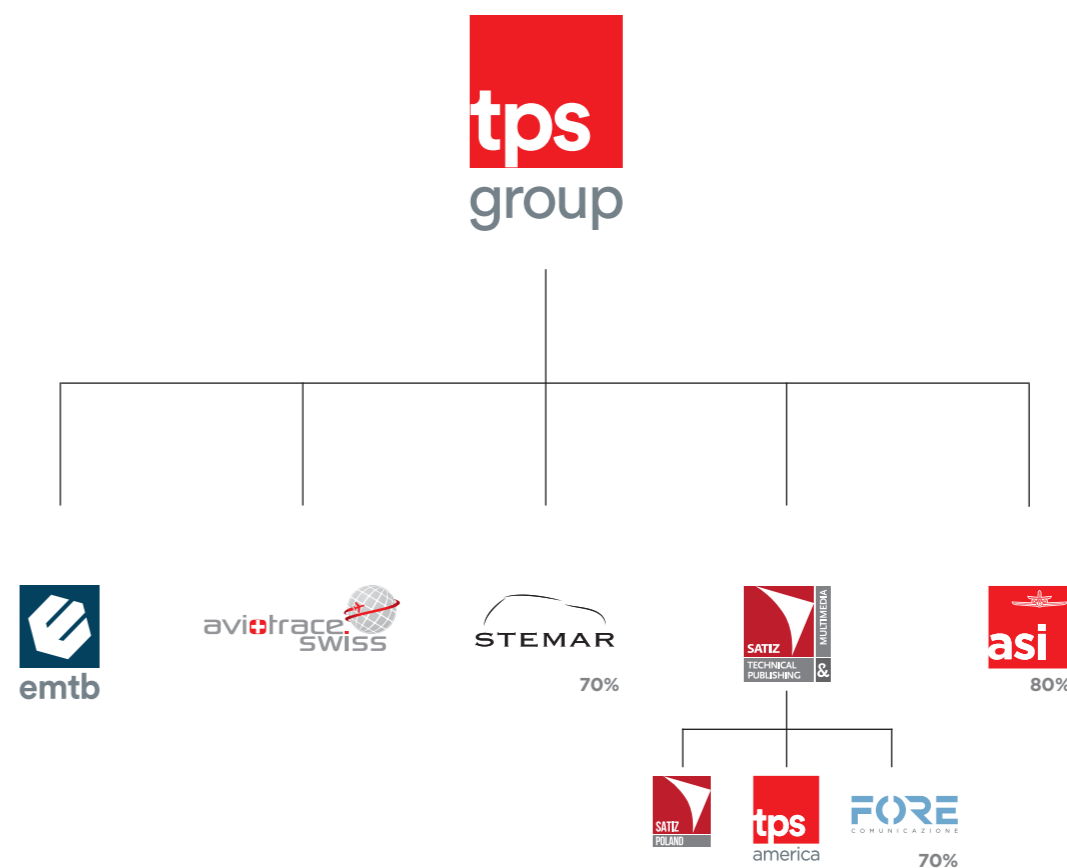
TPS S.p.A. è stata ammessa alla quotazione del mercato alternativo **AIM di Borsa Italiana** (oggi **EGM Euronext Growth Milan**) in data 28 marzo 2017.


Alla data del 31 dicembre 2022, il capitale sociale sottoscritto e interamente versato di TPS S.p.A. è pari a Euro 1.613.910, suddiviso in 7.259.860 azioni.

La compagine sociale del Gruppo è così composta:

■ G&D S.r.l.	65,43%
■ Value First SICAF S.p.A.	9,71%
■ Sofia Holding S.r.l.	5,00%
■ Anguillesi Massimiliano	3,50%
■ Altri azionisti inferiori al 5%	16,36%

Alla luce dell'ultima recente acquisizione, dal 1° gennaio 2023 il Gruppo TPS ha assunto la seguente nuova struttura:



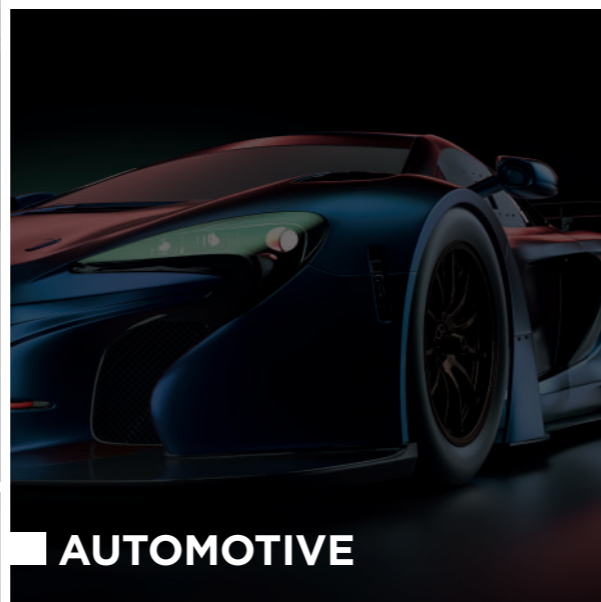
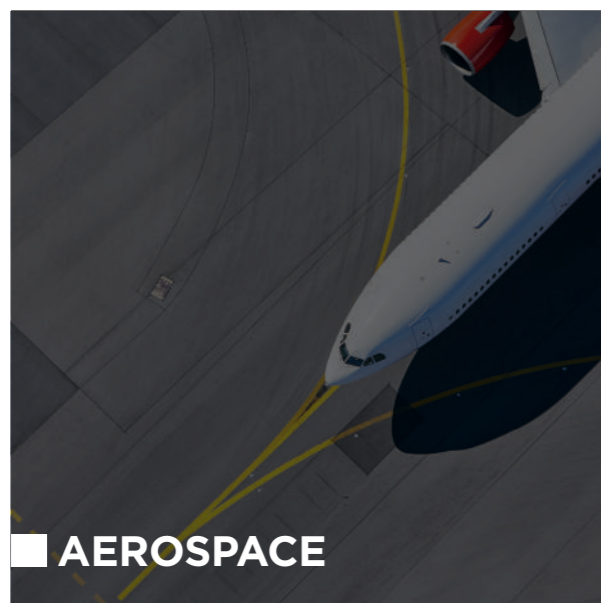


2

**Attività aziendale
e lavoratori**

Organizzazione operativa in SBU

Il Gruppo TPS realizza servizi tecnici e di progettazione per diversi ambiti industriali.

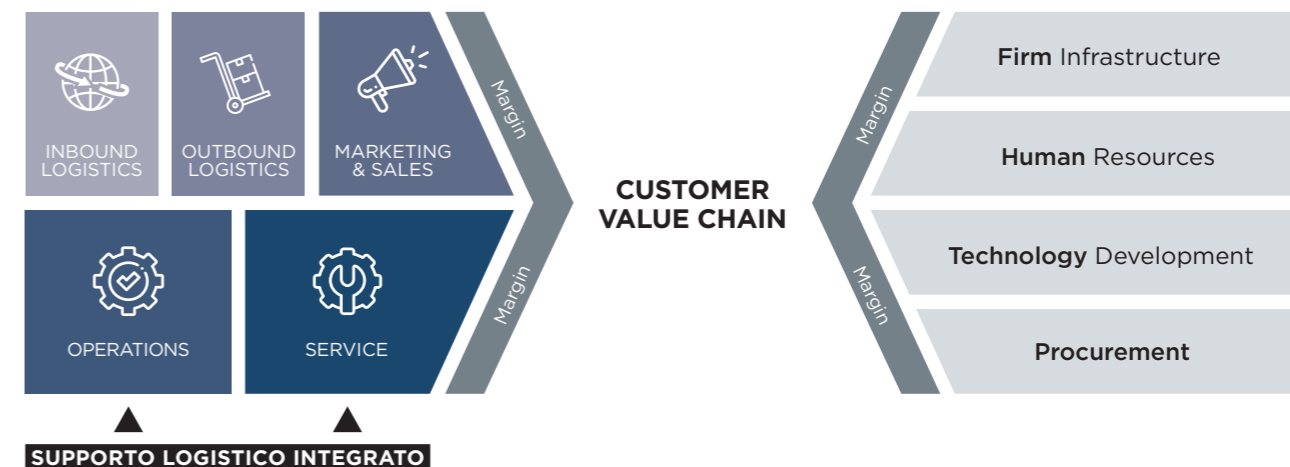


L'attività operativa del Gruppo è strutturata in 4 Strategic Business Unit (SBU):

SBU 1 | Technical Publishing & Training

La SBU raccoglie le attività di documentazione tecnica, del supporto logistico integrato e della formazione del Gruppo TPS, sia in ambito aeronautico che automotive e ferroviario. Le attività di formazione tecnica della Training Academy del Gruppo (la società svizzera Aviotrace Swiss SA) sono anch'esse parte di questa SBU.

Processo Supporto Logistico Integrato



TPS GROUP Catena del Valore



Processo Documentazione Tecnica

- Owner Manuals
- Operator Manuals (OMs)
- Repairs and Service Manuals
- Illustrated Parts Catalogues (IPCs)
- Equipment and Component Maintenance Manuals
- WCM Documentation



SBU 2 | Engineering & Cost Engineering

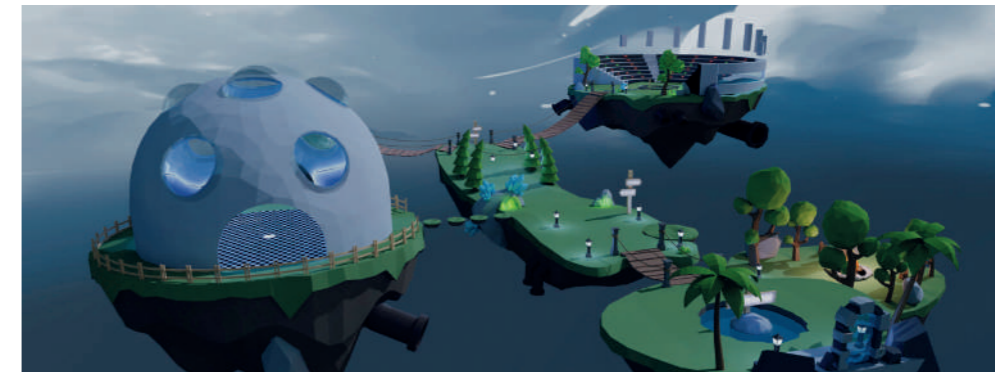
Nella seconda SBU si concentrano tutte le attività di progettazione, sia quella in ambito aeronautico gestita dalla capogruppo TPS, sia quella in ambito automotive concentrata nella controllata Satiz TPM, sia quella in ambito meccanico, difesa, mezzi speciali e impianti a fune, gestite tramite la EMTB. Ne fanno inoltre parte le attività di ingegneria, la certificazione aeronautica e il cost engineering, quest'ultimo facente capo a Stemar Consulting S.r.l.

Infine, è parte integrante di questa SBU l'attività manutentiva Part-147 e CAMO, patrimonio controllata Air Support International S.r.l.



SBU 4 | Digital Content Management

Nella quarta SBU confluiscono le attività relative alla generazione e alla gestione di contenuti multimediali per la commercializzazione del prodotto o per l'erogazione di programmi formativi su media elettronici. Le attività di questa SBU sono state ulteriormente rafforzate grazie all'acquisizione della FORE Comunicazione S.r.l., che consentirà di offrire ai clienti di TPS Group un servizio ancor più ampio nel settore della comunicazione e dei servizi d'agenzia.



SBU 3 | Avionic Services & Informative Technologies

La SBU raccoglie le competenze in ambito software avionico, test software e integrazione di sistemi della capogruppo, oltre che il consolidato know-how in ambito di sviluppi informatici presenti in Satiz TPM e in altre società del Gruppo TPS.



3D
Realizzazione di modelli tridimensionali per applicazioni digitali partendo dalle matematiche progettuali.



REALTÀ VIRTUALE
Siamo specializzati nella creazione di applicazioni in Realtà Virtuale, dal mobile al desktop.



REALTÀ AUMENTATA
Realizziamo mobile app che sfruttano i nuovissimi sistemi ARKit e ARCore.



ANIMATION
Siamo specializzati nelle animazioni di alta qualità con i migliori software, da Maya a Blender.



MOBILE
Creiamo applicazioni B2B e B2C per le piattaforme Android e iOS.



WEB
Realizziamo contenuti 3D interattivi direttamente da browser anche in AR/VR.



SERVIZI D'AGENZIA E DI COMUNICAZIONE DIGITALE
Siamo esperti nella comunicazione digitale, affiancando creatività ed esperienza nella comunicazione aziendale con la padronanza delle nuove forme di trasmissione digitale dei contenuti.

Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane

Il Gruppo TPS favorisce, stimola e incentiva la crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori, senza alcuna distinzione di genere, razza, orientamento sessuale e inquadramento aziendale. Al di là degli aspetti professionali, il rapporto con dipendenti/collaboratori e Clienti è improntato al massimo rigore, nel rispetto delle normative vigenti, sia in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro che nell'ambito degli aspetti amministrativi e di responsabilità nei rapporti tra i diversi soggetti nell'ambito contrattuale.

Rapporto di lavoro

Sotto il profilo del contratto di lavoro, la situazione dei dipendenti del Gruppo si diversifica dal punto di vista geografico:

- Le società di diritto italiano di TPS Group applicano a tutti i loro dipendenti, secondo le prescrizioni di legge, un Contratto Collettivo Nazionale di lavoro;
- La Aviotrace Swiss S.A., società di diritto svizzero, ha in essere con ciascuno dei propri dipendenti un contratto di lavoro stipulato su base privata, vista l'assenza in Svizzera di un Contratto Nazionale applicabile al settore aziendale di attività;
- La Satiz Poland sp. z.oo, società di diritto polacco, ha in essere con ciascuno dei propri dipendenti un contratto di lavoro stipulato su base privata, visto che in Polonia la normativa non prevede contratti di carattere nazionale.

Il sistema di valori TPS

Nello specifico, dell'attività quotidiana dei dipendenti e collaboratori di TPS Group, il sistema dei valori su cui è incardinata l'attività si basa su:

- *Attenzione al Cliente* - prestando la massima attenzione ai suoi bisogni, espliciti ed inespressi, considerando la sua soddisfazione come obiettivo ultimo del lavoro di ciascuno;
- *Assunzione di responsabilità e problem solving* - facendosi carico delle richieste del Cliente senza coinvolgere inutilmente la propria scala gerarchica quando l'attività rientra nella propria area di competenza, affrontando l'attività con approccio propositivo ed innovativo;
- *Lavoro di squadra* - operando costruttivamente con i membri del proprio team di attività, dando il giusto valore al proprio e all'altrui contributo ma tralasciando inutili contrapposizioni e facendosi parte attiva nella minimizzazione e nella risoluzione dei conflitti;

- *Correttezza e trasparenza nelle relazioni* - assicurando la massima trasparenza e lealtà nel proprio ambito di competenza, garantendo la massima circolazione dell'informazione laddove necessario o utile, ma nel contempo assicurando la massima riservatezza qualora si entri in possesso di informazioni sensibili. Tale principio si applica a tutti gli stakeholder, garantendo completezza e chiarezza nelle informazioni trasmesse.

In linea con i propri valori e con gli SDGs / Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, il Gruppo si impegna a garantire una crescita economica e responsabile, ponendo al centro le persone e la loro valorizzazione.

Persone: il rispetto dei diritti, diversità e sviluppo professionale

TPS Group è un'organizzazione di persone, capaci di lavorare insieme al fine di realizzare una crescita sia individuale che collettiva. Il rispetto delle persone e delle loro diversità in ogni sua forma è uno dei valori aziendali fondamentali. TPS Group si impegna a garantire il rispetto dei diritti ed il benessere dei propri dipendenti attraverso politiche volte a promuovere un clima di lavoro salubre, parità di genere e non discriminazione, oltre a sostenere la crescita professionale dei propri dipendenti.

Assunzione e retention

TPS Group è impegnato in un percorso strategico di crescita, che ha come conseguenza un progressivo incremento della forza lavoro, infatti il 2022 registra al termine dell'esercizio un **incremento di organico dell'1,5%** rispetto all'anno precedente e del 3% rispetto al 2020. Seguendo una specifica policy di coinvolgimento del personale nelle strategie del Gruppo e di *retention* del personale, TPS Group ha da tempo adottato una strategia di stabilizzazione dei propri dipendenti, per effetto della quale circa il **95% della forza lavoro totale nel 2022 è assunta con un contratto a tempo indeterminato**, in ripresa di due punti percentuali rispetto al 2021 che aveva fatto registrare una flessione rispetto al 2020.

Tutti i contratti a tempo determinato hanno attualmente concreta prospettiva di trasformazione a tempo indeterminato.

Nonostante questi dati e queste strategie di attenzione alla forza lavoro, un dato molto significativo che ha caratterizzato il 2022 è l'aumento del *turnover*, che si inquadra nel fenomeno planetario della **Great Resignation**.

In particolare, in alcuni ambiti tecnici molto specifici, si è registrato nel corso dell'anno un incremento delle dimissioni volontarie nella fascia d'età under 30. Anche grazie alle risorse inserite attraverso i programmi della *Training Academy TPS*, ai programmi di *retention* sviluppati nel corso degli ultimi anni e al lavoro dell'intero management aziendale sull'organizzazione e sulle singole persone, il fenomeno non ha assunto per TPS una dimensione preoccupante. Tuttavia si ritiene necessario procedere ulteriormente attraverso l'attivazione di processi di formazione continua e programmi di *Job Rotation*, oltre che con il potenziamento delle iniziative di welfare aziendale. Questo al fine di creare le condizioni per accrescere il senso di appartenenza all'organizzazione aziendale e ottenere una maggiore fidelizzazione di quelle fasce di dipendenti che più facilmente possono essere coinvolti in cambiamenti di carriera lavorativa.



Il 2022 è stato il secondo anno di attività della **TPS Group Training Academy**, costituita al fine di costruire professionalità ad alto contenuto specialistico negli ambiti in cui il Gruppo opera, in particolar modo in quelli in cui il reperimento di manodopera qualificata sia dal punto di vista teorico che dell'esperienza pregressa è assai critico.

Tale percorso consente a giovani ragazze e ragazzi di seguire un iter formativo iniziale utile ad acquisire le specifiche competenze necessarie per lavorare efficacemente presso il gruppo TPS.

La TPS Group Training Academy in particolare, attrae giovani talenti, attivando piccole classi di 6-8 laureati neoassunti in servizio a tempo indeterminato, che vengono avviati ad un primo percorso formativo di 8 settimane circa.

Questa importante iniziativa, mira quindi a creare un bacino di competenze per anticipare i fabbisogni del mercato, creando le condizioni per una maggiore reattività a fronte di richieste della clientela.

Il programma di formazione non prevede soltanto l'erogazione di contenuti tecnico-specialistici ma ha un perimetro più ampio, che comprende gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e tutti i contenuti sulla compliance, vale a dire il rispetto della normativa sulla privacy, il rispetto del Codice etico e del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01 e l'approccio di TPS Group al tema della sostenibilità.

Viste le attività professionali verso cui vengono indirizzati i soggetti selezionati, che prevedono un largo utilizzo del personal computer, viene data una grande importanza anche al tema della *cyber security*, alla conoscenza approfondita della normativa aziendale sull'utilizzo delle dotazioni informatiche, al rispetto delle normative di legge in materia di difesa del diritto d'autore e alle procedure e ai controlli che il Gruppo TPS ha posto in atto per garantire la massima sicurezza informatica.

Viene inoltre dato spazio ad una panoramica di tutte le attività tecniche condotte dalle diverse aziende appartenenti a TPS Group mediante una *induction* che prevede anche la visita ad alcuni siti aziendali di particolare interesse, così da consentire ai partecipanti di acquisire direttamente piena consapevolezza della varietà di ambiti tecnologici trattati dal Gruppo TPS, recependo tali contenuti dalla viva voce dei Responsabili operativi locali.

In questo primo percorso formativo, non si tralascia neppure il potenziamento delle *cd. Soft Skill*, con particolare riguardo per le dinamiche di lavoro in team e per la gestione del tempo, aspetti fondamentali per una buona integrazione nell'ambito dei progetti, visto che a conclusione del percorso formativo, tale personale viene inserito in progetti tecnico-specialistici di TPS Group.

Grazie a questo percorso formativo iniziale, si intende così formare nuove figure che abbiano piena consapevolezza dell'ambito in cui si sono inseriti e ne traggano ulteriore motivazione in ottica di *retention*.

Nel 2022 la TPS Group Training Academy ha attivato 5 classi nei seguenti settori:

- Avionico
- Progettazione meccanica
- Progetto Eurodrone
- Pubblicazioni tecniche

assumendo in totale **34 nuove risorse** junior.

Si tratta di un traguardo molto importante per il Gruppo TPS, che rafforza la convinzione che tale strumento sia particolarmente efficace per consentire all'azienda di raggiungere i suoi obiettivi.

Di conseguenza, tale strumento è stato confermato anche per il 2023, varando un calendario che prevede la costituzione di almeno 5 classi per un totale di 40 persone, con focus particolare nel settore avionico.

Formazione continua

Sempre nell'ambito della Training Academy, il 2023 vede l'avvio di un nuovo progetto formativo, denominato "formazione continua".

Tale strumento, a differenza dei percorsi specificamente destinati all'onboarding di nuove figure professionali, è destinato ai dipendenti di TPS Group in forza. L'intento è quello di delineare un programma di interventi di durata medio-breve (seminari, "pillole formative", tavole rotonde) aventi lo scopo di approfondire specifici argomenti tecnico-professionali a beneficio di piccoli gruppi di dipendenti.

In tal modo si rafforzeranno le competenze dei singoli lavoratori e si porrà un'ancora maggiore attenzione al loro bisogno di crescita professionale.

Training Academy Offsite

Il 2023 vede infine il lancio di una nuova iniziativa, destinata non ai dipendenti in forza bensì agli studenti di istituti d'istruzione tecnici superiori e post-diploma. A tale scopo è in corso una serie di contatti con istituti del territorio finalizzata ad inserire nei loro programmi di studio curricolari o opzionali alcuni interventi formativi mirati, condotti da docenti della nostra Training Academy.

Si intende così rafforzare il legame con le istituzioni formative dei territori in cui il Gruppo TPS opera, arricchendo i contenuti dei loro programmi di studio e innescando così un contatto diretto con gli studenti che ne faciliti l'eventuale reclutamento a fine programma.

Lavoratori dipendenti

	2022					2021					2020				
	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale
Dipendenti per collocazione in ruoli chiave / genere	10	23,8%	32	76,2%	42	7	18,4%	31	81,6%	38	7	18,9%	30	81,1%	37
Dipendenti per area geografica	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479	121	25,6%	351	74,4%	472
Italia	119	24,5%	353	72,6%	472	117	24,4%	347	72,4%	464	113	23,9%	338	71,6%	451
Esteri	4	0,8%	10	2,1%	14	4	0,8%	11	2,3%	15	8	1,7%	13	2,8%	21
Dipendenti per qualifica/genere	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479	121	25,6%	351	74,4%	472
Dirigenti	1	0,2%	4	0,8%	5	1	0,2%	4	0,8%	5	1	0,2%	4	0,8%	5
Quadri/Impiegati	122	25,1%	345	71,0%	467	120	25,1%	339	70,8%	459	120	25,4%	344	72,9%	464
Operai	-	0,0%	14	2,9%	14	-	-	15	3,1%	15	-	0,0%	3	0,6%	3
Dipendenti per tipologia di contratto/genere	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479	121	25,6%	351	74,4%	472
A tempo determinato	9	1,9%	25	5,1%	34	6	1,3%	37	7,7%	43	2	0,4%	14	3,0%	16
A tempo indeterminato	114	23,5%	338	69,5%	452	115	24,0%	321	67,0%	436	119	25,2%	337	71,4%	456
Dipendenti per impiego orario/genere	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479	121	25,6%	351	74,4%	472
Full time	105	21,6%	357	73,5%	462	113	23,6%	319	66,6%	432	105	22,2%	347	73,5%	452
Part time	18	3,7%	6	1,2%	24	8	1,7%	39	8,1%	47	16	3,4%	4	0,8%	20
Dipendenti per fascia d'età/genere	123	25,3%	363	74,7%	486	121	25,3%	358	74,7%	479	121	25,6%	351	74,4%	472
Under 30	21	4,3%	105	21,6%	126	12	2,5%	74	15,4%	86	17	3,6%	83	17,6%	100
Da 31 a 50 anni	71	14,6%	194	39,9%	265	75	15,7%	210	43,8%	285	78	16,5%	219	46,4%	297
Over 50	31	6,4%	64	13,2%	95	34	7,1%	74	15,4%	108	26	5,5%	49	10,4%	75
Nuove assunzioni per fascia d'età/genere (*)	16	20,5%	62	79,5%	78	9	18,4%	40	81,6%	49	6	18,8%	26	81,3%	32
Under 30	11	14,1%	48	61,5%	59	1	2,0%	17	34,7%	18	3	9,4%	14	43,8%	17
Da 31 a 50 anni	3	3,8%	11	14,1%	14	7	14,3%	15	30,6%	22	3	9,4%	12	37,5%	15
Over 50	2	2,6%	3	3,8%	5	1	2,0%	8	16,3%	9	-	0,0%	-	0,0%	-
Nuove assunzioni per area geografica (*)	16	20,5%	62	79,5%	78	9	18,4%	40	81,6%	49	6	18,8%	26	81,3%	32
Italia	16	20,5%	61	78,2%	77	9	18,4%	40	81,6%	49	6	18,8%	25	78,1%	31
Esteri	-	0,0%	1	1,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	3,1%	1
Turnover per fascia d'età/genere	3	13,0%	20	87,0%	23	3	18,8%	13	81,3%	16	5	23,8%	16	76,2%	21
Under 30	2	8,7%	15	65,2%	17	-	0,0%	10	62,5%	10	3	14,3%	10	47,6%	13
Da 31 a 50 anni	1	4,3%	4	17,4%	5	3	18,8%	3	18,8%	6	2	9,5%	6	28,6%	8
Over 50	-	0,0%	1	4,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-
Turnover per area geografica	3	13,0%	20	87,0%	23	3	18,8%	13	81,3%	16	5	23,8%	16	76,2%	21
Italia	3	13,0%	19	82,6%	22	3	18,8%	13	81,3%	16	5	23,8%	15	71,4%	20
Esteri	-	0,0%	1	4,3%	1	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	4,8%	1

(*) Il dato 2022 non include i dipendenti entrati a far parte del Gruppo a seguito dell'acquisizione di FORE

Il personale femminile e le pari opportunità

All'interno del Codice Etico viene espressa chiaramente la volontà del Gruppo TPS di evitare ogni discriminazione di genere in tutte le attività aziendali ed a ogni livello funzionale, così come anche nella selezione dei candidati.

Il personale femminile ha rappresentato, nel 2022, oltre il **25% dell'organico aziendale complessivo**, in linea con quanto consuntivato sia nel 2020 che nel 2021. Oltre il **24% ricopre ruoli chiave** nell'ambito dell'organizzazione, dato in crescita rispetto ai due esercizi precedenti, quando la quota era pari al 19%.

Sostegno all'occupazione giovanile

TPS Group assegna particolare rilevanza allo sviluppo di nuovi talenti, per cui concentra la quasi totalità delle nuove assunzioni su lavoratori giovani.

Infatti, a testimonianza di questa visione strategica, oltre all'attivazione della Training Academy TPS Group, si è continuato ad attuare concrete politiche di reclutamento e di relazioni con importanti Istituzioni scolastiche italiane d'istruzione superiore ed universitaria, la percentuale del **personale under 30 nel 2022 è pari al 26%**. Il dato è in decisa crescita rispetto agli esercizi precedenti, dove si rilevava una quota del 21% nel 2020 e del 18% nel 2021.

Inoltre, nel quadro delle relazioni con la scuola precedentemente descritte, nel corso dell'anno 2022 sono stati attivati 4 tirocini curricolari e 11 tirocini extracurricolari. TPS Group, infatti, crede fermamente che una concreta esperienza in azienda consenta alle ragazze e ai ragazzi di acquisire, oltre a nozioni tecnico-operative, anche la capacità di "stare in azienda", contribuendo così a facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

Attualmente 2 dei tirocini iniziati nel 2022 sono ancora in corso, mentre 10 dei restanti hanno dato origine ad un rapporto di lavoro presso il Gruppo, a testimonianza degli ottimi risultati raggiunti con questa politica di orientamento e formazione.

Lo sviluppo e la formazione in TPS

TPS Group attribuisce massima rilevanza alla crescita delle competenze del personale e alla ricerca di nuovi sbocchi professionali. Attraverso lo sviluppo e il potenziamento delle Risorse Umane si punta ad ottenere una maggiore competenza e

flessibilità professionale e la capacità di adeguarsi a cambiamenti tecnologici, culturali e sociali, fattori determinanti per la realizzazione di ciascun lavoratore, sia in un ambito individuale che nel contesto aziendale.

Nel 2022, infatti, il Gruppo ha erogato **6.797 ore di formazione per un aggiornamento delle competenze dei lavoratori, con un incremento del 41% rispetto all'esercizio precedente e di oltre il 120% rispetto al 2020.**

Inoltre nel 2022, a dimostrazione di quanto il Gruppo TPS tenga alla formazione per il proprio personale, grazie all'attivazione delle 5 classi della Training Academy TPS, i neoassunti coinvolti in questo percorso formativo iniziale, hanno seguito corsi di formazione per il miglioramento delle proprie soft skills e corsi di formazione specialistica, per un totale di **12.056 ore** di formazione teorica e pratica. Certamente un grande traguardo per il Gruppo TPS.

Nel 2023 si prevede un'ulteriore crescita dell'impegno formativo interno, per un totale di **7.500 ore** senza contare i programmi formativi specifici per neo-assunti della Training Academy TPS.

L'impegno del Gruppo nell'arricchimento dei contenuti professionali ed umani dei suoi dipendenti, fattore determinante al fine di migliorare il livello di servizio nei confronti della clientela, predisponendosi per poter cogliere eventuali nuove opportunità di business, si inquadra peraltro nell'ambito del Regolamento Aziendale varato per il triennio 2021-2023, che prevede appunto un importante programma formativo a beneficio dei lavoratori.

Tutti i corsi vengono organizzati a seguito di un confronto tra l'area delle Risorse Umane ed i responsabili delle SBU, in modo che siano legati ai fabbisogni professionali effettivamente presenti in azienda.

Lavoratori non dipendenti

Nel 2022, nell'ambito dell'organizzazione di TPS Group, al fine di svolgere particolari attività professionali di carattere non continuativo e per le quali non vi era disponibilità di addetti dipendenti, si è fatto ricorso a 78 lavoratori non dipendenti, 70 dei quali operanti con contratti di consulenza a Partita IVA e 8 con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, visti i particolari ambiti di attività in cui operano. Il numero si mantiene sostanzialmente immutato rispetto ai due esercizi precedenti.

Work-life balance, welfare e coinvolgimento dei dipendenti

Work-life balance

Per il Gruppo TPS è importante assicurare alle proprie risorse, un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata. Per migliorare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, i dipendenti di tutte le società di TPS Group possono beneficiare di una **flessibilità d'orario** che consente loro di gestire l'ingresso in azienda, all'interno di una certa tolleranza, recuperando poi in giornata la prestazione non effettuata.

Per quanto concerne, invece, lo **smart-working**, a seguito dell'esperienza maturata nel corso della fase pandemica e preso atto che, da un lato, una serie di attività aziendali sono gestibili efficacemente anche ricorrendo a tale istituto e che, dall'altro, tra il personale dipendente è maturata una crescente sensibilità verso questo strumento, TPS Group ha deciso di proseguire con tale esperienza anche successivamente alla cessazione dell'emergenza sanitaria.

A tale scopo è stato redatto un apposito regolamento che si applica a tutte le aziende del Gruppo e che delinea il quadro di riferimento cui sia i lavoratori che l'azienda si devono conformare.

Ai sensi di tale regolamento, i lavoratori interessati possono formulare richiesta per operare in smart-working per un massimo di 8 giornate al mese.

Per il Gruppo TPS garantire flessibilità al proprio personale è importante, senza dimenticare che il lavoro agile riduce l'inquinamento e quindi fa bene anche all'ambiente.

Welfare TPS Group

TPS Group ha previsto una serie di iniziative di vario genere, che hanno lo scopo di coinvolgere maggiormente i dipendenti nelle dinamiche di sviluppo e di crescita aziendale.

Il sopra citato Regolamento aziendale triennale di TPS Group include una serie di interventi orientati allo sviluppo del capitale umano ed alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di azioni volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Nel sistema di *Welfare* l'Azienda identifica, infatti, soluzioni idonee a promuovere il valore delle persone attraverso l'offerta di servizi concreti di sostegno al potere di spesa dei dipendenti.

Di seguito, alcune delle iniziative del Regolamento:

TPS Talent Finder

Si tratta di un programma "ERP" - *Employee Referral program*, che consente ad ogni dipendente di segnalare all'area Risorse Umane candidature interessanti per l'Azienda e potenzialmente interessate ad entrare a far parte del Gruppo. L'iniziativa ha lo scopo di coinvolgere fattivamente i lavoratori nello sviluppo del capitale umano aziendale, puntando sulla gratificazione che ciascuno può ottenere promuovendo la propria azienda e sentendosi partecipe dei percorsi di scelta dei nuovi membri del team. Il buon esito dell'attività prevede, inoltre, un riconoscimento economico al lavoratore proponente.

Sostegno alla genitorialità - *Childcare*

Nel quadro dell'attenzione che TPS Group ripone nella conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e di cura individuali dei lavoratori, con lo specifico obiettivo di creare in azienda un clima che favorisca l'organizzazione personale dei neo-genitori mantenendone il legame con l'azienda, TPS ha varato un'iniziativa specificamente finalizzata ad offrire sostegno alla genitorialità. Tale iniziativa è riservata a tutti i dipendenti del Gruppo con figli minori di 3 anni e ha lo scopo di contribuire alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza ad asili nido.

Borse di studio per studenti meritevoli

TPS Group, impegnata nella ricerca dell'eccellenza nei suoi ambiti di attività, ha varato un programma premiale riservato ai figli dei dipendenti che abbiano concluso con profitto di merito percorsi di studio di scuola non dell'obbligo, con lo scopo di sostenerne le ulteriori fasi del loro percorso formativo.

Sostegno finanziario

Come già più volte sottolineato, TPS Group assegna un valore fondamentale alle persone e ai propri dipendenti, volendo creare una "comunità" che, partendo dai comuni obiettivi professionali e d'impresa, possa considerare anche i progetti individuali di ciascun membro. Per tale ragione, nella consapevolezza che la situazione di crisi ha determinato situazioni di grave difficoltà, TPS Group ha attivato un programma di sostegno concreto ai progetti dei propri dipendenti, prevedendo per loro la possibilità di accedere ad un prestito a tasso zero rimborsabile in 36 o 48 mesi. Si tratta di un segnale di attenzione, che ha l'obiettivo di ridurre per i dipendenti del Gruppo TPS la necessità di ricorrere, anche per somme relativamente modeste, a canali di finanziamento onerosi e di lunga durata, quali la "cessione del quinto dello stipendio".

Le nuove iniziative di welfare aziendale a partire dal 2023

Visti i risultati delle iniziative sociali sopra indicate, TPS Group intende potenziare ulteriormente tali strumenti, volendo così ulteriormente rafforzare il sostegno aziendale nei confronti dei suoi dipendenti.

Nel corso del 2023 verrà quindi introdotta una modifica al Regolamento aziendale triennale, che verrà quindi riformulato per il triennio 2023-2025 integrando una serie di interventi.

Aumento dei giorni di congedo di paternità

Il congedo di paternità è un permesso retribuito di astensione dal lavoro, riconosciuto dalla normativa italiana ai lavoratori dipendenti. Viene concesso in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di un bambino e consiste in un periodo di astensione obbligatoria di 10 giorni, fruibile dal padre lavoratore dipendente tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto.

Per supportare maggiormente i neo-papà e di conseguenza la famiglia, TPS Group ha deciso di incrementare di ulteriori **10 giorni** i permessi retribuiti a tale titolo.

Aumentare il congedo per valorizzare una maggiore responsabilità del padre e per dare un concreto messaggio di vicinanza alle famiglie dei propri dipendenti.

Crediamo si tratti di un'ulteriore iniziativa molto importante a sostegno della genitorialità.

Contributi economici per i libri di testo scolastici

TPS Group sostiene le famiglie e la cultura.

Nel 2023 ha deciso infatti di affiancare all'iniziativa sulle borse di studio un supporto economico alle famiglie nell'acquisto dei libri scolastici dei propri figli.

Ai dipendenti del Gruppo che ne faranno richiesta, verrà erogato un contributo economico annuale per l'acquisto dei libri scolastici dei propri figli. Il sussidio sarà differenziato a seconda del grado di studi frequentato.

Aumento bonus economico Sostegno alla genitorialità - *Childcare*

Come già descritto, tale iniziativa è riservata a tutti i dipendenti del Gruppo con figli minori di 3 anni e ha lo scopo di contribuire alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza ad asili nido.

Visto il continuo aumento generale dei costi e per favorire maggiormente la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e di cura individuali dei lavoratori, TPS ha deciso, a partire dal 2023, di raddoppiare l'importo del contributo economico, passando dai 600 euro annui attuali ai 1.200 euro.

Un'iniziativa che dimostra ulteriormente quanto TPS Group abbia a cuore il sostegno alle famiglie in crescita dei propri dipendenti.

Attivazione di nuove convenzioni aziendali

TPS Group si sta inoltre attivando presso soggetti esterni, sottoscrivendo convenzioni e negoziando sconti espressamente per i propri dipendenti e per le loro famiglie.

Tali convenzioni riguarderanno lo sport, il benessere personale, la salute, la cultura e lo svago.

Attraverso questi sconti e promozioni il Gruppo intende sostenere il proprio personale anche nel tempo libero, con il preciso scopo di migliorarne il benessere psicofisico ed estendendone i benefici anche ai familiari.

Meccanismi di coinvolgimento

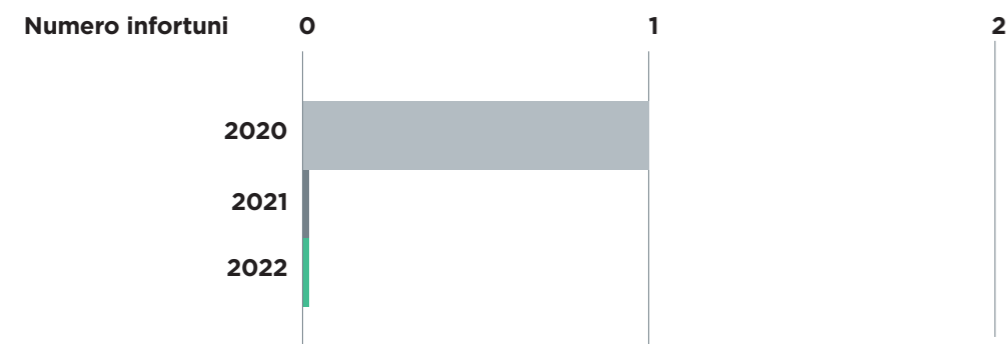
TPS Group è dotato di un collaudato portale intranet aziendale denominato "People", attivo già dal 2017. Tale strumento, progettato e costruito internamente dal team di sviluppo informativo aziendale, che ne assicura una continua e costante evoluzione, è gestito dal team Risorse Umane e veicola comunicazioni ed informazioni di vario genere a beneficio dei dipendenti.

Salute e sicurezza sul lavoro

TPS Group si impegna a prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro mediante la continua collaborazione con Medico competente, RSPP e RLS.

Nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 non si sono verificati casi di malattie professionali. Per quanto riguarda invece gli infortuni non *in itinere*, nel 2020 si è verificato 1 solo evento, mentre nel 2021 e nel 2022 non si è verificato alcun infortunio.

INFORTUNI SUL LAVORO



Tutti i nuovi assunti, prima di iniziare l'attività lavorativa, ricevono le informazioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e svolgono un corso di formazione coerente con i rischi legati alla propria mansione, che viene poi reiterato ogni cinque anni onde mantenere sempre alto il livello di attenzione su questi temi di grande rilevanza.

Nel 2022, così come anche nel 2020 e nel 2021, al fine di tutelare concretamente la salute e la sicurezza del proprio personale che utilizza frequentemente l'auto per motivi di lavoro, TPS Group ha organizzato un corso di "Guida Sicura" per un pool di lavoratori ed intende riproporre l'iniziativa anche per il 2023.

Non è stato, invece, possibile mettere in atto il previsto intervento di intensificazione delle visite mediche effettuate dal Medico competente rispetto alla normativa sancita dal D.Lgs. n. 81/2008, che prevedeva la riduzione da 5 a 3 anni e da 24 a 18 mesi dell'intervallo tra una visita e la successiva, in quanto i limiti di legge sopra indicati sono difficilmente superabili, anche in positivo.

Il Comitato di sostenibilità ha allo studio altre possibili iniziative in tal senso.

Gli impatti e le misure Covid-19

La diffusione del contagio pandemico che ha interessato l'intero pianeta nel corso dei due anni passati e che ha avuto impatti anche nei primi mesi dell'anno 2022 ha richiesto anche alla TPS di intervenire prontamente al fine di salvaguardare la salute e sicurezza dei suoi lavoratori assicurando, nel contempo, il mantenimento del massimo livello di servizio possibile nei confronti dei clienti.

Anche nel corso del 2022, quindi, sulla base delle indicazioni delle Autorità sanitarie e con il preciso scopo di non introdurre fattori aggiuntivi di rischio per i propri dipendenti, TPS Group ha continuato a ridurre l'affollamento all'interno delle sue sedi, proseguendo nel suo programma sanificazione periodica degli ambienti e introducendo uno stretto controllo degli accessi ai propri locali, monitorando anche il possesso del Green Pass nel momento in cui è diventato obbligatorio per accedere ai luoghi di lavoro.

Ha poi continuato ad applicare rigorosamente il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" siglato tra il Governo e le Parti sociali in data 14/03/2020 e successivamente emendato in data 24/04/2020.

TPS inoltre, come già descritto, ha riorganizzato la propria attività operativa facendo ricorso allo smart-working per evitare gli affollamenti presso le sedi aziendali.



3

Governance



Gli organi di governo

La governance adottata da TPS, secondo il modello organizzativo tradizionale, prevede in particolare i seguenti organi sociali:

- Assemblée degli azionisti - materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale;
- Consiglio di Amministrazione - gestione della Società;
- Collegio Sindacale - vigilanza;
- Organismo di vigilanza (Modello 231)

Consiglio di Amministrazione	
Alessandro Rosso	Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato
Massimiliano Anguillesi	Consigliere con deleghe
Stefano Di Meo	Consigliere
Giovanni Mandozzi	Consigliere
Raffaella Pallavicini	Consigliere Indipendente
Stefano Pedrini	Consigliere Indipendente
Alessandro Scantamburlo	Consigliere

Collegio Sindacale	
Luigi Gagliardi	Presidente del Collegio Sindacale
Marco Curti	Sindaco effettivo
Stefania Barsalini	Sindaco effettivo
Alessandro Maruffi	Sindaco supplente

Società di Revisione: Audirevi S.p.A.

Organismo di Vigilanza (Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001): Roberto Beltrami.

Data Protection Officer (DPO): Roberto Spreafico.

Per quanto riguarda la composizione del Consiglio di Amministrazione, il 14% dei membri sono di genere femminile, in continuità coi due esercizi precedenti.

Individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento

I principi fondamentali che sovrintendono l'individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo sono **competenza, integrità e responsabilità**.

TPS Group prevede una corporate governance strutturata, capace di condurre efficacemente la società negli ambiti in cui è presente, interpretando lo scenario e adeguandosi alle condizioni in cui l'azienda si trova a operare e interagire, preservando la sua strategia di sviluppo e la sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) agisce sia attraverso amministratori esecutivi che attraverso amministratori con poteri di rappresentanza.

La carica di Amministratore delegato e di Presidente del Consiglio di Amministrazione è ricoperta da Alessandro Rosso, manager di lunga e provata esperienza negli ambiti industriale e dei servizi per le aziende.

Il CdA approva il bilancio, vigila sull'andamento della società e si assicura che vengano rispettati i principi di legge e le linee guida che il Gruppo TPS si è dato per condurre con efficacia il suo business di riferimento.

I membri dei più alti organi di governo sono stati selezionati sulla base di criteri di onorabilità e professionalità e rappresentano sia l'anima professionale dell'azienda, con particolare riferimento al settore aziendale di appartenenza, sia le componenti gestionali indispensabili per organizzare le attività aziendali.

Il CdA approva il Bilancio di Sostenibilità, che viene pubblicato annualmente.

Le potenziali criticità nei vari ambiti vengono segnalate al CdA dai vari soggetti ed organi deputati a presidiare i processi maggiormente sensibili:

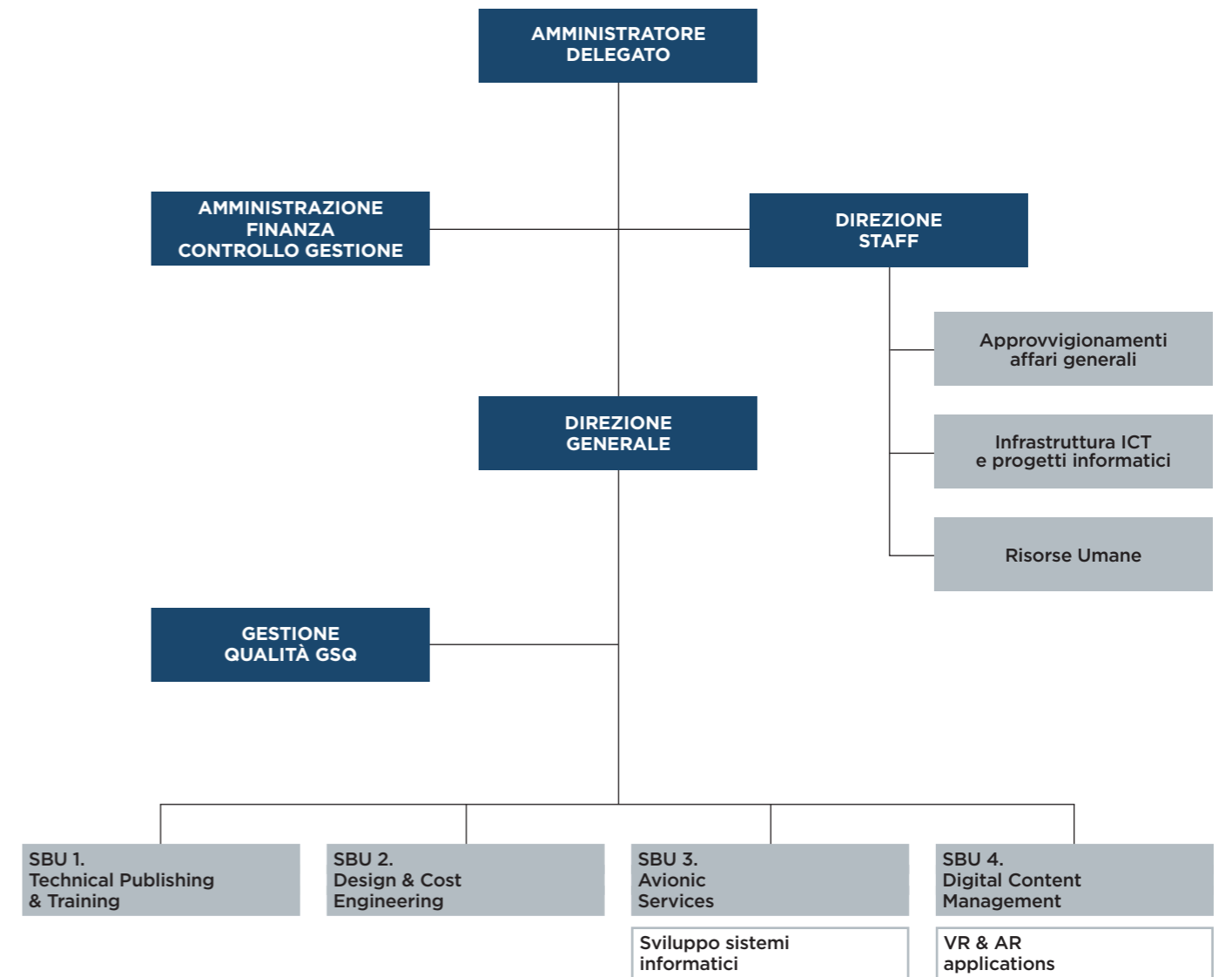
- Decreto 231/01: l'Organismo di Vigilanza invia una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione e ha la facoltà di intervenire anche con maggior frequenza qualora ne ravvisi la necessità;
- Privacy: il DPO monitora periodicamente l'operato della società e predispone una relazione al CdA con cadenza annuale.

Eventuali nuovi progetti e/o situazioni di particolare rilevanza vengono portate all'attenzione del CdA nel momento in cui assumono concretezza.

Nella gestione di eventuali verifiche e accertamenti, la Società adotta generalmente un approccio finalizzato a risolvere qualsiasi questione controversa attraverso discussioni proattive e trasparenti con l'Amministrazione pubblica e, dunque, mediante l'ausilio dei cosiddetti strumenti deflattivi del contenzioso.

Organizzazione Gruppo TPS

Di seguito la rappresentazione funzionale del Gruppo TPS al 31 dicembre 2022.



Attualmente non viene effettuata alcuna valutazione delle prestazioni del CdA e non è presente alcun comitato per le remunerazioni. L'unico Comitato che al momento opera in azienda è infatti quello che vigila sulle parti correlate ed è composto dai due amministratori indipendenti.

La gestione ordinaria delle attività aziendali viene monitorata nell'ambito di riunioni periodiche di Direzione, guidate dall'Amministratore delegato e cui partecipano i responsabili delle attività aziendali fondamentali (Operations, Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Information Technologies) e da riunioni mensili di avanzamento attività per le Operations. Nel corso di tali incontri vengono discussi i principali temi riguardanti la società e condivise sia le linee di indirizzo aziendale, sia le più rilevanti indicazioni per l'implementazione delle stesse.

A partire dal 2022 è stato istituito il Comitato di Sostenibilità, che opera in azienda garantendo l'attuazione delle politiche delineate dal Consiglio di Amministrazione e il cui operato è coordinato da un membro del CdA.

La TPS è attualmente associata al Confapi (Confederazione italiana della piccola e media industria privata) non ricoprendo tuttavia alcun ruolo attivo nell'ambito dell'associazione.



4

**Strategia
di sostenibilità
e policies**

TPS Group e l'impegno per la sostenibilità

Mission

La *mission* di TPS Group è quella di supportare la crescita e lo sviluppo economico e tecnologico dei clienti, tramite l'innovazione tecnologica e le importanti professionalità presenti all'interno dell'organizzazione.

Nel corso degli anni TPS Group ha acquisito un panel di competenze ed esperienze ampie e variegate nei settori del Technical Publishing, Engineering & Consulting, Certification, Design & Production, Development of Avionic Services, Digital Content Management e nel Training, oltre che una sempre maggiore reputazione nell'ambito dei settori industriali di riferimento.

Gli obiettivi e le linee strategiche aziendali restano quindi orientate al potenziamento della catena del valore dei servizi tecnici offerti al mercato. Questo sia attraverso un processo di crescita organica, che vede i propri elementi distintivi nei continui investimenti strategici in tecnologie digitali e innovazione e nell'incremento della professionalità della propria organizzazione, sia implementando una strategia di crescita per linee esterne, con operazioni di acquisto di partecipazioni ritenute strategiche.

L'impegno di TPS per lo sviluppo sostenibile e l'attuazione dell'Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite.

Parte integrante dell'Agenda 2030 sono gli SDGs (**Sustainable Development Goals - SDG / Obiettivi di sviluppo sostenibile**). Gli SDGs rappresentano uno strumento per le imprese per identificare obiettivi di business che possano contribuire al raggiungimento dei target fissati dall'Agenda 2030. L'utilizzo dello strumento SDGs consente alle imprese di assumere ed evidenziare il proprio impegno per contribuire al raggiungimento degli obiettivi globali fissati dall'Agenda 2030.



TPS Group continua con sempre più dedizione ad orientare le proprie strategie in modo tale da garantire la sostenibilità economica, sociale ed ambientale del proprio business e, in linea con l'Agenda 2030, prosegue nel suo impegno a perseguire gli obiettivi di valorizzazione delle persone, della comunità e del territorio in cui opera.

Tale approccio ha inoltre permesso al Gruppo di delineare un concreto programma di iniziative al fine di promuovere l'integrazione della sostenibilità in tutte le aree del business.

Per TPS Group gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono obiettivi importanti, che possono cambiare il mondo, e rappresentano le linee guida da seguire per il proprio approccio alla sostenibilità. A tale riguardo il Gruppo ha individuato gli indicatori che ha ritenuto coerenti con il proprio modello di business ed obiettivi strategici, confermando le scelte già intraprese nel corso degli anni precedenti.

Il Gruppo ha come *mission* quella di fornire servizi tecnici e di progettazione tecnologicamente avanzati in diversi ambiti industriali, al fine di supportare i clienti nei loro progetti di sviluppo. In tale contesto TPS Group è presente nella filiera di progettazione di sistemi di trasporto aereo e terrestre a basso impatto ambientale e alta efficienza (veicoli a propulsione elettrica, nuove tecnologie innovative per il trasporto aereo, adozione di materiali di minor peso specifico che consentano la riduzione dei consumi energetici).

Allo stesso modo, deve essere posta in evidenza l'attività di progettazione di trasmissioni per mezzi agricoli, dove, anche grazie a brevetti proprietari, TPS è in grado di progettare cambi automatici con un livello di rendimento (e quindi di riduzione dei consumi) maggiore rispetto alle tecnologie tradizionali.

Infine, va richiamata la linea di business che vede TPS progettare e produrre sistemi per il trasporto aereo medicale, attività che consente agli operatori una più efficace gestione del paziente a bordo. In tale direzione si collocano la progettazione, la certificazione e la produzione di sistemi innovativi per il caricamento a bordo velivolo di un'incubatrice e gli sviluppi per sistemi di biocontenimento, ampliando l'applicabilità della certificazione ad altri modelli di aeromobile.

OBIETTIVI AZIENDALI 2023

	Innovazione tecnologica	Gestione etica del business	Pari opportunità	Sostegno all'occupazione giovanile	Sviluppo e formazione delle persone	Le iniziative sociali aziendali	Gestione della salute e sicurezza	Progetti sociali per il territorio	Digitalizzazione dei processi aziendali	Efficienza energetica	Progetto "plastic free"
3 SALUTE E BENESSERE						⚙️	⚙️				
4 TRASPARENZA DI QUALITÀ				⚙️	⚙️	⚙️					
5 PARITÀ DI GENERE		⚙️	⚙️			⚙️					
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE										⚙️	
8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️	⚙️		⚙️	⚙️	
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	⚙️									⚙️	
10 RIDURRE LE DISUGLIANZE		⚙️									
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI								⚙️	⚙️	⚙️	⚙️
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI									⚙️	⚙️	⚙️

La gestione responsabile del business

Il Codice Etico

L'attuazione ad una condotta etica, responsabile e trasparente si esprime attraverso l'applicazione del Codice Etico aziendale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 17/09/2019.

Tale documento definisce l'insieme dei valori cui il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine aziendale e i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro delle attività gestite dalle società appartenenti a TPS Group.

TPS Group riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder e della collettività in cui opera. Viene infatti richiesto a tutti i dipendenti del Gruppo e a tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività da esso condotte il rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel Codice come elemento imprescindibile per un rapporto di collaborazione professionale proficuo e di successo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01

Unitamente all'approvazione del Codice Etico, il Consiglio di amministrazione ha deliberato in data 17/09/2019 l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.Lgs 231/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

Tale documento ha tra l'altro l'effetto di sensibilizzare gli Stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.) riguardo la responsabilità, ricadente su ciascun soggetto, in caso di violazione delle norme di legge rilevanti ai sensi del suddetto Decreto.

Questa responsabilità, definita amministrativa e che vede imputata la società, ha sostanzialmente natura penale e si aggiunge a quella personale dell'autore del reato, comportando l'applicazione di sanzioni (pecuniarie e interdittive) all'azienda, quale entità giuridica autonoma. In tale contesto TPS Group ribadisce, quale principio fondamentale del suo operato, il rispetto della legge, per cui respinge e stigmatizza ogni condotta che possa violare le normative riepilogate nel Decreto 231/01.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, la società ha tra l'altro ancora una volta ribadito a tutti i suoi Stakeholder, anche mediante strumenti informativi utili per comprendere il contesto e conformare ad esso il loro comportamento, che non sono consentiti e tollerati comportamenti in violazione alla legge.

Particolare attenzione è stata rivolta alla descrizione dei comportamenti che, per lo più nei rapporti con lo Stato, gli Enti pubblici e l'Unione Europea, potrebbero configurare il reato di corruzione, dettagliando chiaramente le aree di rischio, i processi sensibili e i soggetti coinvolti e chiarendo in maniera inequivocabile l'assoluto divieto per questi ultimi di porre in essere qualsiasi comportamento in violazione a tali prescrizioni.

Di conseguenza, sono state diramate opportune indicazioni per la segnalazione di criticità riguardanti questioni etiche e per il *whistleblowing*.

L'art. 2 della Legge n. 179 del 2017 ha infatti modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

In particolare, secondo quanto prescritto dal nuovo comma 2-bis della norma in esame, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di TPS prevede "uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".

Tali canali dovranno essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e almeno uno di essi dovrà prevedere la trasmissione della segnalazione "con modalità informatiche".

Nello specifico, la procedura di whistleblowing attivata da TPS prevede che

- le segnalazioni debbano essere effettuate per iscritto;
- le segnalazioni debbano essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, utilizzando indifferentemente l'apposita procedura informatica oppure le procedure che prevedono la consegna fisica della documentazione, tutte rinvenibili sul sito internet della Società.

Le comunicazioni pervenute vengono trattate con il massimo livello di riservatezza e vengono gestite dall'Organismo di Vigilanza, incaricato di effettuare le necessarie verifiche garantendo l'anonimato del soggetto segnalante.

Il Modello viene monitorato grazie al contributo dell'Organismo di Vigilanza, il quale ha il compito di stimolare l'organizzazione a mantenerlo costantemente aggiornato sulla base dell'eventuale evoluzione normativa. Nel corso del 2022 non sono state introdotte variazioni tali da suggerire l'aggiornamento del Modello.

Sin dall'attivazione del Modello di organizzazione (approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 17 settembre 2019) e, segnatamente, anche nel corso dell'esercizio 2022 così come nei due esercizi precedenti non sono stati accertati episodi di corruzione attiva o passiva che abbiano coinvolto amministratori o dipendenti di TPS.

Al fine di garantire la massima consapevolezza da parte dei dipendenti aziendali sulla presenza, sull'utilità e sull'utilizzo del Modello organizzativo, nel corso del 2022 è stata svolta una sessione formativa di base destinata a tutti i lavoratori. Tale intervento è stato erogato in modalità online ed è stato effettuato tramite una società esterna specializzata in tale ambito.

Di tale iniziativa è stata data evidenza a tutti i lavoratori tramite la pubblicazione del Codice di condotta e di materiale informativo idoneo a rendere maggiormente evidenti i presupposti e i contorni dell'iniziativa.

Si prevede nel prossimo periodo, l'adesione a tale Accordo quadro delle restanti società del Gruppo.

Inoltre la società T.P.S. S.p.A. avvierà nel 2023 il progetto per il conseguimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022.

Continuità aziendale e Cyber Security

TPS Group si è dotata di un **Business Continuity Plan** al fine di salvaguardare la continuità dei suoi processi fondamentali. Tale iniziativa ha lo scopo di dotare l'azienda di uno strumento consono al suo crescente ruolo nell'ambito della consulenza e supporto alla clientela.

Per le loro implicazioni nei confronti dei clienti, alcuni dei servizi erogati da TPS Group devono essere catalogati come "critici", in quanto un eventuale carenza delle condizioni necessarie per la loro erogazione (in relazione a risorse umane, attrezzature informatiche, servizi TLC) potrebbe causare potenziali ripercussioni gravi sull'operatività dei clienti stessi.

Il documento si articola in un **Piano di Continuità Operativa (BCP)** e in un programma di gestione del **Disaster Recovery (DRP)**, al fine di disporre di procedure atte a gestire e superare le eventuali condizioni di emergenza che potrebbero impedire la normale erogazione dei servizi.

Il BCP è quindi il documento organizzativo, procedurale e di governo delle situazioni di *Disaster Recovery*. Il documento sarà verificato periodicamente con l'obiettivo di mantenerne la validità ed efficacia nel corso del tempo anche in relazione a potenziali modifiche organizzative interne o all'ingresso di nuove compagini societarie nel Gruppo TPS.

Mentre il BCP fornisce precise istruzioni che consentono il governo delle situazioni di disastro definendo la struttura, le responsabilità e la sequenza temporale di riferimento, il **Piano Operativo del BCP** prevede i tempi e le responsabilità per l'attivazione dei piani tecnici di ripristino dei vari servizi, documentati specificatamente nel piano di DRP.

Particolare attenzione viene riservata al tema della Cyber Security, che si è tradotta nel progetto di revisione complessiva del sistema informativo aziendale e di interconnessione globale di tutte le sedi del gruppo. Tale infrastruttura ha consentito di attivare un miglior presidio contro eventuali attacchi informatici e la struttura di protezione viene monitorata quotidianamente dagli addetti al servizio Information & Communication Technology.

Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

TPS Group intende garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.

Le società TPS S.p.A. e Satiz Tecnical Publishing & Multimedia S.r.l., hanno nuovamente aderito all'**Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro**, stilando un proprio Codice di condotta per la gestione e la repressione di eventuali trasgressioni.

A tale riguardo, è stata nominata per ciascuna azienda una Consigliera di fiducia incaricata di fornire supporto, consulenza ed assistenza al personale che ne richieda l'intervento per la trattazione informale dei casi di violazione dell'Accordo.

Il rispetto delle norme - La compliance

Inosservanza di leggi e regolamenti in area sociale, economica, fiscale e ambientale

Alla data del presente documento non sussistono casi di violazioni di leggi e/o regolamenti relativi a disposizioni di carattere sociale, economico, fiscale e ambientale. Nessuna sanzione avente tale natura è stata ricevuta nel 2022.

Eventuali non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi

Le attività di servizio, progettazione e produzione (con specifico riferimento, in quest'ultimo caso, a quanto sviluppato grazie al possesso della Certificazione POA) realizzate da TPS nel 2019, nel 2020, nel 2021 e nel 2022 non hanno prodotto non conformità rispetto alle normative vigenti.

Sicurezza dei dati e delle informazioni

La TPS svolge le sue attività nel massimo rispetto della normativa sulla sicurezza dei dati e sulla privacy (Regolamento Europeo n. 2016/679 "GDPR" così come recepita nel D.Lgs. n. 101/2018).

La modalità con cui vengono trattati i dati è riassunta nel Registro dei trattamenti aziendale, cui l'organizzazione si conforma nella gestione quotidiana dell'attività.

Pur non trattandosi di un obbligo di legge per un'azienda con le caratteristiche di TPS, la società ha provveduto a nominare un DPO (*Data Protection Officer*) nella persona dell'avv. Roberto Spreafico. Tale decisione persegue gli obiettivi aziendali di massima trasparenza e di gestione rigorosa di tutte le tematiche attinenti agli *Stakeholder*.

Nel corso del 2022 la TPS non ha registrato alcuna denuncia riguardante la violazione della privacy degli stakeholder censiti (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori) né è stato rilevato alcun *data breach* che abbia potuto potenzialmente compromettere la sicurezza dei dati raccolti dall'azienda.

Sistemi di gestione e certificazioni

Sistema gestione ISO 9001:2015 / Qualità

Si tratta di un certificato che attesta che le attività svolte dall'impresa rispecchiano i requisiti della norma ISO 9001, vale a dire che i servizi e i prodotti immessi sul mercato corrispondono a determinate specifiche e che tutte le fasi relative alla loro realizzazione sono tracciate e verificabili.

Il sistema di gestione ISO 9001 certificato è adottato dalle seguenti società del Gruppo:

- TPS S.p.A.
- SATIZ Technical Publishing & Multimedia S.r.l.
- E.M.T.B. S.r.l.

e le verifiche periodiche sono state svolte rispettivamente nei mesi di maggio 2022 (Satiz e EMTB) e novembre 2022 (TPS).

Certificazione AS 9100D / EN 9100:2018

Si tratta di una certificazione applicabile alle organizzazioni che producono parti e componenti destinate al settore aerospaziale, che operano nel settore della manutenzione aerospaziale e che commercializzano prodotti e/o servizi per il settore aeronautico. Attesta inoltre il possesso di specifici requisiti riguardanti la gestione del rischio operativo, la sicurezza del prodotto, i particolari critici, la gestione della configurazione, le prestazioni di consegna, le parti contraffatte e la gestione dei fornitori.

La certificazione è stata ottenuta da TPS S.p.A. e l'ultima verifica periodica risale al mese di novembre 2022.

Certificazione DOA (Design Organization Approval)

Part 21, Section A, Subpart J

La certificazione è rilasciata da EASA (Agenzia Europea per la Sicurezza Aerea). Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di progettare e certificare velivoli completi, modifiche agli stessi, parti ed apparati. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da EASA nel mese di aprile 2022.

La certificazione è stata ottenuta da TPS S.p.A.

Certificazione POA (Production Organization Approval)

Part 21, Section A, Subpart G

La certificazione è rilasciata da ENAC (Ente Nazionale per l'Aviazione Civile), sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di produrre velivoli completi, modifiche agli stessi, parti ed apparati. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da EASA nel mese di novembre 2022.

La certificazione è stata ottenuta da TPS S.p.A.

Certificazione di Approvazione dell'Impresa di Manutenzione

Sezione A dell'Allegato II (Parte 145) del Regolamento UE n. 121/2014

La certificazione è rilasciata da ENAC (Ente Nazionale per l'Aviazione Civile), sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette, nei limiti dell'approvazione richiesta, di eseguire la manutenzione di prodotti, parti e pertinenze elencate nella Specifica delle Abilitazioni allegata al Certificato, a rilasciare i relativi certificati di riammissione in servizio nonché rilasciare raccomandazioni e certificati di revisione dell'aeronavigabilità. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da ENAC nel mese di dicembre 2021, mentre la successiva è prevista nel corso del 2023.

Nel corso del 2022 la certificazione è stata estesa ai velivoli classe Beech 300.

La certificazione è stata ottenuta da Air Support International S.r.l.

Certificazione di Gestione della Navigabilità Continua (CAMO)

Allegato I (Parte M), Sezione A, Capitolo G del Regolamento CE n. 2042/2003

La certificazione è rilasciata da ENAC sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette all'azienda di gestire la navigabilità continua degli aeromobili indicati nella Specifica delle Abilitazioni allegata alla Certificazione nonché, quando ivi autorizzata, per rilasciare raccomandazioni o certificati di Revisione della aeronavigabilità. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da ENAC nel mese di novembre 2022.

La certificazione è stata ottenuta da Air Support International S.r.l.

Maintenance Training and Examination Organisation Approval Certificate - Regulation (EU) n. 1321/2014 Section A of Annex IV (Part 147)

La certificazione è rilasciata dal Federal Office of Civil Aviation (FOCA) della Confederazione Svizzera sulla base di norme emanate da EASA. Il certificato permette all'azienda di gestire attività di formazione in ambito manutentivo nel comparto aeronautico e di svolgere gli esami elencati nel certificato di approvazione, emettendo idonee attestazioni a favore degli studenti. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure. L'ultima verifica è stata svolta da FOCA nel mese di luglio 2022.

La certificazione è stata ottenuta da Aviotrace Swiss SA.

Certificazioni informatiche

TISAX - Acronimo di *Trusted Information Security Assessment Exchange*. Si tratta di uno standard che ha lo scopo di supportare il riconoscimento interaziendale delle valutazioni sulla sicurezza delle informazioni nel settore automobilistico. Scegliendo di aderire e certificandosi a TISAX, le aziende consentono ai loro clienti del settore di verificare autonomamente se un prestatore di servizi o un fornitore rispetta i necessari standard di sicurezza nel trattamento e nello scambio di informazioni tecniche che, frequentemente, sono coperte da vincoli di segretezza o di riservatezza.

L'audit di accertamento da parte dell'Ente emittente l'asseverazione è avvenuto il 20.09.2021.

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 - Lo standard ISO27001 stabilisce i requisiti per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, ed è stato concepito per certificare le organizzazioni che trattano informazioni. È basato su principi, obiettivi, politiche e valutazione dei rischi che possono avere un impatto negativo sugli affari. L'attuazione dello standard ISO27001 migliora la sicurezza globale delle informazioni aziendali e costituisce un valido strumento per garantire agli *Stakeholder* che l'azienda tratta e gestisce in modo appropriato ogni informazione, sia essa personale o relativa al business.

La certificazione è stata ottenuta il 30.06.2021 e l'ultima verifica periodica prevista dalla relativa normativa è avvenuta nel mese di ottobre 2022.



5

Coinvolgimento degli stakeholder



Le relazioni con gli Stakeholder

TPS Group è attenta al rapporto coi suoi Stakeholder, curandone i bisogni informativi e considerandone le esigenze al fine di ottenere il miglior risultato aziendale possibile. Agli Azionisti, ai Clienti e ai Fornitori sono rivolte le comunicazioni periodiche, che vengono veicolate tramite il sito web aziendale, i cui contenuti sono improntati a un criterio di massima chiarezza e trasparenza.

Ai dipendenti, oltre le comunicazioni rivolte alla generalità degli Stakeholder, vengono illustrati con chiarezza gli obiettivi dell'esercizio e, a seguito della pubblicazione del Bilancio annuale e del Rendiconto semestrale, vengono fornite una serie di informazioni e delucidazioni aggiuntive, con lo specifico obiettivo di garantire un elevato livello di coinvolgimento e di partecipazione alla vita aziendale.

A tal fine, il Gruppo TPS oltre ad avere a disposizione una intranet aziendale consultabile via web, ha sviluppato una specifica APP per mobile phone, ritenendo questo canale di comunicazione più agevole ed immediato. Ciò consente di veicolare con la massima tempestività tutte le informazioni aziendali d'interesse per i dipendenti.

Azionisti

TPS Group attribuisce grande importanza al rapporto coi suoi azionisti, che non si concretizza soltanto nel momento assembleare ma anche nella periodica partecipazione a incontri e presentazioni al fine di fornire report relativi all'andamento del business che sono poi resi pubblici sul sito istituzionale www.tps-group.it.

Clienti

Grazie alle competenze tecniche presenti in Azienda, TPS Group assiste i propri clienti nella gestione ordinaria e straordinaria delle attività produttive e nella loro evoluzione, sia organizzativa che tecnologica. Tutto ciò grazie ad un approccio proattivo che non si limita a soddisfare i bisogni emergenti, bensì è in grado di assicurare un contributo attivo e competente nella risoluzione dei problemi.

Dipendenti e collaboratori

Pur nel rispetto della necessaria sobrietà richiesta nel luogo di lavoro, TPS Group tiene in grande considerazione la "qualità delle relazioni" e l'instaurazione di un ambiente professionale sereno e coinvolgente, tale da stimolare dipendenti e collaboratori a fornire un sempre maggior contributo partecipativo allo sviluppo economico, ma anche sociale, dell'Azienda.

Fornitori

TPS Group attribuisce grande importanza al rapporto con i propri fornitori, con i quali punta ad instaurare un partenariato anziché una pura e semplice relazione tra soggetti economici.

In tale ottica, al fine di rendere più chiare ed immediate le comunicazioni con l'azienda, TPS ha dato vita nel 2022 ad un **Portale web dedicato ai Fornitori**. Tale strumento, oltre a consentire lo scambio dei documenti legati alla specifica fornitura, consente anche di veicolare informazioni sulla vita aziendale e notizie utili per gestire in maniera ottimale il rapporto commerciale, accompagnando in tal modo la crescita di tutte le parti in gioco.

Istituzioni e Pubblica amministrazione

Il rapporto di TPS Group con le istituzioni nazionali e locali si basa sulla massima chiarezza e correttezza delle informazioni diffuse, oltre che sulla massima disponibilità a cooperare con tali soggetti ogniqualvolta sia opportuno o necessario.

6

**Analisi di
materialità**



Tema materiale	Impatti		"GRI Topic Standards"	
	Sintesi	Caratteristiche		
E Ambientale				
1	Efficienza energetica tutela ambiente	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici ed investe in fonti di energia rinnovabili	302-1
S Sociale				
2	Sviluppo delle persone	TPS Group è un'organizzazione di persone, capaci di lavorare insieme al fine di realizzare una crescita sia individuale che collettiva. Il rispetto delle persone e delle loro diversità in ogni sua forma è uno dei valori aziendali fondamentali. TPS Group si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani ed il benessere dei propri dipendenti attraverso politiche volte a promuovere un clima di lavoro salubre, parità di genere e non discriminazione, oltre a sostenere la crescita professionale dei propri dipendenti.	TPS Group intende potenziare il suo organico mediante l'ingresso in azienda di nuovi talenti	401-1
			TPS si impegna nella formazione del proprio personale	404-1
3	Pari opportunità	All'interno del Codice Etico viene espressa chiaramente la volontà del Gruppo TPS di evitare ogni discriminazione di genere in tutte le attività aziendali ed a ogni livello funzionale, così come anche nella selezione dei candidati.	Garantire la parità di genere nelle assunzioni e durante tutte le attività aziendali	405-1
4	Iniziative sociali e sviluppo territorio	Iniziative per il benessere del proprio personale e del territorio	Iniziative di welfare, collaborazione con fornitori locali	201-1 204-1
5	Innovazione tecnologica	TPS si è impegnata in progetti innovativi	Sviluppo di nuove applicazioni e piattaforme tecnologiche	
G Governance				
6	Gestione etica del business	TPS Group riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder e della collettività in cui opera.	L'attuazione ad una condotta etica, responsabile e trasparente si esprime attraverso l'applicazione del Codice Etico aziendale	2-27 205-3 416-2 418-1

I temi materiali, così come definiti dai GRI Standards, sono quegli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e/o influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli Stakeholder. La rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità, secondo l'approccio previsto dai GRI Standards, è focalizzata sulle tematiche materiali.

TPS Group ha effettuato nel 2020 un'analisi di materialità sulle tematiche di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo. I temi materiali sono stati analizzati e razionalizzati tenendo conto della situazione dell'Azienda e del contesto in cui opera.

Trattandosi di un Gruppo societario che si occupa di offrire servizi tecnici ad aziende clienti, sia TPS che gli Stakeholder sopra descritti, riconoscono priorità **alle persone**, in particolare al loro **sviluppo**, al loro **coinvolgimento** e alla promozione delle **pari opportunità**. Le tematiche riferite alle persone sono quindi quelle su cui vi è certamente un maggior impatto.

Inoltre, la **sostenibilità ambientale** si posiziona ad un livello elevato di priorità, nonostante l'organizzazione non conduca attività ambientalmente impattanti. Siccome, infatti, i temi legati al cambiamento climatico rivestono inevitabilmente un grande valore anche per gli Stakeholder, TPS Group intende portare un fattivo contributo al benessere globale anche in un contesto specifico quantitativamente poco rilevante rispetto alla complessità del problema.

Altro tema di elevata rilevanza è l'**innovazione**, ritenuta fondamentale per garantire il progresso dell'organizzazione e, di conseguenza, la crescita umana e professionale dei dipendenti e dei collaboratori.












Trattandosi di un'analisi condotta di recente e considerando che la prospettiva aziendale non è mutata così come il suo contesto di riferimento, si è ritenuto che anche le aspettative degli Stakeholder siano rimaste invariate, per cui si confermano i dati della matrice di materialità già predisposta ed emessa nel corso del 2020 e 2021.

Sono state individuate sei tematiche materiali per TPS, a loro volta riconducibili a tre macro-ambiti: Ambientale, Sociale e di Governance. Tutti i temi sono approfonditi nelle varie sezioni del documento.

Di seguito si riporta la tabella sulle tematiche materiali e la relativa breve descrizione:

TPS Group ritiene comunque fondamentale coltivare una relazione ancor più stretta coi suoi Stakeholder, facendo sì che sia ancor più concreta e trasparente. Di conseguenza, nel corso del 2023 verrà avviata una survey che coinvolgerà un campione significativo di Stakeholder riguardo i temi materiali di maggior rilevanza, così da intercettare le tematiche e gli ambiti di maggior interesse per lo sviluppo del business e definire i contenuti del prossimo Bilancio di Sostenibilità.

Si riepilogano infine gli obiettivi che TPS Group si pone per il prossimo futuro sui suoi temi materiali, con riferimento agli indicatori SDGs / Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile inseriti nell'Agenda 2023 Onu.

Tema materiale	Obiettivi piano sostenibilità		SDGs Sustainable Development Goals	
	Descrizione	Arco temporale	#	Target (abstract)
E Ambientale				
Efficienza energetica tutela ambiente	Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda	annuale	7	
	Avvio dell'impianto fotovoltaico di Gallarate	annuale	7	
	Installazione e progressiva messa in opera dell'impianto fotovoltaico di San Benedetto del Tronto	biennale	7	
	Costituzione di una flotta di biciclette elettriche in uso ai dipendenti	biennale	11	
S Sociale				
Sviluppo delle persone	Incrementare l'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani	annuale	8	
	Ridurre il turnover	annuale	8	
Pari opportunità	Conseguire la certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022	annuale	8	
Iniziativa sociali e sviluppo territorio	Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare	annuale	3	
	Sottoporre ai fornitori un questionario di autovalutazione sui temi della sostenibilità e potenziare la collaborazione con fornitori locali	annuale	12	
Innovazione tecnologica	Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni innovative destinate alla filiera dei servizi cui TPS Group appartiene	annuale	9	
G Governance				
Gestione etica del business	"Mantenere l'assenza di non-conformità in tutti i contesti etico-sociali"	annuale	8	

Supply chain: territorio e gestione responsabile

Selezione e qualifica

La selezione e la valutazione dei fornitori avvengono secondo i dettami delle norme ISO applicate dall'Azienda, con grande attenzione alla qualità e al livello di servizio delle forniture ma senza per questo dimenticare i necessari criteri di convenienza economica. In questo contesto, viene attribuita grande importanza alla fedeltà nei rapporti di fornitura, motore di un miglioramento continuo della qualità dei servizi e dei prodotti gestiti dal Gruppo.



Totale fornitori qualificati nel 2022

n. 453



di cui certificati ai sensi ISO9100 per forniture di produzioni aeronautiche

n. 59

(100% dei fornitori impiegati)

A testimonianza della sua sensibilità nell'ambito della gestione responsabile del business, nel corso del 2023 TPS Group invierà ai suoi fornitori un questionario di autovalutazione sui temi della sostenibilità.

Evidentemente, a parità di caratteristiche tecniche dei prodotti e servizi sviluppati, TPS darà priorità alla fornitura dei partner maggiormente virtuosi.

Il territorio

L'incidenza degli acquisti di prodotti e servizi da fornitori italiani e del territorio è significativa e di seguito sintetizzata:



Incidenza % acquisti di prodotti/servizi di provenienza Italia

91%



Incidenza fornitori Italia distanti meno di 100 Km dalla sede di consegna della fornitura

37%



**Sostenibilità
economica**



Dati economici di sintesi

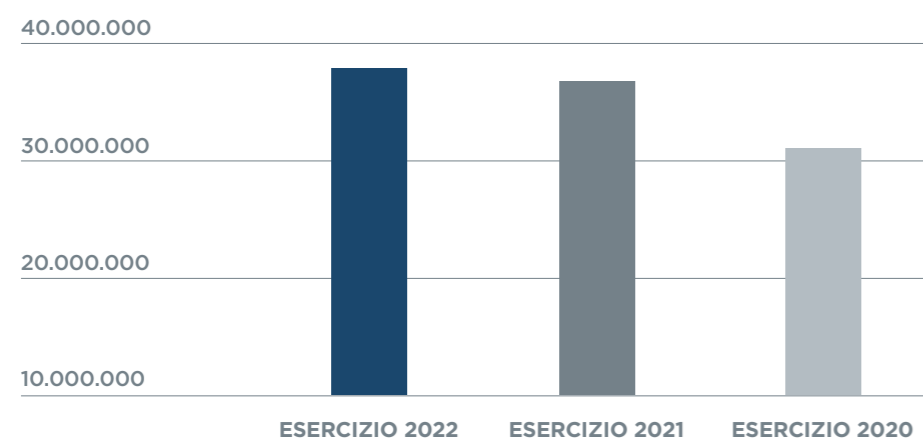
Nonostante il 2022 sia stato interessato da una congiuntura economica globale causata dal conflitto tra Russia e Ucraina, con alcune ripercussioni su attività progettuali legate per lo più al settore Oil & Gas, l'esercizio registra un risultato sostanzialmente allineato a quello precedente.

Le prospettive per il 2023 appaiono positive. Alla fine del 2022 il Gruppo ha investito nel settore del Digital Content Management attraverso l'acquisizione della partecipazione in FORE -già descritta in precedenza- e sta valutando nuovi investimenti per rafforzare la propria presenza nei settori industriali di competenza. Il budget aziendale vede una crescita organica soprattutto nelle SBU di ingegneria e progettazione (SBU2) e in quella avionica e informatica (SBU3). In questi ambiti il limite maggiore alla crescita rimane la difficoltà di individuare risorse professionalmente preparate da inserire nei nostri ranghi.

Il Gruppo TPS intende inoltre continuare nella strategia di crescita per linee esterne secondo le tre linee guida espresse nei recenti incontri con gli investitori: (i) rafforzare la presenza nei settori di specifica competenza, (ii) diversificazione geografica e (iii) ingresso in ambiti industriali in cui oggi non siamo presenti o lo siamo solo marginalmente.

Valore della produzione

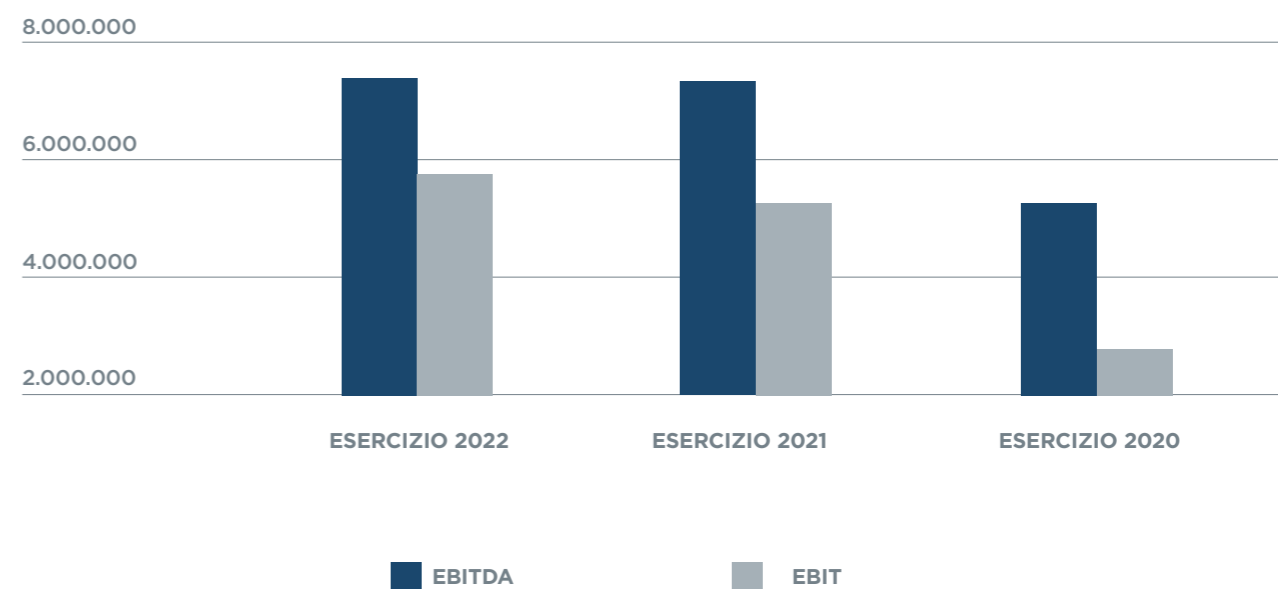
	2022	2021	2020
Valore della Produzione	37.801.153	37.566.393	30.997.525



Andamento dei principali indicatori economici

	2022	2021	2020
Ebitda	7.632.889	7.631.235	5.275.768
Ebit	5.739.983	5.442.833	2.486.760

INDICATORI DI REDDITIVITÀ



Il valore generato e distribuito

Di seguito si rappresenta la riclassifica del bilancio consolidato 2022 secondo lo schema del Bilancio Sociale, strumento utilizzato per fornire evidenza del valore generato e distribuito.

A testimonianza di quanto sin qui espresso in tema di organizzazione e di gestione delle risorse umane, i portatori d'interesse (*Stakeholders*) di maggior peso continuano ad essere di gran lunga i dipendenti, ai quali è destinato il 57% del Valore Economico Distribuito dell'esercizio. Segue la Pubblica Amministrazione, alla quale è destinato il 4% del Valore Economico Distribuito realizzato dalle società del Gruppo TPS. Meno significativa la componente di remunerazione del capitale di credito, che come nell'esercizio precedente si attesta all'1% del fatturato.

EURO MIGLIAIA	Esercizio 2022		Esercizio 2021		Esercizio 2020	
Valore economico generato	37.801.153	100%	37.566.393	100%	30.997.525	100%
Valore Economico Distribuito	(34.065.645)	-90%	(34.000.909)	-91%	(29.441.037)	-95%
Costi Operativi Esterni inclusi Ammortamenti	(10.452.822)	-28%	(11.080.963)	-29%	(9.677.322)	-31%
Remunerazione del Personale	(21.725.607)	-57%	(21.203.133)	-56%	(18.923.683)	-61%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	(1.598.207)	-4%	(1.498.416)	-4%	(619.066)	-2%
Remunerazione del capitale di credito	(289.009)	-1%	(218.397)	-1%	(220.967)	-1%
Valore Economico Trattenuto	3.735.508	10%	3.565.483	9%	1.556.488	5%

Investimenti e innovazione tecnologica

Da alcuni anni il Gruppo TPS investe risorse economiche e manageriali in innovazioni tecnologiche, al fine di rendere i propri servizi migliori e maggiormente performanti rispetto a quelli dei propri competitor e favorire, indirettamente, lo sviluppo dei servizi tecnologici e delle infrastrutture dei settori di riferimento.

L'anno 2022 ha visto consolidarsi i progetti in R&D ripartiti nel 2021 dopo la riduzione patita nel 2020 a causa degli effetti sul business della pandemia Covid-19.

Si tratta di progetti di ricerca ed innovazione che, come negli scorsi esercizi, hanno come obiettivo la realizzazione di sistemi che consentano ai nostri processi industriali di affrontare con modalità inedite alcune problematiche di tipo tecnico, nostre e dei nostri principali clienti.

Complessivamente nel 2022, le varie aziende del Gruppo TPS hanno investito in innovazione e sviluppo circa **Euro 775 migliaia**, a testimonianza di una precisa strategia indirizzata all'Industry Innovation e creando le condizioni per nuove opportunità di *business*.



**TPS Group
e il territorio**



TPS Group e il territorio

Progetti sociali

Per TPS Group è importante sostenere le persone ed il territorio in cui opera ed in tal senso intende contribuire a progetti di carattere sociale senza fini di lucro.

In occasione del periodo natalizio, ha deciso di devolvere un contributo economico alla **Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro**, operante presso il sito di Candiolo (Torino). L'iniziativa ha lo scopo di sostenere concretamente un'associazione che, sul territorio in cui TPS Group opera, funge da punto di riferimento per le attività di ricerca e di assistenza ai malati. Un concreto segnale di attenzione che ha lo scopo di aiutare a migliorare il mondo nel quale tutti viviamo.

Inoltre, anche nel 2022 TPS Group ha continuato a supportare l'**IRCC**, Istituto per la Ricerca sul Cancro di Candiolo (Torino), per conto del quale ha curato la gestione del restyling della rivista cartacea della Fondazione e ha proseguito nel supporto professionale all'esecuzione delle lavorazioni grafiche connesse alla loro rivista "Fondazione".



9

**La tutela
dell'ambiente**

TPS Group, per le sue specifiche attività professionali, non si configura come realtà ad elevato impatto ambientale. Il Gruppo non conduce, infatti, siti produttivi e realtà industriali che generino scarichi di reflui ed emissioni in atmosfera tali da risultare sensibili sotto il profilo ambientale. In ogni caso, per le sia pur poco impattanti attività condotte, TPS Group pone gli aspetti del rispetto dell'ambiente tra i suoi principali *focal point* e non ha ricevuto nel corso degli anni 2020, 2021 e 2022 alcuna segnalazione di non conformità a leggi e normative in materia ambientale.

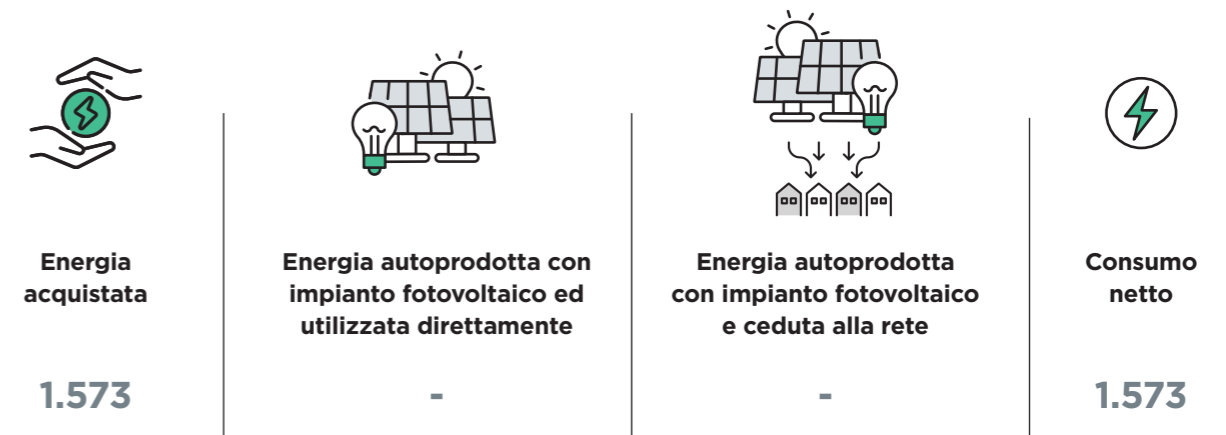
L'utilizzo di energia rinnovabile

Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici ed investe in fonti di energia rinnovabili. Nel 2022, infatti, TPS Group ha gestito tutte le sue sedi aziendali tramite energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, salvo la sede di Firenze e Biella, dove l'utilizzo è solo parziale, secondo specifica dichiarazione dei gestori. Il complesso di tali situazioni conduce ad un utilizzo complessivo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili pari al 94% del consumo aziendale totale, in netta crescita rispetto al 78% dell'esercizio precedente. Alla luce degli scenari che si prefigurano per il 2023, l'azienda si pone l'obiettivo di incrementare ulteriormente la quota da fonti rinnovabili, puntando addirittura al 100%.

Oltre all'acquisto di energia proveniente da fonti rinnovabili, il Gruppo TPS intende agire anche direttamente in tutte le sedi in cui ciò è possibile. A tale riguardo, nel 2022 è stato finalmente possibile attivare il processo di connessione alla rete dell'impianto a pannelli fotovoltaici di cui è dotata la sede aziendale di Gallarate, mentre è allo studio la possibilità di dotare la sede San Benedetto del Tronto di un impianto installato ex-novo con un progetto congiunto con la proprietà dello stabile.

La situazione impiantistica delle sedi occupate dalle società del Gruppo determina consumi di gas naturale poco significativi ai fini dell'impatto ambientale di TPS, in quanto è largamente privilegiato l'utilizzo del riscaldamento elettrico.

I consumi di energia elettrica (in Gj)



Di questi, 9 Gj, pari al 1,5% del consumo totale della sede di Torino, sono stati utilizzati per la ricarica del veicolo ibrido in uso alla società. Il dato non è comparabile con quello del 2020 e del 2021 in quanto la vettura ibrida è entrata in servizio solo a fine settembre 2021.

Riduzione dei consumi elettrici

Nel corso del 2022 la sede di Torino ha varato un progetto di sostituzione degli apparati informatici installati nel data-center, che risalendo al primo decennio del 2000 erano concepiti secondo criteri di impatto energetico non più idonei al contesto recente.

Tale iniziativa ha permesso, a parità di perimetro delle attività condotte dalla sede, di ridurre i consumi elettrici della sede del 26%.

Progressiva elettrificazione della flotta di autovetture aziendali

La flotta di veicoli utilizzati per scopi aziendali conta 19 automezzi, per lo più destinati ad un utilizzo "pool", i quali coprono, di norma, percorrenze mediamente piuttosto ridotte. Di conseguenza essa non risulta particolarmente significativa dal punto di vista dell'impatto ambientale.

Ciononostante, il Gruppo TPS ha dotato autonomamente la sede di Torino, corso Tazzoli di un impianto di ricarica per veicoli elettrici e ibridi plug-in ad uso esclusivo della società. Tale impianto consta di n. 4 stazioni di ricarica che si prevede progressivamente di utilizzare a beneficio dei veicoli aziendali.

Tra il 2021 e il 2022 sono stati integrati nella flotta:

- un nuovo veicolo ibrido plug-in
- due nuovi veicoli mild-hybrid.

Un secondo veicolo ibrido plug-in è stato ordinato nel corso del 2021, ma purtroppo l'attuale tensione che si registra nel mercato automobilistico ne ha differito la consegna dal 2022 al 2023.

Costituzione di una flotta di biciclette elettriche per i dipendenti

Nel 2023, al fine di contribuire in maniera concreta al tema della mobilità sostenibile e alla riduzione delle emissioni serra, TPS Group ha varato un progetto pilota che coinvolgerà le sedi aziendali di Gallarate, Torino e San Benedetto del Tronto.

Tale iniziativa prevede di mettere a disposizione biciclette elettriche, che i dipendenti potranno utilizzare nel percorso casa-lavoro previa prenotazione sul portale intranet aziendale.

Le batterie dei cicli verranno ricaricate all'interno delle sedi dell'azienda, così che abbiano la necessaria autonomia per poter affrontare efficacemente il percorso.

Un'importante iniziativa per stimolare i dipendenti all'utilizzo di un mezzo di trasporto ecologico in alternativa all'autovettura.

Il consumo di carburante

Si riporta qui di seguito il consumo di carburante dei veicoli appartenenti alla flotta aziendale.

L'anno 2020, essendo stato influenzato in maniera molto significativa dalla pandemia di Covid-19 con l'imposizione del lockdown e una ridotta circolazione per la gran parte dell'anno, non è significativo ai fini del raffronto.

Nel 2022 si rileva una sostanziale ripresa dei consumi rispetto al 2021, ancora parzialmente influenzato dagli strascichi delle limitazioni alla circolazione e dalle prescrizioni governative che sconsigliavano gli incontri in presenza.

Evidentemente l'incremento del consumo di carburante ha influenzato anche le emissioni di CO₂; ovviamente è da considerare che l'autovettura ibrida appartenente alla flotta non genera emissioni di CO₂ per la quota chilometrica percorsa in elettrico.

	2022	2021	2020	Variazione 2022 vs 2021	CO ₂ prodotto 2022 [tons]
Benzina	4.480	1.573	n/a	185%	10
Gasolio	39.361	33.387	n/a	18%	103
Totale	43.842	34.960	N/A	25%	113

L'utilizzo responsabile delle risorse

Digitalizzazione dei processi aziendali

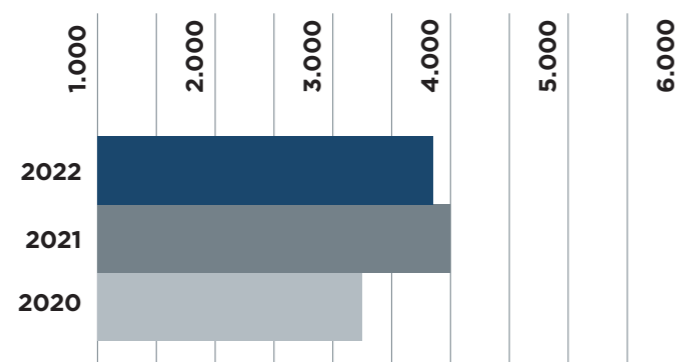
TPS Group, vista la costante diffusione delle nuove tecnologie e dei nuovi sistemi di comunicazione, promuove la progressiva digitalizzazione dei suoi processi aziendali e invita i suoi dipendenti a preferire la sola visualizzazione su schermo evitando, per quanto possibile, l'utilizzo della carta.

Per rafforzare ulteriormente il suo impegno in tal senso, nel 2023 il Gruppo avvierà uno studio per la conservazione digitale dei documenti, così da dar loro una validità formale orientando l'organizzazione all'eliminazione progressiva di tutti gli archivi in forma cartacea.

Questo approccio finalizzato alla riduzione dei consumi di carta ha impatto anche sull'attività professionale, in quanto, laddove TPS Group ha la possibilità di incidere sulle scelte dei clienti o anche solo di formulare una propria soluzione tecnica, promuove la migrazione delle soluzioni di comunicazione verso modalità innovative, maggiormente efficienti sotto il profilo operativo e coerenti con la riduzione del *Environmental Footprint* dei processi gestiti dall'azienda.

Nel 2022 il consumo di carta per ufficio si è attestato al disotto delle 4 tonnellate, in ulteriore riduzione rispetto all'anno precedente (-5%).

CONSUMO CARTA PER UFFICIO (kg)



Progetto "Plastic free"

Anche nel 2022 è proseguito l'impegno di TPS Group per tutelare l'ambiente tramite la riduzione del quantitativo dei rifiuti e la loro corretta differenziazione.

In particolare, è proseguito il programma di riduzione del quantitativo di utilizzo della plastica all'interno delle sedi aziendali.

Dopo le sedi di Torino, Gallarate, Nichelino, Bolzano e Piacenza dove si è già proceduto in tal senso tra il 2020 e il 2022, nel 2023 è prevista anche nelle sedi di San Benedetto del Tronto e Firenze la sostituzione dei bicchieri di plastica con bicchieri di carta e l'eliminazione delle bottiglie di plastica in vendita nei distributori automatici di bevande, installando appositi erogatori di acqua potabile refrigerata e addizionata di anidride carbonica "a libero servizio", determinando così anche un vantaggio economico a favore dei dipendenti.

Compatibilmente con eventuali problematiche riguardanti la rete di distribuzione locale dell'acqua potabile, il Gruppo TPS intende estendere ulteriormente tale progetto ampliandolo progressivamente a tutte le sedi del Gruppo, convinto che con l'impegno di tutti si possa fare la differenza per tutelare l'ambiente.

Rifiuti Speciali

Nel corso del 2022 sono stati conferiti per lo smaltimento contenitori esausti di toner per stampanti per 573 kg e rifiuti da lavorazioni di officina riguardanti la controllata ASI (oli, filtri e batterie esausti, pneumatici fuori uso, vernici di scarto e imballaggi) per 2.778 kg. Sono stati inoltre ceduti ad un operatore economico specializzato nel riciclo 17 tons di sfridi di carta per uso industriale.

L'acqua

Per quanto riguarda i prelievi di acqua, le attività condotte dal Gruppo non ne prevedono l'utilizzo a scopo industriale. L'utilizzo dell'acqua è quindi esclusivamente riservato al prelievo per usi sanitari.

GRI content index

DICHIARAZIONE D'USO

Il Gruppo TPS ha rendicontato le informazioni citate nel presente indice di contenuto GRI per il periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 con un livello di conformità "with reference to GRI Standards" (GRI 1: Principi fondamentali 2021, 3, a-ii)

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1: Principi fondamentali 2021

GRI utilizzato - Informativa		Sezione
GRI 2 - Informativa generale		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1: Dettagli dell'organizzazione	Profilo aziendale
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2: Perimetro di rendicontazione	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza di pubblicazione e contatti	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-4: Revisione delle informazioni	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-5: Assurance esterna	Nota metodologica e standard di rendicontazione
Attività e lavoratori		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-6: Attività, catena di fornitura e altre relazioni di business	Attività aziendale e lavoratori Le relazioni con gli Stakeholder Supply chain: territorio e gestione responsabile
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7: Dipendenti per tipologia di contratto e genere	Lavoratori dipendenti
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8: Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Governance		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9: Struttura e composizione della governance	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-10: Nomina e selezione del più alto organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11: Informazioni relative al presidente del più alto organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12: Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13: Deleghe per la responsabilità in merito alla gestione degli impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14: Ruolo del più alto organo di governo nello sviluppo e nella pubblicazione del sustainability report	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-16: Comunicazione delle criticità	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-17: Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-18: Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-19: Politiche di remunerazione	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-20: Determinazione del processo di remunerazione	Governance

Strategia, politiche e prassi		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
GRI 2: Informativa generale 2021	2-23: L'organizzazione deve descrivere le politiche adottate per una condotta aziendale responsabile e gli strumenti utilizzati in termini di due diligence, del principio di precauzione e il rispetto dei diritti umani	
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27: Conformità alle leggi e ai regolamenti	La tutela dell'ambiente
Coinvolgimento degli stakeholder		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Coinvolgimento degli Stakeholder
GRI 2: Informativa generale 2021	2-30: Contratti collettivi	Il Personale
GRI 3 - Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali	3-1: Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali	3-2: Elenco di temi materiali	Analisi di materialità
GRI 3: Temi materiali	3-3: Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità
GRI 200 - Temi economici		
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	La sostenibilità economica e gli obiettivi raggiunti nel 2022
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1: Proporzioni di spesa verso fornitori locali	Supply chain: territorio e gestione responsabile
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	La gestione responsabile del business
GRI 300 - Temi ambientali		
GRI 302: Energy 2016	302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	La tutela dell'ambiente
GRI 400 - Temi sociali		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1: Nuove assunzioni e turnover dipendenti	Il Personale
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-5: Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Il Personale
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9: Infortuni sul lavoro	Il Personale
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente	Il Personale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Il Personale
GRI 416: Diversità e pari opportunità 2016	416-2: Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Il rispetto delle norme/La compliance
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Il rispetto delle norme/La compliance

T.p.s. S.p.A.

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di

T.p.s. S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Tps (di seguito anche “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31.12.2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Tps S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della Tps Spa in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall’International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (“reasonable assurance engagement”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Tps S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e del Gruppo:

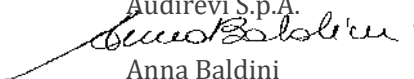
- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per Tps S.p.A. e le sue controllate, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Tps relativo all'esercizio chiuso al 31.12.22 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 12 aprile 2023

Audirevi S.p.A.



Anna Baldini
Socio



TPS S.p.A.

Sede legale: Via Lazzaretto, 12 - Gallarate (VA)

www.tps-group.it