BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025



uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

Rev. 00 del 31/03/2026



CHIAVE DI LETTURA

Super-Management: quando la gestione diventa visione

La quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità di UOMOeAMBIENTE si presenta come la naturale prosecuzione di un percorso iniziato nel 2023, che ha attraversato le tre dimensioni della sostenibilità – Ambiente, Sociale e Governance.
Quest'anno il filo conduttore si ispira al tema del Super-Management: una Governance capace di evolvere, di assumersi responsabilità ampliate e di trasformare la gestione in visione strategica. La metafora del supereroe – Clark Kent o Superman? Diana Prince o Wonder Woman? – non è un richiamo simbolico fine a sé stesso, ma una provocazione concreta: vogliamo limitarci ad amministrare l'esistente o scegliere di evolvere i nostri modelli decisionali, rendendoli più consapevoli, inclusivi e orientati al lungo periodo?
Per UOMOeAMBIENTE, governare non significa soltanto amministrare l'esistente, presidiare processi o assicurare la conformità agli adempimenti. Significa saper leggere il contesto, assumere decisioni consapevoli, valutarne le conseguenze e creare le condizioni affinché l'organizzazione possa evolvere nel tempo, senza smarrire la propria identità. In uno scenario caratterizzato da complessità economiche, sociali e ambientali sempre più interconnesse, la sostenibilità si colloca esattamente in questa prospettiva: non come ambito separato, ma come criterio che orienta le scelte, rende più leggibili gli impatti e rafforza la capacità di generare valore nel lungo periodo.
Le pagine che seguono restituiscono questo approccio. Dati, risultati, progettualità e impegni non rappresentano soltanto ciò che UOMOeAMBIENTE realizza o intende perseguire, ma anche il modo in cui sceglie di operare: con ascolto, responsabilità, attenzione alle persone, capacità di adattamento, visione e coerenza. In questa prospettiva, il Bilancio vuole esprimere una precisa postura organizzativa: quella di un'impresa orientata a coniugare competitività e umanità, solidità e innovazione, presente e futuro.

Buona lettura.

Scopri di più sul tema leggendo il nostro quaderno di lavoro Super-Management.



I SUPERPOTERI CHE ATTRAVERSANO QUESTE PAGINE

Nelle pagine che seguono, questo Bilancio si lascia attraversare da **una trama di superpoteri e animali guida.** Ogni animale custodisce una qualità essenziale. **Ogni superpotere racconta una capacità organizzativa da coltivare nel tempo.** Insieme, compongono una mappa che accompagna il lettore dentro l'identità di UOMOeAMBIENTE: **un'identità che non separa visione e concretezza, persone e risultati, crescita e impatto.**



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Car* Stakeholder,

quando guardo al 2025 di UOMOeAMBIENTE, la prima parola che mi viene incontro è **umanità**.

Un anno che ci ha chiesto ascolto, presenza e responsabilità. Un anno che ci ha ricordato che, prima di ogni obiettivo, ci sono le persone: i loro tempi, le loro fragilità, le loro energie, la loro voglia di sentirsi parte di qualcosa che abbia senso.

UOMOeAMBIENTE, per me, è prima di tutto una comunità. Una "casa professionale" fatta di collaboratori aziendali, clienti, partner, relazioni costruite con cura. Persone che ogni giorno scelgono la competenza, sì, ma anche la gentilezza.

Io credo profondamente che il valore di un'azienda non si misuri solo nei risultati economici o negli obiettivi raggiunti, ma nella qualità delle relazioni che riesce a generare, nel benessere che sa coltivare, nella fiducia che sa meritare nel tempo.

Nel 2025 abbiamo continuato a prenderci cura di ciò che spesso non si vede nei numeri, ma che regge tutto il resto: l'equilibrio, la crescita, il sentirsi ascoltati, rispettati, riconosciuti.

La parità di genere, prima di tutto: non come dichiarazione, ma come pratica quotidiana. Significa attenzione ai linguaggi, alle opportunità, alla valorizzazione dei talenti. Significa creare condizioni in cui nessuno debba "dimostrare il doppio" per essere visto. Significa poter essere ambiziose e ambiziosi senza dover rinunciare alla propria identità, al proprio modo di essere, alla propria vita.

E poi diversità e inclusione: perché ogni persona porta una storia, un punto di vista, un modo diverso di leggere i problemi e di trovare soluzioni. La diversità non è una complicazione: è una ricchezza che va accolta e guidata. L'inclusione, per noi, è far sì che ciascuno si senta legittimato a portare la propria voce, senza paura. È costruire un ambiente in cui le differenze non dividono, ma migliorano il modo in cui lavoriamo insieme.

Infine, mi sta particolarmente a cuore l'attenzione ai giovani. Perché un'organizzazione è davvero viva quando sa investire nel futuro: offrendo spazio, fiducia, formazione, affiancamento. Non chiedendo perfezione immediata, ma accompagnando la crescita con pazienza e responsabilità. I giovani non sono "il domani": sono già il presente, e meritano contesti in cui imparare bene, sbagliare in sicurezza, diventare solidi.

Questo Bilancio di Sostenibilità racconta il nostro impegno, ma soprattutto racconta le persone che lo rendono possibile. A tutte e a tutti loro va il mio grazie più sincero: per la competenza, per la dedizione, per i gesti piccoli e quotidiani che fanno la differenza.

Continueremo a camminare insieme, con coraggio e delicatezza. Perché crediamo che il futuro abbia bisogno di imprese competenti, sì, ma soprattutto umane.

Con gratitudine,

Nunzia Giunta

Amministratrice Delicata e Co-founder UOMOeAMBIENTE



Car* Stakeholder,

c'è un momento, nel corso di un anno, in cui smetti di contare i risultati e inizi a capire cosa ti hanno insegnato. Per me, nel 2025, quel momento è arrivato il 20 novembre.

Al Palazzo della Luce di Torino ho visto qualcosa di raro: una sala colma di persone — imprenditori, manager, professionisti con agende piene — che hanno scelto di fermarsi. Di scrivere. Di mettere in discussione le proprie certezze senza la garanzia di trovare risposte. Non per obbligo, ma perché il contesto lo rendeva possibile, anzi necessario. Ho realizzato che "Super Management" non è stato solo un evento: è stata la prova che esiste un sistema produttivo che non si accontenta di essere semplicemente conforme agli adempimenti obbligatori ma che dimostra interesse ad evolvere, grazie al confronto, investendo nel capitale relazionale.

C'è però un'altra cosa che questo anno ha reso evidente. La nostra multidisciplinarietà non è una voce di catalogo: è una nostra postura naturale. La capacità di tenere insieme sicurezza, governance, formazione, sostenibilità, finanza agevolata — non come cassetti separati, ma come un sistema integrato di lettura dell'impresa e delle sue persone. È una competenza rara. E la costruiamo da ventuno anni, un cliente alla volta.

Eppure devo essere onesto su ciò che nel 2025 mi ha pesato.

Le proroghe e le esenzioni introdotte dalla direttiva Omnibus hanno fatto emergere qualcosa di scomodo: una parte consistente del mercato ha letto quelle norme non come un'occasione per evolvere, ma come una via di fuga da un obbligo sgradito. La sostenibilità — quella che noi pratichiamo, certifichiamo, rendicontiamo da quando non era ancora una parola di moda — viene ancora vissuta da molti come un peso da scrollarsi di dosso alla prima occasione normativa favorevole. Questo mi preoccupa, perché significa che il lavoro più importante non è tecnico: è culturale. Significa che la responsabilità di chi ha scelto questa strada prima degli altri — come Società Benefit, come B Corp, come organizzazione che nel 2004 aveva già una direzione chiara — è diventata ancora più urgente, non meno.

Il risultato economico dell'anno è positivo. Non è, tuttavia, proporzionale agli sforzi profusi. Lo scrivo senza amarezza, perché so che costruire qualcosa di duraturo richiede di accettare tempi che non sempre coincidono con quelli che vorremmo. Lo scrivo perché la trasparenza che domandiamo ai nostri clienti la dobbiamo, prima di tutto, a chi legge queste pagine.

Ciò che voglio per UOMOeAMBIENTE non è semplicemente crescere. È crescere senza perdere la forma — quella forma interiore che rende riconoscibile un'impresa anche quando cambia dimensione. Voglio che i giovani talenti trovino in noi non un posto di lavoro, ma una comunità professionale in cui imparare bene e sbagliare in sicurezza. Voglio che i clienti ci scelgano non per convenienza, ma perché ci riconoscono come partner capaci di stare accanto nel tempo, attraverso la complessità, senza semplificarla. Voglio che la competenza e l'umanità continuino a coesistere in noi come due tratti dello stesso carattere — non come valori dichiarati, ma come pratiche osservabili ogni giorno.

È questo il senso del percorso che state leggendo in queste pagine. Ed è la direzione che abbiamo scelto — con determinazione e con la consapevolezza che ogni scelta di valore ha un costo, e che vale la pena sostenerlo.

Mario Burrascano

Amministratore Delegato e Co-founder UOMOeAMBIENTE



CHI SIAMO

Il nostro superpotere
è la **protezione**, come la tartaruga
che **custodisce ciò che ha valore**
portandolo con sé ovunque vada.

Siamo una PMI Innovativa e Società Benefit che agisce come sistema integrato e multidisciplinare di competenze per offrire servizi specialistici nell'ambito della consulenza e della formazione. Dal 2004 siamo portatori di un pensiero rigenerativo, pionieri di un'idea di azienda responsabile e di progresso sostenibile.
Crediamo che la sostenibilità stia negli occhi di chi guarda, nello sguardo puro di un bambino. Uno sguardo al futuro, un'onda contagiosa di umanità, un senso diffuso di responsabilità: con il nostro esempio vogliamo ispirare altre aziende e con la nostra esperienza guidarle verso la sostenibilità con un approccio olistico.

21
anni di attività

47
collaboratori (interni ed esterni)

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

PROGRESSO SOSTENIBILE

La sostenibilità, prima ancora che il nostro lavoro, è la nostra identità, la base dei nostri valori.

INNOVAZIONE

L'innovazione è alla base della crescita individuale e aziendale. La propensione all'innovazione ci spinge a metterci ogni giorno in discussione e a intraprendere strade sempre nuove.

RESPONSABILITÀ

Vogliamo che ogni nostra azione sia espressione di competenza, correttezza e trasparenza.

PASSIONE

La passione genera coesione e spirito di appartenenza. Costituisce la leva che permette e permetterà di perseguire e raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi.



RISPETTO

Crediamo nel rispetto delle persone e dei Diritti Umani, nella capacità di prestare ascolto e di accogliere un punto di vista differente senza giudicarlo. Questa attenzione è la stessa che chiediamo.

UNICITÀ

Assicuriamo un ambiente di lavoro inclusivo e condiviso, dove l'unicità e la diversità di ognuno vengono preservate e valorizzate.

FIDUCIA

Ogni nostro sforzo è indirizzato a un obiettivo: la fiducia dei nostri Clienti. Lavoriamo ogni giorno perché questa fiducia si trasformi in consapevolezza.

COLLABORAZIONE

Lavorare in gruppo è il segreto dei nostri successi perché riteniamo che insieme sia possibile raggiungere obiettivi preclusi ai singoli.

HIGHLIGHTS 2025

2,44 mln €
Fatturato dei servizi aziendali (al 31/12/2025)

22 collaboratori **INTERNI**

+15 Professional Partner e Docenti esterni

60% personale **FEMMINILE**

3
LE NOSTRE SEDI OPERATIVE



19
HUB OPERATIVI ITALIANI

1
HUB OPERATIVI ESTERI
(dati aggiornati al 31/12/2025)

12 CERTIFICAZIONI

ADESIONE A UN GLOBAL COMPACT

PLATINUM Top 1% ecovadis Sustainability Rating APR 2025

Open-es

2 RATING ESG

2 EVENTI SOSTENIBILI E CARBON NEUTRAL

21 ANNI DI ATTIVITÀ

RATING DI LEGALITÀ ★★★

+50
ore procapite di formazione aziendale interna

+3.000
ore di formazione erogate in aula/ webinar per i clienti

+4.000
ore di formazione erogata in modalità elearning

8.400
ATTESTATI DI FORMAZIONE RILASCIATI

LA NOSTRA STORIA

2004
Anno di fondazione

2013
- Certificazione UNI EN ISO 9001 Qualità
- Accreditamento Regione Piemonte
- Trasformazione in S.r.l. e Ampliamento sede di Torino

2014
- Restyling logo
- Avviamento sede di Aosta
- Accreditamento Regione Valle d'Aosta

2016
- Certificazione UNI EN ISO 14001 Ambiente
- Certificazione UNI ISO 45001 Sicurezza

2017
- Certificazione ISO 56002 Innovazione
- Certificazione ISO 21001 Formazione
- Trasformazione in Società Benefit

2018
- Apertura sedi Padova e Udine

2019
- Certificazione SA 8000 Responsabilità Sociale

2020
- Adesione a Torino Social Impact
- Adesione a Veneto Sostenibile
- Gold Medal Rating Ecovadis
- Associazione a UNI

2021
- Certificazione UNI EN ISO 14064-1 Carbon Footprint
- Carbon Neutrality PAS 2060
- Adesione a CO2ALIZIONE
- Certificazione UNI ISO 30415
- Adesione a UN Global Compact

2022
- Rilascio piattaforma di proprietà e-learning
- La Mela d'Oro Premio Marisa Bellisario
- Apertura nuove sedi operative italiane ed estere
- Certificazione ISO 20121 Eventi Sostenibili
- Platinum Medal Rating Ecovadis

2023
- Certificazione B Corp
- Certificazione UNI/PdR 125 Parità di Genere
- Premio BESt Work Life promosso da "NEXT Nuova Economia"e "Corriere della Sera"
- Associazione ad AIPEC
- Associazione a SICURLAV

2024
- Trasformazione in PMI INNOVATIVA
- Apertura nuovi hub operativi
- Organizzazione di 2 eventi sostenibili e carbon neutral
- Certificazione ISO/IEC 27001
- Ottenimento di 3 stelle del rating di legalità
- Collaborazione per l'organizzazione dell'"Executive Master in Circular Economy for Food" con l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo
- Registrazione ad Innoveneto

2025
- Apertura nuovi hub operativi
- Integrazione dell'IA nell'e-learning
- Erogazione del "Executive Master in Circular Economy for Food" con la collaborazione dell'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo
- Rinnovo della certificazione B Corp e della medaglia Platino di Ecovadis
- Ottenimento del Premio Impresa Umana
- Ottenimento del Premio Bilancio di Sostenibilità del Corriere della Sera
- Ottenimento del Premio Economy "Legalità & Profitto"

+20anni di ATTIVITÀ

AMBITI DI INTERVENTO

La nostra attività lavorativa rientra ed è classificata secondo il codice ATECO 70.22.09 e secondo il codice NACE 70.22. che identifica le attività di consulenza imprenditoriale, consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale. Entro questo perimetro di applicazione ci muoviamo secondo la logica di sostenibilità e negli ambiti d'intervento dettagliati di seguito.

Sostenibilità sociale ed etica

- CSR Corporate Social Responsibility
- Modello Organizzativo e di Gestione 231
- Parità di genere
- Diversity & Inclusion

Sostenibilità ambientale

- Carbon Footprint
- Water Footprint
- Energy Management

Economia circolare

- Certificaz. e Marchi Ambientali di Prodotto
- Sistemi di Gestione dell'Efficienza Idrica
- Sistemi di Gestione dell'Energia
- Gestione Sostenibile degli Eventi

Sostenibilità economica e governance

- Società Benefit
- B Corp
- Ecovadis
- Comunicazione
- Sistemi di Gestione
- Rating ESG
- Bilancio di Sostenibilità

Salute e sicurezza

- Incarichi R.S.P.P.
- Audit di Conformità Legislativa
- Valutazione dei Rischi
- Gestione Portale Web Safety Solution
- Formazione Sicurezza
- Medicina del Lavoro
- Sicurezza Alimentare

Innovazione e consulenza strategica aziendale

- Business Management
- Business Continuity e Risk Management
- People Change Management
- Audit e Compliance

Formazione

- Corsi in Aula
- Corsi E-Learning
- Corsi Webinar
- Corsi presso la sede del Cliente

Privacy e protezione dei dati

- Privacy
- Cybersecurity
- GDPR

Incentivi e finanza agevolata

- Finanza agevolata per le imprese
- Formazione Finanziata

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Modello organizzativo e di gestione 231

D.Lgs. 231/01

Le nostre certificazioni

- UNI EN ISO 9001
- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 45001
- SA 8000
- ISO 21001
- ISO 14064-1
- PAS 2060
- UNI/PdR 125
- UNI ISO 30415
- UNI ISO 20121
- ISO/IEC 27001

Le nostre adesioni

- UN GLOBAL COMPACT
- OIERRE
- FONDAZIONE PIEMONTE INNOVA
- UNIONE INDUSTRIALE TORINO
- TORINO SOCIAL IMPACT
- VENETO SOSTENIBILE
- UNISG POLLENZO
- SICURLAV
- UNI
- INNOVENETO
- COLLABORIAMO

ESG

- B CORP
- PLATINUM MEDAL RATING ECOVADIS

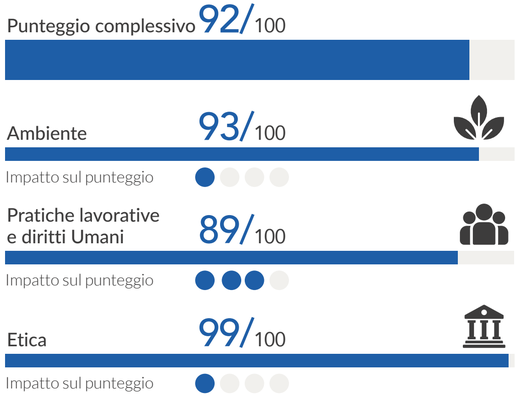
Requisiti di accreditamento in qualità di ente di formazione

- Accreditamento Regione Piemonte
- Accreditamento Regione Valle D'aosta
- Accreditamento E.BI.GEN.

ANNIVERSARI DI VALORE

Platinum Medal Rating Ecovadis

Nel mese di aprile 2025 UOMOeAMBIENTE ha ottenuto, per il terzo anno consecutivo, la medaglia di Platino EcoVadis, confermando l'eccellenza delle proprie performance in materia di sostenibilità.
Il punteggio complessivo raggiunto è pari a 92/100, un risultato che colloca l'azienda tra l'1% delle organizzazioni più virtuose a livello globale secondo il benchmark EcoVadis.
Questo riconoscimento testimonia la solidità del percorso intrapreso e la capacità di integrare in modo strutturato i principi di sostenibilità, trasparenza ed etica all'interno dei processi aziendali.



Adesione a UN Global Compact

L'adesione di UOMOeAMBIENTE al UN Global Compact conferma l'impegno dell'azienda ad allineare le proprie strategie e attività operative ai **dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione**. Far parte di questa iniziativa globale significa **assumere una responsabilità attiva** nel promuovere modelli di impresa etici, trasparenti e sostenibili, integrando tali principi nei processi decisionali, nelle politiche interne e nei rapporti con tutti gli stakeholder. L'adesione rappresenta inoltre un riferimento per orientare il percorso di miglioramento continuo e per contribuire, attraverso il proprio operato, al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite.

Adesione a COLLABORIAMO

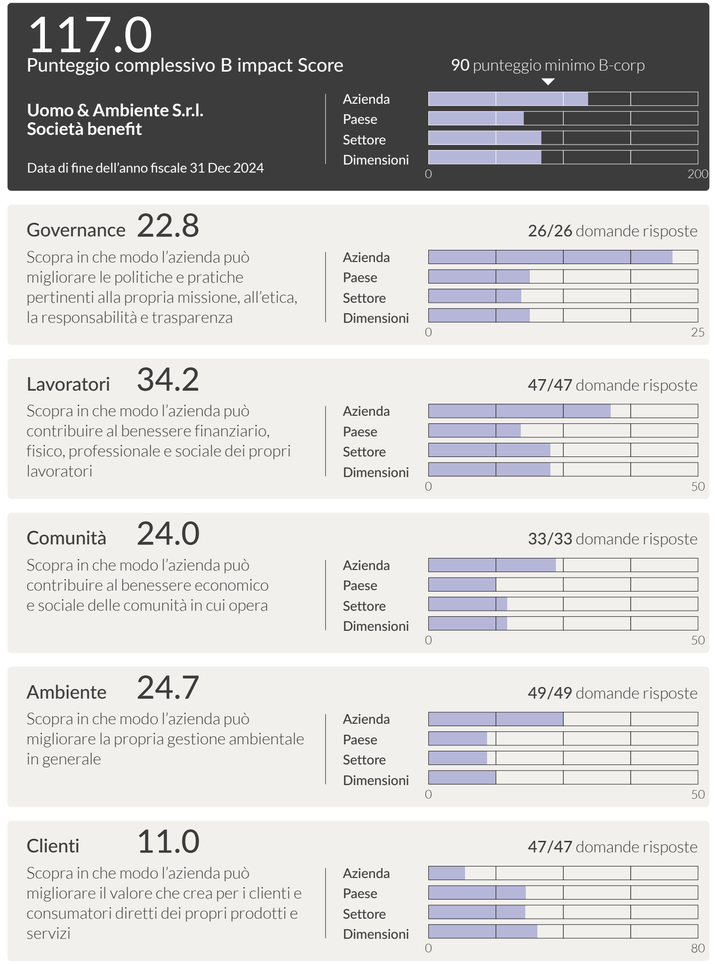
L'adesione a Collaboriamo testimonia l'impegno di UOMOeAMBIENTE verso un modello di impresa che pone al centro la collaborazione, l'intergenerazionalità e la democrazia decisionale. Collaboriamo è l'Associazione delle Società e delle Organizzazioni Collaborative, custode del Modello OC — un linguaggio condiviso tra istituzioni, imprese e terzo settore finalizzato ad accrescere il senso di comunità e a costruire organizzazioni capaci di ragionare su orizzonti temporali di medio-lungo periodo.
Attraverso questa adesione, UOMOeAMBIENTE rafforza la propria traiettoria verso la trasformazione in Società Collaborativa, un modello ibrido che introduce il voto capitario accanto alla governance tradizionale, sovvertendo la logica della sola massimizzazione del capitale in favore di una visione più inclusiva e condivisa delle decisioni aziendali.
L'impegno in questa direzione si inserisce coerentemente nel percorso di evoluzione organizzativa intrapreso: non come adempimento formale, ma come scelta strutturale che riflette la convinzione che il valore duraturo si costruisce insieme — tra persone, generazioni e comunità.

Siamo una società B Corp

Nel 2025 si è concluso con esito positivo il processo di Valutazione d'Impatto B Corp (B Impact Assessment) di UOMOeAMBIENTE S.r.l. Società Benefit, riferito all'anno fiscale 2024. L'azienda ha raggiunto un B Impact Score complessivo pari a 117 punti, un risultato che **testimonia un significativo rafforzamento delle proprie performance di sostenibilità e la capacità di generare valore positivo** per persone, comunità, ambiente e stakeholder. Il punteggio conseguito si colloca ampiamente al di sopra della soglia minima di 80 punti richiesta per la certificazione B Corp, nonché **al di sopra della media del settore e della media globale delle aziende certificate**.

Il risultato rappresenta un **progresso rilevante rispetto alla precedente misurazione del 2022**, quando il punteggio complessivo si attestava a 93,2 punti. In due anni, UOMOeAMBIENTE ha registrato un miglioramento di quasi 24 punti, a conferma di un percorso di crescita strutturato, intenzionale e coerente con la propria missione di impresa benefit.

L'organizzazione è consapevole che il punteggio ottenuto nell'area "Clienti" rappresenta una dimensione migliorabile. In tale prospettiva la stessa si è già attivata nel definire azioni, coerenti con il proprio percorso di crescita, con l'obiettivo di rafforzare progressivamente il valore generato in questo ambito





ANALISI DI MATERIALITÀ

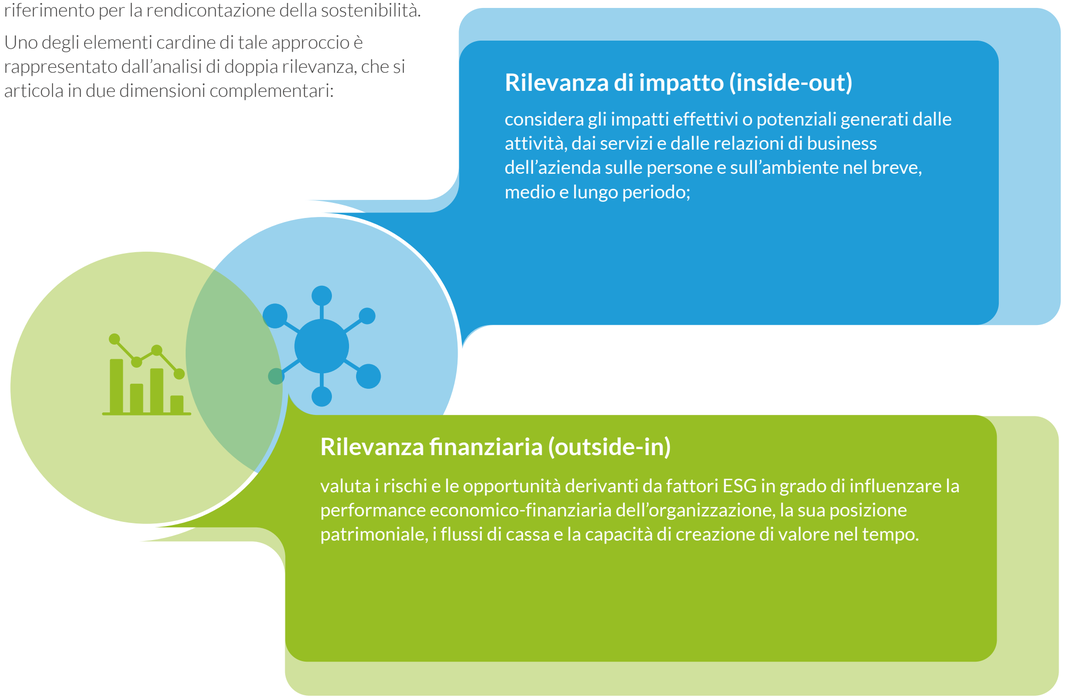
Il nostro superpotere
è **l'ascolto**, come il pettirosso
che conosce il suo territorio
e **percepisce il cambiamento**
prima che arrivi.

Redigiamo il Bilancio di Sostenibilità per scelta, non per obbligo. L'analisi di materialità è il cuore di questo processo. Ci aiuta a capire dove il nostro operato genera impatto reale sulle persone e sull'ambiente, e dove i fattori esterni possono influenzare la nostra capacità di creare valore nel tempo. Due direzioni complementari, inside-out e outside-in, che insieme restituiscono una lettura onesta e aggiornata di chi siamo e di cosa conta davvero per noi e per i nostri stakeholder.

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

Coerentemente con questa visione, la Società ha adottato i **Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs (VSME)** come framework di riferimento per la rendicontazione della sostenibilità.

Uno degli elementi cardine di tale approccio è rappresentato dall'analisi di doppia rilevanza, che si articola in due dimensioni complementari:



Rilevanza di impatto (inside-out)

considera gli impatti effettivi o potenziali generati dalle attività, dai servizi e dalle relazioni di business dell'azienda sulle persone e sull'ambiente nel breve, medio e lungo periodo;

Rilevanza finanziaria (outside-in)

valuta i rischi e le opportunità derivanti da fattori ESG in grado di influenzare la performance economico-finanziaria dell'organizzazione, la sua posizione patrimoniale, i flussi di cassa e la capacità di creazione di valore nel tempo.

L'adozione di questo approccio integrato consente alla Società di identificare e presidiare in modo strutturato i temi di sostenibilità maggiormente rilevanti, supportando il processo decisionale strategico e il rafforzamento della resilienza aziendale nel medio-lungo periodo.

La responsabilità della definizione della metodologia, delle linee guida e del coinvolgimento degli stakeholder nell'ambito dell'analisi di materialità è attribuita all'area ESG. Gli esiti dell'analisi sono stati sottoposti a revisione e approvazione da parte dei Responsabili di Impatto, nonché Amministratori Delegati della Società.

Il presente documento è redatto in conformità allo Standard VSME – Modulo Completo. Si precisa che il concetto di "materialità", utilizzato in altri standard di rendicontazione (quali GRI), è da intendersi equivalente al concetto di "rilevanza" adottato da EFRAG nell'ambito degli standard europei.

Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

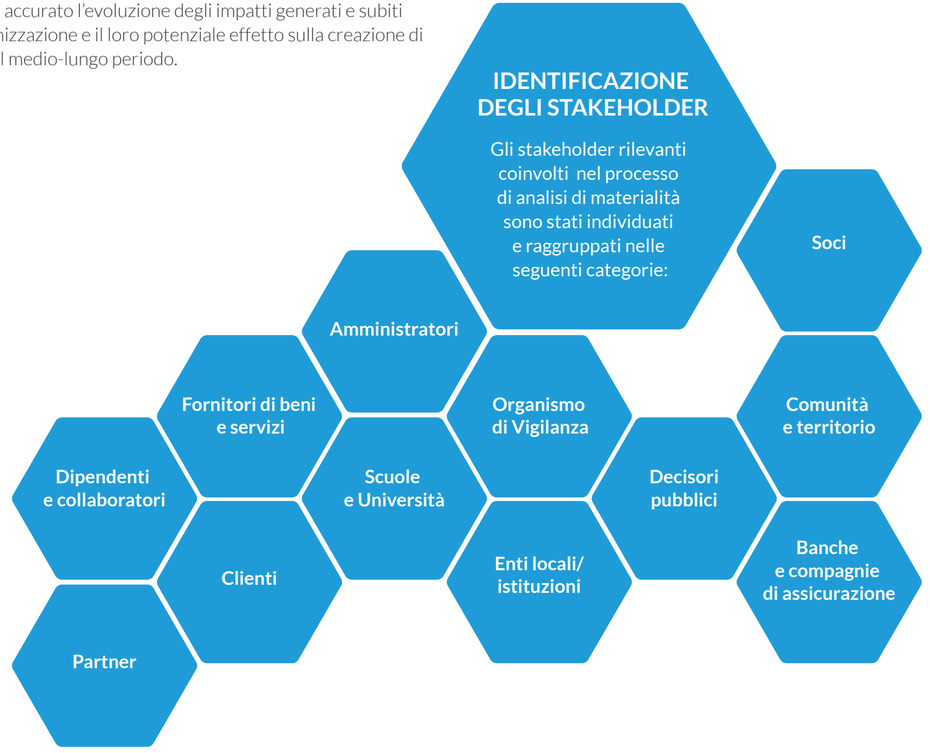
Nel quadro del proprio impegno continuo verso la sostenibilità e la responsabilità aziendale, la Società ha condotto un aggiornamento dell'analisi dei temi ESG potenzialmente rilevanti, tenendo conto dell'evoluzione del contesto normativo, delle dinamiche di mercato e delle aspettative degli stakeholder, nonché del percorso di maturazione organizzativa intrapreso.

A seguito di tale aggiornamento, sono stati confermati i temi materiali già individuati nell'esercizio precedente. Tuttavia, l'analisi ha comportato una ricalibrazione dei livelli di rilevanza associati ad alcuni rischi e opportunità, al fine di rappresentare in modo più accurato l'evoluzione degli impatti generati e subiti dall'organizzazione e il loro potenziale effetto sulla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione delle informazioni e dei dati riportati nel Bilancio di Sostenibilità si riferisce

a Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit.



VALUTAZIONE DELLA DOPPIA RILEVANZA

La matrice di doppia rilevanza riportata nel presente Bilancio evidenzia il **collegamento tra la rilevanza di impatto e la rilevanza finanziaria** dei temi identificati. La dimensione dei puntatori rappresenta l'intensità complessiva dell'impatto, calcolata come media delle due dimensioni di rilevanza, consentendo una rappresentazione sintetica del livello di doppia materialità attribuito a ciascun tema, come descritto nella tabella "Temi rilevanti".

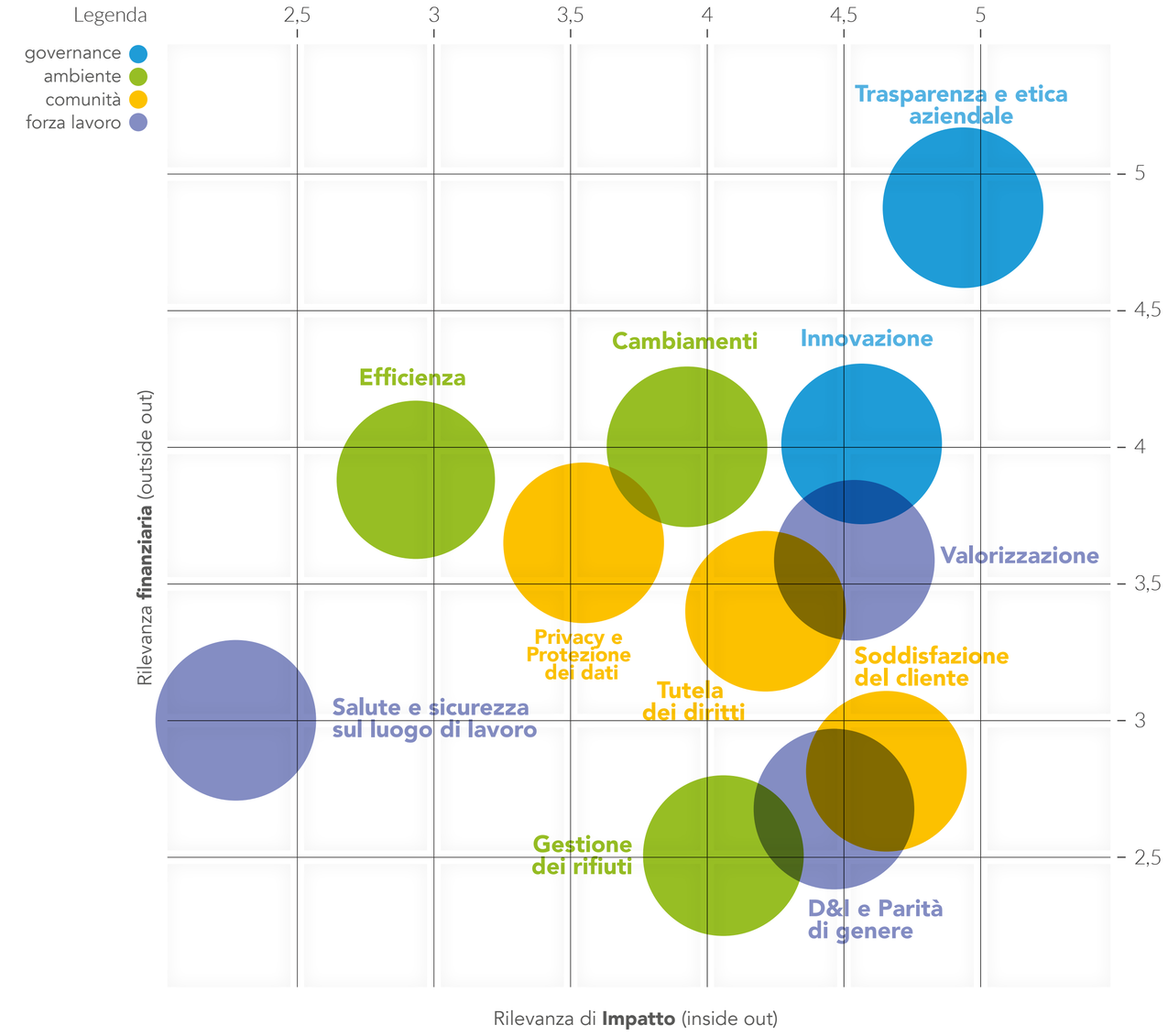
Rilevanza di impatto

la rilevanza di impatto è stata determinata attraverso l'analisi dei rischi e delle opportunità in termini di impatti effettivi o potenziali dell'impresa sulle persone e sull'ambiente, nel breve, medio e lungo termine. Ogni impatto è stato valutato considerando l'intensità (entità, portata e carattere di irreversibilità) e la probabilità di accadimento, utilizzando una scala di valutazione da 1 (trascurabile) a 5 (molto rilevante);

Rilevanza finanziaria

la rilevanza finanziaria è stata determinata mediante la valutazione dei rischi e delle opportunità dal punto di vista economico-finanziario, considerando i potenziali effetti sulla situazione patrimoniale e finanziaria, sul risultato economico, sui flussi di cassa, sull'accesso ai finanziamenti e sul costo del capitale, nel breve, medio e lungo periodo. La valutazione è stata effettuata combinando la probabilità di accadimento e l'entità potenziale degli effetti finanziari, anch'essi misurati su una scala da 1 a 5.

La valutazione di doppia rilevanza è stata svolta dall'area ESG ed è stata successivamente esaminata e approvata dagli Amministratori Delegati della Società.



TEMI RILEVANTI

Opportunità · Rischio | Basso · Medio · Alto

La tabella presenta i **temi rilevanti emersi dall'analisi di doppia rilevanza**. Per ciascun tema sono riportati i principali rischi e opportunità individuati, la relativa rilevanza di impatto, il livello di rilevanza finanziaria associato e le azioni che l'organizzazione ha già intrapreso o intende intraprendere.

Temi materiali	SDGs	Tipologia	Descrizione	Rilevanza di Impatto	Rilevanza Finanziaria	Azioni
Trasparenza e etica aziendale	16 17	Opportunità	Relazioni commerciali sostenibili con i vari stakeholder.	Alto	Alto	Formalizziamo accordi commerciali con i nostri stakeholder inclusi clienti, fornitori, collaboratori e comunità locali, basati sull'applicazione dei nostri documenti di impegno etico: Codice Etico, Codice D&I, Politica aziendale.
		Opportunità	Creazione di legami di fiducia e consolidamento dei rapporti di collaborazione.	Medio	Medio	Ci impegniamo nel favorire un ambiente di lavoro aperto e trasparente, rafforzando i legami con attività di team building. Inoltre, promuoviamo la formazione sulle soft skills.
		Opportunità	Reputazione e valorizzazione del brand.	Basso	Medio	Attraverso una gestione strutturata delle attività di comunicazione, l'ufficio marketing e comunicazione presidia in modo attivo la propria reputazione, promuovendo trasparenza e coerenza nei messaggi rivolti agli stakeholder.
		Rischio	Esposizione a rischi reputazionali derivanti da fattori esterni, quali la percezione pubblica su temi sensibili o controversi, anche non direttamente riconducibili alle attività dell'organizzazione.	Medio	Alto	L'organizzazione monitora costantemente il contesto esterno e le percezioni degli stakeholder, adottando un approccio improntato alla massima trasparenza nella comunicazione. In presenza di eventi o situazioni potenzialmente critiche, vengono rafforzate le attività di ascolto e dialogo con il territorio e gli stakeholder di riferimento, al fine di tutelare la reputazione aziendale e preservare i rapporti di fiducia costruiti nel tempo.
		Rischio	Influenza negativa sull'impegno e sulla soddisfazione dei dipendenti.	Basso	Basso	Periodicamente effettuiamo survey di clima e attività di team building finalizzate a creare il massimo allineamento fra i valori aziendali e quelli individuali.
		Rischio	Adozione di comportamenti non etici o con violazioni di leggi e regolamenti, e conseguenti azioni legali, multe e sanzioni.	Basso	Basso	Abbiamo adottato un Codice Etico e un Modello di Organizzazione e Gestione secondo il D.Lgs. 231/01, su cui tutti i collaboratori sono periodicamente destinatari di azioni formative e abbiamo attivato un apposito canale per ricevere e gestire tutte le eventuali segnalazioni di comportamenti anomali.
		Rischio	Corruzione da parte di terze parti.	Basso	Basso	Abbiamo implementato apposite clausole anticorruzione nei contratti.
Gestione del rischio	16	Opportunità	Vantaggio competitivo.	Alto	Alto	Investiamo costantemente in ricerca e sviluppo per innovare i nostri servizi, ottenendo lo status di PMI Innovativa.
Gestione del rischio	9	Opportunità	Miglioramento dei processi aziendali e della qualità dei servizi offerti.	Medio	Medio	Abbiamo implementato dalla nostra costituzione il sistema di gestione della qualità, certificato in conformità alla ISO 9001:15, per standardizzare e ottimizzare i processi aziendali e garantire un elevato livello di qualità nei servizi offerti; garantiamo costantemente formazione ai nostri collaboratori per migliorare le competenze e le capacità necessarie per svolgere le attività in modo efficiente, raccogliamo i feedback dei clienti e analizziamo i progetti conclusi, mediante lesson learned, per identificare opportunità di miglioramento.
	16	Rischio	Rischi legali e di conformità.	Basso	Medio	Siamo esposti a rischi legali e di conformità connessi all'evoluzione del quadro normativo e regolatorio e all'ampliamento delle attività svolte. Tali rischi potrebbero avere riflessi di natura economico-finanziaria in caso di mancata o non tempestiva conformità. Per la corretta applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione, abbiamo nominato un Organismo di Vigilanza che svolge periodiche attività di monitoraggio e di verifica.
Innovazione	9	Opportunità	Sviluppo di nuovi e innovativi servizi per la consulenza e formazione.	Alto	Alto	Creiamo programmi di formazione/consulenza su misura per i nostri clienti, focalizzati sulle loro specifiche esigenze e sfide mediante l'utilizzo di metodi e tecnologie innovative (fra cui in particolare la piattaforma e-learning proprietaria).
	11	Opportunità	Differenziazione nel mercato.	Medio	Medio	Abbiamo identificato i nostri punti distintivi e li comunichiamo chiaramente attraverso il branding e marketing. Rafforziamo continuamente il team aziendale multidisciplinare e investiamo nella creazione di partnership strategiche con altre aziende o professionisti di settore per ampliare la nostra offerta di servizi e accedere a nuovi segmenti di mercato.
		Rischio	Aumento della concorrenza.	Medio	Medio	Attraverso la valorizzazione di collaborazioni strategiche e lo sviluppo continuo delle competenze interne, rafforziamo la capacità di offrire soluzioni ad alto valore aggiunto, mitigando il rischio di perdita di competitività e rispondendo in modo efficace all'evoluzione delle esigenze dei clienti.
		Rischio	Obsolescenza dei servizi dovuta alla resistenza al cambiamento.	Medio	Medio	Il rischio di obsolescenza dei servizi è gestito attraverso un approccio strutturato all'innovazione. Abbiamo individuato un Innovation Manager e adottato un sistema di gestione per l'innovazione in linea con la norma ISO 56001, finalizzato a intercettare le evoluzioni del mercato e le esigenze dei clienti, supportando il continuo aggiornamento dell'offerta di servizi.
Valorizzazione del capitale umano	10	Opportunità	Aumento della produttività, dell'innovazione e dell'impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.	Alto	Alto	Favoriamo la collaborazione e lo scambio di idee tra collaboratori attraverso progetti di gruppo e iniziative di team building per stimolare il contributo creativo all'innovazione e l'impegno nel raggiungimento dei nostri obiettivi aziendali. Per lo svolgimento efficiente delle attività garantiamo la disponibilità dei più evoluti e sicuri strumenti di lavoro in linea con le evoluzioni tecnologiche.

TEMI RILEVANTI

Opportunità · Rischio · Basso · Medio · Alto

Temi materiali	SDGs	Tipologia	Descrizione	Rilevanza di Impatto	Rilevanza Finanziaria	Azioni
Valorizzazione del capitale umano	10	Rischio	Turnover del personale.	Medio	Alto	Riconosciamo il turnover del personale come un rischio rilevante, in grado di incidere sulla continuità operativa, sulla conservazione delle competenze e sui costi di gestione e sviluppo delle risorse umane. A tal fine, è attivo un monitoraggio continuo dei fenomeni di turnover e un'analisi strutturata delle relative cause, accompagnati da iniziative volte al rafforzamento di un'organizzazione positiva. Tali iniziative mirano a favorire il dialogo interno e a garantire a ciascun collaboratore spazi adeguati per esprimere esigenze, aspettative e proposte di miglioramento.
	8	Opportunità	Stabilità, qualità ed equilibrio vita-lavoro per i dipendenti con riflessi positivi per le comunità locali.	Medio	Basso	Attivato una serie di strumenti di flessibilità, come lo smart working e la flessibilità in entrata/uscita, che permettono a ogni collaboratore di gestire il proprio equilibrio vita-lavoro.
		Rischio	Malessere diffuso tra i dipendenti con perdita di produttività e impegno.	Medio	Medio	Il rischio di malessere diffuso tra i collaboratori è gestito attraverso un percorso strutturato di evoluzione dell'organizzazione in chiave positiva.
	4	Opportunità	Crescita occupazionale come opportunità di sviluppo sociale.	Basso	Basso	Collaboriamo con istituzioni educative per promuovere istruzione e formazione professionale e partecipiamo costantemente a progetti di supporto alle giovani generazioni.
Cambiamenti climatici	13	Opportunità	Mantenimento dello stato di neutralità carbonica.	Basso	Basso	Aggiorniamo annualmente il calcolo della nostra carbon footprint rispetto alle misure di riduzione messe in atto e attuiamo progetti di compensazione delle restanti emissioni.
	14	Rischio	Danneggiamento delle infrastrutture e interruzione della catena di approvvigionamento.	Basso	Basso	Includiamo nella valutazione dei rischi anche il danneggiamento delle infrastrutture identificando punti critici (anche mediante lo schema ISO 27001). Perseguiamo inoltre la sostenibilità della catena di approvvigionamento anche attraverso la diversificazione dei fornitori, cercando di privilegiare i locali, per mitigare il rischio di interruzioni.
	15	Rischio	Aumento dei costi di compliance ambientale.	Basso	Medio	Riconosciamo il potenziale aumento dei costi di compliance ambientale derivante dall'evoluzione del quadro normativo in materia di cambiamenti climatici e sostenibilità. Pur non avendo riscontrato, allo stato attuale, impatti economici significativi, monitoriamo costantemente l'evoluzione normativa e valutiamo in modo preventivo gli effetti potenziali sulle nostre attività, al fine di anticipare eventuali adeguamenti e contenere possibili impatti finanziari nel medio-lungo periodo.
Tutela dei diritti umani nella catena di valore	8	Opportunità	Contributo alla crescita socioeconomica che promuova i diritti delle persone in tutta la catena del valore.	Alto	Medio	Sosteniamo progetti che favoriscono lo sviluppo socioeconomico nelle comunità locali mediante la formazione e creazione di opportunità di impiego.
Tutela dei diritti umani nella catena di valore	10	Opportunità	Formazione e informazione sui diritti fondamentali, promozione della trasparenza e impegno nel rispetto dei diritti fondamentali.	Alto	Medio	Divulghiamo periodicamente a tutti i nostri stakeholder una specifica comunicazione su CSR, in conformità allo Standard SA8000:14 e promuoviamo queste tematiche attraverso formazione e divulgazione sia verso i collaboratori che verso i clienti.
		Rischio	Mancato rispetto dei diritti fondamentali nella catena del valore.	Basso	Basso	Abbiamo suddiviso i nostri partner in critici e non critici, mediante apposita metodologia che comprende anche i diritti umani in base a cui svolge azioni di sensibilizzazione e richieste di impegno differenziate. Abbiamo inoltre messo a punto un sistema di valutazione degli aspetti sociali per permettere anche ai nostri clienti di valutare la tutela dei diritti umani nelle proprie organizzazioni.
		Rischio	Violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e delle normative vigenti in materia di diritti umani da parte di collaboratori e fornitori.	Basso	Medio	Riconosciamo il rischio di potenziali violazioni dei criteri di condotta e delle normative in materia di diritti umani da parte di collaboratori e soggetti della catena di valore, con possibili riflessi di natura reputazionale ed economico-finanziaria. A presidio di tale rischio, revisioniamo periodicamente il Codice Etico e ne promuoviamo la diffusione e la conoscenza attraverso azioni di comunicazione e sensibilizzazione rivolte sia ai collaboratori interni sia ai partner e fornitori.
Soddisfazione del cliente	11	Opportunità	Fidelizzazione dei clienti.	Alto	Medio	La creazione di rapporti di fiducia é uno dei valori aziendali, che orientano le relazioni in tutte le fasi. Realizziamo progetti su misura in base alle richieste dei clienti, organizziamo i team di lavoro per offrire il massimo supporto. Abbiamo inoltre attivato canali di comunicazione regolari con i nostri clienti mediante newsletter e continui aggiornamenti sui canali social, per mantenere vivo l'interesse e la fiducia in UeA.
	17	Opportunità	Feedback e miglioramento continuo.	Basso	Basso	A conclusione di ogni progetto raccogliamo feedback dettagliati dei clienti con modalità differenziate. Tali feedback sono monitorati periodicamente per individuare opportunità di miglioramento anche attraverso l'applicazione della metodologia lesson learned.
		Rischio	Insoddisfazione del cliente.	Basso	Basso	Ci impegniamo a rispondere prontamente a eventuali lamentele dei clienti, dimostrando interesse e impegnandoci a risolvere le cause di insoddisfazione in modo tempestivo ed efficace.
		Rischio	Continua variazione delle esigenze e aspettative dei clienti.	Basso	Medio	Riconosciamo che la continua evoluzione delle esigenze e delle aspettative dei clienti può incidere sulla capacità di mantenere la competitività e la soddisfazione nel tempo. Per presidiare tale rischio, l'Innovation Team conduce attività periodiche di analisi del mercato e delle tendenze emergenti, anche avvalendosi del contributo di partner esterni, al fine di orientare tempestivamente l'evoluzione dell'offerta e rispondere in modo coerente alle richieste dei clienti.
D&I e Parità di genere	5	Opportunità	Garanzia di pari opportunità professionali e retributive.	Alto	Medio	Abbiamo implementato il sistema di gestione per la parità di genere e per la D&I. Questo ha comportato la mappatura puntuale del processo di gestione delle risorse umane e l'analisi del gender pay gap.

TEMI RILEVANTI

Opportunità · Rischio | Basso · Medio · Alto

Temi materiali	SDGs	Tipologia	Descrizione	Rilevanza di Impatto	Rilevanza Finanziaria	Azioni
D&I e Parità di genere	5	Opportunità	Maggiore varietà di prospettive, esperienze e soluzioni.	Medio	Medio	Promuoviamo la D&I all'interno dell'azienda attraverso politiche di assunzione e promozione che favoriscano la rappresentanza di persone con differenti background culturali, generi e abilità. Investiamo nella formazione e nello sviluppo dei dipendenti (es. Soft Skills) per aumentare la consapevolezza sulla diversità e sull'importanza di accogliere prospettive differenti.
		Rischio	Assenza di prospettive e idee diverse, con conseguente limitazione della creatività e dell'innovazione.	Basso	Basso	Mediante i differenti comitati, promuoviamo l'interazione e la collaborazione tra team e aree differenti per incentivare lo scambio di idee e l'emergere di soluzioni innovative.
		Rischio	Assenza di equilibrio tra lavoro e vita privata.	Medio	Basso	Riconosciamo il rischio di un disequilibrio tra vita lavorativa e privata, che può incidere sul benessere e sul clima organizzativo. Per mitigare tale rischio, sono state adottate modalità di lavoro flessibili, volte a favorire una gestione più equilibrata degli impegni professionali e personali, in coerenza con i principi di inclusione e pari opportunità.
	10	Opportunità	Contrasto a tutte le forme di discriminazione.	Basso	Basso	Abbiamo definito il nostro Codice D&I in modo partecipato e abbiamo attivato una piattaforma whistleblowing che permette a chiunque (collaboratori esterni e dipendenti) di poter denunciare casi di discriminazione. Ad oggi non è mai stato registrato un caso di discriminazione.
		Opportunità	Immagine aziendale positiva e di una migliore reputazione, tra le varie parti interessate.	Basso	Basso	Siamo molto attivi nella divulgazione dei principi e valori che sono alla base della D&I e pari opportunità, pubblicando periodicamente sui nostri canali di comunicazione contenuti riguardanti questi temi e componiamo team di lavoro differenziati che dimostrino il valore della diversità anche nello svolgimento dei propri servizi.
Gestione dei rifiuti	13	Opportunità	Condivisione di una cultura aziendale orientata alla riduzione dei rifiuti.	Alto	Basso	Sensibilizziamo periodicamente i collaboratori sull'importanza della riduzione dei rifiuti e adottiamo pratiche condivise sostenibili all'interno dell'azienda.
	12	Opportunità	Formazione e sensibilizzazione a tutti gli stakeholder sulla corretta gestione dei rifiuti.	Basso	Basso	Abbiamo implementato una politica ambientale disponibile sul sito internet con cui divulghiamo i nostri valori e promuoviamo azioni formative verso l'esterno sulle tematiche della sostenibilità e delle pratiche circolari
		Rischio	Errata gestione dei rifiuti con conseguente violazione delle norme ambientali e danneggiamento della reputazione aziendale.	Basso	Basso	Abbiamo un sistema di gestione integrato ormai consolidato che permette di gestire tutte le eventuali anomalie e la gestione dei rifiuti rappresenta un aspetto ambientale non critico. Ad oggi non abbiamo mai ricevuto una sanzione per violazione di norme ambientali.
Privacy e protezione dei dati	16	Opportunità	Affidabilità nella gestione del tema con conseguente miglioramento della reputazione.	Medio	Medio	Abbiamo assegnato specifiche responsabilità (nomina del DPO) per garantire una gestione efficace ed efficiente della privacy, sia all'interno che come servizio rivolto all'esterno, mettendo a punto sempre nuove modalità per agevolare la gestione degli adempimenti.
Privacy e protezione dei dati	17	Opportunità	Differenziazione competitiva	Basso	Basso	Abbiamo investito in percorsi formativi specializzanti per soddisfare sia le richieste del mercato sia per una cultura aziendale, abbiamo attivato partnership con aziende complementari e sviluppato nuovi servizi per sistemi di gestione a supporto della privacy
		Rischio	Perdita di dati sensibili con conseguente violazione della privacy dei clienti	Basso	Medio	Il rischio di violazione della privacy e di perdita di dati sensibili è gestito attraverso un approccio strutturato alla sicurezza delle informazioni. Abbiamo adottato un sistema di gestione conforme alla norma ISO 27001, verificato e validato da un Ente di Certificazione, il quale permette di monitorare e mitigare in modo sistematico i rischi legati alla protezione dei dati, tutelando clienti e stakeholder e riducendo potenziali impatti economico-finanziari.
		Rischio	Mancato rispetto delle norme sulla privacy e la protezione dei dati	Basso	Basso	Effettuiamo audit periodici al fine di rafforzare ulteriormente la capacità di controllo dei processi aziendali, per identificare e correggere eventuali anomalie
Efficienza energetica	7	Opportunità	Incentivare il risparmio energetico e l'utilizzo di energie rinnovabili	Medio	Alto	Abbiamo installato i pannelli fotovoltaici sul tetto della sede di Torino e abbiamo attivato una fornitura 100% green per tutte le sedi aziendali
	13	Rischio	Mancata conoscenza dei meccanismi di calcolo delle bollette energetiche, anche per le utenze domestiche, con conseguente penalizzazione economica	Basso	Medio	A presidio di tale rischio, manteniamo aggiornato il sistema di gestione dell'energia e individuato specifiche responsabilità interne, attraverso la presenza di un Energy Manager e di un Energy Team, al fine di monitorare i consumi, migliorare l'efficienza energetica e supportare decisioni consapevoli in ambito energetico.
Salute e sicurezza	8	Rischio	Aumento degli infortuni sul lavoro/ malattie professionali con conseguente aumento della pressione, anche economica, sui servizi sanitari	Medio	Medio	Per la gestione strutturata di tale rischio, manteniamo aggiornato il sistema di gestione per la salute e sicurezza conforme alla norma ISO 45001, adottando un approccio preventivo fondato sulla valutazione sistematica dei rischi. Sono effettuate revisioni periodiche del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e vengono forniti ai collaboratori dispositivi di protezione individuale adeguati alle attività svolte. Nel corso dell'anno 2025 non sono stati registrati infortuni sul lavoro.
	3	Opportunità	Riduzione infortuni/malattie professionali.	Basso	Basso	Attraverso il sistema di gestione per la salute e sicurezza e le attività di formazione continua, perseguiamo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, mantenendo come obiettivo il raggiungimento e il mantenimento di un livello di infortuni pari a zero.



GOVERNANCE

Il nostro superpotere
è il **cambiamento**, come la farfalla
che non teme di trasformarsi
completamente per **spiccare il volo**

La governance dell'organizzazione è strutturata per garantire un presidio efficace delle tematiche di sostenibilità, in coerenza con la strategia aziendale e i valori che ne guidano l'operato.
L'assetto di governance è orientato alla responsabilità diffusa, al miglioramento continuo e alla gestione integrata dei rischi e degli impatti ambientali, sociali e di governance, lungo l'intera catena del valore.

23
tra sedi e hub operativi

+90%
indice di gradimento dei clienti

RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

La Società è amministrata da **Mario Burrascano e Nunzia Giunta**, che esercitano le funzioni di amministrazione, direzione e controllo. Entrambi dispongono di poteri esecutivi disgiunti e coordinano le attività aziendali con riferimento ai servizi erogati e agli ambiti di intervento, garantendo un presidio diretto delle decisioni strategiche e operative.

A uno dei due Amministratori è attribuito il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08, con responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché la responsabilità degli adempimenti ambientali. L'assetto di governance si caratterizza per la piena parità di genere all'interno dell'organo amministrativo.

La governance della sostenibilità è direttamente presidiata dall'organo di amministrazione, che ne assicura l'integrazione nei processi decisionali e nel sistema di gestione aziendale.

50%
genere femminile

AMMINISTRATORI

50%
genere maschile

Datori di lavoro e responsabili di impatto

I Datori di Lavoro ricoprono anche il ruolo di Responsabili di Impatto, con il compito di definire, implementare e supervisionare le politiche aziendali in materia di sostenibilità. Tale responsabilità include il presidio delle tematiche ambientali, sociali e di governance, nonché il monitoraggio dei rischi e delle opportunità ESG.

L'impegno della Società è formalizzato nella Politica Aziendale Integrata e nella Dichiarazione di Intenti e di Valori, che esplicitano gli obiettivi di sostenibilità e i principi che guidano l'operato aziendale, anche con riferimento all'organizzazione degli eventi.

La Direzione garantisce l'adeguatezza dei processi di monitoraggio delle prestazioni aziendali rispetto agli obiettivi di sostenibilità, assicurando la disponibilità delle risorse necessarie e promuovendo il coinvolgimento attivo dell'intera comunità aziendale nell'adozione di pratiche sostenibili.

Comitati aziendali e processi di monitoraggio

All'interno dell'organizzazione sono attivi comitati aziendali incaricati della supervisione e del monitoraggio di specifiche tematiche di sostenibilità. I comitati operano con un approccio orientato al miglioramento continuo e contribuiscono alla valutazione critica delle prestazioni aziendali in ambito ESG.

Il funzionamento dei comitati è integrato nei processi di monitoraggio e controllo aziendali attraverso momenti periodici di confronto con l'organo amministrativo, finalizzati alla revisione delle performance, all'analisi dell'evoluzione dei rischi e delle opportunità e all'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

Sono attualmente operativi:

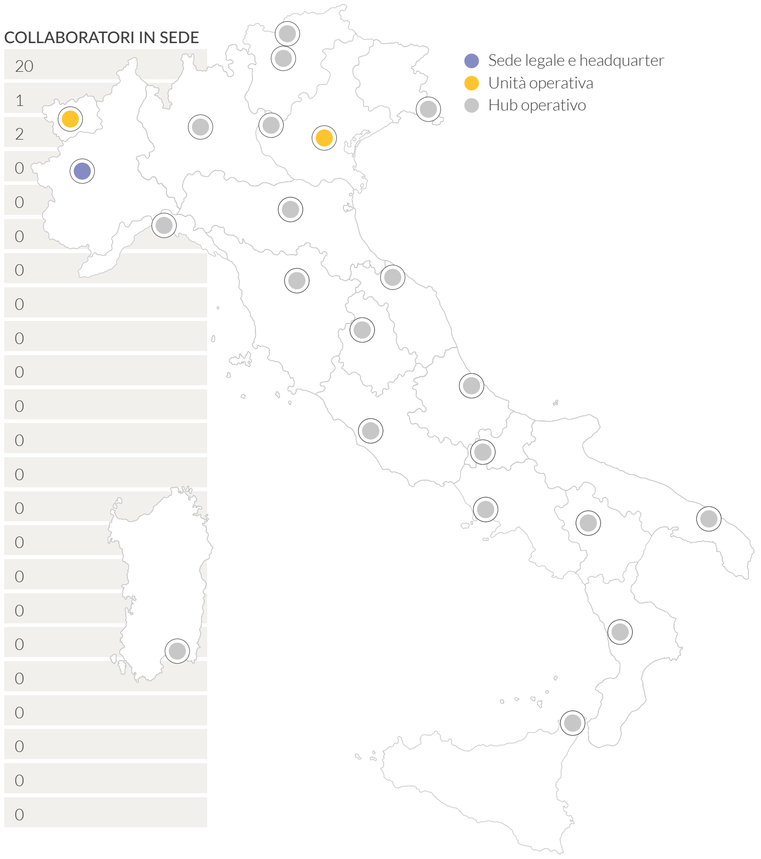
- il Comitato per l'Innovazione;
- il Social Performance Team;
- il Comitato Salute e Sicurezza;
- il Comitato per il miglioramento;
- il Comitato per la gestione degli eventi sostenibili;
- il Comitato Diversity & Inclusion;
- il Comitato per la prevenzione di violenze e molestie.

SOCIETÀ BENEFIT

Nel corso degli anni, la Società ha accompagnato la propria crescita con un'evoluzione progressiva della struttura organizzativa e territoriale, finalizzata a garantire la continuità e la qualità dei servizi erogati e una presenza capillare sul territorio.

Alla data del 31/12/2025, l'organizzazione opera attraverso una sede principale a Torino e ulteriori unità locali distribuite sul territorio nazionale e internazionale, che consentono di rispondere in modo flessibile alle esigenze dei clienti e dei contesti locali.

CITTÀ	INDIRIZZO	COLLABORATORI IN SEDE
Torino (TO)	Via Angrogna, 16/A	20
Saint Christophe (AO)	Rue De La Maladiere, 90	1
Piombino Dese (PD)	Via Roma, 164	2
Milano (MI)	Via Benigno Crespi, 19	0
Bolzano (BZ)	Via Innsbruck, 27	0
Trento (TN)	Via Roberto da Sanseverino, 95	0
Verona (VR)	Via Francia, 21/C	0
Trieste (TS)	Via Riva Tommaso Gulli	0
Bologna (BO)	Viale Masini, 12/14	0
Genova (GE)	Via De Marini, 16	0
Firenze (FI)	Viale Giacomo Matteotti, 15	0
Pesaro (PU)	Via degli Abeti, 100/106	0
Perugia (PG)	Via Fratelli Cairoli, 24	0
Pescara (PE)	Via dei Peligni 91/91	0
Roma (RM)	Viale Giorgio Ribotta, 11	0
Isernia (IS)	Via berta, 133	0
Napoli (NA)	Via Benedetto Brin, 63	0
Cagliari (CA)	Via del Mercato Vecchio, 9/11	0
Potenza (PZ)	Via della Tecnica, 18	0
Lecce (LE)	Viale Michele De Pietro, 3	0
Cosenza (CS)	Via Venezia, 4	0
Torregrotta (ME)	Via Galileo Galilei i, SNC	0
Lugano (Svizzera)	Via Maggio, 1C	0

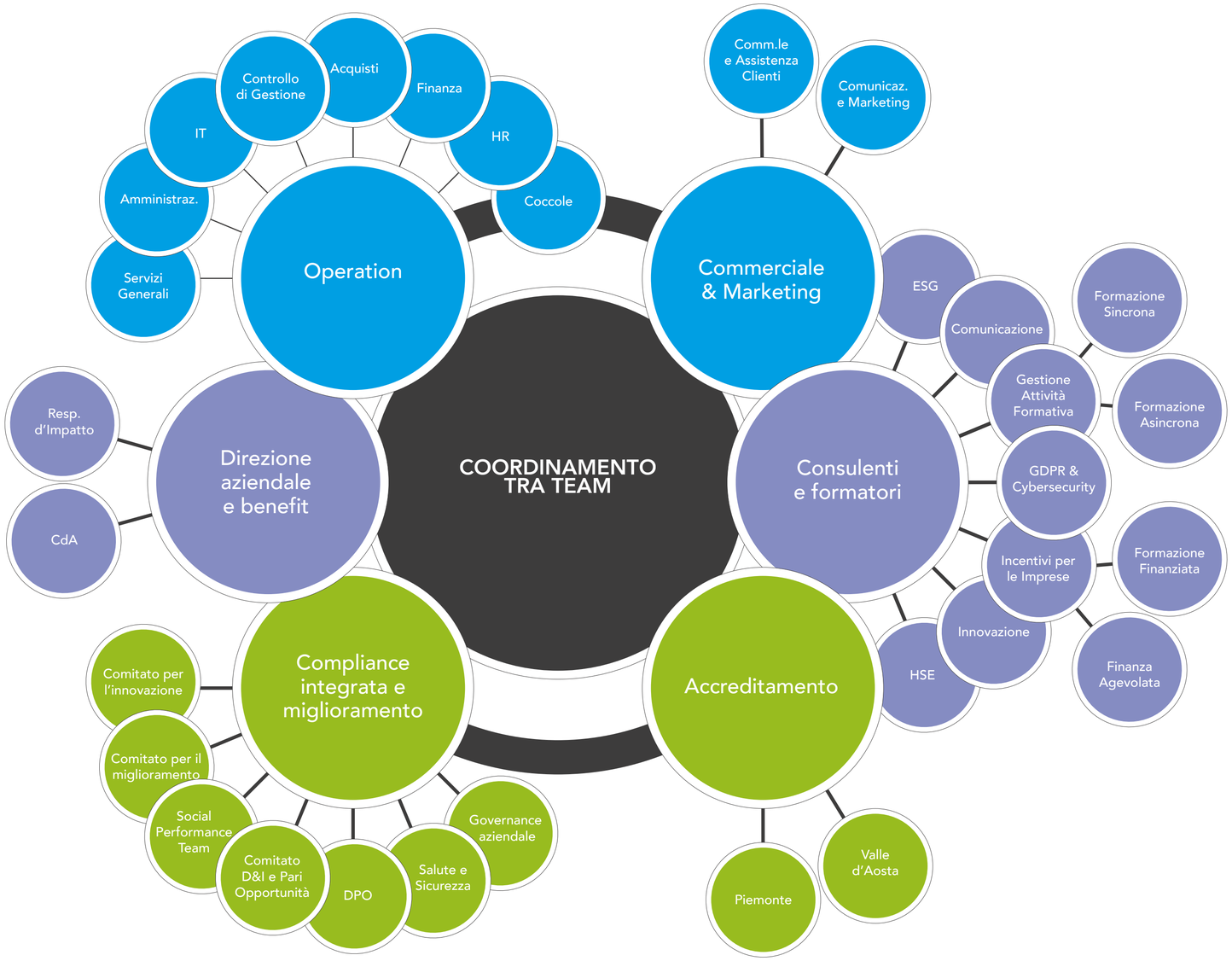


La strategia di sviluppo prevede il **consolidamento della copertura territoriale, attraverso il progressivo rafforzamento delle unità locali** già attive, in coerenza con gli obiettivi di crescita e prossimità al territorio.

Dal punto di vista organizzativo, la Società ha adottato un modello di funzionamento ispirato ai **principi delle Teal Organizations**, orientato alla responsabilizzazione delle persone, alla collaborazione tra team e alla valorizzazione dell'autonomia operativa. Tali principi sono integrati in modo graduale e coerente con le dimensioni e le caratteristiche dell'organizzazione, senza rinunciare a un chiaro presidio dei ruoli, delle responsabilità e dei processi decisionali.

La **struttura organizzativa** è articolata in team di lavoro con competenze specifiche, che operano in modo coordinato e interfunzionale.

Il **coordinamento tra i team** consente di favorire la condivisione delle informazioni, l'allineamento sugli obiettivi comuni e una gestione efficace delle attività trasversali, garantendo al contempo flessibilità operativa e capacità di adattamento ai cambiamenti del contesto. Questo assetto organizzativo supporta un approccio integrato alla gestione dei servizi, alla sostenibilità e all'innovazione, favorendo il coinvolgimento attivo delle persone e il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.



DUE DILIGENCE SULLA SOSTENIBILITÀ

UOMOeAMBIENTE adotta un approccio strutturato di due diligence sulla sostenibilità per identificare, valutare e gestire gli impatti ambientali, sociali e di governance connessi alle proprie attività e alla catena del valore. L'analisi delle politiche, delle pratiche operative e delle performance aziendali consente di individuare le aree di maggiore esposizione ai rischi ESG e le opportunità di miglioramento, in coerenza con la strategia aziendale.

A supporto di questo approccio, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, integrato con il Codice Etico e il Codice di Comportamento D&I. Il Modello disciplina la condotta dei collaboratori interni e dei soggetti esterni, garantendo trasparenza e coerenza con i valori aziendali.

Dal 2022 è attivo un Organismo di Vigilanza esterno e indipendente, incaricato di monitorare l'attuazione del Modello e la conformità alle normative applicabili, con particolare attenzione ai temi ambientali, alla salute e sicurezza e ai diritti umani.

La Società non è mai stata coinvolta in episodi di corruzione. Nel 2024 ha ottenuto il Rating di Legalità a 3 stelle dall'AGCM — punteggio massimo — a conferma dell'efficacia del proprio sistema di governance.

ESG POLICY FRAMEWORK

L'ESG Policy Framework è il documento di riferimento attraverso cui UOMOeAMBIENTE formalizza e rende coerente il proprio modello di sostenibilità. Il Framework costituisce la cornice unitaria entro cui si collocano le politiche, le strategie e le pratiche operative dell'organizzazione. Il documento esprime l'impegno della Società, in qualità di Società Benefit e B Corp, a perseguire obiettivi di beneficio comune e a integrare in modo sistematico le dimensioni ambientale, sociale e di governance nei processi decisionali e operativi. In tale contesto, l'ESG Policy Framework funge da collegamento tra la visione strategica, il sistema di governance e l'implementazione dei diversi sistemi di gestione certificati adottati dalla Società.

L'ESG Policy Framework è approvato dall'organo amministrativo ed è soggetto a revisione periodica, al fine di garantirne l'allineamento con l'evoluzione del contesto normativo, delle aspettative degli stakeholder e della strategia aziendale. Il documento supporta inoltre i processi di due diligence sulla sostenibilità e costituisce la base di riferimento per la rendicontazione delle performance ESG, inclusa la redazione del Bilancio di Sostenibilità.

All'interno del Framework sono definiti:

- Identità, purpose e valori
- Governance stakeholder-oriented e accountability
- Etica e diritti umani, parità di genere, diversità e inclusione
- Responsabilità sociale
- Ambiente e salute e sicurezza
- Sistemi di gestione

INNOVAZIONE

Nel 2025 la Società ha consolidato il proprio approccio all'**innovazione come leva strategica** a supporto della qualità dei servizi, dell'efficienza dei processi e dell'integrazione della sostenibilità nelle attività operative. Le iniziative si sono concentrate sull'innovazione tecnologica e di processo, con l'obiettivo di rafforzare la capacità organizzativa e migliorare l'esperienza dei clienti e degli stakeholder.

Le principali azioni riguardano l'aggiornamento dei sistemi di gestione, l'evoluzione dei servizi formativi digitali e il potenziamento degli strumenti a supporto dei processi aziendali.

4. Istruzione di qualità

INTEGRAZIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PIATTAFORMA E-LEARNING PROPRIETARIA.

Le nuove funzionalità **potenziano l'esperienza formativa**, supportano la gestione dei contenuti e consentono la traduzione automatica multilingue, **ampliando l'accessibilità a livello internazionale** e rafforzando la scalabilità dei servizi formativi.

9. Imprese innovazione e infrastrutture

ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER GLI EVENTI SOSTENIBILI

Adeguamento allo standard aggiornato UNI ISO 20121:24, rafforzando l'integrazione dei principi di sostenibilità nei processi di progettazione, gestione e monitoraggio e migliorando il presidio degli impatti ambientali, sociali ed economici. Questa evoluzione garantisce un approccio allineato alle best practice internazionali nel settore degli eventi sostenibili.

9. Imprese innovazione e infrastrutture

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E NUOVO SISTEMA CRM–ERP

Nel 2025 la Società ha sostituito il precedente gestionale con un nuovo sistema integrato CRM–ERP di ultima generazione. Il nuovo sistema migliora la gestione delle **relazioni con i clienti**, supporta le attività di cross-selling, rafforza l'integrazione tra le funzioni aziendali e **aumenta la tracciabilità delle informazioni**, con un impatto positivo su produttività e qualità del servizio.

PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La tutela della privacy e la protezione dei dati personali rappresentano un ambito di attenzione strutturale per UOMOeAMBIENTE. L'organizzazione garantisce il trattamento dei dati nel rispetto della dignità, dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In coerenza con quanto previsto dall'art. 37 del GDPR, la Società ha designato un Data Protection Officer (DPO), che svolge un ruolo di presidio e supporto al fine di garantire la conformità delle attività aziendali alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. A seguito dell'ottenimento, nel 2024, della certificazione ISO/IEC 27001:22, nel corso del 2025 il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni è stato mantenuto attivo e ulteriormente consolidato. Tale sistema consente di presidiare in modo strutturato i temi della sicurezza delle informazioni, della cybersecurity e della protezione della privacy, rafforzando i processi di monitoraggio, gestione e protezione delle informazioni sensibili riferite a clienti, collaboratori e stakeholder.

WHISTLEBLOWING

In ottemperanza alle prescrizioni normative (D.Lgs. 231/01), è stato mantenuto attivo il sistema a tutela dell'integrità dell'organizzazione, che consente ai collaboratori, agli organi sociali, ai soggetti terzi e tutti i possibili stakeholder che intrattengono relazioni con UOMOeAMBIENTE, di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo in maniera completamente anonima.

Nel corso del 2025 nono sono state ricevute segnalazioni.

Clicca qui per raggiungere lo strumento di segnalazioni online.

LA CATENA DEL VALORE

La Società opera secondo un modello di business orientato alla creazione di valore sostenibile lungo l'intera catena del valore, integrando le dimensioni ambientale, sociale e di governance nelle proprie attività e relazioni. L'approccio adottato mira a generare valore nel breve, medio e lungo periodo, sia per l'organizzazione sia per gli stakeholder con cui interagisce.

L'offerta di servizi multidisciplinari è rivolta a organizzazioni pubbliche e private di diverse dimensioni e settori, senza limitazioni legate al comparto industriale o all'ambito di attività. Tale impostazione consente all'organizzazione di operare in contesti eterogenei e di adattare i propri servizi alle specifiche esigenze dei clienti, contribuendo alla diffusione di pratiche sostenibili lungo la catena del valore.

La gestione della catena del valore si fonda su un'attenta selezione e valorizzazione delle competenze interne e su relazioni strutturate con partner e fornitori esterni, scelti sulla base di criteri di affidabilità, competenza e coerenza con i valori aziendali. Le partnership rappresentano un elemento chiave per l'arricchimento continuo dell'offerta e per lo sviluppo di soluzioni integrate e innovative.

Il portafoglio clienti della Società è diversificato e comprende organizzazioni appartenenti a numerosi settori. Questa diversificazione contribuisce a rafforzare la resilienza del modello di business e a diffondere l'impatto delle attività lungo differenti filiere.

Principali settori serviti

- Logistica
- Gestione dei rifiuti
- Farmaceutico
- Servizio idrico integrato
- Trasporto pubblico
- Edilizia
- Metalmeccanico
- Automotive
- Facility management
- Ricerca e sviluppo

CATENA DI FORNITURA

La gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento rilevante del modello di sostenibilità della Società. L'approccio adottato è orientato a **garantire la solidità e la qualità della supply chain**, gestendo in modo strutturato i rischi e le opportunità connessi alle forniture e promuovendo la creazione di valore condiviso lungo la catena del valore.

Selezione e valutazione dei fornitori

Tutti i fornitori attivi sono classificati per tipologia di prodotto o servizio. Per ciascuna categoria sono individuati gli ambiti di criticità rilevanti — qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza, parità di genere, D&I, responsabilità sociale, sicurezza dei dati ed eventi sostenibili — e i fornitori sono valutati esclusivamente sugli aspetti critici per la specifica fornitura. L'esito della valutazione determina la qualifica del fornitore sulla base dei requisiti minimi definiti.

Criteri di valutazione e requisiti minimi

Definiti in relazione alle categorie di criticità applicabili e comprendono, tra gli altri:

- il rispetto degli obblighi normativi applicabili e il possesso delle autorizzazioni e qualifiche richieste;
- l'assenza di rilievi critici nel periodo di riferimento;
- il rispetto di specifici requisiti di sostenibilità, in particolare per le forniture connesse agli eventi sostenibili;
- la sottoscrizione di impegni in materia di protezione dei dati, cybersecurity e responsabilità sociale.

Non conformità

In presenza di valutazioni non conformi ai requisiti minimi o di segnalazioni relative a un fornitore, l'organizzazione definisce le azioni correttive da intraprendere, che possono includere comunicazioni formali, audit presso il fornitore, piani di miglioramento o, nei casi più rilevanti, la sospensione dall'Elenco dei Fornitori Qualificati.

La Società persegue il progressivo rafforzamento dell'integrazione degli aspetti ESG nella gestione della supply chain, promuovendo il coinvolgimento dei fornitori e la diffusione dei propri documenti di indirizzo, tra cui il Codice Etico, il Codice di Comportamento D&I, l'ESG Policy Framework e la Comunicazione agli Stakeholder. È inoltre garantita la possibilità di inviare segnalazioni e suggerimenti attraverso i canali di comunicazione dedicati, incluso il sistema di whistleblowing.

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

L'indice di gradimento dei clienti si è **mantenuto costantemente superiore al 90% nell'ultimo triennio**.

Il monitoraggio avviene attraverso questionari per i servizi di formazione e tramite reclami, non conformità e feedback per i servizi di consulenza. In presenza di insoddisfazione, l'organizzazione attiva processi di analisi applicando la metodologia lesson learned per definire azioni correttive strutturali.

Il livello di soddisfazione è supportato da sei elementi chiave:

- qualità dei servizi
- personalizzazione
- competenze specialistiche
- comunicazione trasparente
- monitoraggio tramite KPI
- supporto continuativo anche post-progetto.

Indice di gradimento dei clienti

- competenze e professionalità dei formatori **9,0**
- coinvolgimento dei discenti **9,2**
- ambiente positivo e inclusivo senza discriminazioni **9,0**
- risoluzione di eventuali disguidi **8,8**
- soddisfazioni dei bisogni dei discenti **8,7**
- approfondimento degli argomenti **8,7**
- metodologie per l'erogazione della formazione **8,5**
- attrezzature didattiche **8,2**
- competenze dei discenti **8,0**

VALORE ECONOMICO E PERFORMANCE AZIENDALE

UOMOeAMBIENTE continua il proprio percorso di crescita anche sotto il profilo economico: i risultati del bilancio di esercizio evidenziano una performance positiva, confermando la solidità del modello di business e la capacità di generare valore nel tempo.

La **sostenibilità**, infatti, **si esprime anche tramite la capacità di generare valore economico duraturo**, condizione essenziale per sostenere gli investimenti e le iniziative rivolte agli stakeholder.

oltre 3,71 milioni €
Totale attivo dello stato patrimoniale

oltre 2,44 milioni €
Fatturato dei servizi aziendali

150mila €
Utile di esercizio



PERSONE

Il nostro superpotere
è la **fiducia**, come il cavallo
che costruisce **legami profondi**
con chi corre al suo fianco.

In UOMOeAMBIENTE, le persone rappresentano il principale fattore abilitante della crescita e della qualità dei servizi. Per questo, la gestione delle risorse umane è orientata allo sviluppo professionale e personale dei collaboratori, alla valorizzazione delle competenze e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, partecipativo e stimolante.
L'organizzazione promuove percorsi di empowerment individuale e di gruppo, riconoscendo il contributo di ciascuna persona come parte integrante di un sistema basato su responsabilità condivisa, collaborazione e miglioramento continuo.

1800+
ore di formazione

60%
della popolazione aziendale
è di genere femminile

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

ANAGRAFICA

La forza lavoro di UOMOeAMBIENTE riflette concretamente i valori di Diversità & Inclusione e Parità di Genere. La componente femminile rappresenta circa il 60% dell'organico, con una distribuzione paritaria anche nei ruoli di responsabilità.

Dal punto di vista anagrafico, la fascia 30-50 anni è prevalente (circa il 46%), affiancata da profili più giovani e figure con maggiore seniority — un equilibrio che favorisce la **coesistenza tra competenze consolidate e capacità di innovazione**.

Oltre ai dipendenti, l'organizzazione collabora in modo continuativo con circa cinque liberi professionisti — consulenti e formatori con rapporti di lunga data, regolati da contratto quadro e assimilabili per continuità alla forza lavoro interna.

Nel 2025 UOMOeAMBIENTE ha registrato un **turnover bilanciato**, con flussi di entrata e uscita equivalenti. L'inserimento di nuove risorse ha **privilegiato profili junior della Generazione Z**, considerati elementi chiave per il rinnovamento delle competenze e la continuità organizzativa.

L'integrazione è supportata da **programmi strutturati di onboarding e membership**, con percorsi formativi calibrati sui team di riferimento.

DIFFERENZA DI GENERE

13 genere femminile — DIPENDENTI — 9 genere maschile



50% genere femminile — RESPONSABILI DI AREA — 50% genere maschile



ANAGRAFICA

5 under 30 — 11 tra 30 e 50 anni — 6 over 50



equilibrio

tra competenze consolidate, innovazione e capacità di adattamento

TURNOVER

20,83% in uscita



16,67% di genere femminile e 4,17% di genere maschile

20,83% in entrata



16,67% di genere femminile e 4,17% di genere maschile

equilibrio

tra i flussi in entrata e in uscita

Incluse esclusivamente le collaborazioni esterne con durata superiore a cinque anni e un'intensità di collaborazione pari ad almeno otto giorni al mese, in quanto assimilabili, per continuità e impatto, alla forza lavoro interna.

EQUITÀ RETRIBUTIVA E CRESCITA PROFESSIONALE

Investiamo nella valorizzazione economica, nella **stabilità occupazionale** e nello **sviluppo professionale delle persone**. Le politiche retributive si basano su **criteri di competenza e merito, indipendenti dal genere**: le retribuzioni medie superano i minimi contrattuali e l'analisi del gender pay gap ha confermato l'assenza di disparità a svantaggio delle donne. Lo sviluppo professionale viene promosso attraverso percorsi individuali e programmi strutturati di stage, apprendistato e formazione continua.

Retribuzioni medie
superiori
rispetto ai minimi CCNL di riferimento

Gender pay gap
+7%
a favore delle donne

Percorsi strutturati per
giovani
stage,apprendistato, formazione continua

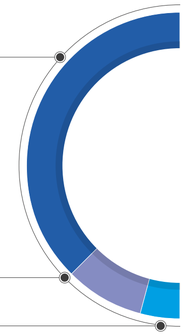
Forza lavoro per tipologia contrattuale

18 tempo indeterminato

0 tempo determinato

4 apprendistato

2 stage



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per UOMOeAMBIENTE la salute e sicurezza sul lavoro è un principio fondante, **integrato strutturalmente nel modello organizzativo** — non un adempimento normativo, ma una cultura diffusa di prevenzione e responsabilità condivisa.

Infortuni 2025: zero	conferma dell'efficacia delle misure preventive adottate
WinLet	**dispositivo personale di sicurezza**: allarme 110dB, SOS geolocalizzato, centrale operativa h24
"Non è Colpa del Destino"	**concorso studentesco** sulla cultura della prevenzione, supportato per il secondo anno consecutivo

PERCORSI FORMATIVI

La formazione è una **leva strategica per la crescita delle persone** e il miglioramento continuo dei processi. Nel 2025 i percorsi formativi hanno **coinvolto tutti i livelli dell'organizzazione**, bilanciando lo sviluppo di hard skills e soft skills, ritenute entrambe fondamentali per la crescita professionale e il rafforzamento delle competenze relazionali e organizzative. L'**accesso alla formazione è garantito in modo equo**, indipendentemente da ruolo e genere.

1.800+
ore di formazione erogate nel 2025 al personale

76 ore
media procapite

hard skills
focus prevalente, con interventi mirati sulle soft skills

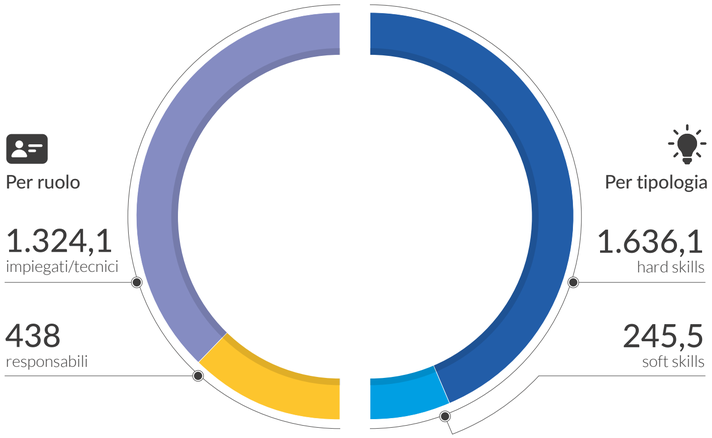
ORE DI FORMAZIONE PROCAPITE

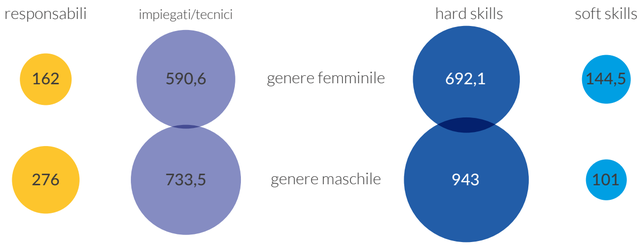
76
totale

60
genere femminile

100
genere maschile

ORE DI FORMAZIONE TOTALI





BENESSERE AZIENDALE E WORK LIFE BALANCE

In UOMOeAMBIENTE il benessere **non è un benefit aggiuntivo: è parte integrante del modo di lavorare**. Le iniziative di welfare sono progettate per supportare l'equilibrio tra vita professionale e personale, in un ambiente sano, inclusivo e orientato alla partecipazione.

Vivi365	programma strutturato su salute fisica, emotiva e mentale, basato sui principi della scienza della felicità
Smart working	fino a 2 giorni settimanali per contratto individuale, con impatto positivo anche sulle emissioni da spostamento
Orario flessibile	entrata e uscita personalizzabili per una gestione autonoma del proprio tempo
Giorno di ferie per il compleanno	una giornata retribuita dedicata alla persona
Politica pet friendly	i collaboratori possono portare i propri animali in ufficio
"Tè con Nunzia"	spazio di ascolto informale e volontario per condividere idee e proposte
Frutta fresca in ufficio	introdotta nel 2025 a supporto di uno stile di vita sano

TEAM BUILDING

Il team building è uno spazio dedicato al **rafforzamento delle relazioni e alla condivisione dei valori**. Nel 2025 l'incontro ha riunito l'intera popolazione aziendale al Palazzo della Luce di Torino, con al centro una riflessione su chi è oggi UOMOeAMBIENTE: un'organizzazione in crescita, più complessa, chiamata ad affrontare il cambiamento con coesione valoriale e responsabilità condivisa.

Data	20 novembre 2025
Location	Palazzo della Luce, Torino
Partecipanti	tutta la popolazione aziendale
Focus	identità organizzativa, valori condivisi, sfide future



COMUNITÀ

Il nostro superpotere
è la **responsabilità**, come l'orso:
forza e controllo in ogni decisione.

In UOMOeAMBIENTE, la sostenibilità è intesa come un impegno che va oltre gli aspetti ambientali ed economici e si estende al contributo attivo verso la comunità. Le azioni concrete rappresentano il principale strumento attraverso cui l'organizzazione contribuisce al benessere collettivo e alla generazione di impatti positivi nei territori in cui opera, creando valore condiviso per la collettività.

6 premi
per l'impegno su temi ESG

ESG
webinar gratuiti di divulgazione

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

INIZIATIVE SOCIALI

SOSTEGNO A INIZIATIVE SOCIALI

“Just The Woman I Am”

La Società ha sostenuto iniziative di rilevanza sociale, tra cui la partecipazione a “Just The Woman I Am”, evento dedicato alla **promozione della ricerca contro il cancro**.

La partecipazione ha rappresentato un impegno concreto a supporto della ricerca scientifica e a favore della diffusione di una cultura della salute come valore collettivo, **rafforzando il legame con la comunità locale**.



AZIONI DIRETTE SUL TERRITORIO

“Torino Spazio Pubblico”

Attraverso il progetto “Torino Spazio Pubblico” promosso dal Comune di Torino, è stata avviata la **prima iniziativa strutturata di volontariato aziendale**, con la presa in carico della manutenzione della pista ciclabile di corso Monte Cucco, in prossimità della sede torinese.

Un primo passo verso un coinvolgimento attivo e responsabile nella vita della comunità locale: un’azione concreta che contribuisce al miglioramento degli spazi pubblici e rafforza il legame tra l’organizzazione, il territorio e le persone che lo vivono.



PARTNERSHIP INNOVATIVE

Environment Social Governance

Per UOMOeAMBIENTE le **partnership** non sono semplici relazioni operative: sono **strumenti per creare valore condiviso**, integrare competenze diverse e amplificare l’impatto sul territorio. Collaboriamo con realtà che condividono i nostri valori, la nostra visione e i nostri obiettivi strategici.

Partner e ambito di specializzazione	Area ESG prevalente	Valore strategico della collaborazione
Sicurlav - **Associazione Sicurezza Lavoro** Associazione per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro, formazione e cultura della prevenzione	Social	Rafforzamento della cultura della sicurezza, promozione di buone pratiche e prevenzione anche verso le nuove generazioni
Torino Social Impact Network territoriale per l’impact economy e l’innovazione sociale	Environment, Social, Governance	Integrazione in un ecosistema orientato alla creazione di valore sociale e ambientale, sviluppo di progettualità condivise
Galilex Studio legale con focus su etica, compliance e sostenibilità	Governance	Presidio normativo e rafforzamento del modello di governance e conformità ESG
UNISG – **Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo** Formazione internazionale su sistemi agroalimentari sostenibili	Environment, Social	Diffusione di competenze su economia circolare e sostenibilità nel settore food
SellaLab Innovazione aperta e sviluppo competitivo per PMI	Environment, Social, Governance	Promozione della sostenibilità come leva strategica per la competitività
Dpixel Venture incubator per progetti innovativi	Environment, Governance	Supporto alla trasformazione di idee innovative in modelli di business sostenibili
ARM process Strategia e management dell’innovazione	Environment, Governance	Rafforzamento delle competenze di innovazione e gestione del cambiamento
Studium Group Comunicazione strategica e marketing	Environment, Governance	Valorizzazione della comunicazione ESG e rafforzamento del posizionamento reputazionale

FORMAZIONE E OPEN INNOVATION CON LE NUOVE GENERAZIONI

Formazione come responsabilità collettiva

Per UOMOeAMBIENTE la formazione è una leva di cambiamento culturale, non solo trasferimento di competenze tecniche. In qualità di Società Benefit e B Corp, diffondere consapevolezza sui temi della sostenibilità è parte integrante della responsabilità verso la comunità.

Divulgazione e cultura ESG

Nel 2025 sono stati promossi webinar gratuiti ed eventi divulgativi aperti anche a realtà esterne al perimetro clienti, su temi strategici: efficienza energetica, parità di genere, normativa sulla sicurezza, certificazioni ESG, economia circolare.

Accesso gratuito e aperto all'esterno

Dialogo con l'università

Consolidato la collaborazione con l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo, erogando l'Executive Master in Circular Economy for Food - un percorso che integra competenze aziendali, accademiche e di settore per formare professionisti capaci di applicare principi di economia circolare ai sistemi agroalimentari.

Dedicato a manager, imprenditori e professionisti che vogliono trasformare la circolarità in una leva concreta di competitività sostenibile

Scuole e nuove generazioni

L'impegno formativo si estende alle scuole secondarie attraverso "Non è Colpa del Destino", progetto promosso con SICURLAV per diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza tra gli studenti.

Dedicato a studenti scuole secondarie
Partner: Associazione SICURLAV

RICONOSCIMENTI

L'**impegno** di UOMOeAMBIENTE sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale, della legalità e della qualità della rendicontazione è stato **riconosciuto da diversi enti, istituzioni e media nazionali**. Una conferma del percorso intrapreso e della coerenza tra valori dichiarati, pratiche operative e risultati raggiunti.

Premio Impresa Umana 2025

Premio promosso da Economy Magazine che pone al centro il **ruolo delle imprese nella costruzione di modelli economici più equi** e orientati al benessere collettivo. Il ricavato della charity dinner è stato devoluto a Pane Quotidiano ONLUS, a sostegno delle persone in condizione di fragilità.

Premio Bilancio di Sostenibilità

Vincitrice del Premio Bilancio di Sostenibilità, promosso dal Corriere della Sera con il supporto di NeXt – Nuova Economia per Tutti, che valorizza le imprese che si distinguono per **trasparenza, qualità informativa e integrazione dei principi ESG nella rendicontazione non finanziaria**.

Premio Legalità & Profitto 2025

Inclusa tra le 100 aziende italiane vincitrici del Premio "Legalità & Profitto 2025", promosso da Economy Magazine con il patrocinio del Senato della Repubblica e la collaborazione di ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione.
Il riconoscimento premia le organizzazioni che dimostrano che la **legalità è un fattore strategico di competitività e crescita sostenibile**.

Premio Parità di Genere Valle D'Aosta

L'azienda è stata premiata ad Aosta nell'ambito dell'evento dedicato alle imprese certificate per la parità di genere. Il riconoscimento valorizza l'**impegno connesso alla certificazione UNI/PdR 125:22**, confermando l'**attenzione verso politiche di inclusione, benessere organizzativo ed equità**.

Riconoscimento GammaDonna 2025

Nunzia Giunta, co-founder di UOMOeAMBIENTE, è stata selezionata tra le 50 imprenditrici più innovative d'Italia nell'ambito del Premio GammaDonna 2025, per il suo impegno nello sviluppo di modelli organizzativi sostenibili e orientati alle persone.

Evolution Horizon Award

Nel 2025, UOMOeAMBIENTE ha ricevuto il riconoscimento Sustainable Company nell'ambito degli Evolution Horizon Award 2025, iniziativa ideata da More News. Il premio valorizza **realtà che si distinguono per innovazione, responsabilità d'impresa e attenzione alle persone**, riconoscendo la sostenibilità come leva strategica di trasformazione organizzativa.

EVENTI SOSTENIBILI

Nel 2025 UOMOeAMBIENTE ha **organizzato due eventi secondo il Sistema di Gestione certificato UNI ISO 20121:2024**, confermando l'impegno a progettare, realizzare e rendicontare iniziative capaci di generare valore ambientale, sociale ed economico.

Criteri di progettazione degli eventi

- Analisi e coinvolgimento degli stakeholder
- Scelta di location accessibili e raggiungibili con mezzi sostenibili
- Selezione e qualifica dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali
- Utilizzo di materiali a basso impatto (riduzione carta, materiali riutilizzabili)
- Gestione differenziata dei rifiuti
- Calcolo delle emissioni climalteranti generate dall'evento
- Compensazione delle emissioni tramite acquisto di crediti di carbonio certificati
- Monitoraggio tramite KPI ambientali, sociali ed economici

Per entrambi gli eventi è stata redatta una relazione di rendicontazione completa, disponibili su richiesta a eventisostenibili@uomoeambiente.com

Eventi progettati secondo il Sistema di Gestione certificato UNI ISO 20121:2024

	Oltre l'obbligo normativo	Super-Management
DATA	23 maggio 2025	20 novembre2025
LUOGO	Piombino Dese (PD)	Torino (TO)
TEMA	Sostenibilità sociale come leva strategica per le imprese	Management nella transizione sostenibile
STAKEHOLDER	Territorio veneto, mondo accademico e professionisti	Manager e leader
FOCUS	Social	Governance

Attraverso interventi tecnici e momenti di confronto con imprese e professionisti, l'evento ha promosso una visione sistemica della sostenibilità, stimolando consapevolezza e strumenti operativi per le organizzazioni partecipanti.

L'evento ha alternato momenti di approfondimento teorico a sessioni interattive e di confronto, con l'obiettivo di fornire strumenti concreti ai decisori aziendali per guidare il cambiamento in modo strutturato.



AMBIENTE

Il nostro superpotere è l’**equilibrio con l’ambiente**, come l’elefante che si muove nel suo ecosistema **senza spezzarne l’armonia**.

L'impegno ambientale di UOMOeAMBIENTE parte da una pratica concreta e rigorosa: misurare, ridurre, compensare. Non come adempimento, ma come scelta strutturale integrata nella gestione quotidiana dell'organizzazione.
Nel 2025 abbiamo monitorato consumi energetici, emissioni di CO_2 su tutti e tre gli Scope, mobilità, acqua e rifiuti.

100%
energia rinnovabile

-64%
intensità carbonica vs 2023

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

SEDI OPERATIVE

UOMOeAMBIENTE svolge le proprie attività presso tre sedi operative localizzate in aree a destinazione prevalentemente urbana o direzionale.

In coerenza con lo standard VSME – Modulo Completo, l'organizzazione ha verificato la localizzazione dei propri siti rispetto ad aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, facendo riferimento ai principali database europei e internazionali riconosciuti, tra cui il Sistema Europeo Natura 2000.

- Nessuna delle sedi è situata all'interno di aree protette o siti Natura 2000
- Non risultano aree ad alta sensibilità ecologica nelle immediate vicinanze;
- L'impatto sull'occupazione del suolo è limitato

Saint Christophe (AO)
Sede legale

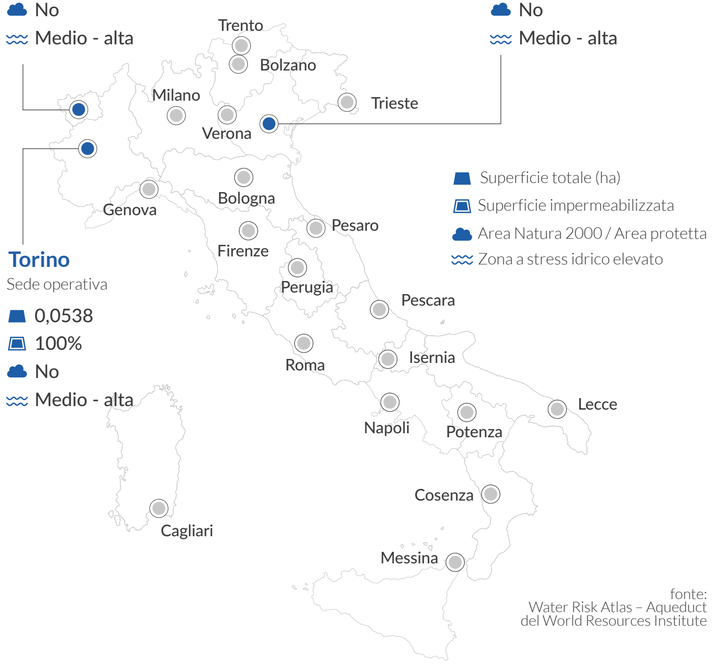
- 0,0108
- 100%
- No
- Medio - alta

Piombino Dese (PD)
Ufficio territoriale

- 0,0259
- 100%
- No
- Medio - alta

Torino
Sede operativa

- 0,0538
- 100%
- No
- Medio - alta



- Superficie totale (ha)
- Superficie impermeabilizzata
- Area Natura 2000 / Area protetta
- Zona a stress idrico elevato

fonte:
Water Risk Atlas – Aqueduct
del World Resources Institute

L'impegno ambientale si concentra su tre direttrici principali:

1
Misurazione e monitoraggio degli impatti ambientali, con particolare riferimento ai consumi e alle emissioni di gas a effetto serra.

2
Riduzione degli impatti, attraverso interventi di efficientamento energetico, l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili e scelte organizzative orientate alla riduzione dei consumi.

3
Gestione delle emissioni residue, mediante iniziative di compensazione e progetti a beneficio ambientale e sociale.

EMISSIONI

L'aggiornamento dell'Inventario GHG per il 2025 è stato realizzato seguendo i principi della norma UNI EN ISO 14064-1:19, garantendo:

Pertinenza
Selezionando metodologie e dati adeguati

Completezza
Includendo tutte le emissioni e rimozioni pertinenti

Coerenza
Per consentire confronti significativi nel tempo

Accuratezza
Riducendo al minimo incertezze ed errori

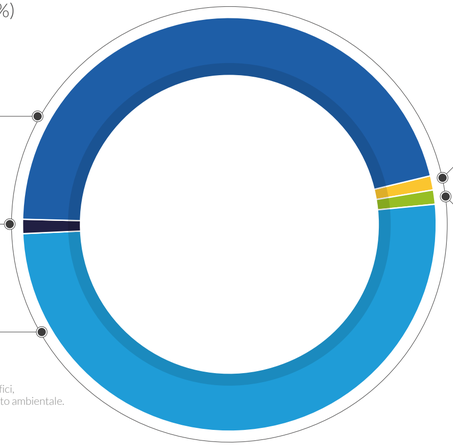
Trasparenza
Fornendo informazioni chiare e affidabili

Categorie di emissione (dati in %)

46%
Emissioni e rimozioni dirette di GHG*

1%
Emissioni indirette di GHG da energia importata

51%
Emissioni indirette di GHG da trasporto



1%
Emissioni indirette di GHG da altre fonti

1%
Emissioni di GHG da prodotti utilizzati dall'organizzazione

0%
Emissioni indirette di GHG associate all'utilizzo di prodotti realizzati dall'organizzazione

*Il calcolo è stato aggiornato utilizzando fattori di emissione specifici, garantendo una misurazione più accurata e trasparente dell'impatto ambientale.

Emissioni suddivise per categorie ai sensi del GHG Protocol (t CO_2eq)

15,24 (45%)
Scope 1

0,28 (1%)
Scope 2

18,28 (54%)
Scope 3



Assorbimento Treedom
Dal 2019, l'organizzazione sostiene iniziative di riforestazione che hanno portato alla piantumazione di 665 alberi. Nel 2025 tali interventi hanno contribuito ad assorbire circa 14,6 tonnellate di CO₂ equivalente.

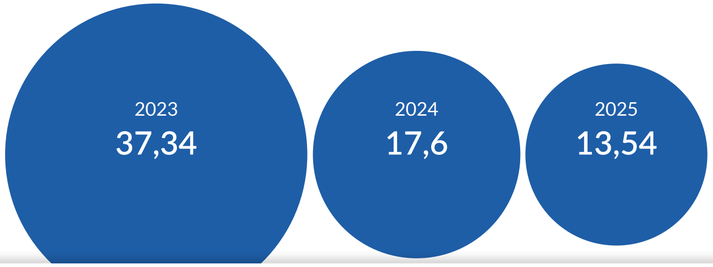
CONSUMI

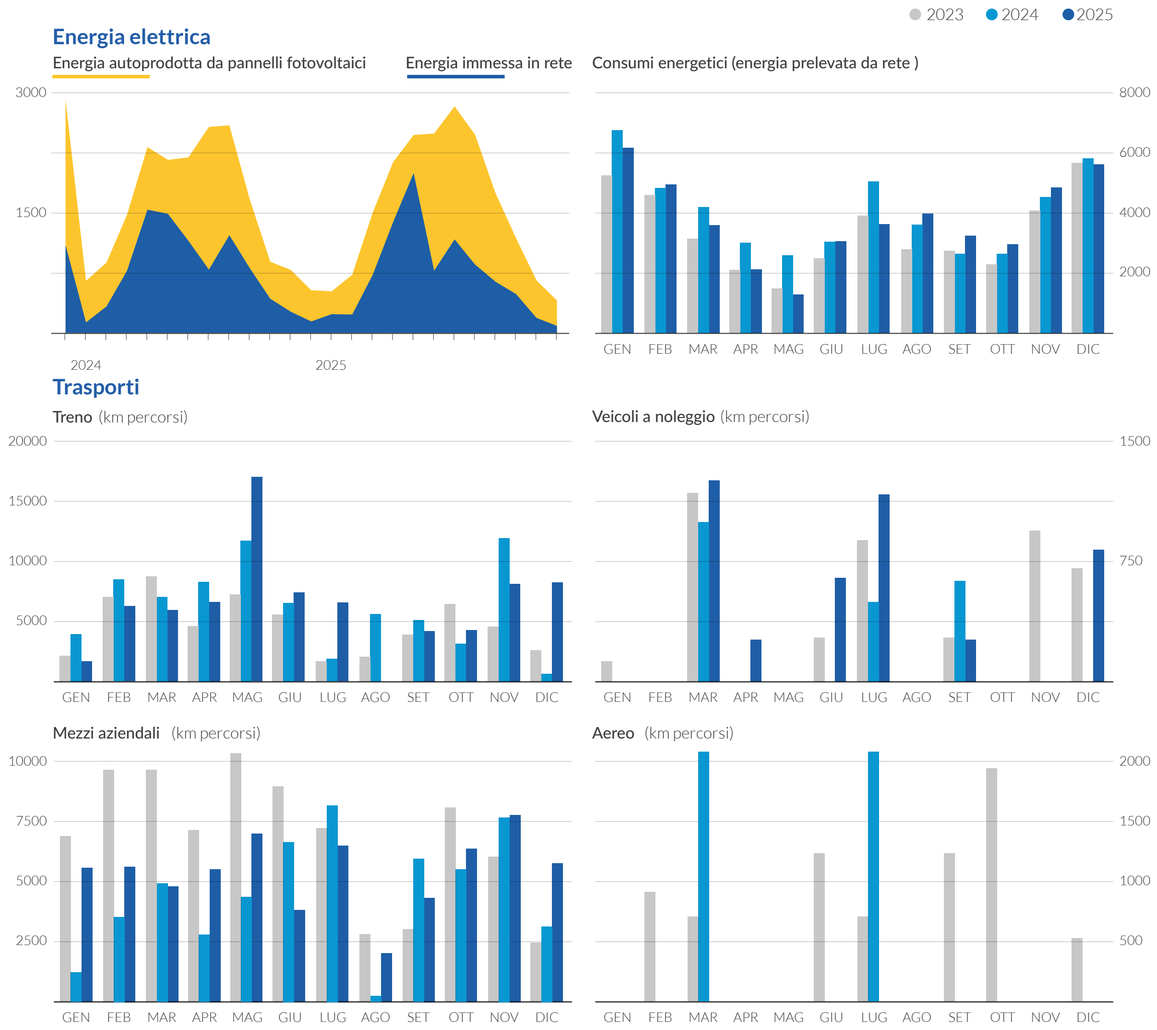
Nel 2025, UOMOeAMBIENTE ha monitorato i propri consumi di risorse ed energia relativi alle attività svolte presso le sedi aziendali e all'erogazione dei servizi, in conformità ai requisiti del VSME – Modulo Completo

Consumi di gas	Riscaldamento e raffrescamento uffici	2.914 Smc	Utilizzati per illuminazione, riscaldamento e raffrescamento degli uffici e per il funzionamento delle principali dotazioni tecnologiche
Spostamenti con veicoli aziendali	Trasferte presso i clienti	65.140 km	
Consumi energetici	Illuminazione, riscaldamento e raffrescamento uffici, PC, stampanti, scaldabagni, server, pompa di calore, macchina del caffè, forni a microonde	45,42MWh (prelievo da rete)	
		19,1 MWh (autoproduzione con pannello fotovoltaico)	Per tutte le sedi è attiva una fornitura 100% green grazie a fonti rinnovabili
		8,67 MWh (energia immessa in rete)	La produzione fotovoltaica non sempre coincide con il profilo di consumo dell'organizzazione: in caso di sovrapproduzione l'energia in eccesso viene immessa in rete, mentre nei periodi di maggiore fabbisogno si ricorre al prelievo da rete.
		2,07 MWh/FTE (consumo energetico normalizzato, calcolato in relazione a 22 FTE)	
Spostamenti con veicoli a noleggio*	Trasferte presso i clienti	4413,6 km	
Spostamenti con treno*	Trasferte presso i clienti	75.736 km	
Spostamenti con aereo*	Trasferte presso i clienti	0 km	
Spostamenti casa-lavoro*	Spostamenti dei collaboratori dalle abitazioni al luogo di lavoro	71.384 km (in auto)	
		6.627 km (in treno)	
Produzione rifiuti*	Produzione di rifiuti urbani derivante da raccolta differenziata negli uffici aziendali	0,3 ton/persona (rifiuti non pericolosi)	I rifiuti prodotti vengono gestiti tramite raccolta differenziata interna e successivamente conferiti al servizio comunale di raccolta e gestione
		0 ton/persona (rifiuti pericolosi)	
Prelievo idrico	Consumo totale di acqua	370,63 m3	
	Prelievi da aree a stress idrico	0 m3	
	Fonte di approvvigionamento	Rete idrica comunale	
* i dati sono stimati	Scarichi idrici industriali	Assenti, solo reflui civili	

UOMOeAMBIENTE monitora l'evoluzione delle proprie performance climatiche in relazione alla crescita del business, utilizzando come indicatore l'intensità carbonica, espressa come tonnellate di CO_2 equivalente per milione di euro di fatturato. **La riduzione nel triennio riflette sia l'impegno dell'organizzazione nella gestione delle emissioni, sia l'evoluzione verso attività a minore intensità emissiva**.

Intensità carbonica
(tCO_2eq / mln €)





PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

La mitigazione dei cambiamenti climatici rappresenta un impegno strutturale e continuativo, integrato nella gestione operativa e nelle scelte organizzative. Il percorso intrapreso è orientato alla riduzione progressiva delle emissioni di gas a effetto serra, alla gestione responsabile dei consumi e alla compensazione delle emissioni residue, in coerenza con quanto emerso dall'analisi di doppia materialità.

Il piano di transizione climatica si fonda su una combinazione di interventi di prevenzione, riduzione e compensazione delle emissioni, attuati attraverso azioni concrete e monitorate nel tempo. In particolare, l'organizzazione ha adottato le seguenti misure strutturali:

Efficienza energetica degli edifici

Le sedi aziendali sono state progressivamente adeguate secondo principi di sostenibilità. La sede di Torino è dotata di un sistema di illuminazione a LED con regolazione fotosensibile, che consente di modulare l'intensità luminosa in funzione della luce naturale, riducendo i consumi energetici

Autoproduzione di energia rinnovabile

presso la sede di Torino è installato un impianto fotovoltaico che consente la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile, riducendo il ricorso a fonti energetiche fossili e contribuendo, in caso di sovrapproduzione, all'immissione di energia pulita nella rete

Fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili

per tutte le sedi aziendali è attiva una fornitura di energia elettrica 100% rinnovabile, proveniente da impianti idroelettrici, che consente di limitare in modo significativo le emissioni indirette di Scope 2.

Riduzione dei consumi di materiali monouso

l'installazione di un sistema di depurazione dell'acqua consente di offrire acqua naturale e frizzante negli uffici, riducendo il consumo di bottiglie e bicchieri in plastica

Gestione responsabile dei rifiuti

la raccolta differenziata viene effettuata in conformità alle disposizioni dell'ente di gestione locale, favorendo il recupero dei materiali e la riduzione dei rifiuti indifferenziati

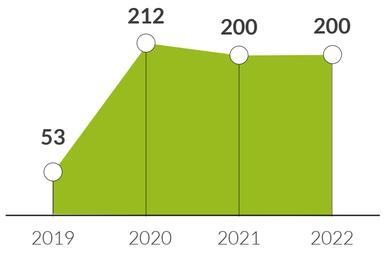
Servizi digitali a basso impatto

il sito aziendale è ospitato presso un provider di hosting green, certificato da The Green Web Foundation, che utilizza energia da fonti rinnovabili e monitora le prestazioni ambientali dei propri data center.

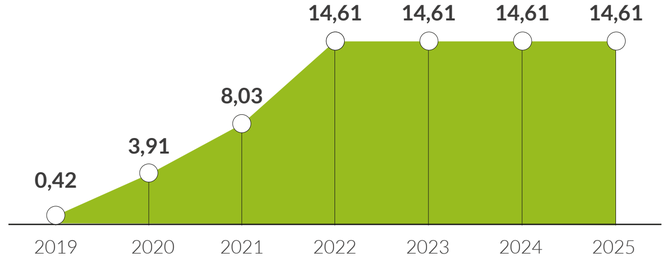
A integrazione delle azioni di riduzione, UOMOeAMBIENTE prosegue anche nel 2025 la collaborazione con Treedom, mantenendo attiva la propria foresta aziendale composta da 665 alberi. Il progetto contribuisce all'assorbimento delle emissioni e genera benefici ambientali e sociali, favorendo la tutela della biodiversità e il miglioramento delle condizioni socioeconomiche delle comunità locali coinvolte, attraverso il supporto a

Foresta di Treedom

Alberi acquistati



Assorbimento CO_2 (t)



Nel 2025 UOMOeAMBIENTE ha compensato le proprie emissioni residue attraverso l'acquisto di crediti di carbonio certificati, scegliendo progetti con impatto concreto e misurabile sul territorio italiano. La compensazione non è intesa come strumento contabile, ma come leva di beneficio condiviso - ambientale, economico e sociale.

Biogas da discarica in Piemonte

Produzione di energia elettrica da biogas estratto da discarica in Piemonte, gestito da Asja Market S.r.l. I crediti derivanti da questo intervento sono stati utilizzati per compensare integralmente le emissioni generate dagli eventi sostenibili organizzati nel corso del 2025 e una parte delle emissioni aziendali residue.

Gestore
https://www.asja.energy/

Tracciabilità e trasparenza
https://co2reduction.eu/

Riforestazione nel Salento

Rigenerazione dei territori colpiti dalla Xylella con nuovi ulivi grazie ad Olivami ETS. Progetto a sostegno di biodiversità, olivicoltura e comunità locali.

Gestore
https://www.olivami.com/

Tracciabilità e trasparenza
https://app.carborea.com/project/TCR-002#registry



COMUNICAZIONE

Il nostro superpotere
è la **visione**, come l'aquila
che vede ciò che gli altri
non vedono ancora
e **sa scegliere il momento**
giusto per agire.

Per UOMOeAMBIENTE la comunicazione è un atto di coerenza. Non serve a costruire un'immagine: serve a rendere visibili valori che esistono prima delle parole.
Nel 2025 siamo stati presenti su media nazionali, palchi istituzionali, aule universitarie e fiere di settore — sempre con lo stesso obiettivo: contribuire a un dibattito pubblico più consapevole sulla sostenibilità, e dimostrare che un'impresa può essere competente e umana allo stesso tempo.

+3.500
libri a disposizione della comunità

96
Pubblicazioni uscite web
e testate nazionali

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

DARE VOCE A CIÒ CHE CONTA

La comunicazione accompagna ogni organizzazione. Ma solo in alcuni casi riesce davvero a fare un passo ulteriore: non limitarsi a raccontare ciò che accade, bensì rendere visibile il significato che tiene insieme le azioni, le scelte e la direzione di un'impresa.

Per UOMOeAMBIENTE, questo è il punto essenziale. La comunicazione non è separata dal lavoro quotidiano, né interviene soltanto alla fine per descriverlo. Nasce dentro i processi, cresce nelle relazioni, prende forma nei contenuti e diventa uno strumento attraverso cui la sostenibilità si fa comprensibile, condivisa e viva.

È qui che la visione diventa superpotere.
Visione è la capacità di guardare oltre l'immediato, di cogliere ciò che sta emergendo, di portare nel dibattito pubblico temi che chiedono più attenzione, più profondità, più responsabilità. Visione è scegliere parole che non coprano la complessità, ma la rendano abitabile. È aprire spazi di conoscenza e confronto, creare prossimità tra impresa e comunità, trasformare i contenuti in occasioni di consapevolezza.

Le attività di comunicazione realizzate nel 2025 si collocano dentro questa prospettiva. Dalla divulgazione sui temi ESG alla costruzione di strumenti editoriali, dai webinar aperti alla comunità fino alla presenza su media, radio, università, fiere e tavoli di confronto, ogni iniziativa ha contribuito a rafforzare una voce riconoscibile: quella di un'impresa che sceglie di comunicare per generare senso.













I PRINCIPALI PROGETTI DI COMUNICAZIONE

Canale/media Stakeholder

Iniziative di UOMOeAMBIENTE

Biblioteca Diffusa
Fisico
Comunità locale

La Biblioteca Diffusa apre il patrimonio librario aziendale alla comunità locale, trasformando la sede in uno spazio di cultura condivisa. La rubrica social Business Reading accompagna l'iniziativa con approfondimenti sui temi della sostenibilità su LinkedIn, Instagram e Facebook.

Divulgazione e sensibilizzazione
Social, webinar
Imprese

Webinar gratuiti e contenuti digitali su parità di genere, efficienza energetica, sicurezza e ESG — aperti anche a realtà esterne al perimetro clienti. Un impegno continuativo per rendere accessibili contenuti specialistici e diffondere cultura ESG sul territorio.

"The 2030 Starts Now"
Social
Imprese

Rubrica LinkedIn dedicata agli SDGs delle Nazioni Unite, che traduce ogni obiettivo globale in prospettiva concreta per le imprese. Un formato editoriale che collega visione internazionale e pratica quotidiana della sostenibilità.

ABC ESG
Social

Glossario della sostenibilità in formato rubrica: ogni episodio approfondisce un termine chiave del mondo ESG, rendendolo accessibile e operativo per imprese e professionisti. Chiarezza come primo atto di responsabilità.

Earned media

Economy Magazine
Stampa
Manager

Nel 2025 Economy Magazine ha dedicato a UOMOeAMBIENTE due interventi: l'articolo "Impresa umana, tra profitto e solidarietà" e un'intervista a Mario Burrascano dal titolo "Che fine ha fatto la sostenibilità?". Una presenza editoriale che colloca UeA nel dibattito nazionale su impresa responsabile e valore condiviso.

Rai Radio 1 e Donna Moderna
Media
Opinione pubblica

Nunzia Giunta è stata ospite di Rai Radio 1 raccontando l'esperienza di Artù — il Manager delle Coccole — e i benefici di un ambiente pet-friendly. Il tema è stato ripreso da Donna Moderna, portando la cultura aziendale di UeA a un pubblico nazionale generalista.

Premio Sviluppo Sostenibile 2025
Fiera di settore
Cliente

Il supporto di UOMOeAMBIENTE al cliente Ferwood a Ecomondo ha contribuito all'assegnazione del Premio Sviluppo Sostenibile 2025 nella categoria Circular Economy, promosso dalla Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile. Un riconoscimento che certifica l'impatto concreto della consulenza ESG sul campo.

Presenze pubbliche

Ecomondo e TuttoFood
Fiera
Imprese

UOMOeAMBIENTE ha affiancato il cliente Ferwood nella presentazione di un progetto di economia circolare — contribuendo all'assegnazione del Premio Sviluppo Sostenibile 2025 nella categoria Circular Economy. A TuttoFood Milano, Mario Burrascano ha partecipato come speaker al convegno "Circular Economy for Food".

Dialogo con l'università
Conferenza
Ricercatori e studenti

Mario Burrascano è intervenuto come speaker a Le Piattaforme scientifiche@UniTo, promosso dall'Università degli Studi di Torino, contribuendo al dialogo tra ricerca accademica e impresa sui temi della sostenibilità. UOMOeAMBIENTE come ponte tra competenza tecnica e innovazione responsabile.

Confindustria Cuneo, Sellalab, Banca Sella
Istituzionale
Imprese e isttuzioni

UOMOeAMBIENTE ha partecipato a un tavolo sull'innovazione sostenibile organizzato da Confindustria Cuneo con Sellalab e Banca Sella. Nunzia Giunta ha portato la visione di un'innovazione inseparabile dalla cura delle persone e dal benessere organizzativo.

"Non è Colpa del Destino"
Scuole

UOMOeAMBIENTE ha rinnovato il supporto al concorso studentesco promosso da SICURLAV, dedicato alla cultura della sicurezza sul lavoro nelle scuole secondarie. Costruire consapevolezza nelle nuove generazioni prima che diventi obbligo.

Adesioni e impegni

Carta delle Pari Opportunità
Istituzionale
Manager

UOMOeAMBIENTE ha firmato la Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro, formalizzando l'impegno a garantire pari dignità all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Un atto coerente con la certificazione UNI/PdR 125 e con una cultura che pratica l'inclusione ogni giorno.

One Vision + Manifesto UN Global Compact
Campagna
Opinione pubblica

Per il secondo anno consecutivo UOMOeAMBIENTE ha aderito al Manifesto "Imprese per le Persone e la Società" di UN Global Compact Network Italia, insieme a oltre 200 imprese. Ha inoltre supportato One Vision di Torino Social Impact, per superare la contrapposizione tra business e impegno sociale.

LE PERSONE E LE RELAZIONI: ASCOLTO INTERNO ED ESTERNO

Per UOMOeAMBIENTE la qualità delle relazioni rappresenta un elemento centrale del proprio modello organizzativo.
Per questo motivo, nel corso del 2025 l'azienda ha continuato a monitorare sia il clima interno sia la soddisfazione dei clienti, con l'obiettivo di comprendere punti di forza, aree di miglioramento e aspettative degli stakeholder.

Ascoltare le persone: la survey interna
Nel mese di ottobre 2025 è stata realizzata una survey interna anonima sui temi dell'equità, dell'inclusione e del benessere organizzativo, in coerenza con il percorso intrapreso nell'ambito della sostenibilità sociale. L'indagine ha coinvolto il 100% della popolazione aziendale e ha confermato la presenza di un contesto lavorativo percepito come collaborativo, rispettoso e inclusivo. Dall'analisi dei risultati emerge un contesto organizzativo complessivamente positivo, caratterizzato da collaborazione, rispetto reciproco e condivisione dei valori di parità, inclusione e responsabilità sociale. Le evidenze raccolte non mostrano segnali riconducibili a fenomeni di discriminazione o alla presenza di stereotipi di genere strutturati, ma restituiscono l'immagine di un ambiente di lavoro percepito come accogliente, corretto e inclusivo.

Tra gli aspetti maggiormente positivi rilevati si segnalano:

- la qualità delle relazioni tra colleghi e il clima organizzativo, percepiti come collaborativi, trasparenti e fondati sulla fiducia;
- un diffuso orientamento al rispetto della persona e alla pari dignità, che si riflette nel rifiuto di atteggiamenti discriminatori e stereotipi;
- relazioni equilibrate con i responsabili, generalmente improntate al dialogo e prive di comportamenti percepiti come aggressivi o eccessivamente critici.

Accanto a questi elementi di forza, la survey ha consentito di individuare anche alcuni ambiti su cui proseguire il percorso di miglioramento.



LA VOCE DEI CLIENTI

La qualità delle relazioni si riflette anche nel rapporto con i clienti. Nel corso del 2025 UOMOeAMBIENTE ha continuato a raccogliere testimonianze e feedback da parte delle organizzazioni con cui collabora, valorizzando in particolare gli aspetti legati alla competenza tecnica, alla capacità di accompagnamento e alla costruzione di relazioni di fiducia.

Tra gli elementi maggiormente ricorrenti nelle recensioni ricevute emergono:

- competenza e affidabilità del team;
- capacità di lavorare in modo concreto e vicino alle esigenze del cliente;
- disponibilità, spirito di collaborazione e approccio orientato alla soluzione;
- capacità di costruire percorsi di lungo periodo.

Per approfondire le esperienze e le testimonianze delle organizzazioni che collaborano con UOMOeAMBIENTE è possibile consultare la sezione dedicata del sito aziendale.

WALDEN

Supporto per la redazione e validazione di una metodologia per crediti di carbonio e biodiversità conforme alla norma ISO 14064-2

"Lo staff di U&A ci ha supportati nella definizione di un protocollo interno per la pianificazione, progettazione e monitoraggio di attività di forestazione. L'attività, condotta nell'ambito di un progetto PNRR gestito dal National Biodiversity Future Center, ha portato al conseguimento della validazione di una metodologia unica per la certificazione dei crediti di carbonio e biodiversità, passo che ci ha permesso di capitalizzare oltre 5 anni di esperienza nella gestione di progetti complessi di gestione forestale sostenibile e responsabile. Oltre al fondamentale supporto tecnico fornito e alla competenza di alto livello messa a disposizione, il valore aggiunto della consulenza svolta da U&A è stato nel forte spirito di squadra che si è creato tra i team e nell'affiatamento e attaccamento verso la nostra progettualità, che ha permesso di superare agilmente le difficoltà dettate da un'iniziativa complessa come il progetto Robin Wood gettando le basi per una partnership a lungo termine."

BRACCHI

Accompagnamento alla Certificazione UNI/PdR 125:2022

"Il percorso verso la certificazione per la Parità di Genere richiede impegno, ascolto e una reale volontà di mettersi in discussione come organizzazione. In UOMOeAMBIENTE abbiamo trovato un partner capace di accompagnarci in questo cammino con competenza tecnica, metodo e grande attenzione alle persone. Il loro supporto è stato fondamentale nel guidarci passo dopo passo, aiutandoci a leggere i nostri processi, valorizzare ciò che già esisteva e strutturare in modo concreto azioni e obiettivi coerenti con i principi della UNI/PdR 125.

La certificazione ottenuta non rappresenta un punto di arrivo, ma una tappa significativa di un percorso più ampio di evoluzione culturale e organizzativa, reso possibile da un autentico lavoro di squadra."

LIT SERVICE

Accompagnamento alla Certificazione UNI PdR 125:22 e supporto nel calcolo della Carbon e Water Footprint

"Abbiamo avuto il piacere di essere affiancati da UOMOeAMBIENTE nel percorso verso diverse certificazioni, e possiamo dire con convinzione di esserci trovati molto bene.
I punti di forza che ci hanno colpiti maggiormente sono: la passione e la dedizione con cui siamo stati supportati in ogni fase del processo. La loro professionalità e preparazione si sono rivelate fondamentali per integrare al meglio i parametri richiesti dalle certificazioni con le procedure già esistenti, sempre nel pieno rispetto della nostra identità aziendale. Consigliamo vivamente questa realtà a chi cerca un supporto competente, empatico e in linea con i valori dell'impresa responsabile e sostenibile."

Scopri altre recensioni e testimonianze sul nostro sito web:
www.uomoeambiente.com



PIANO STRATEGICO PER LA SOSTENIBILITÀ

Il nostro superpotere
è la **determinazione**,
come la tigre che non
si muove senza motivo:
ogni passo ha una meta.

Per UOMOeAMBIENTE definire obiettivi misurabili, e renderne pubblico l'avanzamento, è un atto di coerenza prima ancora che di rendicontazione. Significa assumersi responsabilità concrete verso le persone, la comunità e l'ambiente, con la stessa trasparenza che ogni giorno chiediamo ai nostri clienti.
Nel 2025 la quasi totalità degli obiettivi fissati è stata raggiunta: nuove sedi operative, welfare potenziato, formazione mantenuta, innovazione tecnologica integrata, emissioni monitorate e compensate.

18
progetti sviluppati

100%
raggiunto per 16 progetti

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

2025 PIANO STRATEGICO

Environment Social Governance

Governance

Lo scopo ultimo della Società è la felicità di tutti quanti ne facciano parte — soci e collaboratori — attraverso un impegno motivante in una prospera attività economica. In qualità di Società Benefit, opera in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, ambiente e tutti i portatori di interesse.

Riconoscimento come ente formativo accreditato presso la Regione Veneto

85%

La ristrutturazione della sede di Padova è stata completata e la pratica per l'accreditamento come ente formativo è in corso di approvazione da parte della Regione Veneto.

Apertura di nuove unità locali in ambito nazionale/internazionale

100%

Nel corso del 2025, l'azienda ha ampliato la propria presenza con l'apertura di nuove unità locali in tutte le regioni di Italia.

Aggiornamento del sistema di gestione degli eventi sostenibili in conformità dello standard ISO 20121:24

100%

L'attività ha rafforzato l'approccio strutturato alla pianificazione e gestione di eventi sostenibili, migliorando monitoraggio e rendicontazione degli impatti. *

Capitale Sociale

L'oggetto sociale tende a contribuire alla possibilità delle persone che la compongono di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali come base per la felicità. La società si impegna a creare le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, ricercando soluzioni che vadano a beneficio di tutti coloro che sono impattati dalle proprie attività.

Erogazione di misure di welfare orientate a favorire il benessere nell'ambito del contesto organizzativo

100%

Attivate diverse misure di welfare, tra cui i programmi Vivi365 e il servizio Winlet, oltre a iniziative specifiche, approfondite nel capitolo "Persone".

Mantenimento, rispetto all'anno 2024, del numero di ore di formazione pro-capite

100%

Mantenuto il numero di ore di formazione pro-capite in linea con l'anno precedente, confermando l'investimento continuo nello sviluppo delle competenze. La formazione è uno strumento strategico per la crescita individuale e per il rafforzamento della competitività aziendale.

Certificazione del bilancio di esercizio

100%

Completata la certificazione del bilancio di esercizio, consolidando il presidio dei processi amministrativo-contabili e rafforzando la trasparenza verso stakeholder, istituti finanziari e partner.

Integrazione dell'IA nella piattaforma eLearning di proprietà

100%

Obiettivo di potenziare l'esperienza formativa, personalizzare i contenuti e favorire la traduzione multilingue automatizzata. L'intervento ha migliorato accessibilità, scalabilità e qualità del servizio.

Sostituzione del gestionale con un nuovo sistema integrato CRM - ERP di ultima generazione

100%

L'adozione della nuova piattaforma ha migliorato la gestione dell'assistenza clienti e il monitoraggio della produttività aziendale.

2026 OBIETTIVI PIANIFICATI

- Certificazione del bilancio di esercizio
- Trasformazione in Società Collaborativa
- Riconoscimento come ente formativo accreditato presso la Regione Lombardia*
- Realizzazione e attivazione di un questionario reputazionale annuale rivolto a clienti e fornitori, finalizzato alla raccolta strutturata di feedback sul livello di servizio e sulle performance sociali, ambientali e di governance, con l'obiettivo di rafforzare i meccanismi di ascolto e miglioramento continuo.*
- Sviluppo commerciale e operativo dell'azienda nelle regioni di Lombardia, Toscana, Friuli Venezia Giulia e Puglia.*

* pianificati per il 31 dicembre 2027

- Mantenimento del numero minimo di ore di formazione pro-capite superiore a 50

2025 PIANO STRATEGICO

Environment Social Governance

Comunità

La società ha, altresì, l'obiettivo di conseguire sufficiente profitto dall'attività oggetto del proprio operato per sostenere la vitalità commerciale, per finanziare il continuo miglioramento, per distribuire una parte di questi profitti annualmente ai propri soci e per rendere possibile l'avviare altre attività che siano coerenti con il suo scopo ultimo.

Continuare a sostenere iniziative che promuovano i principi del tema salute e sicurezza nelle aziende

100%

Nel corso del 2025 l'Organizzazione ha continuato a sostenere e promuovere iniziative volte alla diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rafforzando il proprio ruolo di presidio tecnico e culturale.

Erogazione gratuita di percorsi di formazione e divulgazione sulla sensibilizzazione dei temi legati alla sostenibilità

100%

Erogati webinar, contenuti e-learning e momenti di divulgazione a titolo gratuito. Le iniziative hanno contribuito ad ampliare l'accesso a contenuti specialistici e a diffondere una cultura ESG inclusiva sul territorio.

Realizzazione di iniziative di volontariato aziendale

100%

Promosse iniziative di volontariato aziendale, favorendo il coinvolgimento attivo dei collaboratori in attività a beneficio della comunità locale e rafforzando il senso di appartenenza e responsabilità sociale.

Mantenimento di convenzioni con enti universitari e istituti scolastici

100%

Mantenuto attive convenzioni con enti universitari e istituti scolastici per l'accoglienza di studenti in tirocinio curriculare, contribuendo allo sviluppo delle nuove generazioni e al dialogo tra mondo accademico e impresa.

Attivazione di convenzioni con gli esercizi di prossimità

100%

Attivate specifiche convenzioni con esercenti di prossimità.

Sviluppare progetti di innovazione attraverso competenze integrate finalizzati alla riduzione degli sprechi, con ricadute sociali

100%

Contribuito alla coprogettazione del Master Executive Master in Circular Economy for Food" con l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo, realizzato un evento sul tema del Super Management e webinar gratuiti.

Ambiente

La società ha insito nel suo oggetto sociale e nello svolgimento delle proprie attività, il non causare danno all'ambiente ed alla comunità, a ricercare e applicare le modalità per arrivare a non prendere alcunché dai sistemi naturali ed a non sprecare nulla con la visione di generare un beneficio netto per le persone e la biosfera. La società assegna la massima priorità a investimenti in ricerca e innovazione.

Aggiornamento dell'Inventario GHG legato alle attività dell'azienda per l'anno 2025

100%

L'azienda monitora e revisiona annualmente la propria impronta di carbonio in conformità alla ISO 14064-1.

Acquisto di crediti di carbonio per compensare le emissioni generate durante gli eventi aziendali del 2025

100%

L'azienda compensa annualmente le emissioni di CO2eq mediante l'acquisto di crediti di carbonio certificati.

Applicazione di soluzioni per l'efficientamento energetico della sede di Piombino Dese (PD)

100%

Interventi di efficientamento energetico tra cui il revamping del sistema di illuminazione con LED ad alta efficienza. L'intervento ha ridotto i consumi energetici e migliorato le performance ambientali della sede.

Stima delle emissioni derivanti dall'utilizzo delle sedi di co-working utilizzate in modo sistematico

0%

Non sono state utilizzate sedi di co-working in modo sistematico; pertanto, non è stato necessario effettuare una stima delle relative emissioni.

2026 OBIETTIVI PIANIFICATI

- Realizzazione di eventi dedicati ai temi del cambiamento culturale, della leadership femminile, della sostenibilità e della governance del food system, definendo obiettivi misurabili
- Mantenimento di iniziative di volontariato aziendale.

- Mitigazione e compensazione delle emissioni di CO2 dell'organizzazione dell'anno 2026.
- Acquisto di crediti di carbonio per compensare le emissioni generate durante gli eventi aziendali organizzati nel corso del 2026.
- Individuazione di progetti certificati di compensazione che hanno un impatto locale nei territori in cui è presente una sede, anche per la biodiversità

APPENDICE - TABELLE RIEPILOGATIVE

	Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Riferimento Modulo base VSME Sezioni B1, B2	Forma giuridica	–	S.r.l. Società Benefit	Visura camerale
	Codice NACE/ATECO	–	70.22.09	Installazione di altri impianti di costruzione
	Modulo applicato	–	VSME – Modulo Completo	Opzione B
	Perimetro rendicontazione	–	Individuale	Uomo & Ambiente S.r.l. SB
	Periodo di riferimento	–	01/01–31/12/2025	Anno solare
	Fatturato	mln €	> 2,44	Bilancio d'esercizio 2025
	Addetti (al 31/12)	n.	22	Registro del personale
	Sedi operative	n.	3	Torino, Aosta, Piombino Dese
	Certificazioni in essere	–	ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, SA8000, ISO 30415, UNI/PdR 125, ISO 20121, ISO 21001, ISO 27001, B CORP	Sistema di Gestione Integrato verificato e validato.
	Rating in essere	-	Ecovadis	Medaglia Platino
	Dichiarazione informazioni sensibili	–	Nessuna omissione	Conforme a par. B1 VSME
	Politiche ambientali formalizzate	sì/no	sì	Politica aziendale presente sul sito.
	Politiche di responsabilità sociale	sì/no	sì	Politica aziendale, Codice Etico e Codice di comportamento per la D&I, presenti sul sito.
	Obiettivi futuri dichiarati	n.	11	Piano strategico per la sostenibilità
Riferimento Modulo base VSME - sezione B3: energia ed emissioni gas serra	Energia elettrica totale consumata	MWh	45,42	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Energia autoprodotta (fotovoltaico)	MWh	8,67	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Energia prelevata da rete	MWh	19,1	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	% energia da fonti rinnovabili	%	100	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Consumo gas naturale	Smc	3.254	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Consumo energetico normalizzato	MWh/FTE	2,07	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Scope 1	tCO_2eq	15,24	Dato calcolato mediante l'inventario GHG
	Scope 2	tCO_2eq	0,28	Dato calcolato mediante l'inventario GHG
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B4: inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo	UOMOeAMBIENTE, operando esclusivamente nel settore dei servizi, non svolge attività produttive o industriali che comportino emissioni in atmosfera, scarichi idrici industriali o rilasci nel suolo. L'indicatore B4 non risulta pertanto applicabile per l'esercizio 2025.			
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B5: biodiversità	Numero di siti operativi	n.	3	Torino, Aosta, Piombino Dese
	Superficie totale aziendale	ha	0,0905	Stima da planimetrie (Autocad)
	Superficie impermeabilizzata	ha	0,0905	100% del totale
	Superficie verde / permeabile	ha	0	0% del totale
	Presenza in aree protette	–	Nessuna	Tutte le sedi in zone urbanizzate
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B6: acqua	Consumo totale acqua	m^3	370,63	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Prelievi da aree a stress idrico	m^3	0	-
	Fonte di approvvigionamento	-	Rete idrica comunale	-

	Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B7: uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	Produzione totale rifiuti	t	8,82	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Rifiuti pericolosi	T	0	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Rifiuti non pericolosi	T	8,82	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
	Rifiuti pro-capite	t/persona	0,3	Dato monitorato mediante il piano di sorveglianza e misurazione
Riferimento Modulo base VSME – ezione B8: forza lavoro – caratteristiche generali	Totale dipendenti	n.	22	Al 31.12.2025
	% uomini	%	40	Dato monitorato attraverso il piano di monitoraggio della forza lavoro
	% donne	%	60	Dato monitorato attraverso il piano di monitoraggio della forza lavoro
	Età media	anni	43	Dato monitorato attraverso il piano di monitoraggio della forza lavoro
	Contratti a tempo indeterminato	%	100	Stabilità occupazionale
	Contratti a tempo determinato	%	0	-
	Turnover complessivo	%	20,83	Dato monitorato attraverso il piano di monitoraggio della forza lavoro
	Presenza sindacale	sì/no	no	-
	Eventi di discriminazione segnalati	n.	0	Nessun evento rilevato
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B9: Salute e sicurezza	Infortuni totali	n.	0	Dato monitorato dal sistema di gestione salute e sicurezza
	Infortuni gravi	n.	0	Dato monitorato dal sistema di gestione salute e sicurezza
	Decessi sul lavoro	n.	0	-
	Tasso di infortuni	%	0	-
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B10: Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Retribuzione pari o superiore al salario minimo	sì/no	sì	Dato monitorato mediante il sistema di gestione per la parità di genere
	Gender PayGap	%	7	Scostamento retributivo a favore del genere femminile.
	Dipendenti coperti da CCNL	%	100	Dato monitorato dal sistema di gestion per la parità di genere CCNL Commercio
	Ore totali di formazione	h	1.800	Dato monitorato mediante il sistema di gestione per la parità di genere
	Ore medie per dipendente	h	76	Dato monitorato mediante il sistema di gestione per la parità di genere
	Ore medie per dipendente di genere maschile	h	100	Dato monitorato mediante il sistema di gestione per la parità di genere
	Ore medie per dipendente di genere femminile	h	60	Dato monitorato mediante il sistema di gestione per la parità di genere
Riferimento Modulo base VSME – Sezione B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione	Condanne per corruzione	n.	0	-
	Multe per corruzione	€	0	-
	Sistema whistleblowing attivo	sì/no	sì	Implementato Modello 231
	Segnalazioni ricevute	n.	0	Nessuna nel 2025

APPENDICE - TABELLE RIEPILOGATIVE

	Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C1: Modello di business e sostenibilità – iniziative correlate	Descrizione servizi offerti	sì/no	sì	Sezione "Ambiti di intervento"
	Mercato in cui opera l'azienda	-	Servizi di consulenza, formazione e supporto tecnico in ambito HSE, sostenibilità ed ESG	Sezione "Chi siamo"
	Clienti di riferimento	-	PMI, imprese strutturate, enti e organizzazioni	Sezione "Catena del valore"
	Partnership innovative su sostenibilità	sì/no	sì	Presente nella sezione "Partnership innovative"
	Progetti di innovazione ESG sviluppati	sì/no	sì	Nel corso dell'anno di rendicontazione sono stati sviluppati numerosi progetti ESG, in quanto core business dell'azienda.
	Integrazione sostenibilità nel modello di business	Si/No	sì	La sostenibilità costituisce elemento centrale dell'offerta e del posizionamento aziendale
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C2: descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Pratiche e politiche dichiarate e attuate	Si/No	Si	Le iniziative ambientali, sociali e di governance descritte risultano implementate nel corso del 2025 (es. efficientamento energetico, welfare aziendale, formazione continua, innovazione ESG).
	Breve descrizione delle pratiche incluse nel bilancio	Si/No	Si	Le pratiche e iniziative sono descritte nelle sezioni "Ambiente", "Le persone", "Open innovation" e "Governance".
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C3: obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica	Scope 3	tCO_2eq	18,28	Dato 2025
	Emissioni totali lorde	tCO_2eq	34,45	Dato 2025
	Assorbimenti Treedom	tCO_2eq	–14,6	Progetto Treedom
	Emissioni totali al netto degli assorbimenti	tCO_2eq	19,2	-
	Intensità emissiva (baseline 2023)	tCO_2eq / mln €	37,34	Calcolo su anno base 2023
	Target di riduzione intensità	%	-10	Entro il 2028. Valore target ≤ 33,6
	Piano di transizione climatica formalizzato	Si/No	Si	Sezione "Il piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici" e "Piano strategico per la sostenibilità"
	Azioni di riduzione emissioni implementate	Si/No	Si	Sezione "Il piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici"
	Compensazione emissioni residue	Si/No	Si	Sezione "Il piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici"
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C4: rischi climatici	È stata effettuata un'analisi dei rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico. In considerazione della natura delle attività svolte e della localizzazione delle sedi in contesti urbani, l'Organizzazione non presenta un'esposizione fisica significativa ai rischi climatici.			
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C5: caratteristiche aggiuntive della forza lavoro	Rapporto di genere nei ruoli di responsabilità	%	50	Presenti 6 responsabili di cui 3 uomini e 3 donne
	Lavoratori autonomi esclusivi	n.	5	-
	Lavoratori somministrati	n.	0	-

	Indicatore	Unità di misura	Anno 2025	Commento / Fonte
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C6: politiche e processi sui diritti umani	Codice etico formalizzato	Si/No	Si	Documento aziendale presente sul sito
	Politiche che includono tutela da discriminazione	Si/No	Si	Sistema di gestione integrato SA8000, D&I e parità di Genere. Politiche presenti sul sito.
	Politiche su salute e sicurezza	Si/No	Si	Sistema di gestione per la salute e sicurezza. Politica presente sul sito.
	Politiche contro lavoro minorile e forzato	Si/No	Si	Sistema di gestione SA8000
	Meccanismo di segnalazione/reclamo attivo	Si/No	Si	Presente canale di segnalazione whistleblowing
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C7: incidenti gravi e negativi sui diritti umani	Incidenti gravi confermati in materia di diritti umani	n.	0	Nessuna violazione registrata
	Sanzioni o procedimenti connessi	n.	0	Nessun procedimento avviato
	Azioni correttive attivate	n.	0	Non applicabile
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C8: ricavi di alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE	In considerazione della natura esclusivamente consulenziale e formativa delle attività svolte, l'Organizzazione non opera in settori esclusi dai benchmark europei (es. armi controverse, tabacco, combustibili fossili) e pertanto l'indicatore C8 non risulta applicabile per l'esercizio 2025.			
Riferimento Modulo Completo VSME – Sezione C9: rapporto di diversità di genere nell'organo di governo	Componenti organo di amministrazione e genere	n.	2	Sezione "Governance": presenti 2 componenti, di cui un uomo e una donna

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025

Uomo & Ambiente Srl - Società Benefit

Torino (TO), Saint Christophe (AO), Piombino Dese (PD), Milano (MI), Bolzano (BZ),
Trento (TN), Verona (VR), Trieste (TS), Bologna (BO), Genova (GE), Firenze (FI),
Pesaro (PU), Perugia (PG), Pescara (PE), Roma (RM), Isernia (IS), Napoli (NA),
Cagliari (CA), Potenza (PZ), Lecce (LE), Cosenza (CS), Torregrotta (ME), Lugano (Svizzera).

TEL. 800 035 442 - info@uomoeambiente.com
www.uomoeambiente.com