



Bilancio di sostenibilità 2024

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
DATI DI SINTESI	6
PRINCIPALI PROGETTI DELL'ANNO	8
LA SOSTENIBILITÀ E GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2024	10
GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ PER IL 2025	11
NOTA METODOLOGICA E STANDARD DI RENDICONTAZIONE	12
■ 1. ORGANIZZAZIONE	15
Profilo aziendale	16
La storia del Gruppo TPS	18
■ 2. ATTIVITÀ AZIENDALE	21
Organizzazione operativa in SBU	22
■ 3. GOVERNANCE	29
Gli organi di governo	30
Individuazione dei componenti degli organi esecutivi di governo e regole di funzionamento	31
Organizzazione Gruppo TPS	33
■ 4. STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ E POLICIES	35
TPS Group e l'impegno per la sostenibilità	36
La gestione responsabile del business	39
Il rispetto delle norme - La compliance	44
Sistemi di gestione e certificazioni	45
■ 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	49
Le relazioni con gli Stakeholder	50
■ 6. ANALISI DI MATERIALITÀ	53
■ 7. RISORSE UMANE	61
Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane	62
Le persone: il rispetto dei diritti, delle diversità e le pari opportunità	70
Lavoratori dipendenti	74
Lavoratori non dipendenti	76
Work life balance e welfare	77
Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti	81
Le nuove iniziative di Welfare aziendale a partire dal 2025	82
Salute e sicurezza sul lavoro	83
■ 8. SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	85
Dati economici di sintesi	86
Il valore generato e distribuito	88
Investimenti e innovazione tecnologica	89
■ 9. TPS GROUP E IL TERRITORIO	91
Iniziative sociali	92
Politiche di approvvigionamento e sviluppo del territorio	93
■ 10. TUTELA DELL'AMBIENTE	95
Il bilancio energetico del Gruppo TPS	96
L'utilizzo di energia rinnovabile	97
Il consumo di carburante	100
L'utilizzo responsabile delle risorse	101
Indice dei contenuti GRI	104

Lettera agli Stakeholder

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto seguendo un approccio strutturato e rigoroso che si fonda sui principi e sugli standard internazionali di rendicontazione al fine di garantire trasparenza, completezza e comparabilità delle informazioni rese disponibili agli Stakeholder. La redazione del Bilancio di Sostenibilità consente di rendicontare in modo trasparente gli impatti più significativi delle attività su economia, ambiente e persone, contribuendo a una più approfondita comprensione delle performance aziendali, del valore generato e degli impatti che, nel tempo, possono assumere rilevanza finanziaria.

Sin dal 2020, TPS Group redige il Bilancio di Sostenibilità che illustra in maniera dettagliata i temi economici, ambientali, sociali e di gestione (*ESG: Environmental, Social, Governance*), offrendo agli Stakeholder una chiara visione delle attività, dell'andamento e dei risultati ottenuti da TPS al fine di sintetizzare il percorso di miglioramento del modello di sostenibilità adottato dal Gruppo.

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

Per il Gruppo TPS Sostenibilità significa in primo luogo la consapevolezza del posizionamento dell'azienda nel proprio ecosistema ambientale e sociale. Significa adottare processi decisionali che bilancino gli obiettivi economici e finanziari con i valori di etica, inclusività e rispetto per le persone e per l'ambiente che devono sempre caratterizzare il nostro operato. 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 sociale e ambientale;
- 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 innovative, processi e metodologie di eccellenza 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 strettamente collegati e tali da consentire al Gruppo TPS di procedere nella direzione di una sempre 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 nostra stessa competitività.

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.

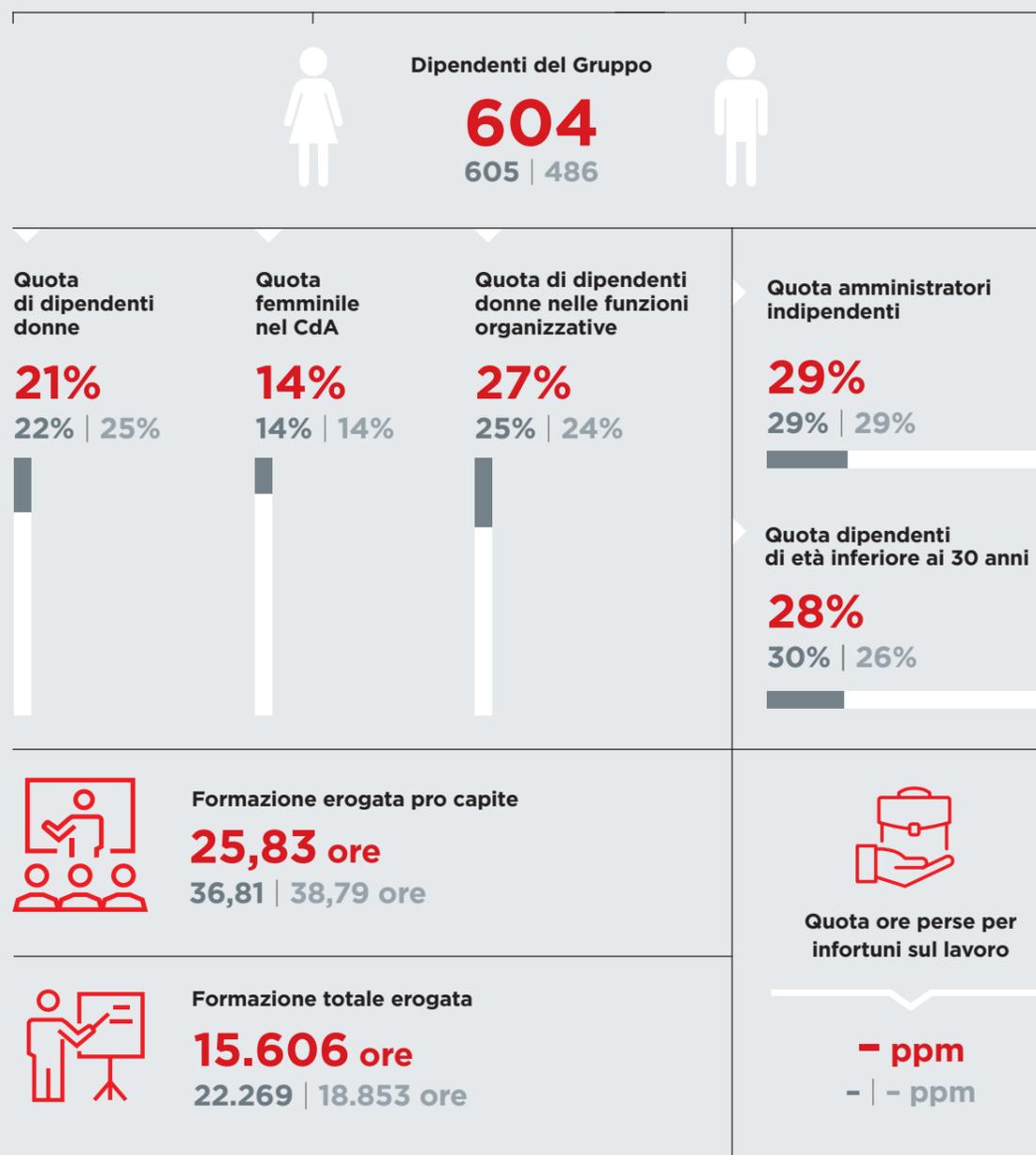
In questo percorso, riteniamo che il maggior coinvolgimento degli Stakeholder rimanga la chiave del successo delle strategie di TPS Group.

Alessandro Rosso
Presidente e Amministratore Delegato

Dati di sintesi

I dati di seguito riepilogati forniscono una situazione della sostenibilità sociale e ambientale del Gruppo TPS al termine degli ultimi tre esercizi. In considerazione dell'evoluzione del perimetro societario che, nell'ambito della visione strategica aziendale, ha interessato il Gruppo nel 2023 con l'integrazione di nuove società, occorre sottolineare che il confronto tra anni diversi non va considerato in modo assoluto. L'obiettivo di questa sintesi resta comunque quello di fornire un'indicazione dettagliata dello stato di sostenibilità sociale e ambientale del Gruppo prescindendo dalla sua conformazione societaria; il Gruppo TPS infatti adotta le stesse politiche per tutte le aziende che ne fanno parte, incluso quindi l'approccio alle tematiche legate alla sostenibilità.

RISORSE UMANE

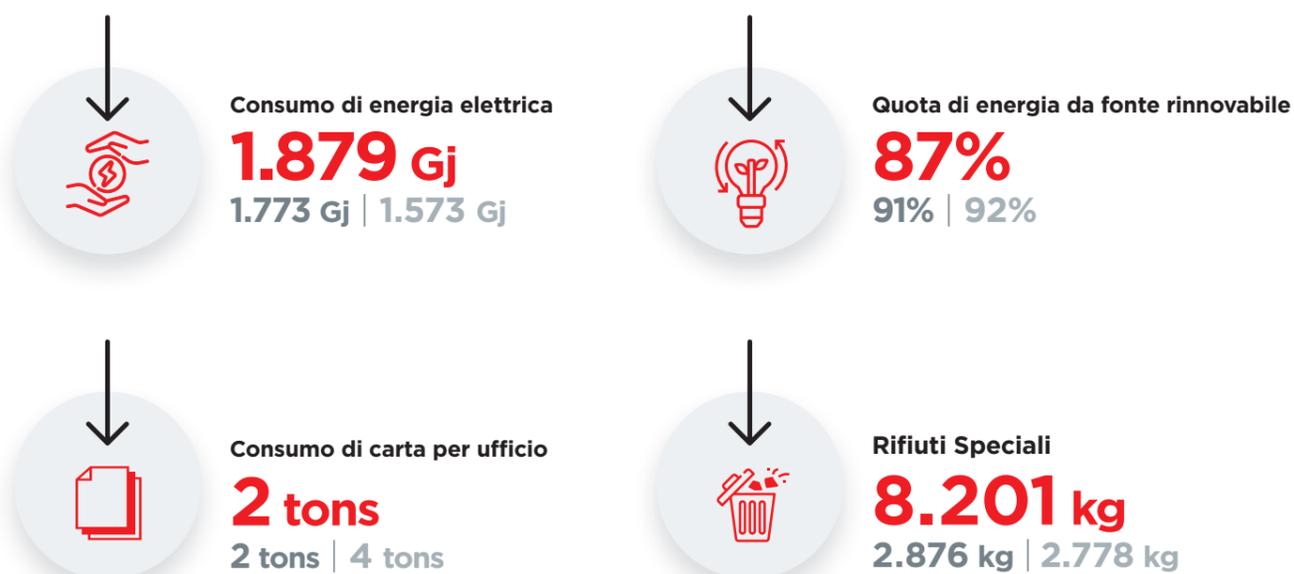


Legenda dati **2024** | 2023 | 2022

CATENA DI FORNITURA



AMBIENTE



Legenda dati **2024** | 2023 | 2022

Principali progetti dell'anno



Innovazione Tecnologica / Ricerca & Sviluppo

Sviluppo di componenti aeronautici medicali e certificazione STC.

Progettazione di attrezzature per linee di montaggio veicoli.

Sviluppo di un'applicazione di AR (*augmented reality*) supportata da sistemi di Intelligenza Artificiale per la guida in remoto di attività manutentive.

Implementazione di sistemi di rilevazione pressione su cambio automatico full-powershift per mezzi agricoli.

Definizione nuova metodologia di assemblaggio componenti aeronautici.

Caratterizzazione leghe di alluminio per additive manufacturing in ambito aerospaziale e produzione componenti test.

Sviluppo nuova release piattaforma software per pubblicazioni tecniche aeronautiche (CSDB to LSAR).

Digitalizzazione e automazione processi interni amministrativi.

Progettazione di componenti per linea di saldatura mezzi speciali.



Certificazioni

Certificazioni EN9100:2018
Certificazioni ISO9001:2015
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 ISO27001:2017

Certificazione della parità di genere

UNI/PdR 125:2022



Supplemental Type Certificate

Interior Medicale per elicottero AW169

Interior Medicale per elicottero AW139

Sistema per POD elicottero AW109

Kit di trasporto neonatale per AW169

Nuova batteria al litio per AS332

Interno HEMS per AW109 Trekker



Progetti sociali per il territorio

Contributo economico a favore dell'Associazione D.i.Re (Donne in Rete contro la violenza).

Perimetro societario

Nel corso del 2024 il Gruppo TPS non ha ampliato ulteriormente il suo perimetro societario, concentrandosi invece sul consolidamento dell'integrazione delle aziende acquisite nel corso del 2023 (HB Technology con la sua controllata HB Aerospace Center USA, S.Te.L. e Omniaproject Engineering).

L'ingresso di queste tre società, che complessivamente aveva apportato al Gruppo un incremento d'organico di oltre il 15%, ha infatti reso necessario implementare specifiche attività di integrazione organizzativa e di coordinamento tra le nuove realtà e la restante parte del Gruppo, fatto che ha richiesto un sensibile impegno da parte aziendale e che si è concluso positivamente entro fine anno.

Da segnalare, in particolare, l'avvio del progetto di sviluppo sulla controllata statunitense, che è tuttora in corso e per quale ci si attendono i primi risultati significativi nel corso del 2025.

Da sottolineare che nello sviluppo di alcuni dei progetti di Innovazione Tecnologica il Gruppo TPS collabora con primarie Università Italiane, quali (nel 2024) **Politecnico di Torino**, **Politecnico di Bari**, **Università Tor Vergata Roma**, **Politecnico di Milano**, e con i **Distretti Aerospaziali** delle Regioni Lombardia, Piemonte e Puglia.

La sostenibilità e gli obiettivi raggiunti nel 2024

Il Gruppo TPS si era prefissato di raggiungere alcuni obiettivi nell'ambito della sostenibilità. Si indicano di seguito i risultati conseguiti:

Le iniziative ambientali

- Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda. L'obiettivo non è stato raggiunto a causa dell'incremento di attività dei siti produttivi di Biella e Faggiano che, ad oggi, sono contrattualizzati con fornitori che gestiscono solo parzialmente energia proveniente da fonti rinnovabili. Nel corso del 2025 l'azienda si pone l'obiettivo di tornare ad incrementare tale quota rinegoziando, ove possibile, i contratti interessati.

Le iniziative sociali

- Nel quadro della sua politica di crescita, si è continuato a privilegiare l'assunzione di giovani under 30.
 - Si segnala che il numero complessivo di tali risorse si è comunque ridotto rispetto al 2023 a causa di lavoratori nati nel 1993 che in corso d'anno hanno superato la soglia d'età.
- Sviluppo di nuove iniziative di welfare per il personale:
 - Incremento del valore dei buoni pasto ai dipendenti.
 - Attivazione di una polizza assicurativa sanitaria integrativa (in aggiunta rispetto a quanto previsto dai CCNL).
 - Adesione della società al programma Corporate Golden Donor FAI (Fondo Ambiente Italia), fornendo il contributo aziendale alla tutela e alla valorizzazione del patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano e, nel contempo, offrendo ai dipendenti la possibilità di accessi gratuiti ai siti FAI.
 - Adesione al portale Corporate Benefit al fine di ampliare le convenzioni commerciali offerte ai dipendenti.
- Conseguimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022.
- Potenziamento della collaborazione con fornitori locali.
- Sostegno all'Associazione D.i.Re. (Donne in Rete contro la violenza) ed organizzazione di due interventi formativi volti a sensibilizzare il personale del Gruppo TPS sul tema della violenza di genere.

Le iniziative rinviate al 2025

- Organizzazione di un intervento formativo di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale

Le iniziative sospese

- L'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede di San Benedetto del Tronto è stata sospesa a causa di problematiche di carattere tecnico legate allo stabile e alle autorizzazioni da richiedere alle Autorità preposte. L'azienda mantiene vivo il suo interesse per l'iniziativa, per cui continuerà a monitorare la situazione in attesa che l'evoluzione degli eventi consenta di riprendere il progetto.

Gli obiettivi di sostenibilità per il 2025



Le nuove iniziative ambientali a partire dal 2025

Incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda.

Attivazione di un progetto per l'implementazione di un "Piano di spostamenti casa-lavoro" per le sedi di Gallarate e Torino.

Predisposizione un vademecum destinato ai dipendenti in cui indicare alcuni comportamenti utili alla sostenibilità ambientale.



Le nuove iniziative sociali per il 2025

Incrementare le assunzioni di personale di giovane età, fornendo così un apporto concreto al contenimento della disoccupazione giovanile.

Conseguire la certificazione ISO45001, che attesta l'esistenza in azienda dei requisiti del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

In collaborazione con l'Associazione D.i.Re., migliorare ulteriormente la sensibilizzazione dei dipendenti del Gruppo sul tema della violenza di genere.

In occasione della Festa della Donna (8 marzo) omaggiare a tutti i dipendenti un libro sull'argomento della parità uomo-donna, al fine di incrementare la cultura dell'uguaglianza tra i generi.

Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare:

- Istituzione di una "Banca ferie-permessi solidali" sulla base di quanto previsto all'art. 24 del D. Lgs 151/2015 e di alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
- Organizzazione di un intervento formativo di alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale.



Iniziative sulla Governance per il 2025

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



Innovazione tecnologica

Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni avanzate e tecnologicamente innovative destinate alla filiera dei servizi e dei prodotti offerti al mercato dal Gruppo TPS.

Nota metodologica e standard di rendicontazione

TPS Group redige il Bilancio di Sostenibilità di TPS S.p.A. e delle società controllate (di seguito anche “TPS”, “TPS Group”, il Gruppo TPS” o il “Gruppo”) sin dal 2020. Il documento contiene le informazioni relative ai temi economici, di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG: Environmental, Social, Governance) utili ad assicurare la comprensione agli Stakeholder delle attività svolte da TPS, del suo andamento e dei suoi risultati. Questa Nota Metodologica intende quindi fornire un quadro chiaro e dettagliato delle scelte adottate per la preparazione del Bilancio di Sostenibilità, affinché gli Stakeholder possano comprendere appieno la metodologia alla base della rendicontazione e valutare in maniera consapevole il percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo.

Il presente è il quinto report pubblicato da TPS che riepiloga il percorso di miglioramento del modello di sostenibilità intrapreso dal Gruppo.

La redazione del Bilancio di sostenibilità permette di rendicontare le informazioni sugli impatti più significativi delle attività sull'economia, l'ambiente, le persone e consente una migliore comprensione delle performance e del valore dell'impresa, in quanto tali impatti sono o possono diventare nel tempo di natura finanziaria.

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”.

Si sottolinea che TPS non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 125 del 6 settembre 2024, emesso in attuazione della Direttiva 2022/2464/UE. Il presente Bilancio di Sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo verso la trasparenza e la responsabilità aziendale. Pur non essendo soggetto agli obblighi di rendicontazione, il Gruppo TPS infatti si impegna a monitorare costantemente le proprie performance ESG e a perseguire un processo di miglioramento continuo.

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 2024. Si precisa che il dato relativo ai consumi di energia elettrica della controllata Fore 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 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 S.p.A. in data 28 marzo 2025 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.

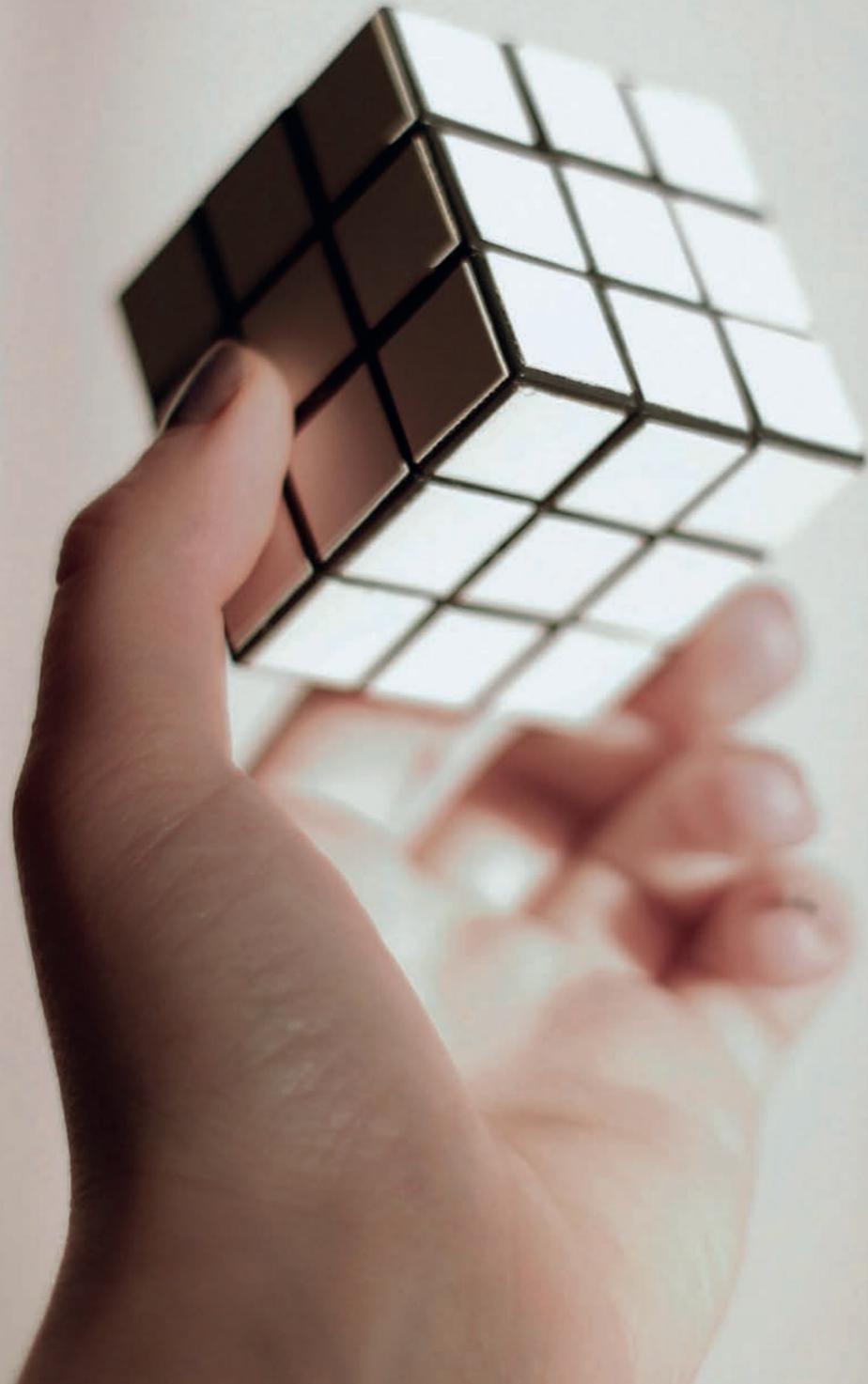
TPS ha rendicontato le informazioni riepilogate nell'indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 facendo riferimento agli Standard GRI. Tale utilizzo è stato notificato al GRI conformemente a quanto previsto dal GRI 1, requisito 9.

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

Di seguito si riportano i principi secondo i quali è stato redatto il report, in linea con i requisiti del GRI 1: Foundation 2021 - al punto 4.

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Completezza
- Contesto di sostenibilità
- Tempestività
- Verificabilità



sezione_uno

1

Organizzazione

Profilo aziendale

TPS Group opera da sessant'anni nel settore dei servizi tecnici e di progettazione per diversi settori industriali, in particolare in quello aerospaziale, automotive, difesa, energy, 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
 - Collesalveti (LI)
 - Faggiano (TA)
 - Firenze
 - La Spezia
 - Piacenza
 - Pisa
 - Roma
 - San Benedetto del Tronto (AP)
 - Torino
- Polonia**
 - Bielsko Biata
- Svizzera**
 - Mendrisio
- USA**
 - Philadelphia

Nell'esercizio 2024 il Gruppo TPS ha realizzato volumi di produzione per un valore di Euro 52,3 Mln.

Al 31 dicembre 2024 l'organico complessivo del Gruppo TPS era pari a 604 unità.

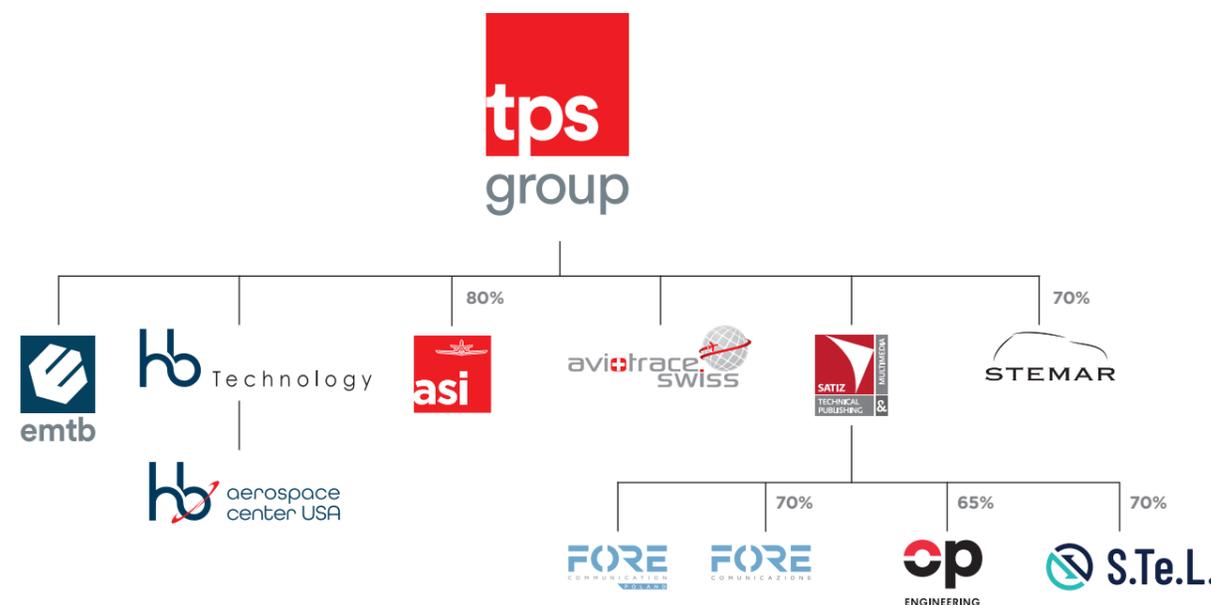
Si ricorda che nel mese di novembre 2016, TPS Group ha conseguito il **Certificato Elite di Borsa Italiana**, a testimonianza della capacità di controllo dei processi aziendali e dell'orientamento verso lo sviluppo sostenibile del business.

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 2024, 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%

Al 31 dicembre 2024 la struttura del Gruppo TPS era la seguente:



La storia del Gruppo TPS

Grazie alla crescita organica della Capogruppo e alla progressiva aggregazione di realtà d'eccezione, nel corso degli anni il Gruppo TPS ha ampliato la propria catena del valore, diventando un soggetto industriale unico nel panorama nazionale delle aziende di servizi tecnici e progettuali.

Questo processo di crescita è stato possibile grazie agli importanti investimenti in persone, organizzazione e tecnologie informatiche a supporto dei processi produttivi. Un percorso tuttora in continua evoluzione, come dimostrano le recenti acquisizioni di partecipazioni societarie che hanno ulteriormente ampliato il perimetro di attività del Gruppo TPS.

Oltre alla crescita per linee esterne, TPS continua a puntare anche allo sviluppo interno mediante l'allargamento dei propri perimetri di attività e all'inserimento nell'organizzazione aziendale di professionisti altamente specializzati.

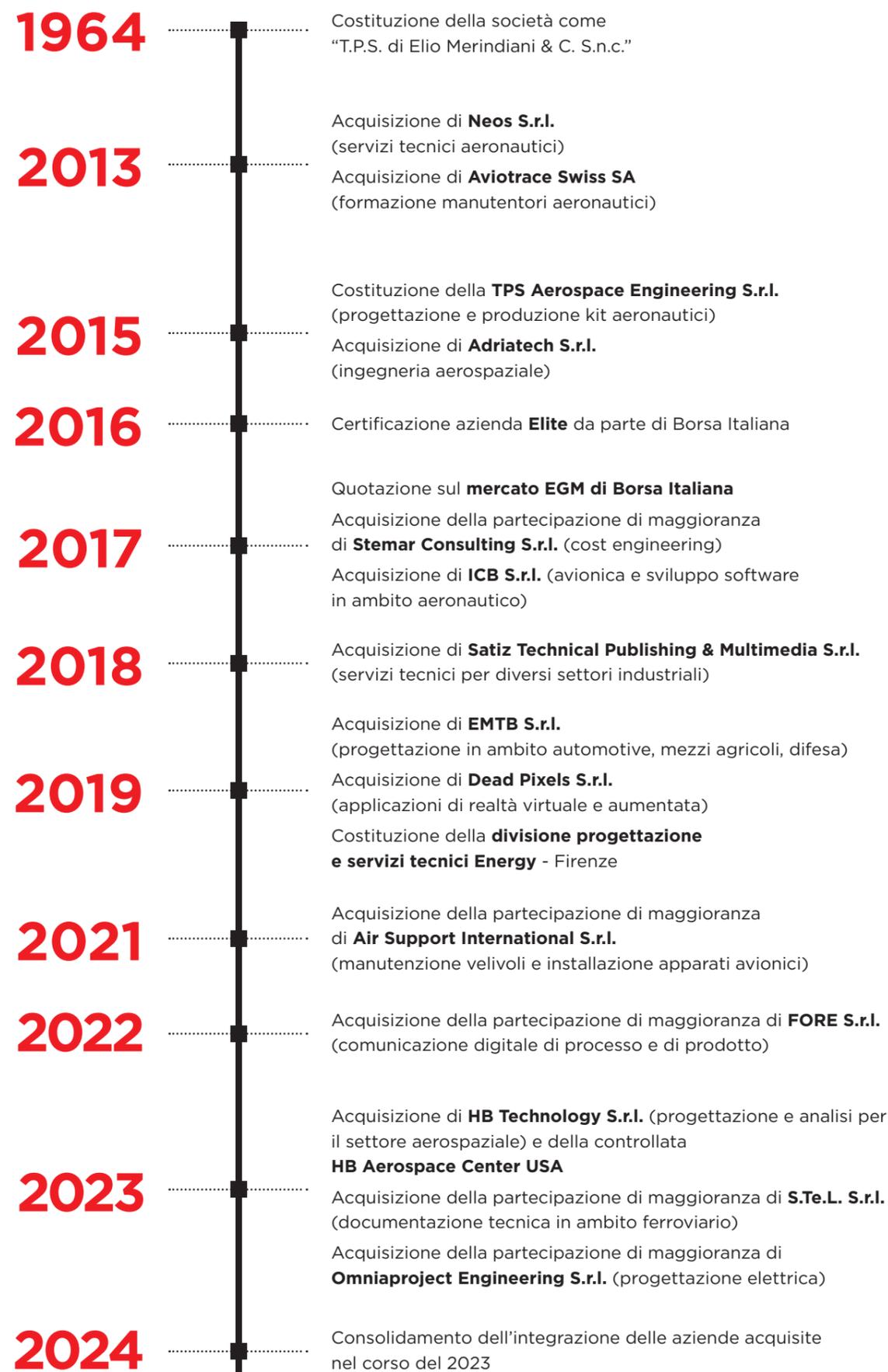


Parlando di storia, è doveroso sottolineare come nel 2024 TPS S.p.A. abbia raggiunto un traguardo importante, compiendo 60 anni di vita. Sono 60 anni di storia industriale, di persone che lavorando insieme hanno saputo dare una dimostrazione concreta di ciò che significa sostenibilità.

Fondata a Gallarate nel 1964 come piccolo studio di progettazione tecnica per l'aeronautica, TPS è diventata un player di rilevanza internazionale, capace di erogare una pluralità di servizi tecnici e progettuali fortemente innovativi e ad alto valore aggiunto.

Un percorso che continua con l'obiettivo di raggiungere nuovi traguardi di crescita nei prossimi anni.

Di seguito alcuni degli eventi più importanti del Gruppo TPS.





sezione_due

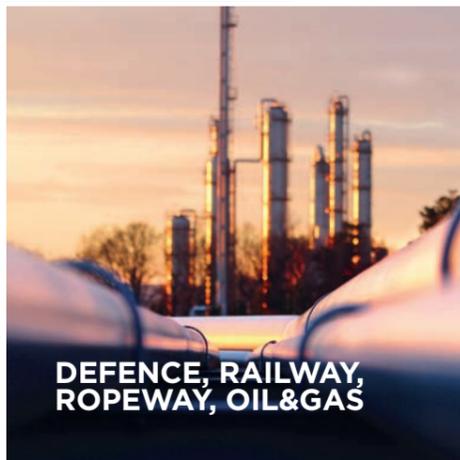
2.

Attività aziendale

Organizzazione operativa in SBU

Il Gruppo TPS offre servizi tecnici e di progettazione per una molteplicità di clienti appartenenti a diversi comparti industriali:

- Aeronautica e Spazio
- Difesa
- Automotive
- Automazione industriale
- Mezzi pesanti per il trasporto di merci e persone
- Mezzi Agricoli
- Veicoli speciali
- Energy
- Ferroviario
- Mezzi di trasporto a fune



ATTIVITÀ AZIENDALE | 02

ATTIVITÀ AZIENDALE | 02

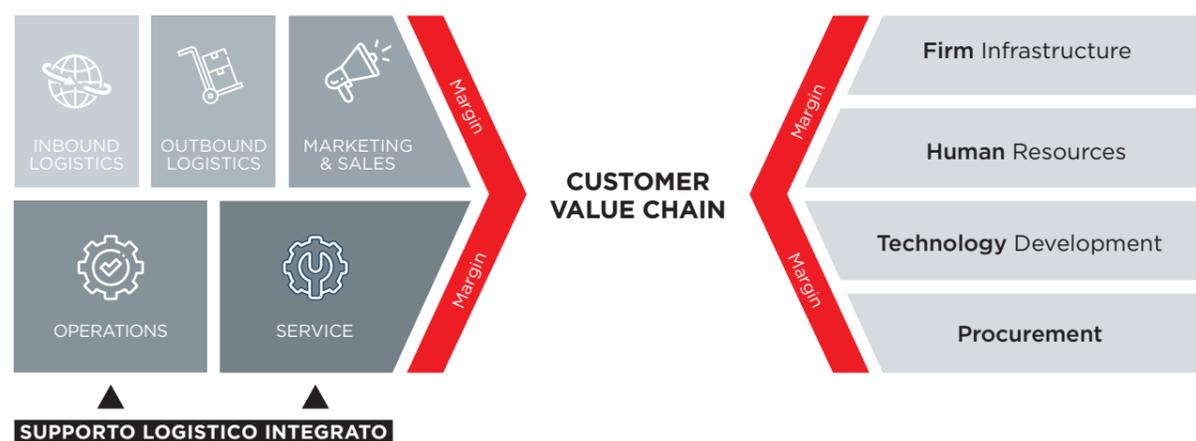
Sin dal 2023, in considerazione delle acquisizioni societarie che hanno mutato in modo significativo il perimetro di attività del Gruppo, le attività operative sono state strutturate in **5 Strategic Business Unit (SBU)**:

SBU 1 | Technical Publishing & Training

La SBU raccoglie le attività di documentazione tecnica e di supporto logistico integrato del Gruppo TPS per i settori aeronautico, automotive e ferroviario, oltre alle attività di formazione tecnica aeronautica erogate dalla società svizzera **Aviotrace Swiss SA**.

In questa SBU confluiscono parte delle attività della capogruppo **TPS** e della controllata **Satiz TPM**, ed in particolare della **divisione Energy**, oltre che le attività della **S.Te.L.**

Processo Supporto Logistico Integrato



TPS GROUP Catena del Valore



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

Alla seconda SBU fanno riferimento tutte le attività di progettazione e ingegneria, vale a dire quelle in ambito aeronautico, gestite dalla capogruppo **TPS** e dalla **HB Technology**, quella orientata alla configurazione e gestione dei PLC (*Programmable Logic Controller*, dispositivi progettati per monitorare e regolare macchine e processi di produzione) di **Omniaproject Engineering** e quelle in ambito automotive, meccanico, difesa, mezzi speciali e impianti a fune, gestite tramite la controllata **EMTB**. Ne fanno inoltre parte le attività di cost engineering sviluppate dalla controllata **Stemar Consulting**.



SBU 3 | Avionic Services & Informative Technologies

La SBU raccoglie le competenze in ambito software avionico, test software e integrazione di sistemi della capogruppo **TPS**, oltre che il consolidato know-how in ambito di sviluppo di piattaforme e soluzioni informatiche presenti in **Satiz TPM**.



SBU 4 | Production

La quarta SBU è stata recentemente configurata al fine di raccogliere le attività del Gruppo che si connotano come processi di produzione.

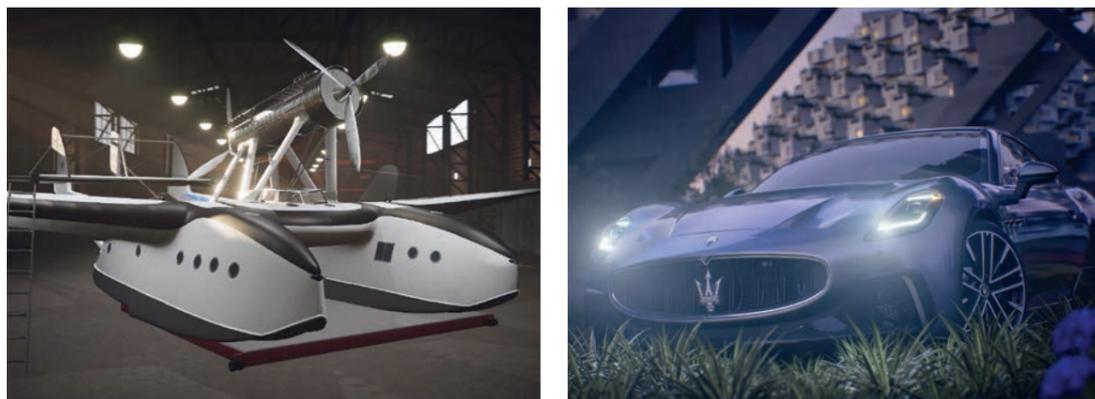
Mentre in passato, visto il carattere pressoché residuale di tali attività, queste erano inglobate all'interno delle altre SBU, il nuovo perimetro venutosi a delineare con l'acquisizione dello stabilimento produttivo di Faggiano (TA) ha permesso di strutturare una specifica area d'attività dedicata espressamente a processi non ingegneristici né consulenziali, che si caratterizzano per la costruzione di parti e per l'erogazione di servizi di manutenzione.

Quindi, oltre all'attività che la **HB Technology** conduce presso lo stabilimento di Faggiano, fanno parte di questa nuova SBU anche le attività manutentive Part-145 e CAMO condotte dalla **Air Support International**, le attività di produzione di kit aeronautici gestite direttamente dalla capogruppo **TPS** e le produzioni di cablaggi in ambito aeronautico e automotive, sempre in capo alla **TPS**.



SBU 5 | Digital Content Management

La SBU 5 include 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 gestite dalla capogruppo **TPS** e i servizi digitali di comunicazione di processo e di prodotto in capo alla controllata **FORE**.



ATTIVITÀ AZIENDALE | 02



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 interagibili 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.

ATTIVITÀ AZIENDALE | 02



sezione_tre

3.

Governance

Gli organi di governo

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

- Assemblea 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
Luigi Gagliardi	Consigliere
Raffaella Pallavicini	Consigliere Indipendente
Stefano Pedrini	Consigliere Indipendente
Alessandro Scantamburlo	Consigliere
Renzo Torchiani	Consigliere

Collegio Sindacale

Marco Curti	Presidente del Collegio Sindacale
Stefania Barsalini	Sindaco effettivo
Alessandro Maruffi	Sindaco effettivo
Calogero Catenuolo	Sindaco supplente
Giovanna Conca	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.

Questa invece la ripartizione del Consiglio di Amministrazione sotto il profilo anagrafico:

- Al disotto dei 30 anni nessuno
- Tra 30 e 50 anni 14,3 %
- Oltre 50 anni 85,7 %

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 inoltre 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.

La gestione dei processi critici, quali la gestione operativa e le Risorse Umane sono stati delegati, rispettivamente al Consigliere delegato Massimiliano Anguillesi e al Consigliere Alessandro Scantamburlo, dotato anche di idonea procura.

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 controversia attraverso discussioni proattive e trasparenti con l'Amministrazione pubblica e, dunque, mediante l'ausilio dei cosiddetti strumenti deflattivi del contenzioso.

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 Technology) 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.

Il Consiglio di Amministrazione viene informato con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità, sulle iniziative e sui risultati conseguiti dall'azienda nell'ambito dello sviluppo sostenibile.

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.

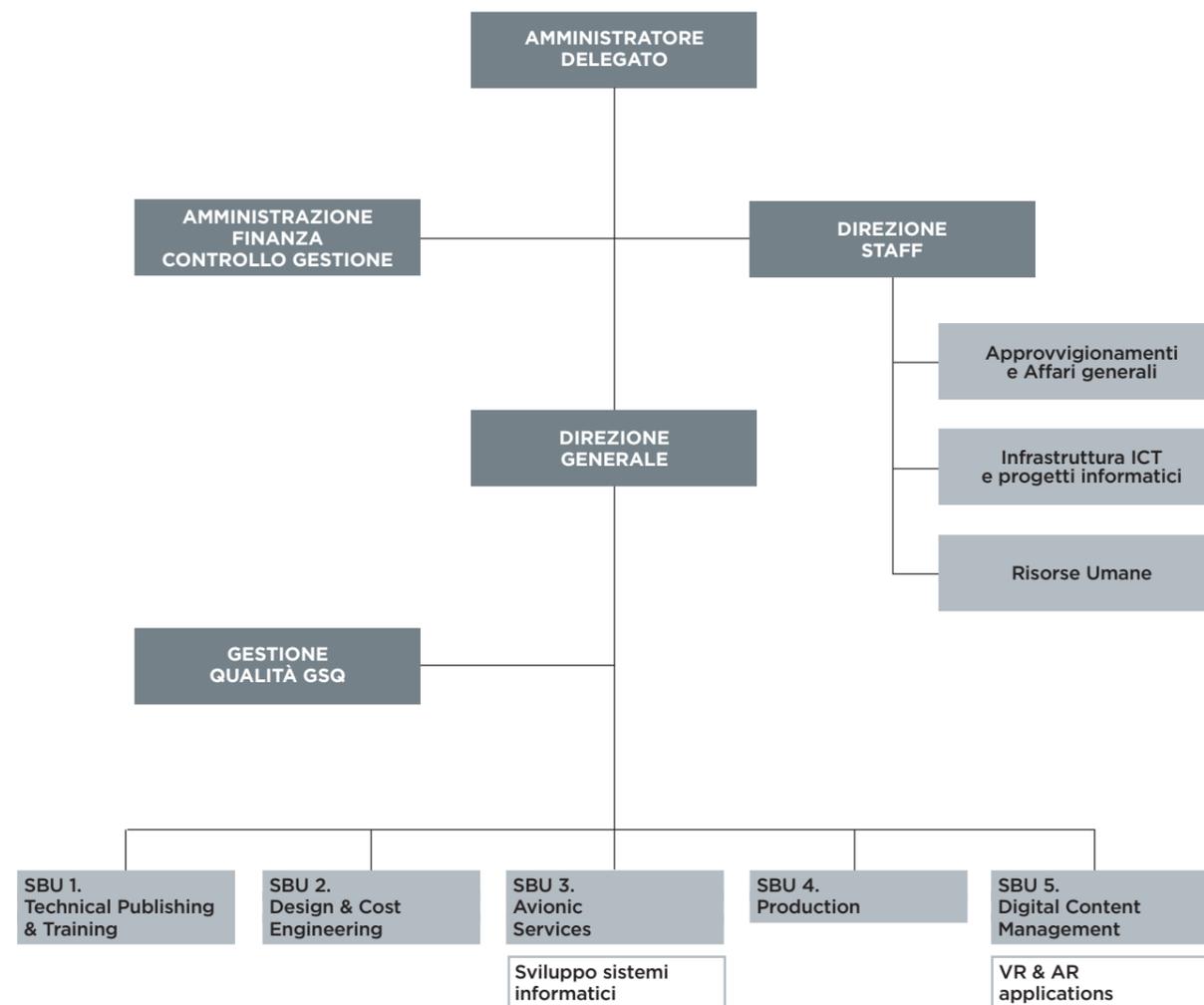
Nel 2024 è stato invece istituito il *Comitato guida per la parità di genere*, organo chiamato a vigilare sul rispetto delle politiche aziendali nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e ad ogni forma di violenza fisica o psicologica, oltre che ad organizzare le iniziative informative destinate ai dipendenti. Anche in questo caso il Comitato è coordinato da un membro del CdA.

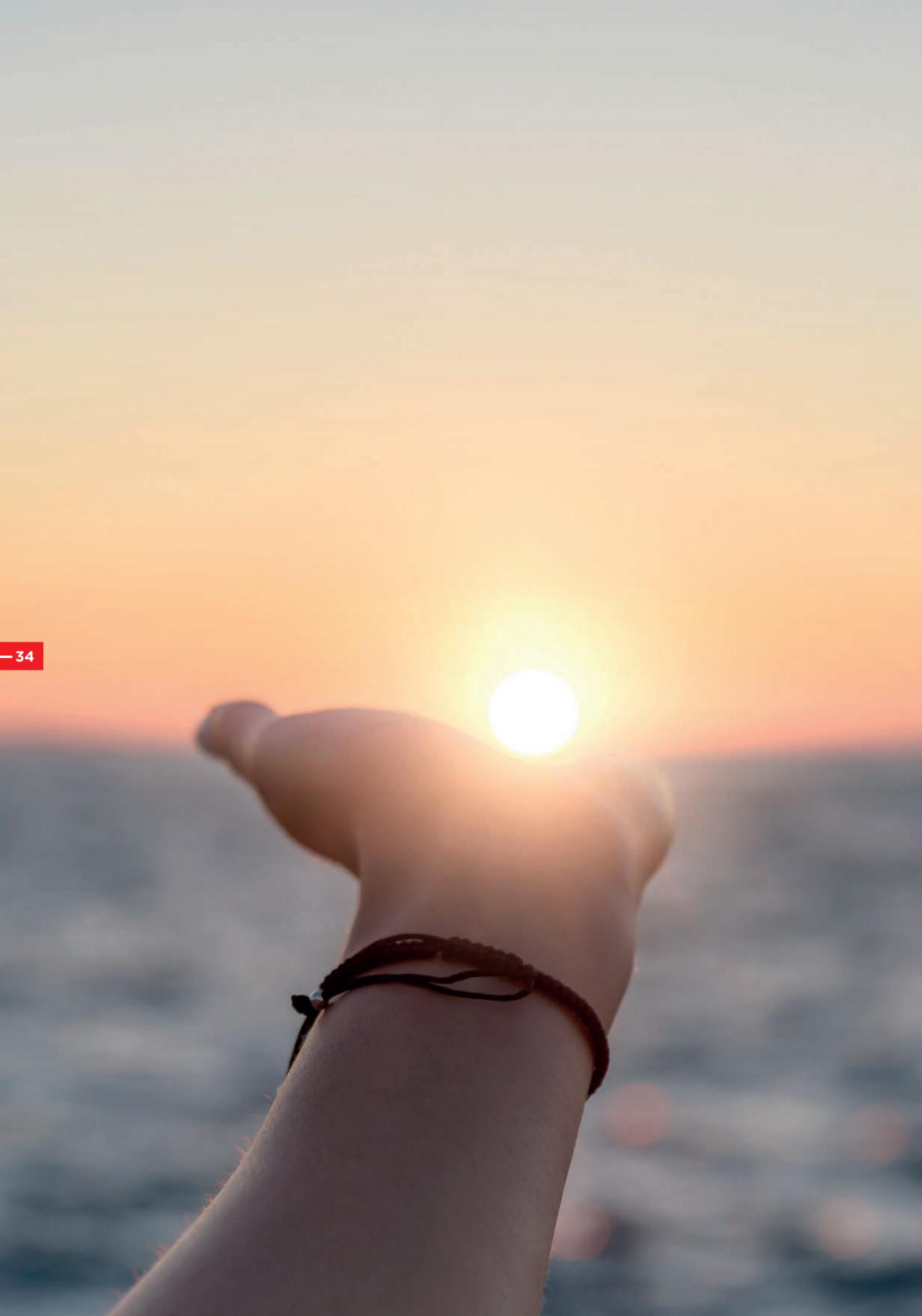
Il Comitato ha il compito di cooperare con l'amministrazione per definire la Politica di parità di genere, assicurandone l'adozione e la continua e corretta applicazione delineando un piano strategico che stabilisca, per ogni tema, degli obiettivi semplici, facilmente raggiungibili, misurabili e realistici, con lo scopo di favorire e sostenere un ambiente lavorativo inclusivo.

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.

Organizzazione Gruppo TPS

Di seguito la rappresentazione funzionale del Gruppo TPS al 31 dicembre 2024.





sezione_quattro

4.

Strategia di sostenibilità e policies

TPS Group e l'impegno per la sostenibilità

Mission

TPS Group si propone come un partner affidabile per i propri Stakeholder, operando con procedure di governance e operative chiare e trasparenti.

La mission del Gruppo è supportare la crescita e lo sviluppo dei clienti attraverso l'innovazione tecnologica e la valorizzazione delle importanti professionalità presenti all'interno dell'organizzazione. Il valore aggiunto dei servizi offerti deriva proprio dall'utilizzo di soluzioni informatiche avanzate e dell'elevata professionalità del personale.

L'organizzazione di TPS Group vanta un ampio e variegato panel di competenze ed esperienze nei settori del *Technical Publishing, Engineering & Consulting, Certification, Design & Production, Development of Avionic Services, Digital Content Management* e nel *Technical Training*, oltre che una sempre maggiore reputazione nell'ambito dei settori industriali di riferimento.

Il principale obiettivo del Gruppo è la crescita. Le linee strategiche aziendali si orientano quindi al potenziamento della catena del valore dei servizi tecnici offerti al mercato. Per raggiungere l'obiettivo TPS opera nella direzione di una crescita organica, con continui investimenti strategici in persone, tecnologie digitali e innovazione, e implementa una strategia di crescita per linee esterne, con operazioni di acquisto di partecipazioni di realtà capaci di rafforzare il posizionamento competitivo ed espandere la presenza sul mercato del Gruppo.

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.



In linea con l'Agenda 2030, per il Gruppo TPS è importante garantire la sostenibilità economica, sociale ed ambientale del proprio business e perseguire i propri obiettivi valorizzando le persone, la comunità ed il territorio in cui opera.

Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono traguardi importanti, in grado di cambiare il mondo, e rappresentano gli indirizzi per guidare l'approccio alla sostenibilità.

Al fine di promuovere l'integrazione della sostenibilità in tutte le aree del business, TPS Group ha delineato un concreto programma di iniziative ed individuato gli indicatori coerenti con il proprio modello di business e gli 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, il Gruppo 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.

La gestione responsabile del business

Il Codice Etico

Al fine di prevenire comportamenti illeciti e per delineare l'attuazione di una condotta etica, responsabile e trasparente, il Gruppo TPS ha adottato sin dal 2019 un Codice Etico aziendale, i cui contenuti rispecchiano ancor oggi i valori cui il Gruppo si ispira. Il Codice Etico è stato rivisto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 26 marzo 2024 al fine di recepire la recente evoluzione della normativa in materia di whistleblowing.

A tutti i dipendenti del Gruppo e a coloro che cooperano all'esercizio delle attività da esso condotte, viene richiesto il pieno rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel Codice, come elemento imprescindibile per un rapporto di collaborazione professionale proficuo e di successo.

Tale documento, oltre a stabilire le responsabilità etiche di tutto il personale, definisce l'insieme dei valori cui il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi, la cui osservanza è essenziale 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.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo EX D.LGS 231/01

Unitamente al Codice Etico, la TPS ha adottato sin dal 2019 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni ed integrazioni. Tale modello è stato recentemente rivisto e aggiornato, recependo tutti i recenti interventi legislativi ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 26/03/2024.

Preliminarmente alla revisione del Modello è stato effettuato un Risk Assessment che, mappando e valutando analiticamente tutti i singoli processi aziendali, ha evidenziato i necessari adeguamenti al fine di rendere il Modello pienamente coerente con la situazione aziendale e il contesto normativo.

Il Modello 231 è un documento in cui vengono indicate le procedure aziendali, utili a garantire la prevenzione della commissione di reati per cui l'azienda potrebbe essere ritenuta responsabile, e viene periodicamente aggiornato per far sì che sia sempre in linea con le procedure aziendali e l'evoluzione normativa. In tale ambito è stato nominato un Organismo di Vigilanza (ODV) che ha il compito di verificare l'effettiva efficienza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la sua corretta ed effettiva applicazione.

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.

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.

Sin dal 2019, momento di prima attivazione del Modello di organizzazione e, segnatamente, anche nel corso dell'esercizio 2024, 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 all'epoca in forza, prevedendo poi il medesimo intervento per tutti lavoratori successivamente assunti. Vista l'importanza che TPS assegna a queste tematiche, nel corso del 2025 è previsto un nuovo intervento informativo nei confronti di tutti i dipendenti, avente lo scopo di diffondere quanto più possibile la cultura della legalità e mantenere alto il livello di attenzione. Tale intervento verrà erogato in modalità online e sarà predisposto da una società esterna specializzata in tale ambito.

Il Whistleblowing

Sin dalla prima applicazione del Modello Organizzativo, il Gruppo TPS aveva posto in essere una specifica procedura volta a tutelare il dipendente che intendesse segnalare illeciti (c.d. whistleblower), così come prescritto all'art. 2-bis della Legge n. 179 del 2017 che aveva modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendone l'efficacia anche al settore privato.

Nel frattempo, nel 2019 la UE ha approvato quella che è comunemente nota come "direttiva europea sui whistleblower", o "direttiva 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".

La direttiva ha lo scopo di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblower in tutti gli stati membri.

La nuova direttiva comunitaria, successivamente recepita ed attuata anche dalla legislazione nazionale tramite il D.Lgs. 10/03/2023 n. 24, copre coloro i quali effettuano segnalazioni in diversi settori in cui si può esplicitare l'attività aziendale:

- Appalti pubblici
- Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro, del finanziamento del terrorismo e degli interessi finanziari della UE
- Sicurezza e conformità dei prodotti
- Sicurezza dei trasporti
- Protezione dell'ambiente
- Protezione dalle radiazioni e sicurezza nucleare
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi, salute e benessere degli animali

- Salute pubblica
- Protezione dei consumatori
- Protezione della privacy e dei dati personali, e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- Settori relativi al mercato interno dell'UE, comprese le violazioni delle norme sugli aiuti di Stato, le leggi sulla concorrenza e l'imposta sulle società.

La direttiva 2019/1937 impone non solo la protezione dei dipendenti che diventano whistleblower, ma anche dei lavoratori autonomi, degli appaltatori, dei tirocinanti, dei volontari, degli amministratori non esecutivi e degli azionisti.

Include inoltre i futuri dipendenti che possono venire a conoscenza di informazioni che identifichino un illecito come parte del loro processo di assunzione.

Anche i colleghi che aiutano il whistleblower e la famiglia dello stesso devono essere protetti da eventuali ritorsioni.

La protezione si estende anche a coloro che denunciano violazioni che all'epoca ritenevano vere, anche se successivamente non si sono rivelate tali.

Uno degli elementi chiave della direttiva è la creazione di canali di segnalazione, dotati di opportune caratteristiche, che i whistleblower possono utilizzare se individuano violazioni della legge.

A tale scopo, TPS Group ha attivato il canale che l'art. 4 del D.Lgs. 10/03/2023 n. 24 identifica come canale di segnalazione "interno", che consiste nel mettere a disposizione una piattaforma, esterna ai sistemi informativi aziendali, che ha la funzione di raccogliere la segnalazione e di inoltrarla al soggetto incaricato di recepire e gestire tali questioni.

La piattaforma consente al whistleblower, ove questi lo ritenga opportuno, di mantenere l'anonimato ma di instaurare comunque un canale di comunicazione, basato su un codice numerico univoco assegnato alla segnalazione, che consente al gestore della segnalazione di interloquire con il segnalante per aggiornarlo sull'avanzamento e sull'esito della segnalazione.

Il soggetto che TPS ha incaricato di gestire le eventuali segnalazioni è l'Organismo di vigilanza (O.D.V.) ai sensi del D.Lgs. 231/01, vale a dire il dott. Roberto Beltrami, professionista esterno all'azienda dotato di idonee competenze, che svolge tale ruolo sia con riferimento ai reati pertinenti al D.Lgs. 231/01 che a quelli identificati dalla Direttiva Europea sul Whistleblowing.

La piattaforma di segnalazione è raggiungibile al link <https://tps-group.integrity.complylog.com/>. Così come previsto dalla normativa sopra citata, le società del Gruppo TPS che nel corso del 2023 hanno attivato tale procedura sono

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

Come già accennato in precedenza, sin dalla prima attivazione del Modello Organizzativo e delle relative procedure di whistleblowing e fino a tutto il 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione di illeciti.

Business Continuity Plan

Sin dal 2022 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 viene 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. L’evoluzione della gestione aziendale avvenuta nel 2024 non ha modificato i fondamenti di tale documento, che viene quindi confermato senza alcuna variazione.

Mentre il BCP fornisce precise istruzioni che consentono il governo delle situazioni di criticità 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.

Cyber security

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 di tutte le sedi del Gruppo. Tale nuova 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.

TPS S.p.A. inoltre è certificata ISO/IEC 27001. Si tratta di una norma internazionale che contiene i requisiti per impostare e gestire un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

Ciò significa che non si tratta soltanto di rendere sicuro l’accesso alle informazioni a livello informatico fornendo ad esempio, ad ogni utente, il permesso di accedere solo ai files di propria competenza e non si limita neppure all’utilizzo di dispositivi di protezione perimetrale come i Firewall, né all’utilizzo di software Antivirus sui singoli PC, ma prende in considerazione anche gli aspetti fisici legati all’accesso agli ambienti di lavoro.

In quest’ottica, l’accesso ai locali aziendali viene regolamentato e controllato attraverso procedure di registrazione degli ospiti; gli eventuali accessi alle connessioni di rete che questi eseguiranno sono soggette a regole di sicurezza e segregazione aggiuntiva gestite dal servizio ICT aziendale.

Inoltre, la norma prevede anche la gestione del sistema organizzativo, in maniera tale che i processi e i flussi di dati siano studiati attentamente prima di essere resi disponibili agli utenti, così da limitare le potenziali superfici d’attacco. Si tratta quindi di una visione a 360° di quello che è il contesto legato alla sicurezza delle informazioni.

Oltre ad aver ottenuto questa importante certificazione, TPS S.p.A. è soggetta ad un controllo in tempo reale di tutti i servizi che espone per sé stessa e per i propri clienti attraverso i propri servizi web. Tramite il supporto di un’azienda terza vengono infatti controllati costantemente i livelli di sicurezza ed aggiornamento dei servizi esposti su internet da TPS e viene restituito un valore (score), basato su una scala da 1 a 100, che identifica il livello di sicurezza raggiunto.

TPS ha raggiunto e mantenuto l’obiettivo di uno score maggiore di 90/100 negli ultimi anni e, recentemente, si è attestata stabilmente su valori superiori a 95/100, ad ulteriore conferma della particolare attenzione riservata alla sicurezza informatica.

Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Per il Gruppo TPS è essenziale garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno, basato sull’uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Anche nel 2024 le società TPS S.p.A. e Satiz Technical Publishing & Multimedia S.r.l. hanno infatti 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. Tramite il portale aziendale People, tutti i lavoratori hanno ricevuto il Codice di condotta e materiale informativo idoneo.

Inoltre, per ciascuna azienda è stata nominata 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.

Dal 2025 si prevede la graduale estensione di tale adesione anche alle altre società del Gruppo.

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.

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 EASA POA e alle attività della controllata Air Support International S.r.l. oltre che più in generale al perimetro della SBU Production) 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 aziende con le caratteristiche di quelle appartenenti al Gruppo 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.

Come già negli anni precedenti, anche nel corso del 2024 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.
- HB Technology S.r.l.
- SATIZ Technical Publishing & Multimedia S.r.l.
- E.M.T.B. S.r.l.
- S.Te.L. S.r.l.
- Omniaproject Engineering S.r.l.

Nel corso del 2024, tutte le aziende hanno mantenuto attiva la certificazione ISO 9001, superando con successo tutte le visite ispettive annuali.

Nel 2025 è prevista la certificazione anche della controllata Fore S.r.l.

Certificazione 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.

Nel corso del 2024 sia TPS S.p.A. che HB Technology s.r.l. hanno mantenuto attiva la certificazione EN 9100, superando con successo tutte le visite ispettive annuali.

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 componenti e parti di velivoli e modifiche agli stessi. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

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 parti e componenti per velivoli e modifiche agli stessi. Il certificato è valido a tempo indeterminato previa verifica annuale del rispetto delle procedure.

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. 1321/2014**

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.

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

Certificazione di gestione della navigabilità continua (CAMO)**Allegato Vc (Part CAMO) del Regolamento UE n. 1321/2014**

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.

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.

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.

Nel corso del 2024 E.M.T.B. s.r.l. ha mantenuto attiva la certificazione TISAX, superando con successo la visita ispettiva.

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.

Nel corso del 2024 TPS S.p.A. ha mantenuto attiva la certificazione ISO/IEC 27001:2022, superando con successo la visita ispettiva.

Certificazione della parità di genere UNI/PDR 125:2022

Conseguita da TPS S.p.A. il 3 marzo 2025.

Come già affermato, la certificazione della parità di genere rappresenta un importante strumento per dimostrare l'adozione di misure e policy aziendali finalizzate alla riduzione del divario di genere.



sezione_cinque

5.

Coinvolgimento degli Stakeholder

Le relazioni con gli Stakeholder

Per il Gruppo TPS è importante stabilire una relazione continuativa con tutti gli Stakeholders garantendo trasparenza e chiarezza nelle comunicazioni, curandone i bisogni informativi e considerando le esigenze al fine di ottenere il miglior risultato aziendale possibile.

Tramite il sito aziendale, vengono veicolate tutte le comunicazioni periodiche per gli Azionisti, i Clienti ed i Fornitori.

Ai dipendenti, oltre alle 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. Inoltre, 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 per il proprio personale.

Grazie all'intranet aziendale "People" e ad alla sua APP, tutte le informazioni d'interesse per i dipendenti sono immediate e di più facile consultazione.

Di seguito gli Stakeholder individuati:

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 un Portale web dedicato ai Fornitori. Tale strumento viene costantemente affinato e migliorato con nuove funzioni orientate anche alla gestione interna del flusso di approvvigionamento, oltre a consentire lo scambio dei documenti legati alla specifica fornitura e 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 ambo le parti.

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.



sezione_sei

6

Analisi di materialità

In linea con quanto previsto nel GRI 3, TPS Group ha individuato i propri temi materiali. In particolare, nel 2024 si sono affiancate alle tematiche preesistenti quelle legate alle emissioni di gas serra e gli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, come risulta dal prospetto di riepilogo successivamente consultabile.

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.

Nel 2020, per la redazione del suo primo Bilancio di sostenibilità, TPS Group aveva effettuato un'analisi di materialità sulle tematiche più rilevanti, tenendo conto della situazione dell'Azienda e del contesto in cui operava.

Successivamente, nel 2023 il Gruppo TPS ha deciso di effettuare una nuova analisi dei propri temi materiali coinvolgendo anche i suoi Stakeholder.

Il processo di analisi dei temi materiali si è sviluppato come di seguito indicato:

- Analisi di tutte le attività svolte dal Gruppo;
- Analisi degli impatti sociali ed ambientali del Gruppo TPS;
- Analisi di benchmarking dei temi materiali del mercato in cui il Gruppo opera;
- Coinvolgimento degli Stakeholder interni e di un campione di Stakeholder esterni tramite due distinte survey riguardo la sostenibilità ed i temi materiali ritenuti di maggior rilevanza per gli interlocutori, così da intercettare le tematiche e gli ambiti di maggior interesse per lo sviluppo del business e definire i contenuti del Bilancio di Sostenibilità;
- Valutazione dei temi materiali rilevati ed approvazione da parte della Direzione.

Una specifica indagine interna svolta nel 2023 ha confermato i temi materiali già individuati in precedenza, evidenziando una particolare attenzione degli Stakeholder riguardo agli aspetti riferiti al capitale umano.

Trattandosi di un Gruppo societario che si occupa di offrire servizi tecnici ad aziende clienti, infatti, sia TPS che gli Stakeholder sopra descritti riconoscono priorità alle persone, al loro coinvolgimento e al loro sviluppo, con particolare attenzione al tema delle pari opportunità.

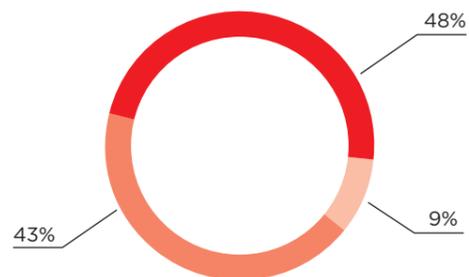
Per quanto riguarda gli altri aspetti rilevanti emersi dall'indagine, nonostante l'organizzazione non conduca attività ambientalmente impattanti, la sostenibilità ambientale si posiziona ad un livello elevato di priorità. I temi legati al cambiamento climatico rivestono inevitabilmente un grande valore per il Gruppo TPS e per gli Stakeholder, quindi 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.

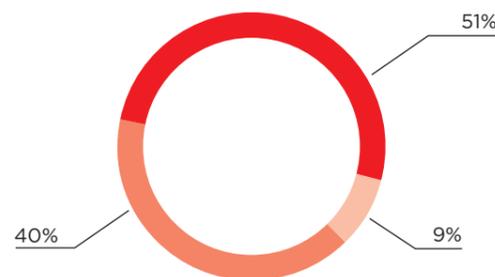
Di seguito si riepilogano i risultati dell'indagine svolta presso i dipendenti, dalla quale si evince che per tutti e sei i temi già oggi ritenuti rilevanti dall'azienda, la condivisione del personale si è attestata su livelli molto elevati, intorno e addirittura oltre il 90% del campione su ben cinque dei sei temi.

Analoga indagine è stata effettuata anche su un'altra importante categoria di Stakeholder, vale a dire i fornitori. Anche in questo caso i risultati dell'indagine hanno confermato che i temi materiali da sempre rilevanti per il Gruppo lo sono altrettanto anche per i fornitori.

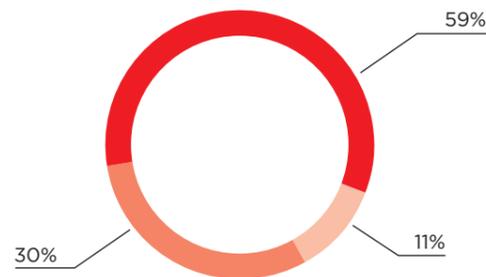
Efficienza energetica e tutela ambiente



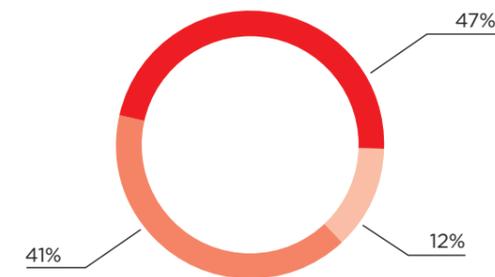
Innovazione tecnologica



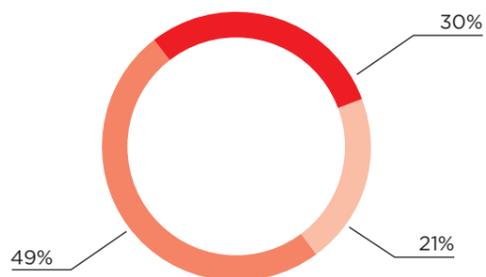
Sviluppo delle persone



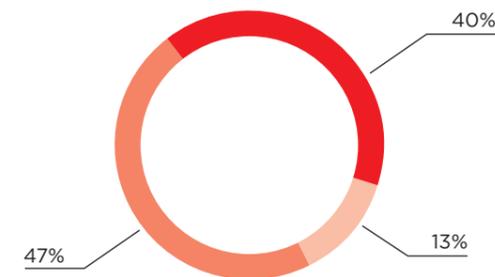
Pari opportunità



Iniziative sociali e sviluppo del territorio

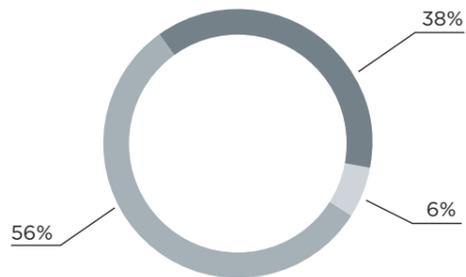


Gestione etica del business

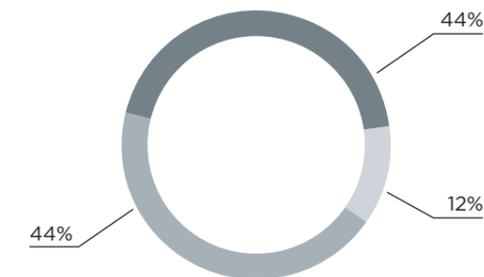


POCO RILEVANTE ALQUANTO RILEVANTE MOLTO RILEVANTE

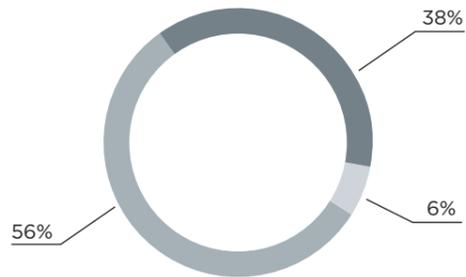
Efficienza energetica e tutela ambiente



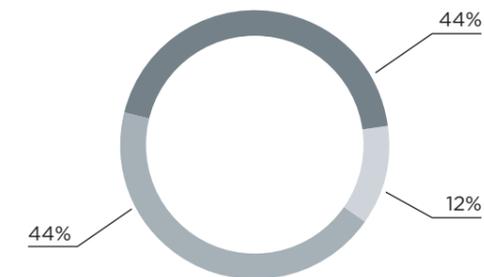
Innovazione tecnologica



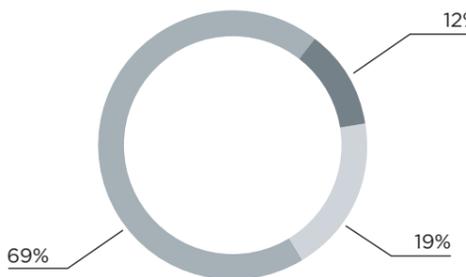
Sviluppo delle persone



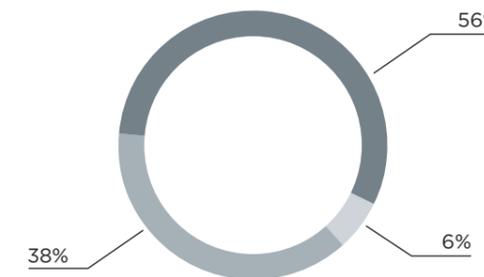
Pari opportunità



Iniziative sociali e sviluppo del territorio



Gestione etica del business



POCO RILEVANTE ALQUANTO RILEVANTE MOLTO RILEVANTE

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

Tema materiale	Impatti		"GRI Topic Standards"
Sintesi		Caratteristiche	
E Ambientale			
1	Consumi energetici ed emissioni	Energia consumata all'interno dell'organizzazione ed emissioni	Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici e delle proprie emissioni, investendo in fonti di energia rinnovabili
			302-1 305-1 305-2
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 TPS si impegna nella formazione del proprio personale
			401-1 404-1
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. Inoltre, nel 2025 è stata conseguita la certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022	Garantire la parità di genere nelle assunzioni e durante tutte le attività aziendali
			405-1
4	Salute e sicurezza sul lavoro	TPS Group promuove un ambiente di lavoro in cui sia garantita la sicurezza del proprio personale	Prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
			403-5 403-9
5	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
6	Innovazione tecnologica	TPS si è impegnata in progetti innovativi	Sviluppo di nuove applicazioni e piattaforme tecnologiche
			Indicatore coperto da GRI2
G Governance			
7	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

Nota: rispetto al Bilancio di sostenibilità del 2023, nella tabella sulle tematiche rilevanti sono stati aggiunti i GRI 305-1, 305-2, 403-5, 403-9,

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 2030 Onu.

Tema materiale	Obiettivi piano sostenibilità	SDGs Sustainable Development Goals		
	Descrizione	Arco temporale	#	Target (abstract)
E Ambientali				
Efficienza energetica tutela ambiente	Ulteriore incremento della quota di energia elettrica rinnovabile acquistata dall'azienda	2025	7	
	Costituzione di una flotta di biciclette elettriche in uso ai dipendenti	2025-2026	8	
			9	
			11	
			12	
S Sociali				
Sviluppo delle persone	Incrementare l'organico aziendale tramite l'assunzione di giovani da formare nel proprio ambito di attività	2025	4	
	Ridurre il turnover	2025	8	
Pari opportunità	Mantenere la certificazione sulla parità di genere ai sensi della normativa UNI/PdR 125:2022	2025-2026	5	
Gestione della salute e sicurezza	Prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	continuativo	3	
Iniziative sociali e sviluppo territorio	Sviluppare ulteriormente le iniziative di welfare	2025	11	
Innovazione tecnologica	Potenziare ulteriormente lo sviluppo di soluzioni innovative destinate alla filiera dei servizi cui TPS Group appartiene	2025	9	
G Governance				
Gestione etica del business	Mantenere l'assenza di non-conformità in tutti i contesti etico-sociali	continuativo	16	



sezione_sette



Risorse umane

Le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane

Il Gruppo TPS adotta politiche di gestione del personale orientate a migliorare le competenze, il benessere e le performance dei propri collaboratori. TPS considera infatti la gestione delle risorse umane un elemento fondamentale per il successo aziendale, attribuendo grande valore alla diversità di genere e alle abilità individuali di ciascun dipendente.

Per queste ragioni il Gruppo TPS favorisce, stimola e incentiva la crescita professionale di tutti i suoi collaboratori, garantendo pari opportunità indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale o inquadramento aziendale. Vengono a tal fine adottate politiche che promuovono l'accesso alle opportunità di lavoro in modo equo e non discriminatorio.

Inoltre il Gruppo TPS si impegna attivamente nel migliorare il benessere dei suoi dipendenti, con iniziative volte a favorire una maggiore armonia tra vita privata e lavorativa.

Le principali aree in cui si esplicano le politiche di sviluppo del personale sono:

- Formazione ed aggiornamento
- Benessere e conciliazione tra la vita professionale e la vita privata
- Promozione dell'inclusione e della diversità

Al di là degli aspetti professionali, il rapporto con i dipendenti e i collaboratori - così come quello con i clienti ed i fornitori - 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

A tutto il personale impiegato da società italiane del Gruppo, pari ad oltre il 98% del totale degli addetti di TPS Group, è applicato un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- Alla maggior parte di questi dipendenti, inclusi quelli della controllante, si applica il CCNL METAL-MECCANICA - Aziende Industriali.
- 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 FORE Communication 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;
- La società statunitense del Gruppo (HB Aerospace Center USA) sottoscrive con i propri dipendenti contratti di lavoro stipulati su base privata, nel rispetto della normativa locale.

Il sistema di valori TPS

TPS Group ha definito un sistema di valori che funge da riferimento per tutte le strategie di sviluppo e le attività operative aziendali, partendo dalle decisioni assunte dalla Direzione per giungere ai comportamenti quotidiani che tutti i dipendenti debbono porre in essere nei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni all'azienda. Queste le linee guida:

- Attenzione al Cliente, vale a dire focalizzarsi sui suoi bisogni e aspettative, siano essi espliciti o impliciti, orientando l'attività quotidiana dell'organizzazione alla piena soddisfazione del cliente;
- Assunzione di responsabilità e problem solving, ossia prendere in carico le richieste provenienti dalla clientela senza inutili appesantimenti formali e burocratici quando l'attività rientra nella propria area di competenza, affrontando l'attività con approccio propositivo ed innovativo;
- Lavoro di squadra, fornendo il proprio contributo personale e professionale al team di attività, nel quadro di un approccio cooperativo che valorizzi la partecipazione di ciascuno e che eviti ogni inutile contrapposizione, fornendo, anzi, un apporto proattivo nella risoluzione di eventuali conflitti;
- Correttezza e trasparenza nelle relazioni, cioè svolgere la propria attività con la massima trasparenza e lealtà, facendo circolare le informazioni 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 delle strategie aziendali le persone e la loro valorizzazione.

Assunzione e retention

Nonostante le attuali problematiche di alcuni settori di mercato, in particolare quello automotive, il personale di TPS Group nel 2024 si è mantenuto stabile. Il Gruppo, negli anni, ha continuato ad adottare una specifica policy di coinvolgimento e di *retention* del personale, nell'ambito del quale trova spazio una strategia di stabilizzazione dei propri dipendenti. Come risultato, **anche nel 2024 circa il 95% della forza lavoro totale** opera all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso un **contratto a tempo indeterminato**.

Peraltro, tutti i contratti a tempo determinato hanno attualmente concreta prospettiva di trasformazione a tempo indeterminato.

Da sottolineare peraltro che anche grazie al coinvolgimento di numerosi dipendenti in processi di formazione continua, oltre che al potenziamento delle iniziative di welfare aziendale, nel 2024 **il turnover si è ridotto notevolmente rispetto agli anni precedenti**. Si tratta di un traguardo molto importante.

Ogni anno, il Gruppo TPS si impegna a creare le condizioni per accrescere il senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione aziendale e ottenere così una maggiore fidelizzazione di quelle fasce di lavoratori che più facilmente potrebbero essere coinvolte in cambiamenti di carriera lavorativa.

Ricerca, selezione ed assunzione del personale

Il piano delle nuove assunzioni viene definito annualmente in fase di budget e a seguito di attenta analisi delle necessità di ciascuna area di business.

In tale ambito l'area delle Risorse Umane (HR) svolge un ruolo fondamentale, in quanto gestisce i rapporti con il personale sin dalle fasi di selezione e durante tutto il percorso lavorativo.

Laddove possibile, prioritariamente rispetto ad un'assunzione dall'esterno, la funzione HR verifica, effettuando un'analisi del database interno, se la posizione lavorativa possa essere coperta da altro personale già in servizio, attraverso la modalità della **Job Rotation**.

Qualora la copertura della posizione debba essere assicurata mediante un'assunzione dall'esterno, l'iter di selezione è articolato in più fasi:

Prima fase

- Confronto con i responsabili per la raccolta delle informazioni relative alle mansioni ed al ruolo che il/la candidato/a dovrà ricoprire in azienda;
- Identificazione del profilo ricercato, definendo quindi quali competenze, qualifiche ed attitudini deve possedere il/la candidato/a, per occupare la posizione vacante;
- Dopo avere definito la posizione organizzativa ed il profilo della risorsa che si intende ricercare, si procede con la stesura della job description, ovvero l'annuncio da pubblicare e diffondere;
- Successivamente la job description verrà pubblicata nell'apposita sezione del sito internet aziendale e su altri canali di ricerca e selezione (ad esempio sul profilo LinkedIn del Gruppo);

Seconda fase

- In questa seconda fase, a seguito dello screening dei curricula, si avviano i colloqui di selezione, svolti per lo più da specialisti interni dell'area delle Risorse Umane. I colloqui vengono sempre condotti in modo equo, oggettivo e rispettoso delle diversità e della parità di genere;
- Il recruiter incontra i candidati per un primo colloquio;
- I candidati valutati idonei al primo colloquio, incontrano il responsabile dell'area cui sono destinati per un secondo colloquio, conoscitivo e tecnico;
- A seguito del secondo colloquio, il recruiter e il responsabile d'area effettuano una valutazione congiunta dei candidati intervistati, sulla base delle informazioni raccolte e delle caratteristiche individuali di ciascuno; al termine di tale analisi viene effettuata una scelta condivisa della risorsa cui proporre l'assunzione;
- Il recruiter definisce le condizioni economiche e contrattuali da offrire al candidato/a per la posizione ricercata, proponendone l'assunzione in servizio alla Direzione aziendale;

Terza fase

- L'ultima fase inizia con la descrizione dell'offerta economica e contrattuale al/la candidato/a. Nel momento in cui il candidato/a decide di accettare la proposta si procede con la preparazione della documentazione legata all'assunzione (lettera d'intenti e contratto di lavoro). Tali documenti contengono tutti i necessari elementi a chiarimento delle condizioni normative applicate al rapporto di lavoro, in ottemperanza al D.lgs. n. 104/2022 (cd. "Decreto trasparenza");
- Infine, il processo di onboarding delle nuove risorse prevede che nel primo giorno di lavoro costoro incontrino il Responsabile HR di riferimento, che fornisce tutte le necessarie spiegazioni riguardo il rapporto di lavoro, i Regolamenti aziendali e le dotazioni disponibili, consegnandogli un "Welcome Kit" contenente tutti i relativi documenti;
- Infine, la nuova risorsa viene accompagnata dal Responsabile d'area, che la presenta ai colleghi d'ufficio e le illustra le attività che andrà a svolgere.



Alla luce dell'esperienza maturata nel triennio precedente, nel 2024 il programma di svolgimento della Training Academy è stato significativamente ridisegnato per renderlo maggiormente coerente alle esigenze del mercato che, nel frattempo, si sono sensibilmente modificate.

La TPS Group Training Academy è stata avviata nel 2021 con il preciso scopo di facilitare il percorso di inserimento ed integrazione in azienda di giovani talenti, consentendo loro di costruirsi una professionalità di alto livello negli ambiti lavorativi del Gruppo. Il percorso istituito all'epoca, di grande rilievo formativo, aveva inoltre lo scopo di creare un solido legame tra i neoassunti e il Gruppo TPS, così da contrastare il fenomeno della *Great Resignation* che ha interessato il mercato del lavoro mondiale nel periodo post-Covid.

Le mutate condizioni del contesto industriale in cui opera TPS hanno indotto l'azienda a diversificare l'istituto della Training Academy, destinandolo non soltanto ai nuovi ingressi ma anche alla riqualificazione del personale in servizio.

1. Per quanto riguarda i neoassunti, è stata completamente rivista l'organizzazione del piano di studi della **Training Academy di onboarding**, che pur mantenendo i contenuti già a suo tempo individuati, ne prevede una diversa distribuzione temporale e una durata complessiva che dipende dalla tipologia di ogni singolo corso.

In dettaglio, la prima parte del programma di formazione, oltre alla necessaria sensibilizzazione sul tema della sicurezza sul lavoro cui il Gruppo attribuisce grande importanza, prevede l'approfondimento di tutti i contenuti tecnico-specialistici relativi all'area di attività cui i neoassunti sono destinati. Le lezioni vengono tenute da docenti interni o esterni con specifica preparazione sulla materia.

A questa prima fase di preparazione teorica segue un articolato percorso di formazione on-the-job, nel corso del quale i nuovi colleghi vengono inseriti in team di lavoro in affiancamento a colleghi più esperti. Questa fase, la cui durata dipende dalla tipologia di attività da approfondire e che può anche durare alcuni mesi, riveste un'importanza fondamentale nel percorso di crescita professionale dei nuovi assunti, rendendoli idonei a svolgere compiti e mansioni anche a diretto contatto con i clienti.

Alcuni mesi dopo il loro ingresso nell'attività operativa cui sono destinati, i nuovi assunti vengono coinvolti in una nuova fase di formazione teorica che ha lo scopo di informarli adeguatamente sui temi relativi alla compliance aziendale, 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. In tale percorso formativo viene inoltre affrontato il tema fondamentale della cyber security. Le attività professionali che vengono svolte dal personale aziendale prevedono, infatti, un largo utilizzo del personal computer, per cui la conoscenza approfondita delle best practice nei comportamenti legati all'utilizzo delle dotazioni informatiche, la conoscenza del relativo regolamento aziendale, il rispetto delle normative di legge in materia di difesa del diritto d'autore e delle procedure e dei controlli aziendali, è indispensabile per assicurare al Gruppo la necessaria sicurezza informatica.

In questa fase di formazione teorica vengono inoltre erogati corsi di specializzazione tecnica sullo specifico ambito in cui il dipendente andrà ad operare.

Inoltre, nei casi in cui le attività di destinazione lo rendano opportuno, i neoassunti vengono coinvolti in uno specifico processo di *induction* che prevede la visita ad alcuni siti aziendali di particolare interesse, così da consentire ai partecipanti di acquisire direttamente dai Responsabili operativi locali una serie di contenuti supplementari, che potranno essere utili per la gestione del loro futuro percorso in azienda. Lo scopo è quello di far percepire al dipendente la finalità della sua attività progettuale o informatica.

Altro aspetto molto importante dell'iter formativo, la cui erogazione è prevista in una terza fase, è il potenziamento delle cosiddette *Soft Skill*, in particolare per quanto riguarda le dinamiche di lavoro in team e la gestione del tempo. Si tratta di elementi sempre più importanti per una buona integrazione delle risorse nell'ambito dei team di progetto nei quali saranno inseriti.

2. Per il personale già in servizio è invece stato potenziato l'intervento della **Training Academy per la formazione continua**, già avviata sperimentalmente nel corso degli anni precedenti e che ha riscosso notevole successo tra i dipendenti oltre che significativi risultati nello sviluppo delle loro competenze.

Tale strumento formativo, basato sul bilancio delle competenze individuale e dei fabbisogni formativi che ne derivano, è destinato ai dipendenti di TPS Group già in forza e ha lo scopo di approfondire specifici argomenti tecnico-professionali a beneficio di piccoli gruppi di lavoratori.

Nel 2024 sono stati organizzati oltre 50 interventi formativi di durata medio-breve (seminari, "pillole formative", tavole rotonde) che, unitamente ai percorsi di Training Academy di *onboarding*, hanno coinvolto oltre 380 lavoratori.

Mentre l'iter formativo di *onboarding* si è concentrato nel 2024 negli ambiti

- Avionico
- Pubblicazioni tecniche
- Cost Engineering

I percorsi destinati ai dipendenti già in forza hanno interessato la pressoché totalità degli ambiti operativi aziendali, spaziando dalla formazione in ambito ingegneristico e di progettazione fino a quella legata allo sviluppo delle competenze nel campo manutentivo, per arrivare agli ambiti tecnologici più avanzati quali la DOA (Design Organization) e la POA (Production Organization) e l'attività legata alla gestione di contenuti digitali.

Visti i risultati conseguiti anche in termini di gradimento da parte del personale coinvolto, questo modello di Training Academy viene confermato anche per il 2025, a testimonianza della volontà del Gruppo TPS di investire nella crescita dei professionisti e delle professioniste che operano all'interno dell'organizzazione aziendale, fornendo gli strumenti migliori per affrontare le sfide di un settore in continua evoluzione.

3. Infine, La positiva esperienza maturata nell'organizzazione della sua Training Academy interna e le contestuali richieste di supporto formativo pervenute da alcuni clienti, hanno spinto il Gruppo TPS ad estendere l'area d'intervento della struttura di formazione al di fuori della propria organizzazione. In tale contesto è stata avviata la **Training Academy Offsite**. In questo caso, la formazione non è destinata ai dipendenti in forza al Gruppo TPS, bensì a:

- studenti di istituti d'istruzione tecnica superiore e post-diploma in un'ottica di employer branding finalizzato ad un potenziale futuro reclutamento
- lavoratori di aziende clienti, con il fine di migliorare la partnership commerciale rafforzando il legame con il Gruppo TPS.

In tale direzione si sono intensificati i rapporti con importanti istituti di istruzione del territorio, che sono già sfociati in una collaborazione di docenza e che hanno gettato le basi per collaborazioni che vedranno la luce nel 2025.

In particolare, nel 2024 è stato organizzato un corso tecnico-specialistico presso un istituto tecnico superiore post-diploma (ITS) di Torino. Tale intervento, in cui la docenza è stata affidata a TPS che la eroga tramite un suo specialista senior, verte su diversi argomenti, quali CAD elettrico e meccanico, analisi dei processi, calcolo e simulazione FEM.

Quest'esperienza, che proseguirà anche nel 2025, formerà un gruppo di 25 ragazzi e ragazze.

Nel 2025 verrà inoltre organizzato il corso specialistico "AR/VR GAME DEVELOPER" presso un altro ITS, questa volta in provincia di Varese, che avrà la durata di ben 216 ore e che formerà 24 studenti.

Sono inoltre in corso ulteriori contatti finalizzati a fornire, sin dal 2025, docenze di specialisti TPS in altri corsi di studio da tenersi presso importanti istituzioni scolastiche.

Lo sviluppo e la formazione in TPS

Gli investimenti aziendali per la formazione sono fondamentali per adeguarsi ai continui cambiamenti tecnologici, culturali e sociali, per la realizzazione personale di ciascun lavoratore e, di conseguenza, per la sostenibilità nel tempo dei risultati economici del Gruppo. Grazie alla continua crescita professionale dei dipendenti il Gruppo TPS migliora il livello dei servizi offerti alla propria clientela e aumenta la capacità di risposta alle specifiche esigenze che emergono di volta in volta, cogliendo in tal modo nuove opportunità di business.

TPS Group ritiene che la formazione sia un'importante leva motivazionale per i propri dipendenti che, allo stesso tempo, incrementano il loro bagaglio professionale e sono maggiormente preparati per affrontare nuovi progetti aziendali.

Inoltre, TPS ritiene la formazione un elemento distintivo per attrarre giovani talenti dall'esterno. Oltre a condizioni retributive e normative di generale interesse, queste persone possono trovare nella proposta d'assunzione anche un percorso formativo che consente loro la proiezione di un percorso di carriera, contribuendo così a migliorarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

Per una formazione efficace, ogni anno vengono mappate le competenze del personale in forza tramite incontri dell'HR con i responsabili d'area. A seguito di questi incontri, si organizzano i programmi di formazione legati ai fabbisogni professionali effettivamente presenti in azienda.

Il Gruppo TPS incentiva il confronto tra colleghi e lo scambio di conoscenze e competenze per una crescita continua di tutto il personale. Di conseguenza, l'attività di formazione si può anche avvalere di docenti dipendenti del Gruppo TPS quando gli interventi sono di breve durata, di norma strettamente correlati con le attività svolte quotidianamente in azienda o presso i clienti. In questi casi si organizzano seminari della durata massima di due giornate, mentre quando è necessario erogare corsi più strutturati e temporalmente impattanti si ricorre alla docenza esterna.

Nel 2024, a dimostrazione di quanto il Gruppo TPS tenga alla crescita professionale del proprio personale, sono state erogate **15.606 ore totali di formazione**, in riduzione rispetto all'esercizio precedente a causa di un minor numero di interventi destinati all'intera compagine aziendale, quali quelli relativi alla *Compliance*, che vengono erogati con cadenza superiore all'anno e che verranno quindi programmati a partire dall'esercizio successivo. Di queste, 12.094 ore sono state erogate in aula e 3.512 mediante *training on-the job*.

Di seguito si riporta il dettaglio degli interventi formativi effettuati, suddivisi per genere e per qualifica.

	Dipendenti	Ore formazione totali		Ore formazione pro capite	Ore formazione in aula	Ore formazione in aula pro capite
donne	128	2.389	15,3%	18,66	1.723	11,0%
uomini	476	13.217	84,7%	27,77	10.371	66,5%
TOTALE	604	15.606	100,0%	25,84	12.094	77,5%
dirigenti	8	34	0,2%	4,25	34	0,2%
impiegati	558	15.089	96,7%	27,04	11.577	74,2%
operai	38	483	3,1%	12,71	483	3,1%
TOTALE	604	15.606	100,0%	25,84	12.094	77,5%

Nel 2025 si prevede una crescita delle ore di formazione, fino ad un totale di circa **17.000 ore**.

Sostegno all'occupazione giovanile

Il Gruppo TPS ha un forte orientamento verso l'innovazione tecnologica e punta a restare al passo con i cambiamenti che questa porta nel mondo del lavoro. Per questo, l'inserimento continuo di giovani talenti è fondamentale in quanto le loro competenze tecniche e la loro familiarità con le nuove tecnologie rappresentano un valore aggiunto per l'azienda.

Non a caso, infatti, la quasi totalità delle nuove assunzioni effettuate nel 2024 ha riguardato lavoratori under 30.

Per agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, sono fondamentali le strette relazioni che il Gruppo ha creato negli anni con gli istituti scolastici, come le Università e gli Istituti Tecnici Superiori (ITS). La sinergia tra le aziende e gli istituti scolastici costituisce un elemento fondamentale per un proficuo inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La prosecuzione dell'esperienza di Training Academy di *onboarding* è la testimonianza di questa visione strategica del Gruppo TPS.

La tipologia di trattamento economico e contrattuale per i giovani che vengono assunti nel Gruppo TPS dipende dalle competenze e dalle effettive esperienze lavorative precedenti. Nella maggior parte dei casi gli inserimenti nel Gruppo avvengono tramite un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche con contratti di apprendistato di secondo o terzo livello. In alcune situazioni vengono attivati tirocini curriculari o extracurriculari che sono uno strumento utile per i giovani che stanno per terminare o hanno appena terminato un percorso di studio. Una concreta esperienza lavorativa permette loro di acquisire nozioni tecnico-operative ed anche la capacità di "stare in azienda", contribuendo così a facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro.

La percentuale del personale under 30 nel 2024 è stata di circa il 28%.

Le persone: il rispetto dei diritti, delle diversità e le pari opportunità

Il Gruppo TPS è un'organizzazione di persone capaci di lavorare insieme al fine di realizzare un obiettivo comune. Questo processo non si limita alla sfera economica ma deve consentire il coinvolgimento e il senso di appartenenza di ciascun dipendente, realizzando una crescita professionale e personale sia individuale che collettiva. Nella ricerca di questo obiettivo TPS promuove il lavoro di gruppo, ricerca fattivamente il contributo attivo di ogni risorsa e adotta politiche contro ogni forma di esclusione. Questo costituisce il valore aggiunto della nostra organizzazione, capace di creare valore per tutti gli Stakeholder.

Il rispetto delle persone e delle diversità in ogni loro forma è uno dei valori aziendali fondamentali. TPS Group contrasta infatti ogni forma di discriminazione e si impegna a garantire il rispetto dei diritti ed il benessere di tutti i suoi dipendenti attraverso politiche volte a promuovere un clima di lavoro salubre, in cui la parità di genere assume carattere di assoluta rilevanza.

Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022

A conferma degli impegni sopra descritti, nel 2024 il Gruppo TPS ha attivato un progetto per il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

La Parità di genere rientra nell'ambito di uno dei 17 obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile e la UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida del suo sistema di gestione.

La UNI/PdR 125:2022 è una certificazione volontaria, prevista dalla legge 162/2021 che ha introdotto importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi e discriminazioni, orientando la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.

Nel percorso di certificazione per la parità di genere, TPS ha valutato diversi aspetti chiave per garantire equità e inclusione. Sono stati analizzati la presenza di donne negli organi amministrativi e di controllo, la percentuale di occupazione femminile rispetto al benchmark di settore e il numero di donne in ruoli dirigenziali o con responsabilità di budget. È stata inoltre monitorata l'equità salariale a parità di ruolo e competenze, il tasso di promozioni femminili e l'accesso equo alla remunerazione variabile. Infine, è stata posta attenzione alla tutela della genitorialità, con particolare riferimento alla fruizione dei congedi di paternità.

Questi indicatori sono risultati coerenti con le prescrizioni della Prassi di riferimento, consentendo così di rilasciare all'Azienda la relativa certificazione, che ha una durata di tre anni ed è soggetta a verifica da parte dell'Ente con periodicità annuale.

Aver conseguito tale certificazione, dimostra il forte impegno dell'azienda:

- nel ridurre le disuguaglianze di genere,
- nel favorire e migliorare le opportunità di carriera per il personale femminile,
- nel conseguire i più ampi obiettivi della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Per l'efficace adozione e continua applicazione della Politica per la Parità di Genere, TPS ha istituito il Comitato Guida, un organismo di emanazione diretta dell'Alta Direzione aziendale che è guidato da un membro del Consiglio di Amministrazione, a dimostrazione dell'importanza che TPS attribuisce a questo aspetto di carattere etico-sociale.

Il Comitato ha il compito di verificare l'andamento dei comportamenti aziendali sul tema, proponendo iniziative volte al miglioramento continuo.

Al fine di attuare in modo concreto la parità di genere, TPS ha adottato la cosiddetta "Politica Integrata", che, tra i tanti obiettivi, definisce anche quelli che intende perseguire in tema di parità di genere e che troveranno attuazione mediante specifiche procedure:

- *Policy a sostegno della genitorialità e dei caregiver*

T.P.S. S.p.A. desidera sostenere la propria forza lavoro in tutte le fasi della vita e a tal fine ha deciso di promuovere una policy che sostenga i dipendenti nel gestire con maggiore serenità la maternità e la paternità e supporti coloro che si prendono cura dei propri familiari, anziani o persone fragili. TPS intende quindi porre particolare attenzione ai temi della maternità e paternità, nel pieno rispetto dell'inclusività, creando le condizioni favorevoli per un ottimale work-life balance anche per chi si trova nella situazione di dover accudire i propri genitori anziani o un figlio disabile che necessita di cure e attenzioni specialistiche.

- *Policy work life balance*

La presente politica ha la finalità di fornire, nel rispetto delle disposizioni contrattuali ed aziendali, tutte le informazioni utili per i dipendenti al fine di favorire l'equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata.

Inoltre, affinché la certificazione della Parità di Genere entri a far parte in modo attivo della quotidianità dei dipendenti di TPS e di tutti i suoi Stakeholders, saranno realizzate delle iniziative di comunicazione per sensibilizzare tutti su questo argomento e sulla sua importanza.

Maternità e paternità

Come anticipato, TPS Group si pone l'obiettivo di sostenere i dipendenti e le loro famiglie anche in questi importanti fasi della vita. In caso di nascita o adozione di un figlio, in linea con la normativa nazionale vigente, garantisce pari opportunità di accesso ai congedi parentali. Inoltre, come di seguito dettagliato, TPS concede ai propri dipendenti ulteriori 10 gg di congedo per paternità.

Nel 2024 hanno usufruito del congedo di maternità o paternità 11 dipendenti, 2 dei quali sono ancora in corso.

Di seguito si riepilogano i dati relativi all'ultimo triennio:

	2024			2023			2022		
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità	6	5	11	2	11	13	5	9	14
Numero dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo di maternità/paternità	4	5	9	2	11	13	5	9	14
Tasso di rientro	67%	100%	82%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il personale femminile

Le retribuzioni di tutto il personale in forza sono definite rispettando i contratti collettivi applicati e le normative in vigore, senza alcun riguardo alle differenze di genere, razza, orientamento religioso e sessuale.

I livelli contrattuali del personale vengono riconosciuti con riferimento all'attività e alle responsabilità specifiche del ruolo assegnato.

TPS Group si impegna a garantire, per quanto riguarda l'inquadramento, la retribuzione e le opportunità di carriera, la parità di genere, evitando qualsiasi discriminazione. Ciò che viene premiato è infatti il contributo professionale apportato all'attività assegnata.

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

Il personale femminile ha rappresentato nel 2024, il **21% dell'organico aziendale** complessivo. Dato pressoché invariato rispetto al 2023 e che non deve stupire se si considerano le percentuali di presenza femminile nei percorsi universitari STEM.

Ciononostante, il personale femminile che occupa ruoli chiave nell'ambito dell'organizzazione si è attestato al 27%, dato in crescita rispetto ai due esercizi precedenti.

Lavoratori dipendenti

I dati di seguito rendicontati si riferiscono all'organico in forza al 31/12 di ciascun anno.

	2024					2023					2022				
	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale	Donne		Uomini		Totale
Dipendenti per collocazione in ruoli chiave / genere	12	27,3%	32	72,7%	44	11	25,0%	33	75,0%	44	10	23,8%	32	76,2%	42
Dipendenti per area geografica	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486
Italia	124	20,5%	468	77,5%	592	130	21,5%	464	76,7%	594	119	24,5%	353	72,6%	472
Esteri	4	0,7%	8	1,3%	12	3	0,5%	8	1,3%	11	4	0,8%	10	2,1%	14
Dipendenti per qualifica/genere	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486
Dirigenti	1	0,2%	7	1,2%	8	1	0,2%	8	1,3%	9	1	0,2%	4	0,8%	5
Quadri/Impiegati	127	21,0%	431	71,4%	558	132	21,8%	425	70,2%	557	122	25,1%	345	71,0%	467
Operai	-	0,0%	38	6,3%	38	-	0,0%	39	6,4%	39	-	-	14	2,9%	14
Dipendenti per tipologia di contratto/genere	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486
A tempo determinato	4	0,7%	29	4,8%	33	6	1,0%	21	3,5%	27	9	1,9%	25	5,1%	34
A tempo indeterminato	124	20,5%	447	74,0%	571	127	21,0%	451	74,5%	578	114	23,5%	338	69,5%	452
Dipendenti per impiego orario/genere	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486
Full time	108	17,9%	462	76,5%	570	114	18,8%	459	75,9%	573	105	21,6%	357	73,5%	462
Part time	20	3,3%	14	2,3%	34	19	3,1%	13	2,1%	32	18	3,7%	6	1,2%	24
Dipendenti per fascia d'età/genere	128	21,2%	476	78,8%	604	133	22,0%	472	78,0%	605	123	25,3%	363	74,7%	486
Under 30	28	4,6%	141	23,3%	169	29	4,8%	153	25,3%	182	21	4,3%	105	21,6%	126
Da 31 a 50 anni	69	11,4%	243	40,2%	312	76	12,6%	241	39,8%	317	71	14,6%	194	39,9%	265
Over 50	31	5,1%	92	15,2%	123	28	4,6%	78	12,9%	106	31	6,4%	64	13,2%	95
Nuove assunzioni per fascia d'età/genere (*)	13	19,0%	61	82,4%	74	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	62	79,5%	78
Under 30	5	6,3%	39	52,7%	44	9	8,3%	61	56,0%	70	11	14,1%	48	61,5%	59
Da 31 a 50 anni	7	11,1%	17	23,0%	24	5	4,6%	22	20,2%	27	3	3,8%	11	14,1%	14
Over 50	1	1,6%	5	6,8%	6	4	3,7%	8	7,3%	12	2	2,6%	3	3,8%	5
Nuove assunzioni per area geografica (*)	13	19,0%	61	82,4%	74	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	62	79,5%	78
Italia	13	19,0%	61	82,4%	74	18	16,5%	91	83,5%	109	16	20,5%	61	78,2%	77
Esteri	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	1,3%	1
Turnover per fascia d'età/genere	5	33,3%	10	66,7%	15	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	20	87,0%	23
Under 30	2	13,3%	9	60,0%	11	4	17,4%	13	56,5%	17	2	8,7%	15	65,2%	17
Da 31 a 50 anni	3	20,0%	1	6,7%	4	1	4,3%	5	21,7%	6	1	4,3%	4	17,4%	5
Over 50	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	4,3%	1
Turnover per area geografica	5	33,3%	10	66,7%	15	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	20	87,0%	23
Italia	5	33,3%	9	60,0%	14	5	21,7%	18	78,3%	23	3	13,0%	19	82,6%	22
Esteri	-	0,0%	1	6,7%	1	-	0,0%	-	0,0%	-	-	0,0%	1	4,3%	1

Lavoratori non dipendenti

Per lo svolgimento di specifiche attività professionali di carattere non continuativo, nel 2024 il Gruppo TPS ha fatto ricorso a 86 lavoratori non dipendenti, dei quali 73 operanti con contratti di consulenza a Partita IVA e 13 con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ai quali si aggiungono 6 giovani inseriti con tirocini curriculari e 4 con tirocini extracurriculari.

Work life balance e welfare

Il Gruppo TPS riconosce la centralità delle persone all'interno delle proprie strategie industriali, consapevole che un ambiente di lavoro positivo e motivante è la condizione di base per ottenere i maggiori benefici dal lavoro coordinato di ciascun collaboratore, grazie al maggior coinvolgimento nelle dinamiche aziendali, alla partecipazione proattiva ai progetti, alla riduzione dell'assenteismo e del turnover del personale.

Per questo, TPS Group si impegna a garantire ai propri dipendenti una quotidianità lavorativa serena, promuovendo iniziative che favoriscano un equilibrio tra vita professionale e privata.

Oltre all'impegno di garantire una crescita professionale infatti, il Gruppo è consapevole dell'importanza del benessere del proprio personale quale elemento imprescindibile per il successo aziendale.

Smart working e orario di lavoro flessibile

Il *work life balance* è un tema che negli ultimi anni ha assunto una rilevanza sempre maggiore per i dipendenti.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, al fine di migliorare la conciliazione tra la vita lavorativa e familiare, il Gruppo TPS ha adottato per tutte le società e tutte le sedi un meccanismo di flessibilità d'orario. Grazie a tale flessibilità, che consente l'ingresso in azienda all'interno di una certa tolleranza, ciascuno può infatti gestire meglio l'equilibrio tra la sua sfera privata e i suoi impegni professionali.

Il Gruppo TPS ha inoltre organizzato la propria attività consentendo ai dipendenti l'utilizzo di giornate di *smart working*, un ulteriore strumento che consente una migliore conciliazione del lavoro con gli impegni della vita privata.

A tale scopo, l'azienda ha emanato il "*Regolamento aziendale in materia di Smart Working*", che viene applicato a tutto il personale e che delinea il quadro di riferimento a cui sia i lavoratori che l'azienda si devono conformare. Ai sensi di tale Regolamento, i lavoratori interessati possono formulare richiesta per operare in remoto per un massimo di 8 giornate al mese.

Non da ultimo, occorre considerare che lo smart working, oltre a costituire un modello di lavoro innovativo grazie all'utilizzo delle tecnologie informatiche, contribuisce anche a ridurre l'impianto ambientale causato dagli spostamenti casa-lavoro. Un altro importante elemento a sostegno dell'approccio alla sostenibilità del Gruppo TPS.

Welfare TPS GROUP

TPS Group ha deciso di implementare una serie di iniziative di welfare con lo scopo di aumentare il benessere dei dipendenti e per coinvolgerli maggiormente nelle dinamiche di sviluppo e di crescita aziendale.

Il Regolamento aziendale che descrive tale approccio viene riesaminato con cadenza triennale ma viene periodicamente aggiornato sulla base delle nuove iniziative. La sua edizione più recente risale all'inizio del 2023 ed ha validità fino a tutto il 2025.

Il Regolamento include inoltre una serie di interventi orientati allo sviluppo del capitale umano ed alla crescita del senso di appartenenza.

Di seguito, alcune delle iniziative previste dal Regolamento:



TPS Talent Finder

Si tratta di un programma "ERP" - *Employee Referral Program*, che coinvolge tutto il personale e consente di segnalare all'area Risorse Umane candidature qualificate e potenzialmente interessate ad entrare a far parte del Gruppo. Le candidature ricevute sono vagliate dall'ufficio Risorse Umane e, qualora in linea con le competenze ricercate dal Gruppo, vengono inserite nell'iter di selezione aziendale.

Il buon esito dell'attività prevede un riconoscimento economico al dipendente che ha proposto la candidatura. Tale iniziativa ha lo scopo di coinvolgere in maniera attiva 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 colleghi.



Borse di studio per studenti meritevoli

Con quest'iniziativa TPS Group sostiene le famiglie dei dipendenti, offrendo una borsa di studio per i figli che, avendo concluso con profitto di merito i precedenti percorsi scolastici, intendano proseguire nel loro programma di studio.

TPS crede molto nella formazione e nell'impegno individuale e questa iniziativa certifica il sostegno di giovani meritevoli nelle ulteriori fasi del loro percorso formativo.



Sostegno alla genitorialità - Childcare

Per sostenere e valorizzare la genitorialità, il Gruppo TPS ha da tempo varato un'iniziativa finalizzata ad offrire un sostegno economico ai neogenitori. Come precedentemente descritto, il Gruppo TPS pone molta attenzione al tema della conciliazione dell'attività lavorativa con gli impegni ed i tempi della vita extra-lavorativa del dipendente. In questo caso l'obiettivo è quello di favorire l'organizzazione personale dei neogenitori mantenendone il legame con l'azienda.

Il sostegno alla genitorialità prevede una contribuzione alle spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza ad asili nido fino a 1.200 euro l'anno ed è riservata a tutti i dipendenti del Gruppo con figli minori di 3 anni.



Sostegno finanziario

Partendo dai comuni obiettivi professionali e d'impresa, è importante considerare anche i progetti individuali extra-professionali di ciascun membro del Gruppo. Per tale ragione, TPS Group ha attivato un programma di sostegno concreto per i progetti dei propri dipendenti e delle loro famiglie, prevedendo per loro la possibilità di accedere ad un prestito a tasso zero rimborsabile in 36 o 48 mesi.

TPS Group mette al centro le persone e questa iniziativa è un forte segnale di attenzione, con 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 ad esempio la "cessione del quinto dello stipendio".



Aumento dei giorni di congedo di paternità

Il congedo di paternità è un permesso retribuito di astensione dal lavoro, riconosciuto dalla normativa italiana ai padri 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.

Un ulteriore forte segnale di attenzione per le famiglie del personale di TPS Group è stato quello di riconoscere un intervento riguardante il congedo di paternità suppletivo rispetto ai benefici previsti dalla vigente normativa. Tale intervento si sostanzia in 10 giorni aggiuntivi di congedo di paternità, riconosciuti dall'azienda con la formula del permesso retribuito.

TPS crede che aumentare il congedo per valorizzare una maggiore responsabilità del padre e per dare un concreto messaggio di vicinanza alle famiglie dei propri dipendenti rappresenti un'iniziativa molto importante a sostegno della genitorialità.



Contributi economici per l'acquisto dei libri di testo scolastici

Al fine di sostenere gli investimenti delle famiglie per l'accrescimento culturale delle future generazioni, il Gruppo TPS ha deliberato un supporto economico alle famiglie nell'acquisto dei libri scolastici per i propri figli.

Ai dipendenti del Gruppo che ne fanno richiesta viene quindi erogato un contributo economico su base annuale, differenziato a seconda del grado di studi frequentato, per l'acquisto dei libri scolastici dei figli dei dipendenti che frequentano le scuole medie, le scuole superiori o l'università.



Sostegno sanitario

Oggi le spese mediche possono costituire un impegno finanziario significativo per i lavoratori e le loro famiglie, per cui, in un contesto in cui le esigenze sanitarie sono spesso imprevedibili e, in taluni casi, potrebbero costituire un onere molto rilevante, il Gruppo TPS vuole essere al fianco dei propri collaboratori fornendo uno strumento concreto che consenta di beneficiare delle cure necessarie riducendo l'impatto sull'economia familiare.

Al fine di favorire una maggior tutela sanitaria ai suoi dipendenti, nel 2024 il Gruppo TPS ha quindi avviato un importante progetto pilota di integrazione dei piani sanitari offerti dal Fondo sanitario del CCNL applicato.

Coerentemente con gli obiettivi di sostenibilità fissati dall'azienda, grazie a questa iniziativa il personale coinvolto ha la possibilità di usufruire di maggiori prestazioni sanitarie in regime di gratuità (presso le strutture convenzionate) o a rimborso, ad integrazione di quanto garantito dal Servizio Sanitario Nazionale SSN e dal Fondo sanitario contrattuale.

Già oggi, infatti, il Contratto nazionale di lavoro applicato dal Gruppo prevede che le aziende versino un contributo ad hoc al fine di offrire coperture sanitarie aggiuntive rispetto a quelle normalmente riconosciute alla generalità dei cittadini. Con quest'intervento supplementare il Gruppo TPS ha inteso integrare ulteriormente i servizi sanitari a disposizione dei suoi dipendenti. Per alcune società del Gruppo è stata quindi attivata una polizza assicurativa di copertura sanitaria, integrativa rispetto a quanto già riconosciuto dal fondo contrattuale previsto dal CCNL.

A fronte del buon esito dell'iniziativa sperimentale, la copertura integrativa potrà essere gradualmente estesa ad altre società del Gruppo.



Intervento sul valore dei buoni pasto

Un'altra importante iniziativa avviata nel 2024 aveva il preciso scopo di aumentare il sostegno al personale nelle spese di tutti i giorni, intervenendo sul valore dei buoni pasto elettronici riconosciuti dall'azienda ai dipendenti di talune società del Gruppo.

Il buono viene riconosciuto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, senza distinzione tra giornate prestate in presenza (presso la sede aziendale o presso i clienti) ed eventuali giornate di attività in Smart Working.

I buoni pasto possono essere utilizzati in tutti i servizi di ristorazione e negli esercizi commerciali convenzionati.

Nel 2025 l'azienda valuterà l'eventuale estensione dell'iniziativa ad altre società del Gruppo TPS al momento non coinvolte.



Convenzioni aziendali - Adesione ad un portale esterno dedicato

Nel corso degli anni, il Gruppo TPS si è attivato presso soggetti esterni di vario genere, sottoscrivendo una serie di convenzioni aziendali che riguardano lo sport, il benessere personale, la salute, la cultura e lo svago e negoziando sconti a vantaggio dei suoi dipendenti e delle loro famiglie.

Al fine di migliorare la capillarità delle convenzioni offerte al proprio personale, indipendentemente dalla sede di lavoro, TPS ha quindi deciso di appoggiarsi ad una piattaforma esterna di acquisti agevolati online che risulta completamente gratuita per tutti i dipendenti del Gruppo. Questo portale offre sconti sugli acquisti di vari marchi costantemente superiori rispetto a quanto disponibile sui singoli portali delle aziende partner.

Con questa iniziativa, TPS Group punta a sostenere il proprio personale e le famiglie anche nel tempo libero, cercando di migliorarne il benessere psicofisico, offrendo nel contempo significative opportunità di risparmio.



Programma di membership con il FAI - FONDO PER L'AMBIENTE ITALIANO

Nel corso del 2024 il Gruppo TPS ha deciso di sostenere il FAI - Fondo per l'Ambiente Italiano, attraverso l'adesione al programma di membership aziendale Corporate Golden Donor.

Il patrimonio paesaggistico e culturale italiano, che il FAI salvaguarda e promuove, rappresenta un capitale unico al mondo e costituisce una risorsa fondamentale su cui investire per sviluppare e valorizzare il nostro Paese.

L'adesione di TPS al programma Corporate Golden Donor consente a tutto il personale di iscriversi al FAI beneficiando di sconti esclusivi.

Inoltre, a fronte dell'adesione aziendale al Programma suindicato, il FAI ha messo a disposizione 100 biglietti gratuiti per l'ingresso nei beni gestiti. L'iniziativa ha riscosso un notevole successo e i 100 biglietti sono andati rapidamente esauriti. Un'ulteriore testimonianza della crescente sensibilità delle persone riguardo al tema della salvaguardia del patrimonio culturale e che, certamente, ha favorito l'adesione al Fondo di molti dipendenti aziendali.



Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti

Meccanismi di coinvolgimento del personale

Per comunicare con il proprio personale, coinvolgendolo nella vita e nelle iniziative promosse dalla società, TPS Group gestisce un portale intranet aziendale denominato "People", attivo fin dal 2017.

Tale strumento è stato progettato e costruito internamente dal team di sviluppo informatico aziendale che ne assicura una continua e costante evoluzione. Viene gestito dal team Risorse Umane, che veicola comunicazioni ed informazioni di vario genere a beneficio dei dipendenti.

Grazie al portale "People" tutto il personale è sempre aggiornato sulle novità aziendali.

A titolo di esempio, ogniqualvolta vi è una nuova assunzione all'interno del Gruppo viene pubblicato un breve comunicato di benvenuto con l'indicazione del nome e del ruolo che il/la neo-assunto/a andrà a svolgere, dettagliando la sede presso la quale il nuovo collega andrà ad operare.

Un modo concreto per rendere partecipe tutto il personale dei nuovi ingressi e quindi della crescita del Gruppo.

Annual Meeting con la Direzione aziendale

Ormai da alcuni anni, in occasione delle festività natalizie TPS Group celebra un evento speciale che vede la partecipazione dei dipendenti di tutto il Gruppo e dove vengono rendicontati i risultati raggiunti nell'anno e gli obiettivi del successivo.

Durante l'incontro di fine 2024 sono stati premiati i dipendenti con oltre 30 anni di anzianità di servizio, un traguardo che testimonia l'impegno e la dedizione di ciascuno di loro nel corso degli anni, così come il legame che l'azienda è riuscita ad instaurare.

Insieme con loro sono stati premiati anche alcuni giovani talenti, che operando con determinazione e spirito innovativo, si sono particolarmente distinti nel corso dell'anno.

È stata un'occasione per riconoscere e premiare i diversi contributi apportati sia dai senior che dai più giovani, rafforzando il loro legame con l'azienda e quello tra le diverse generazioni.

Un momento importante per impostare un futuro da costruire insieme.

Le nuove iniziative di Welfare aziendale a partire dal 2025

Visti gli importanti risultati conseguiti dalle iniziative sociali sopra indicate, nel 2025 TPS Group intende potenziare ulteriormente tali strumenti, volendo così rafforzare il sostegno aziendale nei confronti dei suoi dipendenti.

Istituzione di una “Banca ferie-permessi solidali”

Nel quadro delle iniziative che l'azienda intende attuare nel quadro del recente conseguimento della certificazione della parità di genere, si configura l'istituzione di una banca ferie-permessi solidali finalizzato a sostenere i *caregiver*, vale a dire quei lavoratori che, in presenza di rilevanti problemi di assistenza a loro familiari anziani, malati e/o disabili, non abbiano più ferie e permessi personali nella loro dotazione individuale.

Infatti, mentre le normative nazionali già intervengono in maniera significativa a sostegno dei neo-genitori mediante l'istituto dei congedi parentali, che peraltro il Gruppo TPS ha ulteriormente ampliato a beneficio dei lavoratori-padri, non sono ancora state previste iniziative di legge specifiche a sostegno di chi assiste le categorie di familiari sopra elencate, salvo nei casi in cui l'assoluta gravità della situazione non consenta di accedere ai permessi ex L. 104/92.

Ciò premesso, TPS intende farsi parte attiva nell'attuare le iniziative previste dall'art. 24 del D. Lgs 151/2015 e da alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che l'azienda potrà attivare integrando il suo Regolamento aziendale o sottoscrivendo accordi con le Rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti.

Assorbenti igienici gratuiti in Azienda

Nel 2025 TPS Group metterà a disposizione delle sue collaboratrici assorbenti igienici gratuiti, distribuiti tramite dispenser collocati all'interno dei servizi.

Questi prodotti sono a disposizione presso spazi comuni, per garantire il massimo comfort e supporto durante la giornata lavorativa.

Crediamo che piccoli gesti possano fare una grande differenza, e questa iniziativa è solo una delle tante azioni che il Gruppo TPS ha deciso di intraprendere per favorire il benessere e la serenità di tutte le persone che ne fanno parte.

Corso di formazione sugli strumenti di Intelligenza Artificiale

Si tratta di un'iniziativa originariamente programmata per il 2024, ma che per forza di cose è stato necessario posticipare all'anno successivo per il sovrapporsi di numerose iniziative di formazione che hanno coinvolto il Gruppo TPS durante l'anno.

L'intervento formativo per i dipendenti operanti su attività ad alto contenuto tecnologico verrà quindi organizzato nel 2025, al fine di fornire ai lavoratori un'informativa di base sull'esistenza e sull'utilità degli strumenti di intelligenza artificiale ad oggi disponibili.

Visto il crescente impatto dell'intelligenza artificiale sulle attività umane, che in prospettiva avrà certamente delle ricadute anche nei settori professionali in cui opera il Gruppo TPS, l'azienda ritiene infatti indispensabile incrementare la consapevolezza del personale in merito alle potenzialità e alle opportunità offerte dalla tecnologia AI, promuovendo una maggiore comprensione e competenza nell'utilizzo di tali strumenti.

Salute e sicurezza sul lavoro

Per TPS Group la sicurezza è da sempre un tema fondamentale.

La maggior parte dei lavoratori del Gruppo sono videoterminalisti, l'attività lavorativa ha quindi un basso rischio per la sicurezza.

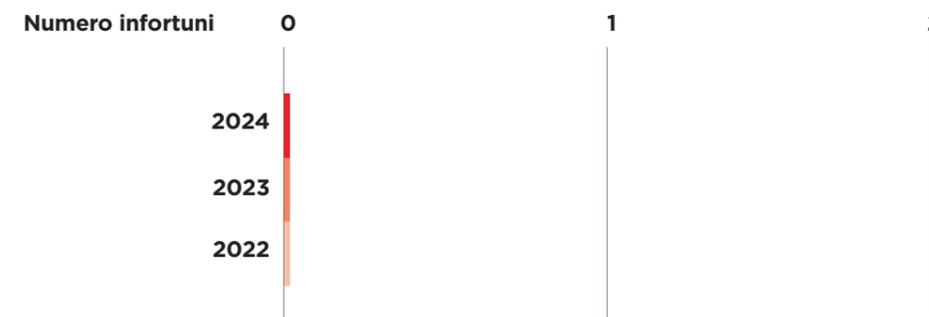
Negli ultimi anni, tuttavia, l'ingresso nel Gruppo di alcune società dotate di siti produttivi richiede una sempre maggiore attenzione da parte aziendale ai temi della sicurezza che assumono una rilevanza sempre maggiore.

In generale, grazie alla continua collaborazione con Medici competenti, RSPP e RLS, il Gruppo TPS si impegna a prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel 2024 non si sono verificati casi né denunce di malattie professionali, sia per quanto riguarda il personale dipendente che quello non dipendente.

Anche per quanto riguarda gli infortuni non in itinere, dal 2022 al 2024 non si è verificato alcun episodio, sia riguardante il personale dipendente che quello non dipendente.

INFORTUNI SUL LAVORO



Come previsto dalla normativa, al momento dell'ingresso in servizio il personale neoassunto riceve le informazioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e svolge un corso di formazione coerente con i rischi legati alla propria mansione.

Inoltre, per mantenere sempre alto il livello di attenzione su questi temi di grande rilevanza, ogni cinque anni tutto il personale corso di aggiornamento e/o a corsi sulla sicurezza specifici per il tipo di attività svolta.



sezione_otto

8

Sostenibilità economica

Dati economici di sintesi

I risultati economici e finanziari del Gruppo TPS per l'anno 2024 confermano il trend positivo degli ultimi anni e registrano una crescita organica di circa il 8%. Su queste basi si ipotizzano ulteriori sviluppi anche per il 2025, sia internamente che per linee esterne.

La generazione di valore dell'attività produttiva nell'erogazione di servizi tecnici e progettuali ad alto valore aggiunto consente infatti al Gruppo TPS di continuare ad investire nello sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche fortemente innovative, nella formazione del personale dipendente e nell'acquisto di partecipazioni strategiche in realtà aziendali capaci di apportare nuove competenze alla catena del valore offerta dal Gruppo TPS ai propri clienti.

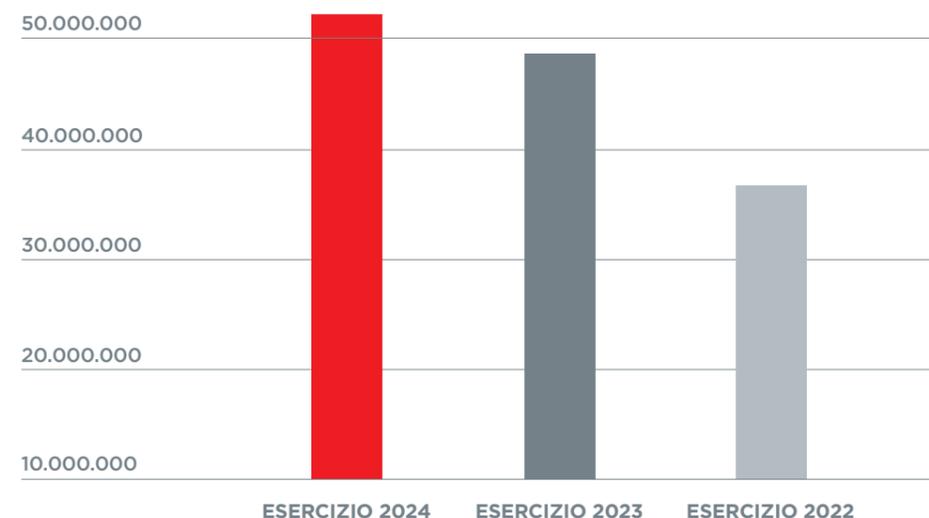
Si tratta di un meccanismo virtuoso che ha come base una gestione rigorosa di tutte le componenti della nostra attività e del quale beneficiano tutti gli Stakeholder del Gruppo TPS.

In particolare, gli investimenti realizzati negli ultimi anni consentono al Gruppo TPS di definire un diverso posizionamento nei settori di riferimento, sia attraverso la possibilità di commercializzare progetti tecnologici innovativi in ambito aeronautico sia attraverso le specifiche competenze delle aziende che sono progressivamente entrate a far parte del Gruppo: nel dettaglio, la possibilità di produrre parti e componenti con tecnologia additive manufacturing e tradizionale, il rafforzamento delle competenze ingegneristiche in ambito strutturale, l'ingresso nella progettazione elettrica.

A parità di perimetro societario il budget 2025 vede una ulteriore crescita organica su tutte le SBU e un consolidamento della SBU Produzione anche grazie ad alcuni investimenti in tecnologie. 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

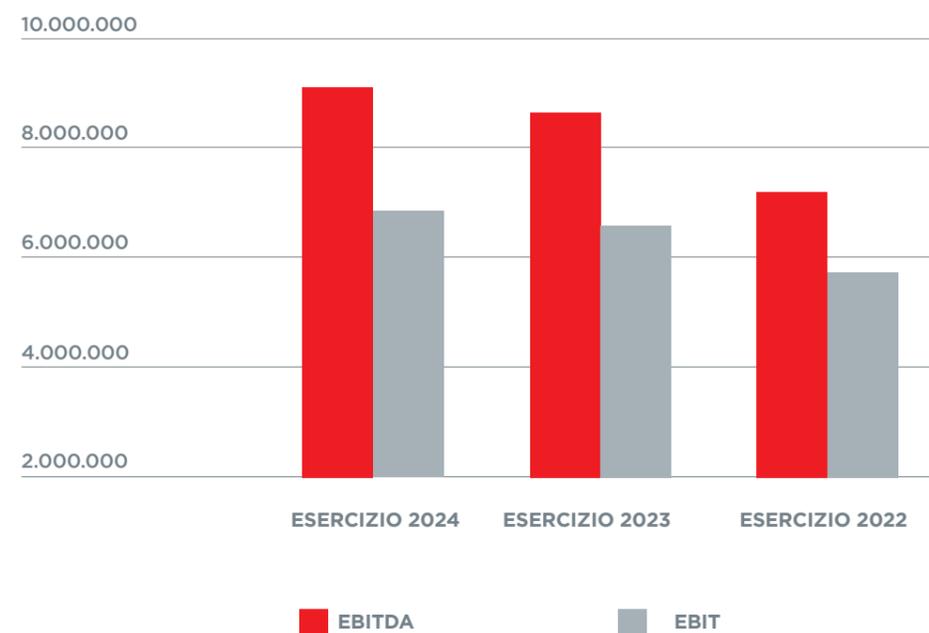
	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Esercizio 2022
Valore della Produzione	52.325.912	48.315.309	37.801.153



Andamento dei principali indicatori economici

	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Esercizio 2022
EBITDA	9.098.020	8.670.345	7.632.889
EBIT	6.713.687	6.684.169	5.739.983

REDDITIVITÀ



Il valore generato e distribuito

Di seguito si rappresenta la riclassifica del bilancio consolidato 2024 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 nel 2024 è destinato il 56% del Valore Economico Generato nell'esercizio. Seguono i fornitori esterni (32% del Valore Economico Generato) e la Pubblica Amministrazione, alla quale è destinato il 3% del Valore Economico Generato dalle società del Gruppo TPS. Meno significativa la componente di remunerazione del capitale di credito, che si attesta a meno dell'1% del fatturato anche grazie a specifiche politiche di gestione finanziaria di Gruppo (*cash-pooling*).

EURO MIGLIAIA	Esercizio 2024		Esercizio 2023		Esercizio 2022	
Valore Economico Generato	52.325.912	100%	48.315.309	100%	37.801.153	100%
Valore Economico Distribuito	(47.848.813)	-91%	(44.761.384)	-93%	(34.065.645)	-90%
Costi Operativi Esterni inclusi Ammortamenti	(16.644.557)	-32%	(15.868.086)	-33%	(10.452.822)	-28%
Remunerazione del Personale	(29.436.061)	-56%	(27.005.443)	-56%	(21.725.607)	-57%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	(1.745.373)	-3%	(1.648.103)	-3%	(1.598.207)	-4%
Remunerazione del Capitale di Credito	(22.822)	0%	(239.752)	0%	(289.009)	-1%
Valore Economico Trattenuto	4.477.099	9%	3.553.925	7%	3.735.508	10%

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 2024 ha visto alcuni dei progetti di R&D avviati negli esercizi precedenti trasformarsi in progetti tecnico-commerciali e, nel contempo, ha consentito di avviare nuove collaborazioni tecnologiche con il Politecnico di Bari e con l'Università Tor Vergata di Roma, oltre che con i distretti aerospaziali delle Regioni Italiane dove il Gruppo è presente.

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

Complessivamente, nel 2024 le varie aziende del Gruppo TPS hanno investito in innovazione e sviluppo **Euro 1.586 migliaia**, a testimonianza di una precisa strategia indirizzata all'Industry Innovation e creando le condizioni per nuove opportunità di *business*.

Nel 2025, oltre a continuare a gestire programmi di Ricerca e Sviluppo nei suoi ambiti tecnico-professionali, il Gruppo TPS ha inoltre avviato un importante progetto di rinnovamento tecnologico per l'aggiornamento del suo sistema ERP.

L'ERP (*Enterprise Resource Planning*) è il sistema software che permette alla società di gestire alcuni importanti processi di business, quali l'amministrazione, la finanza, le vendite e gli approvvigionamenti. Si tratta quindi di un elemento essenziale per il funzionamento del Gruppo che ha deciso di dotarsi di una tecnologia *up-to-date*.

La fase di analisi di mercato e lo studio di fattibilità si sono conclusi e la scelta del nuovo sistema da implementare è ricaduta su **Microsoft Business Central**; in corso d'anno si procederà con tutte le attività di installazione, adattamento alle esigenze aziendali di dettaglio e formazione del personale, così da avviare il nuovo ERP nel 2026.



sezione_nove



TPS Group e il territorio

Iniziative sociali

TPS Group si impegna nel mettere a disposizione del territorio le proprie competenze per favorirne lo sviluppo mediante i rapporti con le scuole, la partecipazione ad iniziative e le donazioni.

Il Gruppo TPS è infatti sensibile alla partecipazione a progetti di carattere sociale senza fini di lucro, ritenendo importante il sostegno ai territori in cui opera.

Il supporto all'Associazione D.i.Re - DONNE IN RETE CONTRO LA VIOLENZA

Così come l'anno precedente, anche nel 2024 il Gruppo TPS ha deciso di fornire il suo contributo tramite una donazione all'Associazione D.i.Re - DONNE IN RETE CONTRO LA VIOLENZA.

L'Associazione D.i.Re è formata da 87 organizzazioni sul territorio italiano, che gestiscono 106 Centri anti violenza e più di 60 Case rifugio e ogni anno ascoltano circa 21 mila donne.

Nonostante decenni di battaglie femministe, la violenza sulle donne continua purtroppo ad essere un tema da contrastare. TPS Group condanna qualsiasi forma di violenza e ha deciso di sostenere l'Associazione D.i.Re che supporta quotidianamente le donne e promuove azioni orientate a rendere visibile il fenomeno della violenza maschile sulle donne.

Come segno di ulteriore sensibilità sul tema e con l'obiettivo di estendere a tutto il personale aziendale la necessaria consapevolezza su un argomento così importante, nel 2024 il Gruppo TPS ha organizzato, in collaborazione con l'Associazione D.i.Re, due interventi formativi destinati ai dipendenti del Gruppo.

Anche nel 2025, vista l'importanza che TPS attribuisce al tema, verranno organizzati ulteriori interventi formativi ed iniziative di coinvolgimento del personale.



Politiche di approvvigionamento e sviluppo del territorio

Selezione e qualifica dei fornitori

Il Gruppo TPS seleziona e valuta i suoi fornitori secondo le previsioni 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 2024

n. 446



di cui certificati ai sensi ISO9100 per forniture di produzioni aeronautiche (100% dei fornitori impiegati)

n. 118

I fornitori qualificati sono costituiti da:

- fornitori di materiali 41,3%
- fornitori di servizi 30,9%
- fornitori di consulenze professionali 27,8%

Il territorio

Nel quadro delle sue politiche generali di approvvigionamento, 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

84%



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

49%



sezione_dieci

10.

Tutela dell'ambiente

TPS Group ritiene fondamentale tutelare l'ambiente e preservare l'integrità dei processi naturali, minacciata dagli effetti dell'industrializzazione e delle altre attività dell'uomo.

Per le sue specifiche attività professionali, il Gruppo non si configura come realtà ad elevato impatto ambientale, non avendo infatti gestito, anche nel 2024, siti produttivi e realtà industriali nei quali sono presenti scarichi di reflui ed emissioni in atmosfera tali da risultare significative sotto il profilo ambientale.

In ogni caso, anche se le attività che conduce sono poco impattanti per l'ecosistema, per TPS Group il rispetto dell'ambiente rimane tra i suoi principali focal point.

Anche nel 2024 il Gruppo TPS non ha ricevuto segnalazioni di non conformità a leggi e normative in materia ambientale.

Il bilancio energetico del Gruppo TPS

Energia totale consumata [Gj]

energia elettrica acquistata	242,33
energia elettrica acquistata con contratti di Garanzia d'Origine	1.449,64
energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico	207,93
energia ceduta in rete prodotta da impianto fotovoltaico	-21,25
gas naturale	886,98
teleriscaldamento	27,77
gasolio	1.071,30
benzina	585,78
Totale	4.450,48

Fonti

Energia elettrica - Enea Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile
Carburanti e gas naturale - DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK (www.gov.uk)

Emissioni GHG [tons CO₂e]

Emissioni GHG (Scope 1)	Fonte		tons CO ₂ e
	carburante	benzina	
		gasolio	75,60
	gas naturale		49,95
Totale emissioni GHG Scope 1			163,37
Emissioni GHG (Scope 2)	metodologia location based		123,25
	metodologia market based		37,56
Totale emissioni GHG Scope 1 + Scope 2 location-based			286,62
Totale emissioni GHG Scope 1 + Scope 2 market-based			200,93

Fonti

Carburanti e gas naturale - DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK (www.gov.uk)
Location-based method: ISPRA - Ministero Ambiente, Rapporto 404/2024, Tab 2.7 GHG emission factors for total electricity production (g CO₂eq/kWh)
Market-based method: Europa - AIB (aib-net.org) - European Residual Mix

L'utilizzo di energia rinnovabile

Il Gruppo TPS si impegna nella riduzione dei consumi energetici ed investe in fonti di energia rinnovabili. Nel 2024, infatti, TPS Group ha gestito tutte le sue sedi aziendali salvo Biella, Collesalveti, Faggiano e Pisa tramite energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, secondo specifica dichiarazione dei gestori.

Il complesso di tali situazioni conduce ad un utilizzo complessivo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili pari all'87% del consumo aziendale totale, in riduzione rispetto all'esercizio precedente a causa dell'incremento di attività dei siti produttivi di Biella e Faggiano che, ad oggi, sono contrattualizzati con fornitori che gestiscono solo parzialmente energia proveniente da fonti rinnovabili. Per il 2025 l'azienda si pone l'obiettivo di incrementare tale quota rinegoziando i contratti ove ciò sia tecnicamente realizzabile, così da far salire la sua quota di energia proveniente da fonti rinnovabili verso valori prossimi al 100%.

Oltre alla politica di acquisto sopra descritta, il Gruppo TPS intende agire anche direttamente in tutte le sedi in cui ciò è praticabile. A tale proposito, mentre nel 2023 è stato connesso al sistema di distribuzione generale il sito di Gallarate presso il quale vi è installato un impianto di produzione elettrica mediante pannelli fotovoltaici, si è dovuto purtroppo sospendere il progetto di installazione di un nuovo impianto presso la sede di San Benedetto del Tronto a causa di problematiche di carattere tecnico legate allo stabile e alle autorizzazioni da richiedere alle Autorità preposte. TPS mantiene comunque vivo il suo interesse per l'iniziativa, per cui continuerà a monitorare la situazione in attesa che l'evoluzione degli eventi consenta di riprendere il progetto.

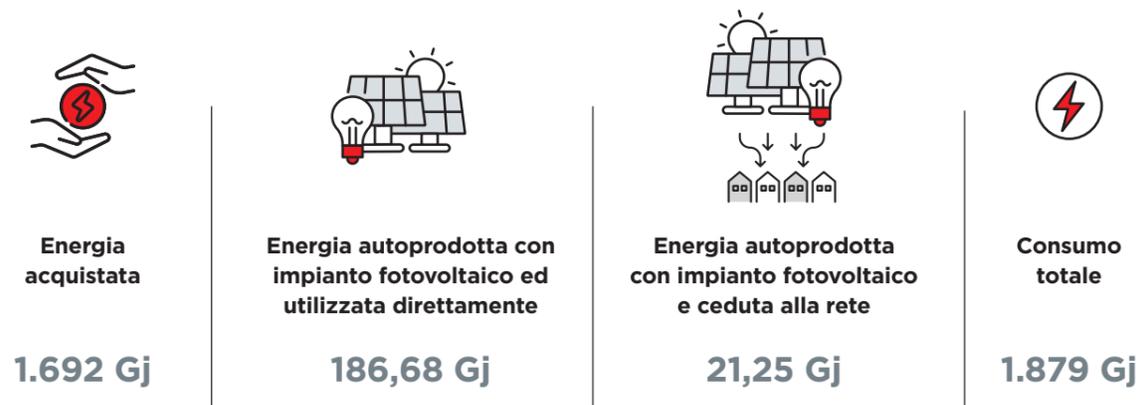
Nel corso del 2024 l'impianto di Gallarate, avente potenza pari a 26,88 kW, ha prodotto 21.471 kWh, di cui 21.353 kWh, vale a dire la quasi totalità, utilizzati per i consumi della sede mentre la parte residuale è stata ceduta alla rete.

Per quanto riguarda invece l'impianto di produzione fotovoltaica installato presso lo stabilimento di Faggiano della HB Technology S.r.l., di potenza pari a 48,6 kW, si rileva che nel corso del 2024 ha prodotto 36.287 kWh, di cui 30.502 kWh utilizzati per il funzionamento dello stabilimento (84%) e la restante parte ceduta alla rete.

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. Uniche eccezioni riguardano le sedi di Biella, Nichelino e Pisa, che nel 2024 hanno consumato complessivamente 24.422 smc di gas metano, pari a 50 tons di CO₂eq. Il progetto per la sostituzione dell'impianto termico attualmente installato presso la sede di Biella con uno ad alta efficienza energetica, finalizzato a ridurre sensibilmente le emissioni dell'azienda, è stato rimandato al 2025.

Si evidenzia infine che la sede aziendale di Piacenza è allacciata all'impianto cittadino di teleriscaldamento.

I consumi di energia elettrica (in Gj)



Di questi, 9 Gj, pari al 1,8% del consumo totale della sede di Torino, sono stati utilizzati per la ricarica dei veicoli ibridi plug-in in uso alla società, rispetto agli 8 Gj (1,2% del consumo totale della sede) registrati nel 2023 e ai 9 Gj (1,5% del consumo totale della sede).

Progressiva elettrificazione della flotta di autovetture aziendali

La flotta di veicoli utilizzati per scopi aziendali conta 35 automezzi, molti dei quali 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, di cui una utilizzata sin dal 2021 e l'altra entrata in funzione nel 2023. Il progetto prevede la progressiva estensione dell'utilizzo dei restanti impianti di ricarica a beneficio di ulteriori veicoli aziendali a ciò predisposti.

Nel 2024 sono stati integrati nella flotta un nuovo veicolo ibrido plug-in e un nuovo veicolo mild-hybrid, che hanno portato la flotta aziendale ad avere una dotazione elettrico/ibrida complessiva pari a

- un veicolo full-electric
- un veicolo full hybrid
- tre veicoli plug-in hybrid
- cinque veicoli mild-hybrid.

Piano spostamenti casa lavoro

Con l'obiettivo di offrire soluzioni più sostenibili e convenienti per il tragitto casa-lavoro, adattandosi alle diverse esigenze di mobilità dei collaboratori, nel 2025 TPS ha deciso di avviare un'analisi di dettaglio per la predisposizione di un Piano per gli spostamenti casa-lavoro per le sedi di Torino e Gallarate, che hanno un organico superiore ai 100 dipendenti.

Questo piano prevede l'analisi delle possibili opzioni di trasporto alternative all'utilizzo della propria autovettura, come ad esempio il carpooling, l'uso di biciclette, il supporto all'uso dei mezzi pubblici, ecc. L'obiettivo è quello di promuovere una mobilità a basso impatto ambientale e di ottimizzare il tempo impiegato nel tragitto.

Il progetto si fonda su un'approfondita analisi delle abitudini di viaggio dei dipendenti; una volta acquisite tutte le necessarie informazioni verrà valutata una serie di misure pratiche per favorire l'adozione di modalità di trasporto più ecologiche. In questo modo, il Gruppo TPS intende non solo migliorare il benessere dei suoi collaboratori, ma anche dimostrare il proprio impegno verso una mobilità più verde e responsabile.

Costituzione di una flotta di biciclette elettriche per i dipendenti

Vista la sua attenzione verso il tema della mobilità sostenibile, sin da marzo 2023 il Gruppo TPS ha deciso di mettere a disposizione dei suoi dipendenti una serie di biciclette elettriche, così da contribuire concretamente alla riduzione delle emissioni serra.

I dipendenti, previa prenotazione su apposito portale intranet, possono utilizzare le bici nel percorso casa-lavoro e nel tempo libero del fine settimana. Le batterie vengono ricaricate all'interno delle sedi dell'azienda, così che abbiano la necessaria autonomia per poter affrontare efficacemente il percorso.

Tale iniziativa ha coinvolto nel 2024 le sedi aziendali di Gallarate e San Benedetto del Tronto.

La sede di Torino, che nel 2023 era stata coinvolta nel progetto, ha fatto registrare un basso numero di utenti, probabilmente a causa dell'ubicazione della sede aziendale in area urbana. Visto il basso numero di adesioni al progetto l'azienda ha deciso di non proseguire ulteriormente nell'iniziativa, proponendosi di riproporre l'iniziativa in un momento successivo.

Nel 2025 l'azienda valuterà se estendere tale iniziativa ad altre sedi aziendali del Gruppo TPS.



Il consumo di carburante

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

Nel 2024 i dati complessivi di consumo crescono di quasi l'11% rispetto all'anno precedente a causa dell'incremento del numero di veicoli all'interno della flotta aziendale, che passano da 19 a 35. La crescita nei consumi, comunque contenuta rispetto all'incremento dei veicoli, è quasi esclusivamente attribuibile alla benzina, attualmente preferita per i nuovi contratti in attivazione ove non sia praticabile l'acquisizione di veicoli elettrici o ibridi plug-in. Il Gruppo TPS sta infatti gradualmente riducendo il numero di automezzi a gasolio che, in precedenza, venivano preferiti visto il chilometraggio previsto.

	2024	2023	2022	Variazione 2024 vs 2023
Litri di carburante				
Benzina	18.143	13.737	4.480	32%
Gasolio	30.087	29.521	39.361	2%
Totale	48.229	43.258	43.841	11%
Pari a Gj				
Totale	1.657	1.495	1.546	10,9%
t di CO₂eq				
Totale	113	103	108	10,3%

L'energia (Gj) generata dai consumi di carburante e le relative emissioni in tCO₂eq sono stati calcolati mediante i fattori reperiti su *UK Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA)*
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6722566a3758e4604742aa1e/ghg-conversion-factors-2024-condensed_set_for_most_users_v1_1.xlsx

L'utilizzo responsabile delle risorse

TPS Group ha deciso di citare i temi ambientali di seguito descritti pur non essendo strettamente rilevanti per le attività aziendali.

Questa scelta riflette l'impegno aziendale nel monitorare tematiche che hanno comunque importanza in ambito globale. Crediamo infatti che ogni aspetto legato alla sostenibilità meriti attenzione e che il nostro contributo, seppur marginale, possa essere importante per il futuro del pianeta.

Digitalizzazione dei processi aziendali

Già dal 2023 il Gruppo TPS, grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e dei nuovi sistemi di comunicazione, si è posto l'obiettivo di digitalizzare progressivamente i suoi processi aziendali, al fine di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza organizzativa.

L'attività è partita dai processi maggiormente critici sotto il profilo dei documenti movimentati e, quindi, della carta utilizzata.

Per ridurre l'impatto ambientale, da sempre l'azienda invita tutto il personale ad utilizzare il meno possibile le stampanti, preferendo la sola visualizzazione dei documenti su schermo, ogni qualvolta ciò sia possibile ed efficace.

In applicazione di quanto sopra esposto, alla fine del 2023 il Gruppo ha varato uno specifico progetto interno per dotarsi di un sistema di conservazione digitale dei documenti. Nel 2024 è stata effettuata un'analisi dei processi aziendali con il contributo di tecnici esterni e nei primi mesi del 2025 il progetto verrà avviato partendo dai documenti generati e movimentati dall'area delle Risorse Umane.

L'obiettivo finale è quello di eliminare progressivamente tutti gli archivi cartacei di tutte le aree aziendali in cui è praticabile.

Una nuova iniziativa molto importante per il Gruppo TPS, che dimostra ulteriormente il suo impegno per la sostenibilità ambientale.

Questo approccio, finalizzato alla riduzione dei consumi di carta per ufficio, ha impatto anche sull'attività professionale, in quanto 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.

Progetto “plastic free”

Il Gruppo TPS prosegue nel suo programma di riduzione del quantitativo di plastica utilizzata all'interno delle sedi aziendali.

Nelle aree break delle sedi aziendali sono già stati sostituiti i bicchieri di plastica con bicchieri di carta e sono state eliminate le bottiglie di plastica in vendita nei distributori automatici di bevande, installando, ove tecnicamente praticabile, appositi erogatori di acqua potabile refrigerata e addizionata di anidride carbonica “a libero servizio”, determinando così anche un vantaggio economico a favore dei dipendenti.

Tutto il personale inoltre è stato dotato di una borraccia riutilizzabile con il logo TPS Group. Con la convinzione che, con l'impegno di tutti, si possa fare la differenza per tutelare l'ambiente, grazie a questa iniziativa il gruppo ha ridotto significativamente i rifiuti in plastica.

Gestione dei rifiuti

Il gruppo TPS si impegna da anni nella raccolta differenziata dei rifiuti. In ogni sede è infatti presente un'area dedicata alla raccolta differenziata dei rifiuti alla quale tutto il personale può accedere.

Il 2024 si è caratterizzato per il rinnovato impegno di TPS Group nella tutela dell'ambiente tramite la riduzione del quantitativo dei rifiuti e la loro corretta differenziazione.

Oltre alla raccolta differenziata della carta, dell'organico e della plastica, è stata inoltre implementata in alcune sedi aziendali la raccolta differenziata delle pile elettriche, così da permettere al personale di smaltire in maniera semplice e gratuita un rifiuto altamente inquinante e dannoso per l'ambiente.

Rifiuti speciali

Vista la tipologia delle attività gestite nelle varie sedi del Gruppo, l'azienda produce una quantità ridottissima di rifiuti speciali, che vengono comunque conferiti per lo smaltimento tramite operatori specializzati, così come previsto dalla normativa nazionale vigente.

Ciò premesso, il volume di tali rifiuti risulta in crescita rispetto agli anni precedenti a causa dello specifico contributo del sito di Faggiano, entrato nel perimetro di TPS Group nel corso dell'anno precedente e che nel 2024 ha registrato un incremento dell'attività produttiva.

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 l'uso umano.

Economia circolare

Con il termine “economia circolare” si intende un modello di produzione e consumo che punta ad estendere il ciclo di vita dei prodotti, riducendo così la produzione di rifiuti.

TPS Group ritiene, infatti, che applicare tale modello sia fondamentale per la sostenibilità e che possa essere inoltre un'opportunità di business. Riusare e riciclare permette infatti di ottenere una riduzione delle spese e di ridurre il proprio impatto ambientale.

Come già affermato, il Gruppo gestisce correttamente i rifiuti che produce, impegnandosi nella raccolta differenziata e riconoscendo soprattutto elevata importanza nella gestione dei rifiuti speciali.

Per quanto riguarda invece il cosiddetto “riuso”, a tutti i beni aziendali non ulteriormente utilizzati si cerca di dare una seconda vita, a partire dalle scrivanie e i mobili, ma soprattutto a tutte le apparecchiature elettroniche. Per ridurre al massimo l'impatto della componentistica elettronica sull'ambiente, infatti, l'area Information & Communication Technology stila un elenco dei beni non ulteriormente funzionali alle attività aziendali e, prioritariamente allo smaltimento degli stessi come rifiuti speciali, questi vengono analizzati cercando di recuperare tutte le parti che possono essere nuovamente utilizzate su altri strumenti informatici.

Una “seconda vita” di questi beni ormai divenuti obsoleti si può anche concretizzare nella loro cessione a dipendenti che ne potranno fare un uso domestico. Anche in questo caso si eviterà di generare ulteriori rifiuti, conseguendo altresì l'obiettivo di venire incontro a talune richieste provenienti dalla popolazione aziendale.

Nel corso del 2024, mentre si sono riutilizzate in altre sedi alcune componenti d'arredo sovrabbondanti nella loro sede originaria, non sono state effettuate dismissioni di beni elettronici, che sono invece previste per il 2025 con la possibilità di cessione a dipendenti che ne siano eventualmente interessati.

Indice dei contenuti GRI

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 2024 al 31 dicembre 2024 con un livello di conformità "with reference to the GRI Standards" (GRI 1: Principi fondamentali 2021, 3, a-ii)

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1: Principi fondamentali 2021

GRI utilizzato - Informativa		Capitolo
GRI 2 - Informativa generale		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1: Dettagli organizzativi	Organizzazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica e standard di rendicontazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza di pubblicazione e punto di contatto	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 del valore, ed altri rapporti di business	Attività aziendali Organizzazione operativa in SBU
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7: Dipendenti	Risorse umane
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8: Lavoratori non dipendenti	Risorse umane
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 massimo organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11: Presidente del massimo organo di governo	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-12: Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governance
GRI 2: Informativa generale 2021	2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-16: Comunicazione delle criticità	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-17: Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-18: Valutazione della performance del massimo organo di governo	Governance

GRI 2: General disclosure 2021	2-19: Norme riguardanti le remunerazioni	Governance
GRI 2: General disclosure 2021	2-20: Procedura di determinazione della retribuzione	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: Impegno in termini di policy	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27: Conformità a leggi e regolamenti	Strategia di sostenibilità e policies
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	Risorse umane
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 Il valore generato e distribuito
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1: Percentuale di spesa presso i fornitori locali	TPS Group e il territorio
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Casi di corruzione confermati e misure adottate	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 300 - Temi ambientali		
GRI 302: Energia 2016	302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione	La tutela dell'ambiente
GRI 305: Emissioni 2016	305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	La tutela dell'ambiente
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	La tutela dell'ambiente
GRI 400 - Temi sociali		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Risorse umane
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-5: Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Risorse umane
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9: Infortuni sul lavoro	Risorse umane
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Risorse umane
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Risorse umane
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-2: Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Strategia di sostenibilità e policies
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1: Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Strategia di sostenibilità e policies

TPS 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 della
Technical Publications Service S.p.A. (di seguito TPS 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 31.12.2024.

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 inoltre 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 S.p.A. 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 alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code) 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 il principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia) 1 in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari 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. Comprensione del processo di valutazione della rilevanza delle informazioni incluse nel Bilancio di Sostenibilità, attraverso l'analisi dell'approccio adottato dall'impresa in merito all'identificazione e alla valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti relative alle questioni di sostenibilità e verifica della relativa informativa rendicontata nel Bilancio di Sostenibilità;
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 svolto riscontri documentali su base campionaria, in merito alla coerenza delle stesse con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto procedure analitiche e ove ritenuto necessario, limitate verifiche, per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati e sui criteri e sulle metodologie di calcolo utilizzati;

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 31.12.24 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards identificati dagli Amministratori come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 11 aprile 2025

Audirevi S.p.A.


Anna Baldini
Socio



TPS S.p.A.

Sede legale: Via Lazzaretto, 12/c – Gallarate (VA)

www.tps-group.it