

RELAZIONE DI IMPATTO 2025

TP Italia

IN & OUT S.p.A. Società Benefit

Indice

Indice	2
1. Lettera del CEO.....	3
2. Lettera del Presidente del Comitato di Impatto.....	5
3. Introduzione.....	6
Le tre finalità di beneficio comune	9
4. Finalità 1: Wellbeing ed Ecosistema	10
Introduzione alla finalità	10
Storie di Impatto.....	11
Cambiare le regole del calcio per ridiscutere le regole del mondo	11
Collaborazione con Associazione Tudisco: Un impegno concreto per le famiglie	12
Lo sport come ripartenza: la staffetta di Obiettivo3 con gli studenti.....	13
Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026	13
5. Finalità 2: DE&I, Engagement and Empowerment	15
Introduzione alla finalità	15
Storie di Impatto.....	16
La divulgazione della cultura del Belonging come motore di crescita sostenibile	16
Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026	18
6. Finalità 3: Innovazione e R&S.....	22
Introduzione alla finalità	22
Storie di Impatto.....	23
L'Innovazione come ecosistema.....	23
Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026	26
7. Misura dell'Impatto	31
Metodologia di valutazione	31
Aree di impatto e iniziative	31
Risultati per area	34
8. Conclusioni e prospettive future	36

1. Lettera del CEO

A un anno dalla pubblicazione della nostra prima Relazione di Impatto come Società Benefit, possiamo orgogliosamente riconoscere di aver trasformato promesse in azioni concrete. Oggi, desideriamo confermare l'impegno dell'azienda a operare secondo un modello di crescita responsabile, sostenibile e orientato al lungo periodo.

La qualifica di Società Benefit rappresenta per noi una scelta strutturale, integrata nella strategia aziendale e nei processi decisionali. Nel 2025 abbiamo lavorato per consolidare tale impostazione rafforzando la coerenza tra i nostri valori, le scelte operative e i risultati generati: volevamo dimostrare che fare business con etica non solo è possibile, ma anzi rappresenta la strada più sostenibile per crescere.

Con queste premesse, la nostra crescita è stata accompagnata dal mantenimento dell'identità aziendale e dal rafforzamento della fiducia di chi collabora con l'azienda.

Le persone restano il fulcro del nostro modello di sviluppo e anche quest'anno il riconoscimento come Great Place to Work conferma la solidità del percorso intrapreso e costituisce per noi uno strumento di misurazione e di indirizzo per le azioni future.

L'impegno per la sostenibilità continua su tutti i fronti. Su quello sociale tutta una serie di iniziative come la collaborazione con Calcio Sociale a Corviale o il rinnovato supporto con Confindustria Taranto tra associazioni, imprese e istituzioni che hanno rafforzato il legame con la comunità e contribuito concretamente al benessere dei territori in cui operiamo. In particolare, a Taranto, sede del nostro principale hub operativo con oltre 2.000 dipendenti, prosegue il nostro impegno nella creazione di occupazione qualificata, nello sviluppo delle competenze e nel contributo alla crescita di un'area che affronta sfide strutturali complesse.

Sul fronte ambientale, quest'anno sono stati raccolti 700 chilogrammi di plastica dall'ambiente tramite la collaborazione con Plastic Bank, è stata intensificata la digitalizzazione dei processi per ridurre l'impatto ambientale, dimostrando che prendersi cura delle persone e del pianeta non è un costo, ma un investimento nel futuro.

In quanto azienda ad alta intensità di lavoro umano, siamo consapevoli della responsabilità etica che deriva dal guidare l'organizzazione in una fase di profonda trasformazione tecnologica, caratterizzata anche da timori diffusi legati agli sviluppi dell'intelligenza artificiale. Il nostro ruolo è quello di governare il cambiamento con equilibrio e visione, offrendo certezze, investendo nelle competenze e accompagnando le persone nell'evoluzione dei modelli di lavoro.

In questo contesto, l'innovazione tecnologica e in particolare l'intelligenza artificiale rappresentano una leva strategica se adottate in modo responsabile. Il nostro approccio è orientato a un utilizzo etico della tecnologia, finalizzato a supportare il lavoro umano, migliorare l'efficienza dei processi e la qualità delle interazioni, preservando il valore delle competenze e della relazione.

L'intelligenza artificiale deve amplificare le capacità umane, non sostituirle. Con questo fine sono stati avviati programmi come H.O.P.E. (High Optimization Patterns for operations Excellence), che mira a

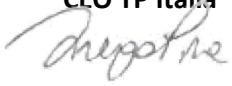
sviluppare una piattaforma innovativa per ottimizzare i processi aziendali e migliorare l'esperienza del cliente.

Come Società Benefit, la misurazione e la trasparenza rappresentano per noi non solo un obbligo, ma una scelta che ci guida ogni giorno. In questo secondo anno abbiamo rafforzato i sistemi di monitoraggio degli obiettivi di impatto, rendicontando i risultati con coerenza e chiarezza. Questa Relazione di Impatto è il nostro patto con voi: uno strumento di responsabilità che orienta le nostre scelte future e testimonia il cammino già percorso insieme.

Guardiamo al futuro con fiducia e determinazione, certi che solo integrando crescita economica, innovazione e responsabilità sociale e ambientale possiamo costruire un'eredità di valore autentico, condiviso e duraturo per tutti.

Diego Pisa

CEO TP Italia

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Diego Pisa', written in a cursive style.

2. Lettera del Presidente del Comitato di Impatto

Presentare la nostra seconda Relazione d'Impatto non significa soltanto condividere numeri o risultati: significa raccontare un anno vissuto intensamente, in cui abbiamo scelto di crescere insieme e di prenderci cura del nostro modo di essere impresa. Ogni pagina e ogni risultato di questo documento rappresentano il frutto concreto dell'impegno, delle idee e della fiducia che ogni giorno riponete nel percorso che stiamo costruendo come Società Benefit.

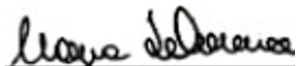
Nel corso dell'anno abbiamo compreso che l'impatto non nasce solo dalle tecnologie che sviluppiamo o dall'intelligenza artificiale che integriamo nei nostri processi. L'impatto nasce anche da noi: dalla nostra capacità di ascoltarci, di metterci in discussione e di cercare soluzioni che tengano insieme efficienza, benessere delle persone e rispetto del pianeta.

Come Comitato di Impatto confermiamo il nostro impegno ad accompagnare questa trasformazione con attenzione e trasparenza. Continueremo a proporre e sostenere ogni azione che ci avvicini a un modo di fare impresa capace di generare valore condiviso e duraturo.

Grazie per ciò che avete reso possibile finora e per ciò che continueremo a costruire insieme.

Maria Salonna

Presidente del Comitato di Impatto



3. Introduzione

IN & OUT S.p.A., Società Benefit dal settembre 2024, opera in Italia con il marchio TP, gruppo internazionale attivo da oltre 40 anni e presente in 80 Paesi. Il gruppo collabora con il 90% delle aziende presenti nella classifica Fortune Global 500, offrendo soluzioni digitali e servizi a supporto dell'organizzazione aziendale. TP si distingue per l'integrazione tra tecnologie d'avanguardia, innovazione costante e una profonda attenzione alle persone e a tutti gli stakeholders.

In Italia, TP sviluppa soluzioni su misura ad alto valore aggiunto per supportare le aziende nei loro processi, grazie a un approccio orientato alla trasformazione digitale. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale, dell'automazione e di tecnologie conversazionali permette di migliorare l'efficienza operativa, la qualità dei servizi e l'esperienza delle persone coinvolte. Il tutto è reso possibile da un team altamente qualificato e multiculturale, capace di affiancare i clienti nella costruzione di percorsi evolutivi sostenibili e innovativi.

Il 2025 ha rappresentato per IN & OUT S.p.A. Società Benefit il primo anno completo di attività come Società Benefit, consolidando l'impegno verso la responsabilità sociale, ambientale ed economica assunto nel settembre 2024. Questo secondo anno ci ha permesso di rafforzare il percorso intrapreso, traducendo i valori dichiarati in azioni concrete e risultati misurabili.

Questa Relazione si fonda su un approccio integrato che unisce la prospettiva delle finalità di beneficio comune con la sistematizzazione dei dati, delle politiche e dei presidi organizzativi che sostengono la capacità dell'azienda di programmare, misurare e migliorare nel tempo.

A guidare questo percorso è un principio semplice: la sostenibilità non può essere trattata come un tema separato dal business. Per essere credibile e durevole deve essere incorporata nel modo in cui si pianifica, si assegna responsabilità, si monitora e si corregge. Per questo motivo, TP Italia ha lavorato a un modello di governance in grado di garantire continuità, indirizzo strategico e presidio delle aree di rischio e di impatto più rilevanti. La sostenibilità viene affrontata come un sistema integrato di decisioni e controlli, in cui ruoli e processi supportano la direzione aziendale nel trasformare impegni e principi in pratiche effettive, e nel rendere conto dei risultati in modo trasparente.

All'interno di questo modello, un elemento centrale è il riconoscimento che la creazione di valore passa da una relazione solida con gli stakeholder. La fiducia non è un dato acquisito, ma una conseguenza della qualità del dialogo e della capacità di ascolto. L'organizzazione adotta un approccio strutturato di stakeholder engagement, che prevede la mappatura dei portatori di interesse e la definizione di modalità di coinvolgimento coerenti con il livello di influenza e di interesse rispetto alle scelte aziendali. Questo approccio non risponde solo a un'esigenza di comunicazione, ma a una logica di gestione: ascoltare in modo continuativo significa migliorare l'accuratezza delle decisioni, ridurre asimmetrie informative, prevenire criticità e costruire una base più solida per la continuità operativa e reputazionale.

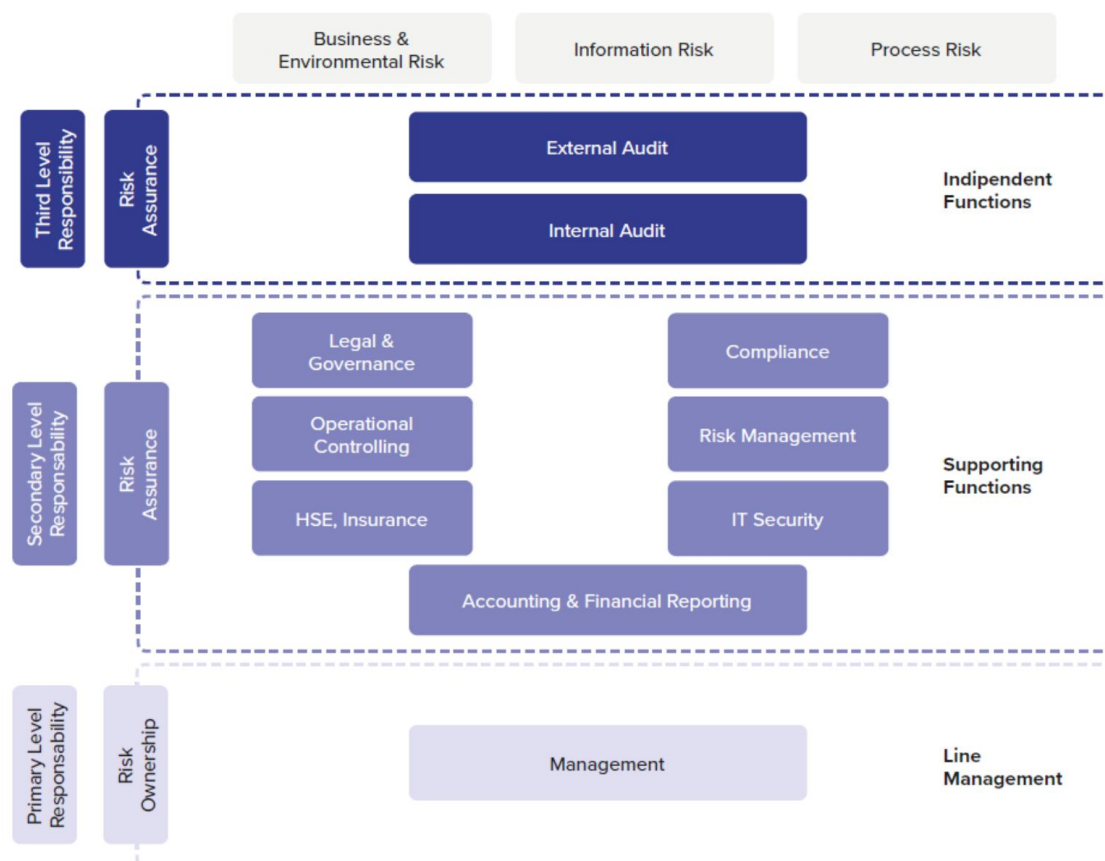
La stessa logica si riflette nel modo in cui la Società definisce le priorità e governa i temi rilevanti. Per rendere più robusto e trasparente l'orientamento strategico, l'organizzazione ha sviluppato un processo di analisi che integra la prospettiva degli impatti con quella dei rischi e delle opportunità.

L'obiettivo è identificare, in maniera sistematica, le aree in cui l'azienda può generare effetti significativi, positivi o negativi, e dove è necessario attivare presidi, definire piani di azione o rafforzare i meccanismi di monitoraggio. Questo consente di superare una gestione "per iniziative" e di adottare, invece, una gestione per priorità: poche direttrici chiare, guidate da evidenze e riviste nel tempo sulla base dei risultati ottenuti e dei cambiamenti di contesto.

Per rendere efficace questo impianto, è necessario un quadro di integrità e compliance che sia concreto, operativo e verificabile. TP Italia fonda il proprio agire su principi di correttezza, trasparenza e rispetto delle normative applicabili, adottando strumenti di governance e di comportamento che presidiano le relazioni interne ed esterne e riducono il rischio di condotte non coerenti con i valori dichiarati. Codice Etico, Modello 231, Codice di Condotta e presidi di prevenzione costituiscono un'infrastruttura trasversale che tutela l'organizzazione e i suoi stakeholder. A questo si affiancano meccanismi di segnalazione e gestione delle criticità, che rafforzano la capacità di intercettare tempestivamente situazioni di rischio e di intervenire con azioni correttive, in coerenza con il principio che la sostenibilità richiede anche accountability e capacità di risposta.

In parallelo, l'organizzazione ha sviluppato un sistema di controllo interno e gestione del rischio che sostiene la resilienza e la continuità operativa. In un contesto in cui le trasformazioni tecnologiche, i requisiti di conformità e l'evoluzione delle aspettative sociali si muovono con rapidità, la gestione del rischio non può limitarsi alla sola dimensione economico-finanziaria. È necessario disporre di procedure, strumenti di verifica e processi di audit che permettano di monitorare l'efficacia operativa, l'affidabilità delle informazioni e la conformità a leggi e regolamenti. Questo approccio rafforza la capacità dell'azienda di governare la complessità, anticipare criticità e proteggere la qualità del servizio e delle relazioni lungo la catena del valore.

Questo consente di superare una gestione per iniziative e di adottare, invece, una gestione per priorità: poche direttrici chiare, guidate da evidenze e riviste nel tempo sulla base dei risultati ottenuti e dei cambiamenti di contesto.



La responsabilità, infatti, non si esaurisce entro i confini organizzativi, ma si estende alle relazioni di business. Per questo motivo, la catena di fornitura è gestita attraverso processi di qualifica e due diligence e mediante l'integrazione di requisiti etici e di conformità nei rapporti contrattuali. L'obiettivo è prevenire e mitigare impatti negativi, promuovere una cultura di responsabilità anche tra i partner e rafforzare, ove possibile, il contributo allo sviluppo delle economie locali. In questo quadro, la relazione con i fornitori non è letta come ambito meramente transazionale, ma come componente del modo in cui l'azienda genera valore e riduce rischi lungo la filiera.

Un ulteriore elemento trasversale riguarda la qualità e l'affidabilità delle relazioni con i clienti. La capacità di mantenere standard elevati di servizio non è solo un fattore competitivo, ma una condizione abilitante per la fiducia e per la continuità. La centralità del cliente richiede quindi un approccio che unisca ascolto, controllo dei processi e miglioramento continuo, insieme a presidi indispensabili come la protezione dei dati, la sicurezza delle informazioni e la robustezza organizzativa. In un settore ad alta intensità di interazione, il modo in cui si garantisce qualità, sicurezza e continuità diventa parte integrante del valore generato verso gli stakeholder.

Infine, l'organizzazione riconosce che le tematiche ambientali devono essere gestite con la stessa serietà con cui vengono governati i temi sociali e di governance, anche quando non sono incardinate in una finalità dedicata. La scelta è quella di integrare la dimensione ambientale all'interno dei sistemi

di gestione, dei processi di monitoraggio e degli strumenti di misurazione adottati, in modo coerente con l'approccio complessivo di rendicontazione e miglioramento. Questo consente di valorizzare risultati e traiettorie di lavoro senza trasformare l'introduzione in una sezione autonoma, mantenendo l'impianto della Relazione focalizzato sulle finalità di beneficio comune e sulla misurazione dell'impatto.

In sintesi, questa Introduzione definisce il quadro entro cui leggere le pagine successive: un percorso che combina metodo e azione, governance e trasparenza, controllo e miglioramento continuo. Le finalità di beneficio comune vengono perseguite e rendicontate all'interno di un sistema che mira a rendere misurabili le scelte e verificabili i risultati, rafforzando nel tempo la coerenza tra ciò che l'Organizzazione dichiara e ciò che realizza. Questa è la prospettiva con cui TP Italia presenta la Relazione di Impatto: un documento che rende esplicito il patto con gli stakeholder e che orienta, con responsabilità, le decisioni future.

Le tre finalità di beneficio comune

1. **Wellbeing ed ecosistema:** Essere un modello nell'agevolare l'incontro tra il cliente finale e le aziende e contribuire alla diffusione del benessere tra le persone che vivono e lavorano nel contesto sociale in cui l'azienda opera.
2. **DE&I, Engagement and Empowerment:** Promuovere e attuare una cultura aziendale che mette al centro le persone sviluppandone il pieno potenziale e creando un ambiente di lavoro in cui ognuno è libero di esprimersi al massimo delle proprie capacità; valorizzare l'inclusione, la diversità e l'equità.
3. **Innovazione e R&S:** Innovare il modello di business e favorire lo sviluppo continuo di soluzioni digitali, sia attraverso la valorizzazione delle proprie competenze e sia attraverso investimenti in ricerca e innovazione.

Per rendere trasparente il nostro impegno, abbiamo redatto questa seconda Relazione di Impatto, in conformità con l'art. 1, comma 382, della Legge n. 208/2015, che impone alle società benefit di pubblicare annualmente una relazione, da allegare al bilancio d'esercizio, sul raggiungimento dei propri obiettivi di beneficio comune, una descrizione degli obiettivi posti per l'anno successivo e una valutazione dell'impatto generato utilizzando uno standard di valutazione esterno. Questa relazione rendiconta le attività e i risultati conseguiti nel corso del 2025, il nostro primo anno completo come Società Benefit.

4. Finalità 1: Wellbeing ed Ecosistema

Introduzione alla finalità

La finalità Wellbeing & Ecosistema nasce dall'idea che il benessere delle persone non sia un tema "interno", ma il risultato della qualità delle relazioni che un'azienda costruisce con i propri stakeholder e con i territori in cui opera. Per TP Italia, essere Società Benefit significa tradurre questa convinzione in un impegno continuativo: creare condizioni di lavoro eque e sostenibili, ma anche contribuire a generare valore condiviso nelle comunità che ci ospitano, rafforzando coesione sociale, opportunità e fiducia reciproca.

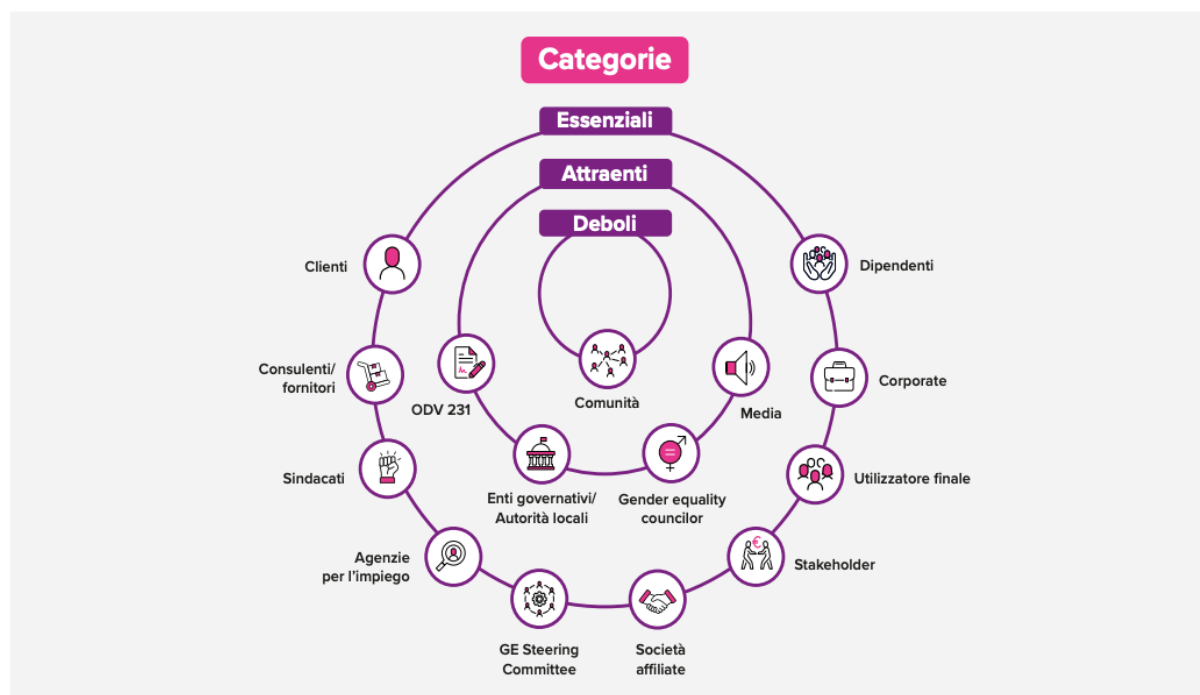
Questa finalità mette quindi a fuoco la dimensione più "relazionale" dell'impatto: come l'azienda ascolta, coinvolge e collabora con l'ecosistema esterno (associazioni, scuole, istituzioni, comunità locali), e come restituisce al territorio parte del valore generato, attraverso iniziative che uniscono partecipazione, inclusione e cura. Nel 2025 questo approccio si è concretizzato in progetti capaci di attivare le persone e creare connessioni significative: esperienze di team building a forte valenza sociale, partnership con realtà del terzo settore a supporto di famiglie e soggetti fragili, iniziative sportive e culturali che promuovono inclusione e pari opportunità. In tutti i casi, l'obiettivo non è stato "fare beneficenza", ma costruire alleanze coerenti con la nostra identità e con i bisogni reali dei contesti in cui siamo presenti.

Accanto alla dimensione comunitaria, la finalità include anche la cura del benessere organizzativo, inteso come prerequisito per un impatto credibile e duraturo: iniziative e strumenti di welfare, servizi di supporto e programmi che favoriscono equilibrio vita-lavoro, engagement e senso di appartenenza. La relazione tra benessere interno e impatto esterno è centrale: un'organizzazione che investe sulle persone è anche più capace di generare relazioni solide, responsabili e di lungo periodo con i territori e con i partner.

In sintesi, Wellbeing & Ecosistema racconta il modo in cui TP Italia intende contribuire a comunità più inclusive e resilienti, mantenendo al centro la dimensione umana del lavoro e trasformando la presenza dell'azienda nei territori in un'opportunità di valore condiviso. Le pagine che seguono presentano le principali iniziative realizzate nel 2025 e i relativi obiettivi per il 2026, con l'intento di rendere sempre più continuo, misurabile e partecipato il contributo positivo dell'azienda verso persone e comunità.

Per garantire un coinvolgimento efficace e strutturato, l'azienda ha adottato un sistema di mappatura e classificazione degli stakeholder che distingue tra soggetti interni ed esterni, valutandoli in base al loro livello di interesse e influenza rispetto alle attività aziendali. Questa analisi consente di identificare tre categorie principali: stakeholder essenziali, che rivestono un ruolo critico per il successo dell'organizzazione e richiedono un coinvolgimento prioritario; stakeholder attraenti, con i quali è strategico sviluppare relazioni costruttive; e stakeholder deboli, il cui impatto è limitato ma che possono comunque contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Grazie a questa classificazione, TP Italia è in grado di calibrare in modo mirato i livelli e le modalità di coinvolgimento

nei processi decisionali, assicurando che ogni categoria riceva l'attenzione e il supporto appropriati in base al proprio ruolo e alle proprie esigenze.



Storie di Impatto

Cambiare le regole del calcio per ridiscutere le regole del mondo

Nel percorso di evoluzione di TP Italia come Società Benefit, l'area Wellbeing & Ecosistema rappresenta uno spazio di connessione tra benessere interno e responsabilità verso il territorio. La convinzione che guida il nostro impegno è chiara: il benessere delle persone non può essere separato dalla qualità delle relazioni che costruiamo con la comunità in cui operiamo.

In questa prospettiva si inserisce la collaborazione con CalcioSociale, realtà nata nel 2005 nel quartiere di Corviale, periferia Sud-Ovest di Roma, con il sostegno dell'Unione Europea e della Federazione Italiana Gioco Calcio. Il progetto, nato all'ombra del cosiddetto "Serpentone", uno dei complessi residenziali più iconici della capitale, promuove inclusione, legalità e partecipazione attraverso lo sport, la cultura e l'educazione civica.

Fondata da Massimo Vallati, CalcioSociale nasce con un obiettivo ambizioso: "cambiare le regole del calcio per ridiscutere le regole del mondo". Un principio che mette al centro la cura reciproca, la responsabilità collettiva e la possibilità concreta di riscrivere il proprio futuro.

Le strade di TP Italia e CalcioSociale si incrociano nel 2024. Nel 2025 questa relazione si consolida, trasformandosi in un'esperienza strutturata di wellbeing aziendale e impatto territoriale costante.

Oltre 80 colleghi hanno preso parte ad attività di team building presso il "Campo dei Miracoli", centro sportivo e culturale nato nel 2009 grazie al contributo di istituzioni, aziende e cittadini. Non si è trattato di semplici momenti formativi, ma di esperienze immersive: dialogare con i ragazzi del

quartiere, lavorare nell'orto sociale insieme alle famiglie, ascoltare storie di resilienza e rinascita ha generato consapevolezza, senso di appartenenza e un impatto emotivo profondo.

Il wellbeing, in questa esperienza, si è tradotto in connessione autentica: tra colleghi, con il territorio e con realtà spesso percepite come lontane ma che fanno parte della nostra stessa comunità urbana.

Nel 2025 la collaborazione ha compiuto un ulteriore passo avanti con la realizzazione di un mini docufilm di 20 minuti dedicato al progetto CalcioSociale, presentato al Premio Film Impresa. L'obiettivo: amplificare il messaggio culturale e sociale promosso quotidianamente dall'associazione, contribuendo a diffondere un modello virtuoso di rigenerazione territoriale.

Un momento simbolico di questo percorso è stato il 10 aprile 2025, quando il Campo dei Miracoli ha ospitato la celebrazione del 173° anniversario della Polizia di Stato, alla presenza del Questore di Roma Roberto Massucci, del Ministro per lo Sport e i Giovani Andrea Abodi, del Sindaco di Roma Roberto Gualtieri e del Capo della Polizia Vittorio Pisani. Un segnale concreto di riconoscimento istituzionale per un presidio di legalità e coesione sociale.

TP Italia era presente, non come semplice osservatore, ma come partner attivo di un progetto che incarna i valori della società benefit: generare valore condiviso, contribuire allo sviluppo del territorio, rafforzare il legame tra impresa e comunità.

La strada è ancora lunga, ma il legame è solido. Nel 2026 l'obiettivo sarà ampliare il coinvolgimento della popolazione aziendale e rafforzare le sinergie con le realtà del territorio, affinché il benessere organizzativo continui a tradursi in impatto sociale misurabile e duraturo.

Collaborazione con Associazione Tudisco: Un impegno concreto per le famiglie

La collaborazione con la Associazione Andrea Tudisco ODV rappresenta un esempio significativo del nostro impegno nel supportare le comunità più fragili.

Essa, infatti, offre un rifugio sicuro e gratuito per i piccoli pazienti e le loro famiglie, per garantire loro ospitalità e supporto in un contesto che valorizza amore e comunità. Nel corso del 2025, il nostro coinvolgimento si è articolato in diverse iniziative concrete che hanno creato un impatto tangibile sulla vita di queste famiglie. Tra queste:

- **Laboratorio di clown terapia:** Abbiamo organizzato laboratori di clown terapia con clown dottori professionisti, dove i partecipanti hanno creato il proprio personaggio clown e preparato i biscotti insieme ai bambini, in un'esperienza emozionante e coinvolgente per tutti.
- **Donazioni natalizie:** Abbiamo fornito regali mirati che rispondono alle esigenze concrete dei bambini ospiti, includendo sia materiale sanitario che giochi per rendere più sereno il tempo trascorso nella struttura.
- **Donazioni pasquali:** Nel periodo pasquale abbiamo distribuito uova di Pasqua per portare un momento di gioia ai piccoli pazienti e alle loro famiglie.

Questa partnership è stata avviata nel 2024 e durante il 2025 abbiamo continuato a supportare attivamente l'Associazione Tudisco nella gestione della nuova casa di accoglienza, inaugurata a novembre 2025, un edificio confiscato alla criminalità organizzata e completamente ristrutturato per

ampliare la capacità di accoglienza delle famiglie bisognose. Il nostro contributo alla riqualificazione di questa casa è testimoniato dalla targa commemorativa all'ingresso, che riconosce tutte le aziende partner che hanno reso possibile questo progetto.

Questa struttura rappresenta un punto di riferimento fondamentale per molte famiglie che affrontano uno dei momenti più difficili della loro vita, offrendo loro non solo un tetto, ma anche la vicinanza necessaria per stare accanto ai propri figli durante le cure oncologiche.

Lo sport come ripartenza: la staffetta di Obiettivo3 con gli studenti

Lo sport come occasione di crescita e ripartenza, la parità di diritti raccontata da chi ogni giorno affronta le sfide legate alla disabilità: sono questi i temi al centro dell'incontro che ha coinvolto oltre cento studenti della scuola Sandro Pertini presso la sala eventi di TP Italia, azienda che sostiene la staffetta di Obiettivo3 dal 2022.

Protagonisti dell'iniziativa sono stati gli atleti pugliesi arrivati proprio nel piazzale interno di TP al termine della tappa: Leonardo Percoco (Taranto), Stefano Saccomanni (Laterza) e Leonardo Melle (Manduria), ciclisti in handbike, insieme a Davide Vito Stasi (Molfetta), sciatore paralimpico unitosi alla quinta edizione della staffetta. Attraverso le loro testimonianze, i ragazzi hanno potuto confrontarsi con storie autentiche di determinazione, resilienza e impegno, comprendendo come lo sport possa diventare uno strumento concreto di inclusione e affermazione dei diritti.

Per TP Italia, l'incontro ha rappresentato un momento di grande valore umano oltre che sociale. In particolare, l'azienda ha scelto di accompagnare Leonardo Percoco nel suo percorso sportivo, sostenendone gli allenamenti e condividendone la visione di uno sport accessibile e capace di abbattere barriere culturali prima ancora che fisiche. Le parole e le esperienze degli atleti hanno lasciato un segno profondo negli studenti, rafforzando il messaggio che i valori dello sport – impegno, rispetto, coraggio e spirito di squadra – sono strumenti fondamentali per la crescita personale e collettiva.

Questa iniziativa si inserisce nel più ampio impegno di TP Italia nel promuovere progetti ad alto impatto sociale, capaci di generare consapevolezza e ispirare le nuove generazioni verso una cultura più inclusiva e attenta alle pari opportunità.

Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
Eventi Sociali sul territorio	15 eventi e 200 biglietti per i dipendenti	75 eventi e 900 biglietti consegnati	Superato	50 eventi e 600 biglietti per i dipendenti
Eventi di teambuilding interni	N/A	14 eventi e 320 partecipanti	Raggiunto	10 eventi e 250 partecipanti

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
Contenuti multimediali	Realizzazione e distribuzione del progetto docufilm	Progetto docufilm "Non chiamatelo Call Center" presentato a Roma e Taranto in prime visioni a cinema e teatro, con 500 partecipanti tra istituzioni, giornalisti, esponenti del settore, studenti	Raggiunto	Realizzazione mini docufilm per Calcio Sociale, Corviale
Iniziative interne sul wellbeing	Smartworking a tempo indeterminato, rinnovo dei Corporate Benefits e del programma Passion4U	Tutte e tre le azioni sono state portate avanti, implementate e rinnovate per il 2026	Raggiunto	Rinnovo delle tre iniziative
Iniziative interne sul wellbeing	Collaborazione con Unobravo	Collaborazione confermata	Raggiunto	Rinnovo
Iniziative interne sul wellbeing	Collaborazione con Carol	Collaborazione confermata	Raggiunto	Rinnovo
Donazioni e sponsorizzazioni in tema sociale	Investimento di 130k€ euro per lo sviluppo della comunità	donato 89.192 euro	Non raggiunto	Investimento di 100k€ euro per lo sviluppo della comunità

5. Finalità 2: DE&I, Engagement and Empowerment

Introduzione alla finalità

La finalità DE&I, Engagement and Empowerment nasce dalla convinzione che la qualità del lavoro e la tutela della dignità delle persone siano condizioni essenziali per generare valore duraturo. In quanto Società Benefit, TP Italia interpreta questa finalità come un impegno a rendere l'organizzazione un contesto in cui equità, inclusione e rispetto non siano soltanto principi dichiarati, ma criteri concreti che guidano decisioni, comportamenti e pratiche quotidiane. In un'azienda ad alta intensità di interazione e di lavoro umano, la capacità di prendersi cura delle persone, garantendo sicurezza, ascolto, opportunità e riconoscimento, è un presupposto della qualità del servizio, della continuità operativa e della fiducia costruita nel tempo con i propri interlocutori.

Questa finalità unisce tre dimensioni strettamente correlate. La prima riguarda Diversity, Equity e Inclusion: riconoscere e valorizzare le differenze, rimuovere barriere e discriminazioni, assicurare pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella crescita e nella valorizzazione delle competenze. La seconda è l'engagement, inteso come partecipazione, motivazione e senso di appartenenza: un'organizzazione inclusiva è tale non solo perché non esclude, ma perché mette le persone nelle condizioni di contribuire, di essere ascoltate e di sentirsi parte di una comunità professionale. La terza è l'empowerment, ovvero la possibilità di sviluppare pienamente il proprio potenziale: attraverso strumenti di formazione, percorsi di crescita, leadership consapevole e una cultura che riconosce il valore delle persone come leva strategica.

In questo percorso, la promozione e tutela dei diritti umani rappresenta un riferimento fondamentale. TP Italia riconosce i diritti dei lavoratori come definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

L'azienda si impegna concretamente a garantire:

- Libertà di associazione e contrattazione collettiva;
- Eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio;
- Abolizione effettiva del lavoro minorile;
- Eliminazione della discriminazione;
- Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tali impegni vengono resi operativi attraverso policy e presidi organizzativi, in coerenza con l'impianto di governance e compliance descritto nell'Introduzione. In questa cornice, TP Italia aderisce inoltre al Global Compact delle Nazioni Unite e presidia la qualità e la tutela delle persone attraverso sistemi di gestione e standard riconosciuti.

Il nostro approccio a Empowerment, Diversity & Inclusion si traduce in linee guida, programmi e iniziative che accompagnano le persone lungo tutte le fasi del percorso professionale, dalla selezione alla crescita e alla formazione, con l'obiettivo di valorizzare le unicità e rimuovere barriere e

discriminazioni. L'attenzione si concentra sull'employee journey nel suo complesso: processi di selezione e inserimento che promuovono pari opportunità; strumenti di sviluppo e formazione che rafforzano competenze e consapevolezza; criteri di valutazione orientati a equità e trasparenza; iniziative che favoriscono un clima di rispetto, collaborazione e riconoscimento reciproco.

Un elemento centrale riguarda anche la dimensione culturale: promuovere una cultura del rispetto significa intervenire su linguaggi, stereotipi, comportamenti e stili di leadership. TP Italia affianca alle policy strumenti di sensibilizzazione e formazione, con l'obiettivo di trasformare la consapevolezza in pratiche quotidiane e rafforzare il senso di belonging.

Infine, la tutela della persona passa anche dalla salute, sicurezza e benessere sul lavoro: attraverso un sistema di gestione conforme allo standard ISO 45001, la formazione obbligatoria e iniziative dedicate al benessere psicofisico e all'equilibrio vita-lavoro.

Le pagine che seguono presentano le principali iniziative realizzate nel 2025 e gli obiettivi per il 2026, con l'intento di rendere questo impegno sempre più continuo, misurabile e capace di generare impatto positivo sulle persone e sulle comunità in cui TP Italia opera.

Storie di Impatto

La divulgazione della cultura del Belonging come motore di crescita sostenibile

Nel percorso di evoluzione culturale intrapreso da TP, la promozione dei valori di Diversity, Equity, Inclusion & Belonging rappresenta un pilastro strategico e identitario. Non si tratta di iniziative episodiche, ma di una visione strutturata e continuativa che mira a generare un impatto concreto, sia all'interno dell'organizzazione sia nel contesto sociale in cui l'azienda opera.

In questo quadro si inserisce **TP4I+**, evoluzione del progetto TP4I (TP for Inclusion) avviato nel marzo 2022 e oggi trasformato in un'iniziativa annuale e permanente, orientata a promuovere una cultura del Belonging a 360 gradi durante tutto l'anno. TP4I non è più una programmazione concentrata in singoli momenti, ma una piattaforma culturale continuativa che integra formazione, dialogo, responsabilità sociale e networking territoriale nella vita aziendale.

L'obiettivo è valorizzare ogni unicità - di genere, cultura, generazione, orientamento e identità - promuovendo un linguaggio consapevole e comportamenti equi e rispettosi. TP4I è uno spazio permanente dove Culture & Belonging diventano esperienza concreta quotidiana.

Nel corso dell'edizione 2025, il programma ha ospitato voci di rilievo del panorama culturale e sociale. Tra queste:

- **Mariangela Tarì**, autrice del romanzo *Il Precipizio dell'Amore* e insignita del titolo di Cavaliere al Merito della Repubblica dal Presidente Sergio Mattarella, ha offerto con il suo intervento una riflessione profonda sul ruolo dei caregiver familiari e sull'importanza di riconoscere e sostenere le fragilità come parte integrante della dimensione umana e professionale.
- **Francesca Cavallo**, nativa della provincia di Taranto, co-autrice del bestseller internazionale *Storie della buonanotte per bambine ribelli*, ha condiviso con oltre cento partecipanti la

propria esperienza imprenditoriale e creativa, offrendo un esempio concreto di leadership inclusiva e di superamento degli stereotipi di genere.

- **Dalia Aly e Marianna Kalonda Okassaka**, relatrici dell'evento "Chi ha davvero costruito l'Italia, e a quale prezzo?", hanno stimolato un confronto critico e consapevole su anti-meridionalismo, antirazzismo e identità culturale. Un viaggio attraverso storia, memoria collettiva ed esperienze personali.

Accanto alla dimensione culturale e formativa, TP4I ha rafforzato il proprio impatto sociale attraverso iniziative territoriali e partnership strategiche, rendendo la Culture & Belonging una leva concreta di sviluppo locale.

In collaborazione con **Confindustria Taranto**, TP Italia ha ideato il primo momento strutturato di incontro dedicato alla costruzione di un ecosistema inclusivo sul territorio. L'evento "**Comunità e incontro: costruiamo insieme un ecosistema inclusivo**" ha rappresentato un'occasione concreta di rete tra associazioni, imprese e istituzioni, con l'obiettivo di condividere progetti e visioni capaci di trasformare Taranto giorno dopo giorno.

Dieci realtà si sono alternate nella sala eventi di TP Italia. Citiamo tra i progetti sociali: "Invictus", "Il futuro è qui", "Banco Alimentare", "TP4I" e tra i protagonisti la società benefit "Nasse Animation Studio", la cooperativa Isac Pro, l'Istituto Comprensivo "Galileo Galilei", le associazioni Citte Citte e "Arca APS ETS", l'Unità di Terapia Intensiva Neonatale (UTIN) dell'Ospedale SS Annunziata di Taranto.

In questo contesto, in particolare si inserisce il sostegno concreto di TP Italia nei confronti dell'**Associazione Citte Citte**, attiva presso la Casa Circondariale Carmelo Magli di Taranto, che opera a favore delle detenute offrendo supporto, dignità e prospettive di riabilitazione. Tra le iniziative citiamo un laboratorio teatrale culminato nella rappresentazione dell'"*Antigone*": un'esperienza ad alto valore simbolico e sociale, volta a favorire percorsi di consapevolezza, reinserimento e superamento dei pregiudizi.

Parallelamente, l'attenzione alla dimensione culturale interna si è tradotta nel rafforzamento delle competenze comunicative. Dopo un primo percorso avviato nel 2024, TP Italia ha proseguito il proprio impegno verso una comunicazione più consapevole, inclusiva e rispettosa anche nel 2025, attraverso un percorso strutturato sul linguaggio inclusivo.

In collaborazione con **Parole O_Stili**, ha avviato un ciclo di tre incontri rivolto a tutte le persone che rappresentano l'azienda dentro e fuori dai nostri spazi: persone che comunicano, raccontano e portano nel mondo i valori di TP Italia.

Il programma ha previsto sessioni formative su "Disabilità e linguaggio", "Genere e pronomi" e "Glossario LGBTQ+", che abbinate a approfondimenti teorici, esempi pratici ed esercitazioni, hanno trasformato la formazione in uno spazio di confronto attivo. L'obiettivo non è stato solo informare, ma incidere sui comportamenti quotidiani, riconoscendo il linguaggio come strumento chiave nella costruzione di ambienti di lavoro in cui ciascuno possa sentirsi riconosciuto, rispettato e parte integrante della comunità aziendale.

I risultati complessivi delle quattro edizioni della TP4I confermano la rilevanza dell'iniziativa:

- Oltre 25.000 visualizzazioni sui canali social
- 17 eventi tra Roma e Taranto
- 30 interviste e testimonianze

Tuttavia, il dato più significativo resta l'impatto culturale generato: maggiore consapevolezza diffusa, partecipazione trasversale e rafforzamento del senso di appartenenza.

TP4I è oggi un programma annuale permanente che integra cultura, responsabilità sociale, formazione e networking territoriale. È parte integrante della strategia aziendale che coinvolge leadership, comunicazione, welfare e gestione delle persone.

Nel 2026 sarà ampliato il coinvolgimento di stakeholder esterni, scuole, associazioni e imprese locali, introducendo strumenti di misurazione dell'impatto. L'obiettivo è trasformare TP4I+ in un ecosistema partecipativo capace di generare valore condiviso e sostenibile.

TP conferma così il proprio impegno verso un modello di impresa responsabile dove Culture & Belonging è driver strategico di innovazione, sostenibilità e crescita.

Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026

Azione	Risultato 2025	Target 2025	Stato 2025	Target 2026
Partnership con associazioni di promozione dei valori DE&I	Mantenimento della partnership è stato confermato. Grazie al rinnovo dell'adesione a Valore D, TP Italia ha potuto offrire a diverse dipendenti l'accesso a percorsi formativi dedicati, programmi specifici per differenti ruoli aziendali e momenti di confronto attraverso gli sharing lab. Inoltre, due persone hanno partecipato a un programma di mentoring interaziendale, rafforzando competenze, networking e opportunità di crescita professionale.	Mantenimento della partnership con l'Associazione Valore D, Parks Liberi e Uguali e Alzaia Onlus.	Raggiunto	Mantenimento
Partnership con associazioni di promozione dei valori DE&I	Inserimento lavorativo: non ci sono state segnalazioni da parte di Alzaia per l'avviamento di un percorso lavorativo.	Tramite quest'ultima avvierà l'inserimento lavorativo di due donne vittime di violenza.	In corso	Mantenimento del protocollo

Azione	Risultato 2025	Target 2025	Stato 2025	Target 2026
Partnership con associazioni di promozione dei valori DE&I	Avviamento dei colloqui con le realtà selezionate.	Avviamento di una nuova partnership con un centro antiviolenza di Roma per sviluppare progetti formativi e di sostegno mirato alle donne vittime di violenza.	In corso	Avviamento della collaborazione con la o le realtà selezionate in particolare Comunità di Sant'Egidio di Roma
Policies e Certificazioni in tema DE&I	Mantenimento delle certificazioni (UNIPdr 125:2022, Family Audit, primo posto classifica Best Workplaces for Women di GPTW, quarto posto Best Workplaces for DE&I).	Mantenimento delle certificazioni ottenute nel 2024.	Raggiunto	Avviamento iter per la certificazione ISO 30415
Policies e Certificazioni in tema DE&I	Il manifesto della Parità di Genere è stato integrato in una nuova policy di ampio respiro relativa a Culture & Belonging (allargamento dei concetti di DE&I) a livello di Gruppo, superando la necessità di redigere un manifesto a livello Italia.	Realizzazione di un manifesto della Parità di Genere da sottoporre al Gruppo Teleperformance per l'adozione globale.	Raggiunto (tramite rilascio di policy globale)	N/A
Sostegno associazioni DE&I	120 partecipanti	Partecipazione alla Race for The Cure di Susan J. Komen	Raggiunto	Mantenimento della partecipazione. Nuova collaborazione con Croce Rossa Italiana (donazione).
Formazione ed Eventi su Temi DE&I	Nel 2025 sono state erogate 1097 ore di formazione sui temi DE&I sulla piattaforma interna. Formazione sul linguaggio inclusivo in collaborazione con Parole O_Stili: un ciclo di tre incontri rivolto a tutte le persone che rappresentano	Mantenimento dei moduli di formazione sui temi DE&I erogati nel 2024 e aggiunta di nuovi sulla piattaforma interna.	Raggiunto	Mantenimento dei moduli di formazione sui temi DE&I.

Azione	Risultato 2025	Target 2025	Stato 2025	Target 2026
	l'azienda dentro e fuori dai nostri spazi. Il programma ha previsto sessioni formative su "Disabilità e linguaggio", "Genere e pronomi" e "Glossario LGBTQ+", trasformando la formazione in uno spazio di confronto attivo.			
Formazione ed Eventi su Temi DE&I	A ottobre è stato organizzato a Taranto l'evento "Mese della Prevenzione del Tumore al Seno: Prendersi cura di sé è un atto di forza e amore", un'iniziativa dedicata alla consapevolezza, prevenzione e salute. TP4BEES: una giornata tra natura, sostenibilità e il mondo delle api, presso l'Apiario Naturapiamo di Roma, con sessione formativa sull'ecosostenibilità, visita alle arnie e laboratorio di semina collettiva.	Lancio della seconda edizione di TP4Wellbeing e l'edizione 2025 di TP4I.	Raggiunto	Lancio terza edizione di TP4Wellbeing e della TP4I+ On the Road con iniziative sui temi della DE&I e Belonging.
Formazione ed Eventi su Temi DE&I	Webinar effettuato dal titolo "Celebrazione dell'IDAHOBIT - Essere LGBT+ in famiglia", in occasione della Giornata Internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHOBIT).	Erogazione di almeno un nuovo webinar con Parks liberi e uguali.	Raggiunto	Erogazione di almeno un nuovo webinar con Parks liberi e uguali.
Contrasto alla violenza di genere	Corso esteso a Taranto e seconda edizione effettuata a Roma	Estensione del corso di difesa personale anche alla sede di Taranto	Raggiunto	N/A
Miglioramento delle caratteristiche di inclusività	Parcheggi creati. Dotazione gratuita assorbenti nei servizi igienici	Creazione di almeno due nuovi parcheggi per donne in stato di gravidanza e per	Raggiunto	Aggiungere farmaci da banco nei distributori automatici della Sede di Taranto.

Azione	Risultato 2025	Target 2025	Stato 2025	Target 2026
delle sedi operative		disabili presso la sede di Taranto.		Creare in tutte le sedi un angolo lettura per benessere mentale e istituzione del Fruit Day.

Azioni aggiuntive per il 2026

Azione	Target 2026
Organizzazione Seminario/Convegno nelle comunità che ci ospitano, sensibilizzando il territorio su tematiche DE&I	Proiezione di un docufilm per la sensibilizzazione del tema delle neurodivergenze presso una scuola di Taranto, aperto sia ai dipendenti che agli allievi delle scuole

6. Finalità 3: Innovazione e R&S

Introduzione alla finalità

Per TP Italia, la Finalità "Innovazione e R&S" riguarda il modo in cui la tecnologia viene sviluppata, governata e trasferita nell'operatività quotidiana per generare risultati misurabili e duraturi. In un settore come la customer experience, dove qualità del servizio, continuità operativa e tutela delle persone dipendono da processi complessi e ad alta intensità di interazione, innovare significa costruire soluzioni che migliorano l'efficacia dei processi e, allo stesso tempo, rafforzano competenze, sicurezza e fiducia lungo la catena del valore.

Questa finalità si concentra quindi su tre dimensioni complementari. La prima è l'innovazione applicata ai processi e ai servizi, con l'obiettivo di rendere più robusta e scalabile l'operatività attraverso soluzioni data-driven e strumenti di automazione. La seconda è la Ricerca & Sviluppo come motore di sperimentazione e di industrializzazione dell'innovazione: un percorso che parte da attività pilota e prototipi e arriva a modelli replicabili, con impatti concreti su efficienza, qualità e capacità di risposta ai bisogni dei clienti. La terza dimensione è la costruzione di un ecosistema dell'innovazione che connette persone, territorio e conoscenza: collaborazioni con università e centri di ricerca, percorsi formativi (tirocini e dottorati), e iniziative di open innovation con startup, finalizzate a generare contaminazione di competenze e a trattenere/attrarre profili qualificati.

I principali ambiti tecnologici su cui si sviluppano queste traiettorie includono l'analisi avanzata dei dati, l'automazione dei processi e l'intelligenza artificiale. Il valore atteso non è solo tecnologico: l'adozione responsabile di queste soluzioni abilita miglioramenti operativi (es. produttività e qualità), rafforza l'esperienza delle persone coinvolte nei processi e sostiene l'evoluzione del modello di business verso forme sempre più integrate e data-driven.

In questa cornice si collocano progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale come H.O.P.E., insieme ai programmi di collaborazione accademica e alle iniziative di open innovation, che nelle sezioni successive vengono descritti in termini di attività realizzate nel 2025 e obiettivi per il 2026.

A rendere possibile questa evoluzione e a garantirne l'adozione su scala è un prerequisito trasversale: la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati, elementi essenziali per la fiducia di clienti e stakeholder e per la continuità operativa.

Il sistema di gestione della sicurezza delle informazioni di TP Italia si fonda su un impianto di controlli tecnici e organizzativi integrati, progettato per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati lungo l'intera catena del valore. In coerenza con gli standard di riferimento e con un approccio basato sul miglioramento continuo, tale framework assicura la protezione degli accessi, il monitoraggio delle minacce e la gestione strutturata degli incidenti, rafforzando la fiducia di clienti e stakeholder e supportando la continuità operativa.

In questa cornice si inseriscono le soluzioni di "trust & safety" adottate da TP Italia, che rafforzano ulteriormente la capacità di prevenire rischi e proteggere persone, dati e piattaforme.

Da diversi anni, le soluzioni di "trust & safety" di TP Italia garantiscono una protezione continua dei clienti, assicurando la conformità normativa, salvaguardando la reputazione del brand e rendendo le proprie piattaforme più sicure:

- gli ambienti degli agenti sono resi sicuri da software avanzati e tecnologie di sicurezza digitale;
- sono presenti controlli di accesso ultrasicuri e blocco automatico in caso di accesso non autorizzato;
- vengono utilizzati strumenti e processi di prevenzione delle frodi, come "TP Italia protect" e il Security Risk Assessment, che rilevano anomalie e sono integrati in conformità con le normative locali;
- viene assicurata la protezione dei sistemi e dei dati personali attraverso procedure certificate allineate ai più stringenti standard internazionali (ISO 27701, Binding Corporate Rules, PCIDSS, SOC 2 Type 2, ecc.) e progettate per proteggere l'intero ecosistema clienti, committenti e dipendenti.

TP Italia fornisce un framework completo per la sicurezza dei dati in linea con i più severi standard internazionali.

L'Azienda ha ottenuto la certificazione globale ISO 27701 per il proprio sistema di gestione della privacy dei dati. Utilizza inoltre le migliori tecnologie di sicurezza dei dati per proteggere i propri clienti e dipendenti da attacchi informatici e furti di dati. A seguito della norma ISO 27001, le parti interessate sono coinvolte nella valutazione SOW S e fanno parte del processo decisionale. La comunicazione rispetto a tali temi si svolge, in conformità con la norma ISO 27001, attraverso riunioni periodiche e revisioni da parte delle funzioni aziendali sul tema della sicurezza.

Inoltre, la Società ha recepito e rispetta il GDPR, la normativa DPO, le Norme Vincolanti d'Impresa (BCR) e la certificazione standard PCI DSS. Per prevenire qualsiasi potenziale rischio e stare al passo con i cambiamenti, tutte le procedure, i controlli e gli standard sono stati riesaminati. La conformità alle politiche e alle procedure è garantita attraverso cicli di audit interni ed esterni. Oltre al già citato programma di audit, l'Azienda valuta i propri progressi in materia di sicurezza informatica con un sistema di punteggio interno basato su SLA e KPI. Questo sistema quantifica e monitora il livello di sicurezza interno. Infine, l'efficienza dei processi viene valutata attraverso il raggiungimento degli obiettivi e la ricertificazione ISO 27001 e PCI-DSS. Grazie a tutte le azioni descritte, nel 2024, in linea con il 2023, non sono stati registrati casi di violazioni, fuga o perdita di dati sensibili.

L'obiettivo è garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e, allo stesso tempo, proteggere l'intero ecosistema digitale dell'azienda (infrastrutture, applicazioni e dati). In questo modo, innovazione e sicurezza avanzano insieme, a tutela della fiducia degli stakeholder e della continuità dei servizi.

Storie di Impatto

L'Innovazione come ecosistema

Per TP Italia, l'innovazione non è mai stata un traguardo tecnologico fine a sé stesso, ma un processo vivo, alimentato dal dialogo costante tra eccellenza accademica, trasformazione digitale e responsabilità verso il territorio. Nel corso del 2025, questa visione si è tradotta in una strategia di Ricerca & Sviluppo che ha superato i confini del laboratorio per diventare un vero motore di cambiamento sistemico. Al centro di questo percorso vi sono tre pilastri fondamentali che raccontano come l'azienda stia ridisegnando il futuro del lavoro e della relazione con il cliente.

Il primo pilastro è quello del Progetto di Ricerca Industriale e di Sviluppo Sperimentale **H.O.P.E.** (High Optimization Patterns for operations Excellence), che mira a sviluppare una piattaforma innovativa per ottimizzare i processi aziendali e migliorare l'esperienza del cliente. Cofinanziato da UE e Regione Puglia per un importo complessivo di 6,7 milioni di euro, il progetto coinvolge direttamente circa 100 dipendenti del sito di Taranto e verrà realizzato con il supporto del Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione dell'Università di Trento e di Advantech, spin-off dell'Università del Salento.

La piattaforma H.O.P.E. si articola in tre moduli integrati sviluppati con tecnologie d'avanguardia: il Modulo di RPA (Robotic Process Automation), il Modulo di Churn Prediction & Customer Retention e il Modulo Metaverso. L'implementazione consentirà di migliorare la produttività e la Customer Experience, introducendo nuovi modelli di business abilitati dai dati e dall'intelligenza artificiale.

Dal punto di vista occupazionale, il progetto prevede l'assunzione di almeno sei giovani talenti digitali (data scientist, ingegneri del software, ricercatori in AI), contrastando la "fuga dei cervelli" e trattenendo o attraendo in Puglia figure altamente qualificate. Parallelamente, migliora la qualità della forza lavoro della sede di Taranto attraverso l'utilizzo di soluzioni tecnologiche avanzate nelle interazioni quotidiane con i clienti.

Sul fronte ambientale, il progetto prevede l'incremento della produzione di energia da fonte fotovoltaica presso il sito operativo e l'adozione di politiche di investimento orientate a macchinari caratterizzati da elevata efficienza energetica. Il monitoraggio dei vettori energetici viene progressivamente rafforzato per supportare una gestione sempre più consapevole ed efficace dell'energia. Il sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 rappresenta un elemento centrale di questo percorso, con l'impegno aziendale a mantenerne la validità e prevederne l'estensione al nuovo prodotto.

Il secondo pilastro riguarda la costruzione di un ecosistema integrato del sapere che accompagna i talenti lungo l'intero percorso formativo. Coerentemente con la propria identità di Società Benefit, TP Italia ha consolidato un modello di "apprendimento continuo" articolato su diversi livelli di intervento.

- **P-TECH: dalla scuola al mercato del lavoro digitale.** Il progetto **P-TECH** (Pathways in Technology Early College High School) rappresenta l'iniziativa di punta per l'allineamento tra formazione scolastica ed esigenze del mercato del lavoro digitale. Realizzato con IBM, Politecnico di Bari, Confindustria Taranto e Ordine degli Ingegneri di Taranto, il percorso pone la scuola come snodo strategico tra formazione, innovazione e futuro professionale. Particolare attenzione è dedicata alla promozione delle discipline STEM in ottica di parità di genere, mentre la presentazione di startup locali innovative offre agli studenti un riscontro concreto delle applicazioni professionali delle competenze acquisite.

- **ITS Academy: tecnici specializzati per il digitale.** TP Italia ha ospitato due stagisti della Fondazione ITS Academy Apulia Digital, realtà di riferimento in Puglia per l'Istruzione Tecnologica Superiore nell'Area Tecnologie dell'Informazione, Comunicazione e Dati. L'iniziativa, finanziata attraverso fondi PNRR, forma tecnici altamente specializzati in ambito ICT. L'esperienza è stata strutturata secondo il modello del learning by doing: gli studenti hanno operato su un progetto reale sotto la supervisione del Software Development Manager in qualità di tutor aziendale.
- **Project work con il Politecnico di Bari.** In collaborazione con il Politecnico di Bari, TP Italia ha promosso un ciclo di project work che ha coinvolto 24 studenti in percorsi di sperimentazione applicata su tematiche innovative. Le attività hanno spaziato dall'applicazione di intelligenza artificiale e automazione per sostenibilità e mobilità sostenibile, all'utilizzo di realtà virtuale e aumentata nei processi di customer care e formazione, fino allo sviluppo di AI agent per la gestione delle prenotazioni tramite linguaggio naturale. I gruppi sono stati affiancati da tutor del team Digital Innovation, favorendo un apprendimento esperienziale orientato alla progettazione e alla validazione delle soluzioni, rafforzando il dialogo tra competenze accademiche e know-how industriale.
- **Tirocini curriculari: dall'analisi dati all'efficienza energetica.** L'azienda ha ospitato tirocini curriculari del Politecnico di Bari su tematiche strategiche. Un primo percorso ha affrontato l'"Analisi dei dati e delle interazioni all'interno di TP per ottimizzare i processi operativi", applicando metodologie di data analysis e approcci data-driven a supporto delle decisioni aziendali. Un secondo tirocinio si è concentrato sull'analisi delle fonti energetiche, dei consumi e degli impegni energetici dell'azienda, con risultati sintetizzati in report strutturati e dashboard interattive quale strumento decisionale per il management.
- **Dottorato di ricerca con Roma Tre.** TP Italia ha sottoscritto una convenzione con l'Università degli Studi Roma Tre per il finanziamento integrale di una borsa di dottorato triennale in Informatica e Automazione (Ciclo XLI – A.A. 2025/2026). Il contributo sostiene un percorso di alta formazione finalizzato allo sviluppo di progettualità di ricerca con potenziali ricadute applicative sui processi aziendali e sui servizi offerti, nel rispetto dei ruoli istituzionali e senza configurare rapporti di lavoro con il dottorando.

Il terzo pilastro della strategia di innovazione di TP Italia si concretizza nella partecipazione al programma Dock Startup Lab, iniziativa di open innovation promossa da Unfold Tomorrow per valorizzare talenti emergenti e sviluppare soluzioni innovative negli ambiti della customer experience, dell'intelligenza artificiale, dell'automazione dei processi e della trasformazione digitale.

Il programma ha riscosso un notevole successo a livello nazionale, raccogliendo 302 candidature da cui sono stati selezionati 100 talenti, organizzati in 24 team finalisti, fino all'individuazione dei 4 progetti vincitori. L'impianto metodologico ha guidato i team nella trasformazione delle idee progettuali in prototipi e modelli di business validati, orientati alla sostenibilità e alla scalabilità di mercato. Parallelamente, il programma ha generato un impatto rilevante in termini di divulgazione e coinvolgimento dell'ecosistema dell'innovazione.

Dal punto di vista delle ricadute operative, il programma ha facilitato l'avvio di collaborazioni concrete per 8 startup già durante il percorso, mentre sono stati sviluppati o risultano in fase di sviluppo circa 40 progetti con aziende, di cui 5 attivati direttamente con partner del programma.

Per TP Italia, la partecipazione a Dock Startup Lab ha rappresentato un'opportunità strategica di scouting tecnologico e di dialogo diretto con l'ecosistema startup, consentendo di esplorare soluzioni emergenti coerenti con le proprie direttrici di sviluppo e di contribuire attivamente alla crescita di progettualità ad alto contenuto innovativo. L'azienda ha consolidato il proprio ruolo come attore di riferimento nei processi di open innovation, mettendo a disposizione competenze tecniche e di business per la valutazione delle proposte e promuovendo una cultura dell'innovazione fondata sulla collaborazione.

L'esperienza si inserisce pienamente nella strategia di impatto di TP Italia, confermando il valore dell'alleanza tra impresa, startup e comunità dell'innovazione quale leva per lo sviluppo di soluzioni sostenibili, la crescita delle competenze e la creazione di opportunità professionali qualificate. Attraverso questo percorso, l'azienda ha contribuito alla costruzione di un ecosistema capace di generare valore condiviso, favorendo l'emersione di nuovi talenti e accelerando l'adozione di tecnologie avanzate a supporto della trasformazione digitale.

Guardando ai risultati raggiunti, emerge chiaramente che l'impatto della R&D nel 2025 non è racchiuso solo nei numeri degli investimenti o nelle visualizzazioni dei programmi di innovazione. Il vero valore risiede nella creazione di una comunità consapevole e tecnologicamente avanzata.

Con i primi prototipi del progetto H.O.P.E. pronti a tradursi in soluzioni reali e i percorsi accademici che iniziano a dare i loro frutti professionali, TP Italia si proietta nel 2026 con un obiettivo chiaro: continuare a dimostrare che la tecnologia, quando è guidata da una visione etica e radicata nel territorio, è lo strumento più potente per costruire una società più equa, connessa e innovativa.

Bilancio delle azioni 2025 e obiettivi 2026

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
Eventi e Partecipazioni	Partecipazione come relatori per eventi regionali, nazionali e internazionali dedicati alle attività di R&S.	Taranto - Intervento nell'ambito del programma di orientamento "Il futuro ti aspetta qui" di Confindustria Taranto, con relazioni su Sistemi Informativi e discipline STEM rivolte agli studenti dell'Istituto De Carolis. Milano - Partecipazione alla UNconference SDGs Leaders Bootcamp presso Banco BPM, su tematiche connesse a innovazione e sostenibilità. Bari - Intervento come speaker	Raggiunto	Mantenimento della partecipazione come relatori per almeno 7 eventi regionali, nazionali e internazionali dedicati alle attività di R&S.

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
		presso il Politecnico di Bari sul tema "Business Innovation". Bari - Tavola rotonda "Research and Innovation" con Task Force Italia e Lundbeck sui temi Ricerca e Innovazione. Roma - Intervento come speaker alla tavola rotonda della task force nazionale Innovazione e Ricerca di CEOforLIFE. Milano - Partecipazione come speaker a una round table sulla Digital Transformation, con focus su processi di innovazione aziendale. Roma - Intervento all'interno dell'MBA di LUMSA, in partnership con CEOforLIFE, sul tema: "Il ruolo della Big Data Analysis come tecnologia abilitante nei processi di transizione digitale delle imprese".		
Finanziamento Dottorato di ricerca	Finanziamento per borsa di studio triennale per un dottorato di ricerca della Università Degli Studi di Roma Tre.	TP Italia ha sottoscritto una convenzione con l'Università degli Studi Roma Tre per il finanziamento integrale di una borsa di dottorato triennale in Informatica e Automazione. Il contributo, articolato su tre annualità, sostiene un percorso di alta formazione orientato alla ricerca applicata in ambito Data-centric AI e automazione.	Raggiunto	Mantenimento del finanziamento della borsa di studio per il secondo anno.
Stage e tesi di laurea	Collaborazione e tutoraggio per tesi di laurea, tirocini formativi e project work per studenti universitari.	TP Italia ha sviluppato collaborazioni strutturate con il Politecnico di Bari, promuovendo project work, tutoraggio e tirocini formativi su tematiche di innovazione digitale e sostenibilità. Sono stati realizzati project work che hanno coinvolto 24	Raggiunto	Mantenimento delle collaborazioni per project work e tirocini formativi.

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
		studenti del comprensorio di Taranto su ambiti quali intelligenza artificiale, automazione, realtà virtuale/aumentata e AI agent, con affiancamento continuo da parte di tutor interni del team Digital Innovation e momenti di confronto con il management aziendale e referenti accademici. Parallelamente, sono stati attivati 2 tirocini curriculari focalizzati su data analysis per l'ottimizzazione dei processi operativi e sull'analisi dei consumi e delle fonti energetiche aziendali, sotto la supervisione di tutor aziendali e dell'Energy Manager.		
Partnership per collaborazione programma Start Up 2024-2025	Partnership per collaborazione al Progetto Dock3 Start Up Lab 2025.	In attuazione dell'accordo sottoscritto, TP Italia ha contribuito attivamente alle attività di scouting e valutazione delle startup, partecipando agli eventi del programma, incontrando i team selezionati e supportando la valutazione tecnico-business delle progettualità. La partnership ha consentito all'azienda di rafforzare il proprio ruolo nei processi di open innovation, favorendo la creazione di collaborazioni concrete tra impresa e startup e l'adozione di soluzioni ad alto contenuto innovativo.	Raggiunto	Proseguimento dell'impegno di collaborazione al progetto Dock3 Start Up Lab per tutto l'anno 2026.
Collaborazione al programma PTech	Rilancio del Progetto Ptech.	TP Italia ha rilanciato il progetto P-TECH (Pathways in Technology Early College High School), iniziativa di orientamento e formazione	Raggiunto	Proseguimento dell'impegno di collaborazione al progetto Ptech

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
		realizzata in collaborazione con IBM, Politecnico di Bari, Confindustria Taranto e Ordine degli Ingegneri di Taranto. Il programma accompagna gli studenti dal secondo biennio fino al termine della scuola secondaria di secondo grado, consentendo l'acquisizione di 24 CFU universitari e l'accesso a percorsi strutturati di mentoring e formazione su competenze digitali avanzate, con focus su Data Science e Intelligenza Artificiale.		con almeno 3 scuole.
Lancio progetto di R&D HOPE	Sviluppo di una piattaforma innovativa in collaborazione con il D.I.S.I. dell'Università di Trento e Advantech (spin-off dell'Università del Salento) che integra AI e realtà virtuale per ottimizzare le attività dei Contact Center.	A partire da Gennaio 2025 e per il triennio successivo (2025-2027) TP Italia realizzerà il progetto di Ricerca Industriale e Sviluppo Sperimentale H.O.P.E. (High Optimization Patterns for Operations Excellence). Il progetto sarà sviluppato con il supporto del Dipartimento di Ingegneria e Scienza dell'Informazione dell'Università di Trento e di Advantech, spin-off dell'Università del Salento, che apportano competenze scientifiche e applicative in ambito AI, Human-Computer Interaction e Metaverso. La piattaforma si articola in tre moduli integrati: RPA intelligente per l'automazione dei processi, Churn Prediction & Customer Retention per analisi predittive e fidelizzazione, e Modulo Metaverso per formazione immersiva e interazioni innovative. Cofinanziato da UE e Regione Puglia (6,7 milioni di	Raggiunto	Proseguimento del progetto, con la partecipazione ad almeno due eventi internazionali di presentazione del progetto

Azione	Target 2025	Risultato 2025	Stato 2025	Target 2026
		euro), il progetto coinvolge circa 100 risorse del sito di Taranto e prevede un incremento occupazionale di profili altamente qualificati, con impatti attesi in termini di produttività, nuovi modelli di business data-driven e competitività aziendale.		

7. Misura dell'Impatto

Metodologia di valutazione

In ottemperanza alla legge 208/2015 sulle Società Benefit e, nello specifico, ai fini di cui ai commi da 376 a 384, le Società Benefit, nella relazione che redigono annualmente, includono la valutazione dell'impatto generato utilizzando uno standard di valutazione esterno.

Per l'anno 2025, TP Italia ha scelto di utilizzare lo standard B Corp v2.1 di B Lab. I risultati della valutazione sono stati riportati per ognuna delle aree di impatto (Impact Topic) rappresentate con dei settori circolari. Le percentuali di completamento si riferiscono al numero dei criteri di conformità (compliance criteria) soddisfatti rispetto al totale di quelli presenti nell'area.

Aree di impatto e iniziative

Di seguito è riportata una descrizione sintetica di ciascuna area di impatto dello standard B Lab, accompagnata dalle iniziative portate avanti da TP Italia in ciascun ambito.

CA - Climate Action (Azioni per il clima)

Le aziende si attivano per combattere la crisi climatica e il suo impatto.

TP Italia considera la tecnologia non solo un fattore di efficienza operativa, ma un vero e proprio motore per la tutela ambientale, come dimostrato dallo sviluppo e dall'impiego del tool proprietario TPCO2unter. Questo strumento di geolocalizzazione permette di recuperare in modo automatizzato e anonimo i dati relativi agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, consentendo a TP di contabilizzare e certificare immediatamente la riduzione delle emissioni di CO2 equivalente ottenuta grazie all'adozione dello smart working. Tali evidenze alimentano analisi predittive che orientano il Piano Spostamenti Casa-Lavoro per le sedi di Fiumicino e Taranto, con l'obiettivo di razionalizzare il traffico e incentivare l'uso di mezzi di trasporto sostenibili alternativi ai veicoli privati. Parallelamente, l'impegno verso la cura del pianeta si traduce in una sistematica digitalizzazione dei processi interni che, attraverso l'uso di soluzioni come DocuSign e sistemi ERP, ha drasticamente ridotto il consumo di carta e favorito la transizione verso un modello di economia circolare. Questa strategia di gestione responsabile delle risorse è completata dal monitoraggio costante dei consumi energetici, inclusa la produzione del pannello fotovoltaico di Taranto, e da studi sull'efficienza termica dei datacenter per minimizzare l'impronta ecologica complessiva dell'organizzazione.

FW - Fair Work (Lavoro equo)

Le aziende offrono posti di lavoro di qualità e hanno una cultura aziendale positiva.

Sul fronte del benessere dei dipendenti, TP Italia integra un pacchetto articolato di benefit che include assistenza sanitaria integrativa, programmi di welfare aziendale e politiche inclusive di congedo parentale. L'azienda conduce annualmente dal 2008 la survey "E.Sat" per misurare la soddisfazione e l'engagement: negli ultimi due anni i risultati hanno posizionato TP Italia tra le prime cinque filiali del Gruppo a livello mondiale. Inoltre, dal 2021 è attivo uno sportello di ascolto psicologico che ha gestito

circa 1.000 colloqui in totale riservatezza, rappresentando un'iniziativa pionieristica avviata durante la pandemia.

Per quanto riguarda la remunerazione, TP Italia adotta una politica volta a premiare le performance individuali e collettive con un pacchetto retributivo superiore ai tassi di mercato locali, composto da remunerazione fissa, bonus legati alla performance e benefit accessori. Negli ultimi sei anni sono stati erogati oltre 3 milioni di euro in bonus ai dipendenti qualificati. L'impegno verso la parità di genere si riflette in un basso divario retributivo tra donne e uomini per ciascuna categoria professionale, mentre il rapporto tra la retribuzione del dipendente più pagato e la mediana degli stipendi totali si attesta a 17,7 nel 2024.

PSG - Purpose and Stakeholder governance (Mission e Stakeholder governance)

Le aziende agiscono in base a uno scopo definito e incorporano la stakeholder governance nel processo decisionale. In questo modo, contribuiscono a un sistema economico inclusivo, equo e rigenerativo per tutte le persone e il pianeta.

Nel corso del 2024, TP Italia ha condotto per la prima volta un esercizio strutturato di Doppia Materialità, integrando la prospettiva d'impatto con quella finanziaria e rafforzando l'allineamento tra strategia aziendale e obiettivi di sostenibilità. Il processo si è articolato in tre fasi principali: la valutazione della Materialità d'Impatto, attraverso la mappatura degli impatti significativi e la consultazione del Top Management e degli stakeholder esterni; la valutazione della Materialità Finanziaria, basata sull'analisi dei rischi e delle opportunità da parte dei Risk Owner; e infine la sintesi dei risultati, che ha permesso di identificare 25 impatti, 15 rischi e 6 opportunità rilevanti per l'azienda. La matrice di materialità risultante è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, confermando l'impegno della Società nel consolidare un approccio strategico alla sostenibilità ESG fondato su analisi rigorose, partecipazione e trasparenza.

Parallelamente, TP Italia ha definito una mappa strutturata degli stakeholder, articolata in due macrocategorie (Interni ed Esterni) e tre tipologie specifiche (essenziali, attraenti, deboli), in base all'interesse e all'influenza che tali soggetti hanno rispetto alle decisioni aziendali. Questo sistema di classificazione consente di orientare il coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale in modo mirato e proporzionato, assicurando un dialogo continuo finalizzato a comprendere e soddisfare le loro aspettative.

JEDI - Justice, Equity, Diversity, Inclusion (Giustizia, equità, diversità e inclusione)

Le aziende hanno ambienti di lavoro inclusivi e diversificati e contribuiscono a creare comunità giuste ed eque.

TP Italia ha adottato una Politica di Diversity & Inclusion che fornisce linee guida per garantire pari opportunità lavorative, assenza di discriminazioni e programmi di crescita in tutte le fasi dei processi aziendali. La politica stabilisce la non discriminazione basata su etnia, colore, religione, sesso, orientamento sessuale, LGBTQIA+, nazionalità, cittadinanza, età, disabilità, background genetico, stato di assistenza familiare o qualsiasi altra categoria protetta dalle leggi applicabili. L'impegno riguarda tutti gli aspetti del rapporto di lavoro: selezione e assunzione, formazione e avanzamento di carriera, anti-molestie, stipendio e condizioni di lavoro. Nel 2024, TP Italia si è classificata prima nella

classifica "Best Workplaces for Women" di Great Place to Work, riconoscimento che testimonia l'efficacia delle politiche implementate per creare un ambiente di lavoro equo e accogliente.

HR - Human rights (Diritti umani)

Le aziende trattano le persone con dignità e rispettano i diritti umani.

TP Italia ha integrato la tutela dei diritti umani come responsabilità fondamentale della propria attività, facendo riferimento ai principi della Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). L'azienda garantisce la libertà di associazione e contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro forzato e minorile, la parità di trattamento e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per assicurare l'attuazione di questi principi, è stata istituita una struttura di governance dedicata che coinvolge le funzioni Risorse Umane, Compliance, Privacy e Sicurezza, sotto la supervisione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato di Sostenibilità. La Politica sui Diritti Umani è disponibile sulla intranet aziendale come risorsa di riferimento per tutto il personale e gli stakeholder. L'azienda effettua riesami regolari dei rischi e delle pratiche in materia di diritti umani per verificare l'allineamento tra le pratiche locali, gli standard internazionali e le politiche globali del Gruppo, garantendo la conformità ai requisiti del Duty of Care e attuando tempestivamente azioni correttive quando necessario.

ESC - Environmental stewardship and circularity (Circolarità e tutela ambientale)

Le aziende si dimostrano attente all'ambiente e contribuiscono all'economia circolare nelle loro operazioni e nella loro catena del valore, riducendo al minimo l'impatto negativo, per rimanere entro le soglie ecologiche, e perseguendo impatti positivi.

TP Italia è impegnata da diversi anni sui temi della sostenibilità ambientale e dell'efficienza energetica. Il dipartimento di Environmental Management, in collaborazione con le altre funzioni aziendali, opera sulla base di un sistema di gestione integrato certificato ISO 14001, con l'obiettivo di raggiungere target definiti e garantire il miglioramento continuo dei risultati operativi. L'azienda conduce periodicamente attività di Risk Assessment per individuare criticità e pianificare azioni di controllo, manutenzione e piani di emergenza, assicurando la continuità operativa. L'azienda si prefigge inoltre di quantificare con maggiore accuratezza i propri impatti ambientali per pianificare la transizione verso un'Economia Circolare, proseguendo nella gestione sostenibile dei rifiuti e nella riduzione del consumo di carta attraverso la digitalizzazione dei processi interni.

GACA - Government Affairs & Collective Action (Relazioni istituzionali e azione collettiva)

Le aziende svolgono un ruolo di primo piano nella promozione di una comprensione condivisa e nell'implementazione di soluzioni per un'economia equa, inclusiva e rigenerativa. Questo ruolo include un contributo giusto e responsabile alle economie e alle infrastrutture dei Paesi in cui operano.

Con le iniziative già citate, dalla collaborazione con CalcioSociale a Corviale al sostegno all'Associazione Andrea Tudisco, fino ai progetti con Soleterre, Komen Italia e Boys Taranto Basket, TP Italia dimostra un forte impegno nella costruzione di partnership multistakeholder orientate alla generazione di impatto sociale positivo. Attraverso il dialogo costante con le comunità locali, il coinvolgimento attivo di istituzioni, organizzazioni non governative e rappresentanti del territorio, l'azienda si posiziona come attore di riferimento nell'ambito delle relazioni istituzionali e dell'azione collettiva,

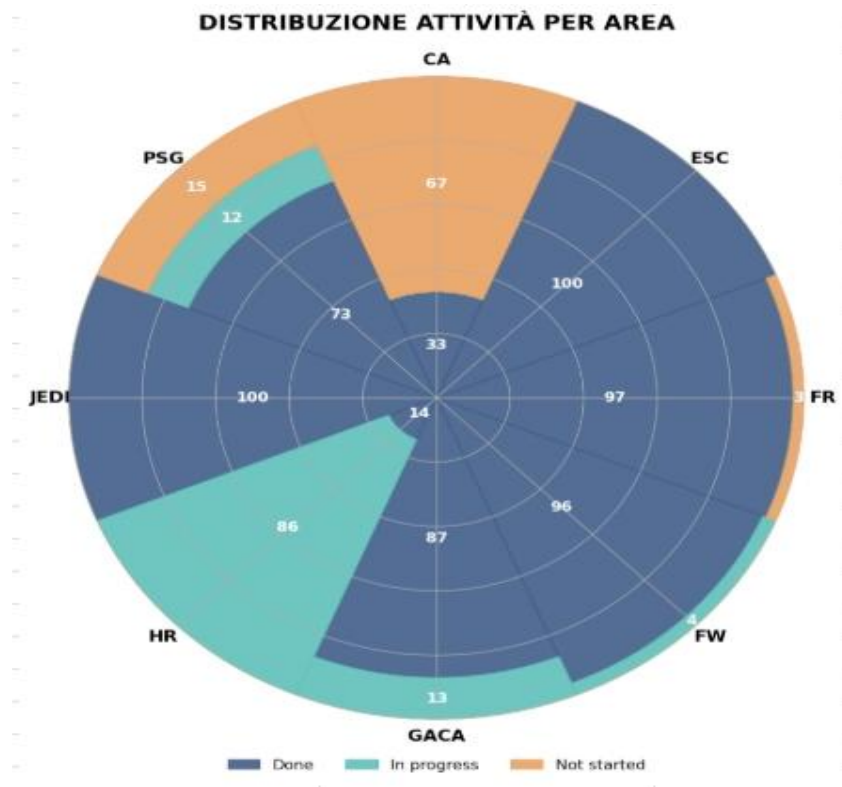
contribuendo concretamente alla creazione di un ecosistema economico e sociale più equo, inclusivo e rigenerativo.

Legenda del livello di avanzamento

	Beyond expectations
	Completed
	Almost completed
	In progress
	Just started

- **Conforme** – Tutti i criteri di conformità (compliance criteria) risultano pienamente soddisfatti.
- **In corso** – Il tema è stato individuato come rilevante dall'azienda e quest'ultima avvierà il percorso verso la conformità.
- **Non conforme** – Le attività propedeutiche al soddisfacimento dei criteri di conformità dell'area non sono ancora state intraprese.

Risultati per area



I risultati di valutazione per ciascuna area di impatto sono rappresentati nello schema circolare originale incluso nella relazione di riferimento, ove ogni settore riporta la percentuale di completamento dei criteri di conformità soddisfatti.

8. Conclusioni e prospettive future

L'identità di TP Italia come Società Benefit ha ormai superato la fase della transizione per diventare il paradigma attraverso cui guardiamo al mondo. Non si tratta più di integrare la sostenibilità nel business, ma di riconoscere che il nostro business è, intrinsecamente, un atto di responsabilità. La trasparenza verso i nostri stakeholder non è un obbligo di rendicontazione, ma la promessa di un successo che non può più prescindere dal benessere collettivo e dalla salute dell'ecosistema in cui operiamo.

Nel corso del 2025, questa promessa si è tradotta in una presenza viva e tangibile, dove ogni iniziativa ha cercato di rispondere alla sfida di generare un valore che resti nel tempo.

Le esperienze sviluppate da IN & OUT S.p.A. Società Benefit nell'area Wellbeing & Ecosistema mostrano come il benessere delle persone possa diventare un punto di incontro tra impresa e comunità, generando relazioni capaci di produrre valore oltre i confini aziendali.

Le iniziative realizzate nel 2025 – dalla collaborazione con CalcioSociale al sostegno all'Associazione Andrea Tudisco, fino ai progetti sportivi inclusivi promossi insieme a Obiettivo3 – hanno dimostrato come il coinvolgimento diretto delle persone e il dialogo con il territorio possano trasformare valori come inclusione, solidarietà e partecipazione in azioni concrete.

Nei prossimi anni l'obiettivo sarà continuare a sviluppare questo percorso, ampliando il coinvolgimento della popolazione aziendale e consolidando collaborazioni con il territorio, affinché il benessere organizzativo continui a tradursi in un impatto sociale positivo e duraturo.

Il percorso intrapreso da IN & OUT S.p.A. Società Benefit conferma come Diversity, Equity, Inclusion & Belonging rappresentino oggi un elemento strategico per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione. Le iniziative realizzate nel 2025 dimostrano che promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle unicità non solo migliora il benessere delle persone, ma rafforza anche la capacità dell'azienda di innovare e generare valore nel lungo periodo. Attraverso programmi strutturati come TP4I+, la diffusione di una cultura del belonging e il dialogo costante con il territorio, l'azienda consolida un modello di impresa capace di coniugare crescita economica e responsabilità sociale. Questo impegno continuerà a guidare le scelte future, con l'obiettivo di ampliare l'impatto positivo sulle persone, sulle comunità e sull'ecosistema in cui l'azienda opera. In questa prospettiva, la DE&I non è solo un principio, ma una leva concreta di cambiamento e progresso condiviso.

L'analisi condotta sul percorso di innovazione e sviluppo di TP Italia evidenzia un impianto strategico articolato e coerente, in cui la ricerca industriale, la formazione avanzata e l'open innovation convergono in un ecosistema integrato di generazione e trasferimento del valore. Il progetto H.O.P.E. rappresenta il nucleo tecnologico di questa visione, configurandosi come piattaforma abilitante per l'ottimizzazione dei processi aziendali con ricadute misurabili in termini di produttività operativa, Customer Experience evoluta e modelli di business data-driven. La fase di perfezionamento costituirà il banco di prova per la validazione delle tecnologie sviluppate e per il consolidamento delle competenze interne in ambito intelligenza artificiale, machine learning e realtà immersiva, con

l'obiettivo di generare replicabilità su scala aziendale e di definire nuovi standard operativi per il settore.

Parallelamente, l'investimento sul capitale umano si traduce in un continuum formativo che abbraccia l'intero arco dello sviluppo delle competenze digitali, questa progressione testimonia una logica di costruzione ecosistemica in cui l'innovazione non è evento isolato ma processo cumulativo, capace di trattenere talenti sul territorio e alimentare la filiera dell'imprenditorialità tecnologica.

L'orizzonte evolutivo si prospetta nella realizzazione della piattaforma H.O.P.E., nonché nella progressiva estensione delle partnership accademiche e nell'approfondimento delle iniziative di open innovation. Particolare attenzione sarà riservata alla formalizzazione di ulteriori accordi di ricerca applicata e alla strutturazione di canali stabili di technology scouting attraverso il contatto sistematico con l'ecosistema startup.

In questa prospettiva, TP Italia intende consolidare il proprio ruolo di attore di riferimento per l'innovazione digitale responsabile, rafforzando il dialogo tra ricerca, formazione e impresa come leva strutturale per la competitività dei territori in cui opera e per la generazione di impatto positivo a livello nazionale.