

Relazione di Impatto

Indice dei contenuti

1

INTRODUZIONE ALLA RELAZIONE DI IMPATTO

Messaggio della CEO

1.1 Informazioni sulla Relazione di Impatto

Il nostro approccio alla rendicontazione di sostenibilità

Come Unobravo definisce e gestisce i propri impatti

Processo di valutazione

Temi prioritari

Disclaimer

1.2 Informazioni su Unobravo

Missione e Valori

La Catena del Valore

Il nostro modello di business

Il ruolo di Unobravo nella salute mentale

1.3 Il nostro approccio alla gestione dell'impatto

Essere una Società Benefit: le nostre finalità di beneficio comune

1.4 2025 in sintesi - Indicatori chiave

2

IMPATTO SUI PAZIENTI (PTS): RENDERE LA TERAPIA PIÙ ACCESSIBILE

2.1 Accessibilità della Terapia

Barriere economiche all'accesso alla salute mentale

Impatto sull'accesso al supporto psicologico

2.2 Flessibilità e Inclusione

La flessibilità nella pianificazione come leva per ridurre le barriere logistiche e psicologiche

Il supporto psicologico digitale come strumento di inclusione

2.3 Risultati del supporto psicologico

Indicatori relativi a coinvolgimento, continuità e soddisfazione dei pazienti

2.4 Impatto sulla Comunità

3

IMPATTO SUGLI PSICOLOGI: LAVORO EQUO, INCLUSIVO E SOSTENIBILE

Benessere dei professionisti e qualità del supporto

3.1 Il modello di collaborazione Unobravo e la Comunità Professionale

Coinvolgimento e Comunità Professionale

Distribuzione del valore economico agli psicologi

Composizione della rete clinica

Parità retributiva

Distribuzione geografica e opportunità professionali

3.2 Formazione e sviluppo professionale

Formazione continua

Formazione clinica

Ricerca

3

4

LE NOSTRE PERSONE, LA NOSTRA AZIENDA

4.1 Governance ed Etica

Struttura di governance e processi decisionali

Standard etici e accountability (policy)

4.2 La nostra forza lavoro: struttura, diversità e modello occupazionale

Pratiche retributive e protezione sociale

La community dei Bravers

Azioni intraprese per promuovere equità e inclusione

4.3 Benessere dei dipendenti

Allineamento tra la mission di Unobravo sulla salute mentale e le pratiche interne

Salute e sicurezza

Formazione e crescita professionale

Flessibilità lavorativa e hybrid work

4.4 Processi di valutazione trasparenti

22

5

IMPATTO SULL'AMBIENTE

5.1 Il nostro impegno

Buone pratiche di economia circolare

Emissioni GHG e climate change: uno sguardo al futuro

6

NOTA METODOLOGICA E ALLEGATI

Perimetro di rendicontazione

Impatti, rischi e opportunità di Unobravo

36

52

72

76

Introduzione alla Relazione di Impatto



MESSAGGIO DELLA CEO

Danila De Stefano,
CEO & Founder di
Unobravo

Ripensando al 2025 di Unobravo, la parola che mi viene più spontanea è **responsabilità**. Responsabilità verso le persone che ci hanno scelto, verso i professionisti che collaborano con noi e verso la salute mentale stessa: un tema che è finalmente al centro del dibattito pubblico, ma che richiede ancora azioni concrete e costanti ogni giorno.

È stato un anno intenso, a tratti complesso, ma anche un anno che ci ha spinto a guardare al nostro impatto in modo più consapevole e maturo. Non ci siamo limitati a crescere: abbiamo iniziato a chiederci con maggiore profondità che tipo di crescita stiamo costruendo, per chi e con quale livello di responsabilità. È proprio in questa riflessione che abbiamo compreso meglio il valore reale del nostro lavoro.

Nel 2025, Unobravo ha supportato oltre **435.000 persone** nel loro percorso verso il benessere psicologico, erogando più di **7 milioni di sessioni** grazie al contributo di oltre **9.000 professionisti** attivi tra Italia, Spagna e Francia. Questi numeri raccontano la forza e l'unicità di Unobravo: la capacità di connettere tecnologia, persone e valori culturali per generare un impatto concreto in solo 6 anni di attività. Riflettono anche la dimensione raggiunta, che oggi rende Unobravo la più grande realtà privata nel settore della salute mentale in Europa.

“La nostra visione è creare un mondo in cui prendersi cura della propria salute mentale sia considerato normale.” Questo è il principio che guida Unobravo sin dal 2019.

Il nostro operato si inserisce in una visione più ampia, che non nasce con Unobravo ma che condividiamo profondamente. Il **Piano d'Azione Globale per la Salute Mentale 2013-2030¹** dell'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)** richiama governi, istituzioni e attori privati a rendere il supporto psicologico accessibile, continuativo e integrato nella vita quotidiana delle persone. Non come risposta tardiva alle crisi, ma come strumento di **prevenzione, consapevolezza e cura nel lungo periodo**.

1. Piano d'Azione Globale per la Salute Mentale 2013-2030, World Health Organization, 2021.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>

In questo contesto, **Unobravo contribuisce concretamente agli obiettivi sistemici delineati dall'OMS, riducendo il divario tra il bisogno di supporto psicologico e l'effettivo accesso alle cure**. Attraverso un modello digitale scalabile, basato su comunità e rigore clinico, ampliamo l'accesso precoce, normalizziamo la richiesta di aiuto e raggiungiamo anche popolazioni tradizionalmente escluse dai percorsi di cura. **Il nostro impegno per la qualità clinica, la governance e la formazione professionale continua - attraverso investimenti strutturati e l'erogazione di crediti formativi, con oltre 25.000 crediti ECM rilasciati nel solo 2025 - unito a un utilizzo responsabile della tecnologia, riflette direttamente le linee guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in materia di standard, responsabilità ed efficacia.**

Nella visione dell'OMS, **il lavoro e le organizzazioni rappresentano uno dei contesti chiave in cui i bisogni legati alla salute mentale possono essere individuati precocemente, le barriere culturali possono essere ridotte e l'accesso alle cure può essere normalizzato**. Portare il supporto psicologico nei luoghi in cui le persone trascorrono una parte significativa della propria vita significa intervenire in anticipo, ridurre lo stigma e **creare le condizioni affinché chiedere aiuto diventi una scelta legittima e accessibile**.

Nel 2025, il nostro impegno nel segmento **B2B ha registrato una significativa accelerazione**. Il numero di aziende partner è cresciuto di oltre il **70% su base annua, consentendoci di raggiungere una platea potenziale di oltre 300.000 persone in ambito lavorativo**. Vale la pena soffermarsi su questo dato: **solo cinque anni fa, nella maggior parte delle aziende italiane, un'iniziativa di questo tipo sarebbe stata difficilmente immaginabile**.



Come già accennato, si tratta di numeri concreti, sostenuti da investimenti diretti da parte delle aziende, e non da logiche di sconto o da partnership simboliche. Per Unobravo è fondamentale distinguere tra diverse tipologie di collaborazioni: siamo esplicitamente contrari a pratiche di health washing e scegliamo di lavorare esclusivamente con organizzazioni che dimostrano un impegno autentico e strutturato nei confronti della salute mentale.

Collaboriamo con una vasta gamma di realtà, dalle più grandi aziende italiane alle piccole e medie imprese, dai brand più riconosciuti alle imprese a conduzione familiare. **Questa diversità ha rafforzato una consapevolezza chiave: il bisogno di supporto psicologico è universale. Non dipende dalla dimensione aziendale, dal settore, dall'età o dalla composizione di genere.** Eppure, troppo spesso viene ancora percepito come un “nice to have” e non come un elemento essenziale del benessere organizzativo e della sostenibilità. I dati raccontano una realtà diversa: il ritorno sull'investimento (ROI) nella salute mentale è ormai ampiamente dimostrato. Ogni euro investito può generare fino a quattro o cinque euro di ritorno, grazie a una maggiore produttività e alla riduzione di assenteismo, turnover e costi sanitari.



La trasformazione culturale a cui stiamo assistendo è reale e tangibile. Essere parte attiva di questo cambiamento è uno degli aspetti di cui siamo più orgogliosi. L'impegno più ambizioso - e forse anche il più coraggioso - che abbiamo assunto fin dall'inizio è stato questo: **contribuire a cambiare la cultura della salute mentale nei Paesi in cui operiamo, una sessione alla volta.** Perché il benessere individuale non esiste mai in isolamento, ma genera un effetto moltiplicatore che si estende alle relazioni, alle organizzazioni e alle comunità.

Nel 2025, Unobravo ha continuato a investire nella ricerca, sia attraverso collaborazioni con università e istituti di ricerca, sia rafforzando i team interni dedicati alla ricerca clinica e allo sviluppo tecnologico.

Le ragioni principali sono due. Da un lato, **Unobravo è oggi una delle poche organizzazioni a livello globale ad avere accesso a una base ampia e diversificata di pazienti e professionisti della salute mentale.** Questo ci consente di avviare studi su campioni molto estesi, completamente anonimizzati e basati sulla partecipazione volontaria, raggiungendo **livelli di validità statistica raramente ottenibili.** Ci permette non solo di studiare il funzionamento della mente, ma anche di osservare come la salute mentale si intrecci con il contesto più ampio della vita delle persone - relazioni, lavoro, comunità - e come i suoi effetti si riflettano nella quotidianità.

Dall'altro lato, **investiamo in ricerca per migliorare continuamente ciò che offriamo a pazienti e professionisti, sviluppando modelli di accesso e di cura sempre più sofisticati, innovativi e fondati su solide basi cliniche.** Un esempio significativo è lo studio pilota realizzato nel 2025 in collaborazione con **Sapienza - Università di Roma.** Un ulteriore esempio concreto di come la ricerca clinica alimenti il nostro sviluppo interno è il **Therapy Progress Tracker (TPT).** Progettato sulla base della letteratura scientifica internazionale sull'efficacia della psicoterapia, **questo strumento consente di monitorare nel tempo i cambiamenti nel benessere complessivo e in dimensioni cliniche chiave, come l'alleanza terapeutica.** Il TPT risponde a due obiettivi fondamentali. Da un lato, rende più tangibile e osservabile ciò che spesso viene percepito come intangibile - la salute mentale - attraverso strumenti scientificamente validati. Dall'altro, riflette **il nostro impegno come realtà che non si limita a logiche di business, ma è guidata da una volontà concreta di migliorare la vita delle persone, misurando il proprio impatto e mettendosi costantemente in discussione.**

Nel corso del 2025 sono state avviate molte altre iniziative, tra cui il lancio di **MINDex, il nostro indice di benessere mentale.**

Investire in marketing, crescita e vendite è essenziale e continuerà a esserlo. Ma ciò che definisce realmente Unobravo è l'investimento nella pratica clinica e nella ricerca.

Se “responsabilità” è stata la parola chiave di Unobravo per il 2025, **“AI” è stata senza dubbio quella che ha caratterizzato il più ampio scenario dell’innovazione**. È in corso una rivoluzione silenziosa, che si sta sviluppando più rapidamente rispetto alle precedenti trasformazioni tecnologiche. Social media, internet e computer hanno impiegato anni per radicarsi nella nostra quotidianità; l’AI generalista, al contrario, è già nelle nostre tasche e sta cambiando il modo in cui lavoriamo, pensiamo e ci prendiamo cura di noi stessi.

Non è un caso che sempre più persone utilizzino l’AI per rispondere a bisogni personali. La **Harvard Business Review² ha definito questo fenomeno come “therapy/companionship”, che nel 2025 è diventato il principale caso d’uso dell’intelligenza artificiale a livello individuale**. È un segnale chiaro: **questa trasformazione è già in atto, soprattutto nel campo della salute mentale, e non può essere ignorata**. In Unobravo abbiamo scelto di osservare questo cambiamento con attenzione, seguendo l’evoluzione del mercato ma mantenendo solidi confini clinici ed etici. Continueremo a farlo, sviluppando soluzioni che rispondano a bisogni reali senza compromettere le tutele delle persone, guidati da tre principi: Etica, Empatia ed Evidenza.

In un contesto in cui l’innovazione corre veloce, **abbiamo scelto consapevolmente di procedere con responsabilità**. Perché, soprattutto nella salute mentale, il vero progresso è quello che resiste nel tempo.

Tutto questo non sarebbe stato possibile senza le persone di Unobravo, i Bravers. Nel 2025 abbiamo continuato a **investire nella cultura aziendale, nei nostri valori e nei comportamenti che guidano le decisioni quotidiane, soprattutto nei momenti più complessi, quando servono chiarezza, coerenza e responsabilità**. Siamo perfetti? Assolutamente no. Ma stiamo crescendo - e continueremo a farlo.

Abbiamo rafforzato il team, evoluto i nostri processi e affrontato periodi di cambiamento complessi con un obiettivo chiaro: non solo crescere, ma crescere meglio. **Crediamo che costruire un’organizzazione solida significhi essere disposti a mettere in discussione ciò che non funziona più, assumersi la responsabilità delle decisioni e operare come un team sempre più maturo, non come una “famiglia”. Un team in cui il confronto aperto è parte integrante del lavoro e la performance non è disgiunta dal benessere**.

2. “How People Are Really Using Gen AI in 2025”, Marc Zao-Senders, April, 2025.
<https://hbr.org/2025/04/how-people-are-really-using-gen-ai-in-2025>



Il 2025 non è stato un punto di arrivo, ma una tappa importante. Un anno che ci ha aiutato a chiarire, con maggiore consapevolezza, il ruolo che Unobravo può e deve avere nel tempo. Guardiamo al futuro con l’ambizione di ampliare ulteriormente l’accesso al supporto psicologico, continuare a innovare i nostri servizi e contribuire, in modo concreto e responsabile, a un profondo cambiamento culturale nella società.

Un cambiamento in cui prendersi cura della propria salute mentale non sia più un’eccezione o un privilegio, ma una possibilità reale, accessibile e legittima per un numero sempre maggiore di persone.

Grazie a tutti: ai Bravers, ai nostri psicologi e psicoterapeuti e alle aziende che hanno scelto di intraprendere questo percorso con noi. Continuiamo a costruirlo, insieme.

Con stima e gratitudine,
 Danila De Stefano,
 CEO & Founder di Unobravo

Informazioni sulla Relazione di Impatto

IL NOSTRO APPROCCIO ALLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Il presente documento descrive l'approccio di Unobravo alla sostenibilità e alla gestione impatto sociale, illustrando come l'organizzazione intenda generare valore per le persone e per la società operando in modo responsabile lungo le direttrici ambientali, sociali e di governance.

Unobravo è costituita in Italia come Società Benefit, una forma giuridica introdotta dalla Legge n. 208 del 2015. In base a questo modello, le imprese perseguono specifiche finalità di beneficio comune accanto agli obiettivi economici e sono tenute a rendicontare annualmente l'impatto sociale e ambientale generato dalle proprie attività. Nel settore della cura psicologica in Italia, Unobravo rappresenta la prima realtà ad aver adottato formalmente questo modello, nonché la più rilevante in termini di numero di pazienti, numero di sessioni erogate e numero di professionisti coinvolti, a testimonianza dell'impegno nell'integrare l'impatto sociale nella governance e nella strategia aziendale.

Oltre a tali requisiti normativi, Unobravo ha scelto di allineare progressivamente la propria rendicontazione di sostenibilità ai principi introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Pur non essendo attualmente soggetta agli obblighi di rendicontazione previsti dalla direttiva, l'azienda ha adottato un approccio prospettico, iniziando a integrare alcuni elementi del framework europeo di riferimento.

Nell'ambito di questo percorso, durante il periodo di rendicontazione, Unobravo ha avviato diverse attività preparatorie - tra cui l'analisi di doppia materialità, la mappatura della catena del valore e una gap analysis preliminare - con l'obiettivo di rafforzare la governance della sostenibilità e assicurare una robusta trasparenza al processo di rendicontazione delle iniziative inerenti.

Nel presente documento, l'impatto sociale generato da Unobravo viene esaminato attraverso la lente di pazienti, psicologi, dipendenti e società - le cui interazioni contribuiscono alla creazione di valore e all'impatto sociale complessivo dell'organizzazione.



Al fine di comprendere meglio le tematiche ambientali, sociali e di governance più rilevanti per le proprie attività, nel 2025 Unobravo ha condotto la prima analisi di doppia materialità, identificando i principali impatti, rischi e opportunità (IROs) associati al proprio modello di business.

L'analisi si è basata su **due prospettive complementari**:

Materialità d'impatto (inside-out) - valutazione degli effetti delle attività dell'organizzazione su persone, comunità e ambiente.

Materialità finanziaria (outside-in) - analisi dei fattori ESG che possono influenzare la resilienza, la performance finanziaria e la sostenibilità nel lungo periodo.

Questo approccio consente a Unobravo di collegare le dimensioni sociali ed etiche del proprio modello con la sostenibilità economica nel lungo termine.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

L'analisi di doppia materialità ha seguito un processo strutturato che ha coinvolto il top management, i rappresentanti della governance e gli stakeholder interni.

Il processo si è articolato in quattro fasi principali:

Analisi del contesto - revisione del modello di business, della rete di professionisti della salute mentale, della catena del valore, dei partner tecnologici, della presenza geografica e degli stakeholder chiave

Identificazione di impatti, rischi e opportunità (IROs) - sviluppo di una prima mappatura dei potenziali impatti, rischi e opportunità associati alle attività dell'organizzazione, attraverso workshop e interviste interne

Valutazione e prioritizzazione - analisi di ciascun IRO sulla base della gravità e della probabilità degli impatti, nonché della loro potenziale rilevanza finanziaria

Validazione finale - discussione collegiale e validazione formale dei risultati

I risultati sono stati sintetizzati in una matrice di doppia materialità, che evidenzia la relazione tra la rilevanza degli impatti e la rilevanza finanziaria.

L'analisi ha identificato le seguenti aree prioritarie:

<u>S4</u>	Benessere e tutela dei pazienti
<u>S3</u>	Impatto sulla comunità e promozione della cultura della salute mentale
<u>S1</u>	Condizioni di lavoro e sviluppo delle persone
<u>E5</u>	Gestione responsabile delle risorse e modello digitale a basso impatto

Sebbene gli **aspetti di governance (G1)** non siano emersi tra i temi più rilevanti nella fase iniziale di valutazione, il management ha deciso di includerli nel perimetro di rendicontazione. Tale scelta riflette la consapevolezza dell'organizzazione che etica, trasparenza, protezione dei dati e integrità nella conduzione del business rappresentano elementi fondamentali per la fiducia e la sostenibilità nel lungo periodo.

Questi temi risultano strettamente allineati al modello di business di Unobravo, incentrato sulla relazione tra pazienti e psicologi e sull'ecosistema più ampio che supporta l'erogazione dei servizi di supporto psicologico.

L'analisi di doppia materialità non rappresenta quindi un esercizio isolato, ma uno strumento volto a rafforzare la governance degli impatti dell'organizzazione e a supportare lo sviluppo progressivo delle pratiche di rendicontazione della sostenibilità.

Nel tempo, Unobravo intende allineare ulteriormente il proprio approccio ai principi e alle metriche degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), in un'ottica di miglioramento continuo.

Doppia materialità

Materialità di impatto	Doppia materialità
	E5_Uso delle risorse ed economia circolare S1_Forza Lavoro propria S3_Comunità interessate S4_Consumatori e utenti finali G1_Condotta di business
E1_Cambiamento climatico S2_Lavoratori nella catena del valore	
Non materiale	Materialità finanziaria

Legenda ESRS

Ambientale

Sociale

Governance

DISCLAIMER

Il presente documento è stato predisposto al fine di fornire una panoramica dell'approccio alla sostenibilità e dell'impatto di Unobravo in qualità di Società Benefit. Le informazioni contenute riflettono le pratiche e le metodologie adottate dall'organizzazione alla data di pubblicazione e potranno essere soggette a evoluzioni, anche in funzione dello sviluppo dei sistemi di governance della sostenibilità e del quadro normativo di riferimento.

Alcune dichiarazioni contenute nel presente documento possono riferirsi a priorità o obiettivi futuri. Tali dichiarazioni riflettono aspettative ragionevoli basate sulle informazioni disponibili al momento della redazione, ma sono soggette a incertezze e a fattori al di fuori del controllo dell'organizzazione; pertanto, i risultati effettivi potrebbero differire in modo significativo da quanto descritto.

Informazioni su Unobravo

MISSIONE E VALORI

Unobravo è la più grande realtà privata europea nel settore della salute mentale. Fondata da una psicologa e sviluppata su un modello basato sull'eccellenza clinica, l'azienda ambisce a diventare un punto di riferimento a livello globale per il supporto psicologico.

Dal 2019, Unobravo ha messo in contatto oltre **435.000 persone** con una rete di più di **9.000 psicologi**. Ogni professionista accede al servizio attraverso un **rigoroso processo di selezione clinica, progettato per garantire elevati standard di competenza, etica professionale e qualità della cura**. Ad oggi, sono state erogate oltre 7 milioni di sessioni di supporto psicologico tramite la piattaforma.

Questi numeri riflettono non solo la dimensione raggiunta dall'organizzazione, ma anche **la responsabilità associata a operare in prima linea nel campo della salute mentale in Europa**. Evidenziano inoltre una crescente **esigenza sociale di accesso a servizi di supporto psicologico di qualità, accessibili e inclusivi**.

In Italia, Unobravo opera come **Centro Clinico autorizzato** e ha ottenuto il riconoscimento dell'**American Psychiatric Association (APA)**, a conferma dell'impegno verso il rigore clinico e un approccio alla cura centrato sulla persona.

La crescita di Unobravo non è solo il risultato dell'innovazione tecnologica o della domanda di mercato, ma riflette uno scopo organizzativo chiaro e un insieme di **valori fondanti** che guidano **il modo in cui l'azienda opera, collabora con la propria rete di psicologi e genera impatto sociale**.

Alla base vi è l'ambizione di contribuire a un **cambiamento culturale nel modo in cui la salute mentale viene percepita e supportata**. L'organizzazione lavora per rendere la cura psicologica più accessibile e socialmente accettata, **contribuendo a ridurre le barriere economiche, geografiche e culturali che storicamente ne hanno limitato l'accesso**.

Questa ambizione è coerente con le priorità individuate dall'**Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)**, che riconosce **la salute mentale come componente integrante della salute complessiva e continua a promuovere un rafforzamento dell'accesso a servizi di qualità a livello globale**. Secondo l'OMS, **nel 2021 circa una persona su sette nel mondo - pari a circa 1,1 miliardi di individui - conviveva con un disturbo mentale**, ma la maggior parte non riceve cure adeguate a causa di carenze strutturali nei servizi, nelle risorse e nell'accesso³.

Colmare questo divario rappresenta oggi una **priorità centrale delle politiche di salute pubblica a livello globale**. L'OMS evidenzia come il rafforzamento dei servizi di salute mentale basati sulla comunità e l'ampliamento dell'accesso al supporto psicologico siano **elementi fondamentali per ridurre il gap nella ricezione di adeguati servizi di supporto** che ancora interessa milioni di persone nel mondo⁴.

In questo contesto, Unobravo contribuisce ad **ampliare l'accesso al supporto psicologico intervenendo su alcune delle principali barriere strutturali che limitano l'accesso alla terapia**. Il servizio è

progettato per semplificare il processo di individuazione tra quelli che costituiscono la sua comunità clinica, mettendo direttamente in contatto le persone con psicologi le cui competenze sono coerenti con i loro bisogni e favorendo l'avvio di una relazione terapeutica efficace fin dalle prime fasi del percorso.

Allo stesso tempo, la **possibilità di accedere alla terapia da remoto consente alle persone di ricevere supporto psicologico indipendentemente dalla propria posizione geografica, da esigenze di mobilità o da situazioni personali che comportano trasferimenti**. Questa flessibilità rappresenta un elemento chiave per garantire la **continuità della cura**, spesso compromessa da cambiamenti di vita, spostamenti lavorativi o dalla limitata disponibilità di servizi locali.

Parallelamente al miglioramento dell'accessibilità, Unobravo investe nel mantenimento di **elevati standard di qualità clinica**, promuovendo opportunità di formazione e sviluppo professionale continuo per gli psicologi che collaborano all'interno della propria rete.

Riducendo le barriere all'accesso e rafforzando al contempo il supporto ai professionisti, l'organizzazione contribuisce allo **sviluppo di un modello di cura psicologica più accessibile, continuativo e in grado di rispondere ai bisogni della vita quotidiana delle persone**.

Realizzare questa ambizione richiede non solo capacità tecnologiche e organizzative, ma anche una **solida base culturale**. L'approccio di Unobravo alla cura è guidato da un insieme di **valori aziendali** che orientano le decisioni, la collaborazione tra team e il rapporto con la rete di psicologi, con l'obiettivo di generare un impatto significativo e responsabile.

Vision: Vogliamo contribuire a creare un mondo in cui prendersi cura della propria salute mentale sia considerato normale

Mission: Essere il punto di riferimento per chiunque abbia bisogno di supporto psicologico

3. World Health Organization (WHO), Newsroom, Factsheet about Mental Disorders, September 2025.

4. World Health Organization (WHO), Newsroom, Factsheet about Mental Health, October 2025.

Change that matters

"Trasformiamo la salute mentale mettendo al centro le persone, valorizzando i professionisti e garantendo un supporto significativo e accessibile a tutti".

Rappresenta **la cultura collaborativa dell'organizzazione**. Ampliare l'accesso al supporto psicologico richiede uno sforzo coordinato tra clinici, team tecnologici, operations e partner. Unobravo promuove quindi un ambiente di lavoro basato su rispetto reciproco, trasparenza e responsabilità condivisa, riconoscendo che la collaborazione amplifica il valore dei contributi individuali.

One plus one equals three

"Quando lavoriamo insieme, moltiplichiamo il nostro impatto. Insieme raggiungiamo risultati straordinari, celebriamo ogni traguardo e ci sosteniamo a vicenda".

Rappresenta **la cultura collaborativa dell'organizzazione**. Ampliare l'accesso al supporto psicologico richiede uno sforzo coordinato tra clinici, team tecnologici, operations e partner. Unobravo promuove quindi un ambiente di lavoro basato su rispetto reciproco, trasparenza e responsabilità condivisa, riconoscendo che la collaborazione amplifica il valore dei contributi individuali.

Better Every Day

"Affrontiamo le sfide, impariamo dagli errori e agiamo con rapidità per generare un impatto duraturo".

Esprime **l'impegno dell'organizzazione verso il miglioramento continuo**. In quanto realtà in crescita, Unobravo riconosce l'importanza di rafforzare costantemente qualità clinica, innovazione ed esperienza del paziente, per rispondere in modo efficace a bisogni sociali in evoluzione.

Own it with pride

"Ci assumiamo la responsabilità, agiamo con determinazione e siamo orientati all'azione".

Riflette il **senso di responsabilità che guida la crescita dell'organizzazione**. Ogni membro del team è incoraggiato ad agire con accountability, prendere iniziativa e contribuire in modo proattivo allo sviluppo continuo di un modello volto ad ampliare l'accesso al supporto psicologico in Europa.

Valori

Change that Matters

One Plus One Equals Three

Better Every Day

Own It with Pride



IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

Unobravo eroga supporto psicologico attraverso un **modello di cura tele-mediata progettato per coniugare qualità clinica ed elevata accessibilità**. L'organizzazione mette in contatto le persone che cercano supporto psicologico con una rete accuratamente selezionata di psicologi, rappresentativa di un'ampia gamma di approcci terapeutici. I professionisti accedono alla rete tramite un **processo di selezione strutturato** e operano secondo standard professionali e clinici condivisi.

Un elemento centrale del modello è il **sistema che associa psicologo e paziente**, che analizza oltre 900 variabili raccolte attraverso il questionario iniziale.

Questo processo consente di individuare il professionista le cui competenze e il cui approccio terapeutico risultano maggiormente in linea con i bisogni della persona, favorendo l'avvio **di una relazione terapeutica fondata su basi solide**.

L'infrastruttura digitale supporta l'efficienza e la scalabilità del modello, facilitando il processo di matching e consentendo l'erogazione di sessioni psicologiche da remoto. Ciò contribuisce a ridurre molte delle barriere pratiche tradizionalmente associate all'accesso alla terapia - tra cui i vincoli geografici e le limitazioni di orario - favorendo al contempo la continuità della cura sia per i pazienti sia per i professionisti.

Unobravo offre **supporto psicologico sia direttamente ai singoli individui sia attraverso collaborazioni con aziende e istituzioni pubbliche**, che integrano servizi di salute mentale nei programmi di benessere dei propri dipendenti. Tali partnership ampliano l'accesso al supporto psicologico e consentono alle organizzazioni di includere la salute mentale nelle proprie strategie di welfare.

Attraverso questo modello, l'organizzazione coniuga un accesso scalabile al supporto psicologico con una forte attenzione agli standard clinici e alla qualità del servizio nel lungo periodo.

LA CATENA DEL VALORE

Unobravo opera all'interno di un ecosistema che connette persone alla ricerca di supporto psicologico con una rete di psicologi qualificati, supportata da infrastrutture digitali, team interni e partner istituzionali. Attraverso questo modello, **l'organizzazione sviluppa ed eroga servizi di cura psicologica accessibili in diversi mercati e nei confronti di molteplici gruppi di stakeholder**.

La catena del valore può essere articolata in tre principali fasi: attività a monte (upstream), erogazione del servizio (core service delivery) e attività a valle (downstream).

Upstream

Costruzione delle basi della cura

L'operazione a monte della catena del valore sono finalizzate alla creazione dell'infrastruttura professionale e tecnologica necessaria per l'erogazione del supporto psicologico. **Gli psicologi rappresentano un elemento centrale del modello di cura di Unobravo.** Le attività di selezione, onboarding e sviluppo professionale continuo sono condotte in conformità ai **quadri normativi e agli standard professionali definiti dalle autorità competenti e dalle associazioni di categoria**, l'erogazione di un supporto clinico che ottempera ai più elevati standard, una pratica clinica che poggia su solide basi etiche e deontologiche, nonché pienamente conforme sotto profilo regolatorio.

Parallelamente, **fornitori tecnologici esterni** mettono a disposizione infrastrutture cloud, software e servizi digitali necessari a garantire comunicazioni sicure, protezione dei dati e il corretto funzionamento operativo del servizio. I fornitori esterni sono selezionati con la massima attenzione e tra i servizi top-notch nei rispettivi campi di applicazione.

Le infrastrutture di supporto - tra cui sedi operative, servizi organizzativi e risorse di lavoro - consentono ai team interni di operare in modo efficace.

Nel loro insieme, questi elementi costituiscono le basi cliniche, tecnologiche e organizzative necessarie per l'erogazione dei servizi di supporto psicologico.

Core Service Delivery

Erogazione del servizio di cura

Al centro della catena del valore si colloca **l'erogazione del supporto psicologico**, resa possibile dal lavoro coordinato di **diverse funzioni aziendali e dalla collaborazione con la rete di psicologi di Unobravo.**

I team di prodotto e tecnologia sono il perno dei processi di ricerca, sviluppo e mantenimento della piattaforma digitale su cui poggia il servizio. I team sono, inoltre, costantemente impegnati nell'assicurare che l'infrastruttura digitale si evolva parallelamente all'evoluzione del quadro regolatorio di riferimento. Oltre a facilitare l'associazione tra psicologo e paziente, tali strumenti sono progettati per **aumentare l'accessibilità, ampliare la diffusione del servizio, migliorare l'esperienza utente e supportare un'erogazione efficace dei percorsi terapeutici.**

La funzione di leadership clinica garantisce la qualità e la continuità della cura, offrendo momenti di **confronto clinico, discussione dei casi e attività di intervizione per gli psicologi della rete.** Questo contribuisce a mantenere standard clinici elevati e coerenti, nel rispetto dell'autonomia professionale.

Le funzioni di supporto - tra cui IT, area legale e protezione dei dati - assicurano la cybersecurity, la tutela della privacy e la conformità normativa. I team operativi e i fornitori esterni contribuiscono a garantire ambienti di lavoro sicuri, organizzati e conformi per i dipendenti.

All'interno di questo sistema, **i pazienti restano al centro del percorso di cura**, beneficiando di un modello progettato per rispondere ai bisogni psicologici individuali attraverso un'integrazione tra competenze cliniche e supporto organizzativo.

Downstream

Ampliamento dell'accesso e impatto sulla società

Nella fase a valle, **il valore generato attraverso i servizi di supporto psicologico si estende oltre la dimensione clinica**, coinvolgendo organizzazioni e società nel suo complesso.

Le iniziative di comunicazione e sensibilizzazione favoriscono il coinvolgimento delle comunità in un **dialogo aperto sulla salute mentale**, contribuendo alla **riduzione dello stigma e promuovendo una maggiore consapevolezza collettiva.** Tali attività sono coerenti con le priorità delle politiche internazionali, come quelle delineate dalla **Commissione Europea** nell'ambito del **Comprehensive Approach to Mental Health**⁵, che promuove la prevenzione, il miglioramento dell'accesso a cure di qualità e la reintegrazione sociale.

Le partnership con le aziende consentono di **integrare il supporto psicologico nei programmi di benessere dei dipendenti**, ampliando l'accesso alla cura nei contesti lavorativi in Italia e in Spagna.

Il monitoraggio continuo dell'**esperienza di pazienti e psicologi**, attraverso **team dedicati di Customer Success** e supportato da strumenti di analisi dei dati, contribuisce al mantenimento della qualità del servizio e al miglioramento continuo dei percorsi di cura. Allo stesso tempo, una **gestione finanziaria solida** garantisce la sostenibilità economica e la trasparenza delle attività dell'organizzazione.

Infine, la collaborazione con organizzazioni non profit rappresenta un'ulteriore estensione dell'impegno sociale di Unobravo, consentendo di destinare risorse aziendali a iniziative di impatto più ampio a beneficio della comunità.

5. European Commission, Call for evidence for Commission communication on a comprehensive approach to mental health, June 2023.

FASI

Upstream

Costruzione delle basi della cura

Le attività a monte si concentrano sulla costruzione delle fondamenta cliniche, tecnologiche e organizzative della cura. Gli psicologi vengono selezionati, inseriti e sviluppati professionalmente in conformità ai quadri normativi e agli standard professionali. Allo stesso tempo, fornitori tecnologici e infrastrutture di supporto garantiscono operazioni sicure, conformi ed efficienti.

STAKEHOLDERS

Psicologi / Team People
& Selezione clinica

Psicologi / Provider di
formazione e sviluppo
professionale

Autorità regolatorie /
Ordini professionali
/ Associazioni di
categoria

Fornitori tecnologici
esterni (cloud, software e
servizi digitali)

Fornitori di infrastrutture
di supporto (sedi,
servizi operativi, risorse
di lavoro)

ATTIVITÀ

Selezione degli
psicologi

Onboarding e sviluppo
professionale continuo

Qualità clinica, pratica
etica e conformità
normativa

Infrastruttura cloud,
software e sourcing
di servizi digitali

Strutture organizzative,
servizi operativi e
risorse di lavoro

LA VALUE CHAIN DI UNOBRAVO: OWN OPERATIONS

FASI

**OWN
OPERATIONS**

Erogazione del servizio di cura

Il supporto psicologico è erogato attraverso il coordinamento tra strumenti digitali, leadership clinica e team interni. I team di prodotto e tecnologia abilitano percorsi di cura accessibili ed efficaci, mentre la guida clinica assicura qualità e continuità. Le funzioni di supporto garantiscono conformità, sicurezza e ambienti di lavoro adeguati, mantenendo i pazienti al centro.

STAKEHOLDERS

Team Prodotto e Tecnologia

Leadership clinica / Comunità clinica di psicologi

Funzioni di supporto: IT, Legale e Protezione dei dati

Team operativi / Fornitori di servizi esterni

ATTIVITÀ

Matching psicologo-paziente

Consultazione clinica, discussione dei casi e intervizione

Sviluppo e miglioramento continuo dell'infrastruttura tecnologica

Gestione delle sedi e degli ambienti di lavoro (organizzazione spazi, manutenzione, coordinamento fornitori, sicurezza)

FASI

Downstream

Ampliamento dell'accesso alla cura e impatto sociale

Il valore della cura si estende oltre il servizio attraverso iniziative di sensibilizzazione, partnership e monitoraggio continuo. Le collaborazioni aziendali ampliano l'accesso alla cura, mentre l'analisi dei dati supporta il miglioramento della qualità. L'impatto sociale è rafforzato da pratiche responsabili e collaborazioni con organizzazioni non profit.

STAKEHOLDERS

Team Comunicazione
/ Società civile /
Stakeholder istituzionali

Pazienti

Team Sales &
Partnership / Partner
corporate

Customer Success
/ Data & Analytics /
Finance

Organizzazioni non
profit / Partner della
comunità

ATTIVITÀ

Iniziative di
comunicazione e
sensibilizzazione

Accesso alla cura per
gli individui

Partnership aziendali
per programmi
di benessere dei
dipendenti (Italia,
Spagna)

Monitoraggio
dell'esperienza di
pazienti e psicologi

Impatto sociale tramite
collaborazioni con
organizzazioni non profit
e donazioni IT

IL RUOLO DI UNOBRIVO NELLA SALUTE MENTALE

Viviamo in un contesto in cui la salute mentale è ancora troppo spesso considerata opzionale, difficilmente accessibile e stigmatizzata. Nei nostri mercati di riferimento, milioni di persone cercano un supporto professionale ma incontrano barriere concrete: il timore del giudizio, l'incertezza su come iniziare, i costi e la complessità nel trovare lo psicologo più adatto. In questo scenario, molte piattaforme digitali rischiano di assumere una natura puramente transazionale, privilegiando la comodità rispetto alla qualità clinica o qualifiche generiche rispetto a una relazione umana diretta e personalizzata.

Unobravo nasce per operare in modo diverso. Fondata da una psicologa che ha vissuto in prima persona queste difficoltà, l'azienda è stata sviluppata come centro clinico autorizzato, con l'obiettivo di coniugare innovazione digitale e rigore clinico. Nel tempo è cresciuta fino a diventare la più grande realtà privata europea nel settore della salute mentale, sviluppando un modello completamente digitale che integra elevati standard clinici con un'esperienza progettata intorno alla quotidianità delle persone. Partendo dall'Italia e ampliandosi successivamente in Spagna e Francia, oggi Unobravo mette in connessione centinaia di migliaia di pazienti con oltre 9.000 psicologi e psicoterapeuti qualificati, utilizzando la tecnologia per ridurre le barriere pratiche e psicologiche all'accesso alla cura, garantendo al contempo livelli di qualità tra i più elevati sul mercato. Il riconoscimento da parte di enti professionali e investitori internazionali riflette questo impegno verso l'eccellenza clinica e la rilevanza dell'impatto generato.



Un elemento centrale dell'approccio di Unobravo è quello che viene definito "effetto schermo" nel tempo è stato osservato come, per molte persone, il contatto mediato da una videochiamata crei un contesto che facilita l'apertura, l'espressione di emozioni difficili e l'affrontare temi che potrebbero risultare troppo complessi in uno studio tradizionale. Questo senso di sicurezza, unito alla flessibilità degli orari e alla possibilità di collegarsi da casa o dal luogo di lavoro, consente di costruire più rapidamente un'alleanza terapeutica solida e di garantire maggiore continuità nel percorso di cura.

Fin dall'inizio, Unobravo ha sviluppato un **modello clinico che pone l'eccellenza clinica al centro**: i professionisti sono selezionati individualmente sulla base di formazione, esperienza, competenze relazionali e valori, e sono supportati attraverso formazione continua, supervisione e intervizione, gestite da un team clinico interno dedicato. **Gli strumenti digitali non sono pensati per sostituire la relazione umana, ma per rafforzarla e renderla più efficace.** Un questionario strutturato e un sistema proprietario di matching consentono di individuare il professionista più adatto per ciascuna persona, mentre l'app Unobravo permette di svolgere sessioni video in sicurezza, gestire gli appuntamenti e, sempre più, monitorare il proprio percorso. Il **Therapy Progress Tracker**, ispirato a metodologie di *Routine Outcome*

Monitoring validate a livello internazionale⁶, invita le persone a riflettere periodicamente su sintomi, benessere e qualità dell'alleanza terapeutica, generando dati utili ai professionisti per personalizzare il percorso e migliorarne gli esiti nel tempo.

Il modello di Unobravo è fortemente allineato alla **Strategia globale sulla salute digitale 2020-2027** della Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), che poggiano su una solida governance per

ampliare la copertura dei servizi, migliorare l'equità di accesso e favorire percorsi di cura più integrati e centrati sulla persona. L'integrazione di tecnologie digitali nel sistema di cura, possa supportare - e non sostituire - i sistemi sanitari, garantire la protezione dei dati e favorire un'assistenza continua e coordinata. Unobravo traduce concretamente questa visione: consente alle persone di accedere a professionisti qualificati indipendentemente dalla loro posizione geografica, favorisce la continuità del percorso terapeutico e contribuisce a normalizzare la salute mentale come una risorsa accessibile e parte integrante della vita quotidiana.

Questa combinazione di autorevolezza clinica, empowerment individuale e impatto culturale definisce il contributo di Unobravo all'innovazione in campo sanitario. Nelle sezioni seguenti viene illustrato come questa visione venga tradotta in strategie, contenuti e strumenti, con l'obiettivo di costruire relazioni significative con i propri stakeholder e contribuire concretamente al perseguimento della propria missione.

6. Lo sviluppo del Therapy Progress Tracker è stato basato su:

- Roe D, Mazor Y, Gelkopf M- Patient-reported outcome measurements (PROMs) and provider assessment in mental health: a systematic review of the context of implementation. *Int J Qual Health Care*. 2021 Mar 5;34(Suppl 1):ii28-ii39. doi: 10.1093/intqhc/mzz084. Erratum in: *Int J Qual Health Care*. 2022 Mar 28;34(Suppl 1):ii112. doi: 10.1093/intqhc/mzac010. PMID: 31725153.
- Duncan, B.L., & Miller. S.D. (2000). *The heroic client: Principles of client-directed, outcome-informed therapy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Duncan, B.L., Miller. S.D., & Sparks, J. (2004). *The heroic client: Principles of client-directed, outcome-informed therapy* (revised). San Francisco: Jossey-Bass.
- Whipple, J.L., Lambert, M.J., Vermeersch, D.A., Smart, D.W., Nielsen, S.L., & Hawkins, E.J. (2003). Improving the effects of psychotherapy: The use of early identification of treatment and problem-solving strategies in routine practice. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 59-68.
- Barkham M, Mellor-Clark J, Stiles WB. A CORE approach to progress monitoring and feedback: Enhancing evidence and improving practice. *Psychotherapy* (Chic). 2015 Dec;52(4):402-11. doi: 10.1037/pst0000030. PMID: 26641370.
- Devilly GJ, Borkovec TD. Psychometric properties of the credibility/expectancy questionnaire. *J Behav Ther Exp Psychiatry*. 2000 Jun;31(2):73-86. doi: 10.1016/s0005-7916(00)00012-4. PMID: 11132119.

Il nostro approccio alla gestione dell'impatto

ESSERE UNA SOCIETÀ BENEFIT: LE NOSTRE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Unobravo è diventata **Società Benefit** nel 2022, formalizzando un impegno che da tempo orientava lo sviluppo dell'organizzazione: generare un impatto positivo e misurabile sulla vita delle persone, in parallelo agli obiettivi economici. Questa scelta rappresenta una decisione di governance consapevole, e non un elemento puramente simbolico. Essa riconosce che le attività dell'organizzazione vanno oltre l'erogazione di un servizio digitale, includendo la qualità delle relazioni terapeutiche, il benessere delle comunità e la promozione di una cultura della salute mentale più aperta, inclusiva e informata.

Le finalità di beneficio comune di Unobravo definiscono l'impatto sociale che l'organizzazione intende generare attraverso le proprie attività come Società Benefit. Esse guidano le decisioni strategiche, le pratiche operative e il coinvolgimento degli stakeholder, orientando il contributo di Unobravo al benessere delle persone e allo sviluppo di un ecosistema della salute mentale più inclusivo e responsabile.

Queste finalità di beneficio comune si ispirano agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare SDG 3 (Salute e Benessere), SDG 5 (Parità di Genere), SDG 8 (Lavoro Dignitoso e crescita economica), SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze) e SDG 17 (Partnership per gli obiettivi).



Promuovere una cultura più aperta sulla salute mentale

Unobravo si impegna a ridurre lo stigma legato alla salute mentale promuovendo conversazioni informate, rispettose e accessibili, attraverso campagne di sensibilizzazione, iniziative educative e attività di dialogo pubblico.

Ampliare l'accesso al supporto psicologico

Il modello di cura dell'organizzazione e il sistema di associazione basato sui bisogni sono progettati per rendere il supporto psicologico più accessibile, personalizzato e sostenibile dal punto di vista economico, contribuendo a ridurre le barriere geografiche, economiche e logistiche all'accesso alla cura.

Migliorare l'efficacia della cura psicologica

Attraverso il servizio di associazione tra pazienti e psicologi, Unobravo mira a favorire relazioni terapeutiche più solide e a migliorare il livello di coinvolgimento e gli esiti lungo i percorsi di cura.

Promuovere una comunicazione responsabile e la sensibilizzazione

Attraverso attività di comunicazione e collaborazioni con le organizzazioni, Unobravo promuove narrazioni responsabili sui temi della salute mentale, della prevenzione, dell'inclusione e del benessere, favorendo anche l'integrazione del supporto psicologico nei programmi di welfare aziendale.

Promuovere lavoro dignitoso e crescita sostenibile

Unobravo si impegna a favorire una crescita inclusiva e sostenibile, supportando condizioni di lavoro eque, lo sviluppo professionale e il riconoscimento del valore del lavoro degli psicologi, insieme al benessere dei propri dipendenti.

Promuovere la parità di genere e l'inclusione

L'organizzazione promuove pari opportunità e una cultura inclusiva che valorizza la diversità e contrasta attivamente ogni forma di discriminazione.

Supportare l'equilibrio vita-lavoro e il benessere delle persone

Le politiche aziendali e le pratiche organizzative sono orientate a favorire un sano equilibrio tra vita professionale e personale, riconoscendone l'importanza per il benessere individuale e per una performance sostenibile nel tempo.

Collaborare per amplificare l'impatto sociale

Unobravo collabora con organizzazioni non profit e destina una parte degli utili distribuibili a iniziative volte a promuovere la salute mentale e l'inclusione sociale.

2025 in sintesi - Indicatori chiave

	KPI	FY24	FY25
Impatto sui Pazienti	Totale pazienti supportati	Oltre 300k	Oltre 400k
	Totale sessioni erogate	Oltre 2,9m	Oltre 3,4m
Impatto sugli Psicologi	Totale compensi erogati agli psicologi	Oltre €86m	Oltre €100m
	Impatto sul fondo pensione degli psicologi ⁷	Oltre €8m	Oltre €10m
Persone e Società	Investimenti totali in ricerca e sviluppo per soluzioni innovative per psicologi e pazienti	Oltre €4,8m	Oltre €5,1m
	IVA versata	€3,5m	€4,9m
	Contributi sociali versati ⁸	€3,3m	€3,5m

Indagine Unobravo sugli psicologi (interna, settembre 2025)

2.076
Numero di partecipanti

Impatto economico e stabilità lavorativa

77%
segnala un miglioramento della propria situazione economica dall'adozione di meccanismi di supporto psicologico online.

Equilibrio vita-lavoro e flessibilità

82%
dichiara un migliore bilanciamento tra vita professionale e personale.

Soddisfazione professionale

83%
si dichiara soddisfatto (53%) o molto soddisfatto (31%) della collaborazione con Unobravo.

Soddisfazione sui benefici - principali vantaggi rilevati

84%
accesso a pazienti altrimenti difficilmente raggiungibili;
34%
supporto clinico;

40%
supporto amministrativo;
22%
rete professionale tra pari.

7. Calcolo basato sull'ipotesi che ciascun TP contribuisca con il 10% del proprio reddito annuo al fondo ENPAP, come previsto dalla normativa vigente.
8. Include tutti i contributi previdenziali versati nel corso di ciascun esercizio, indipendentemente dall'anno fiscale di competenza.

**Impatto sui pazienti:
rendere la terapia
più accessibile**

Accessibilità della Terapia

Il benessere psicologico è oggi riconosciuto come un diritto umano universale e una condizione essenziale per il pieno esercizio delle libertà fondamentali, come evidenziato negli SDG 3 (Salute e benessere) e SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide). In linea con questo principio, nel corso del 2025, Unobravo ha proseguito il proprio impegno nel rendere il supporto psicologico online accessibile a un numero sempre maggiore di persone, contribuendo alla promozione di una cultura della cura più inclusiva e sostenibile.

Persistono tuttavia importanti divari tra il fabbisogno reale e le soluzioni disponibili. In Europa, **oltre 110 milioni di persone sono affette da depressione**, ansia, disturbi del sonno e disturbo bipolare, pari a circa una persona su sei⁹. Nonostante l'elevato impatto di queste condizioni, **si stima che circa il 50% delle persone con problemi di salute mentale non riceva alcun trattamento o supporto professionale**¹⁰, mentre oltre il **63% delle persone in età lavorativa** che dichiarano di aver bisogno di assistenza **incontra barriere all'accesso**, tra cui costi elevati, lunghi tempi di attesa o scarsa disponibilità di servizi sul territorio.

In Italia, il divario tra bisogno e accesso alla cura è particolarmente rilevante. Secondo i dati del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP), un adulto su tre e due giovani su cinque sperimentano forme di disagio psicologico. Allo stesso tempo, circa 5 milioni di persone non accedono al supporto psicologico per motivi economici, mentre il 70% dei giovani non riceve il supporto di cui avrebbe bisogno¹¹.

In questo contesto, la domanda di servizi per la salute mentale continua a crescere, riflettendo una crescente consapevolezza del benessere psicologico come componente fondamentale della salute complessiva. **Il mercato europeo della salute comportamentale è previsto raggiungere i 48,7 miliardi di dollari entro il 2030**, con un tasso di **crescita annuo composto (CAGR) del 5,8%** rispetto ai 36,8 miliardi del 2025¹². All'interno di questo mercato, i **servizi di psicoterapia e counseling rappresentano circa il 40% della spesa complessiva**, mentre la **terapia online (10-20%) costituisce il segmento in più rapida crescita, con un CAGR stimato intorno al 14% fino al 2030**¹³.

Tuttavia, tali bisogni sono solo parzialmente soddisfatti a causa di una combinazione di barriere strutturali e culturali. Dal punto di vista strutturale, la limitata disponibilità di servizi pubblici, i vincoli economici e una copertura insufficiente



da parte dei sistemi assicurativi e dei datori di lavoro limitano l'accesso tempestivo e diffuso alla cura. Parallelamente, lo stigma rappresenta ancora un ostacolo rilevante: **l'81% degli italiani** considera i problemi di salute mentale un segno di debolezza. Allo stesso tempo, si osserva un'evoluzione culturale, con circa un italiano su tre che riconosce un cambiamento in atto, quota che sale al **43% tra i giovani tra i 18 e i 29 anni**¹⁴.

Con l'aumento della domanda e una capacità dei servizi tradizionali che fatica a tenere il passo, l'accesso alla cura risulta sempre più complesso. In questo scenario, la sfida non è solo clinica, ma strutturale: garantire che i bisogni crescenti possano essere soddisfatti senza compromettere qualità clinica, continuità della cura e facilità di accesso. Modelli digitali scalabili, clinicamente validati e tecnologicamente abilitati rappresentano quindi un'opportunità concreta per ridurre il divario tra domanda e accesso ai servizi.

9. Headway - A new roadmap in Mental Health (2022) - The European House - Ambrosetti, 2022.

10. Large majority of Europeans consider mental health promotion as important as physical health promotion - European Commission Survey, 2022.

11. Panorama della Sanità, 'Lazzari (CNOP): 5 mln italiani non accedono a cure psicologiche per motivi economici', Panorama della Sanità, 2024.

12. Europe Behavioral Health Market Size and Analysis (2026) - Towards Healthcare.

13. Online Therapy Services Market Size, Trends, AI Integration and Companies (2025) - Towards Healthcare.

14. Unobravo, Barometro del benessere mentale degli italiani'.

BARRIERE ECONOMICHE ALL'ACCESSO ALLA SALUTE MENTALE

Negli ultimi anni, il crescente bisogno di supporto psicologico ha portato una maggiore attenzione alle barriere strutturali che continuano a limitare l'accesso alla cura. Secondo un'indagine condotta dall'Istituto Piepoli in collaborazione con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP), nel 2024 il 34% degli adulti italiani si è rivolto almeno una volta a un professionista della salute mentale, quota che sale al 43% tra i 18 e i 35 anni, in aumento rispetto al 2023¹⁵. Nonostante questa crescente propensione a richiedere supporto, l'accesso rimane disomogeneo.

Questo squilibrio tra domanda e accesso è ulteriormente influenzato dalla distribuzione non uniforme delle risorse destinate alla salute mentale tra i diversi Paesi. La spesa pubblica varia da circa il 3-4% della spesa sanitaria totale in Paesi come Estonia, Italia, Grecia e Polonia, fino a raggiungere il 15% in Francia. Nonostante tali differenze, i risultati restano limitati e la capacità dei sistemi continua a non soddisfare la crescente domanda¹⁶.

Secondo il progetto **MORé. (Mental Health Optimization of Resources)** di Deloitte Consulting, basato su dati OCSE, solo il **3,4% della spesa sanitaria pubblica italiana è destinato alla salute mentale**, rispetto a una media dell'8-10% nei Paesi

europei ad alto reddito e al 6% indicato come riferimento dall'Unione Europea¹⁷. Di conseguenza, nel 2023 meno di un milione di persone è stato supportato dal Servizio Sanitario Nazionale¹⁸.

Le giovani generazioni, in particolare, mostrano livelli elevati di bisogno insoddisfatto. Secondo il **"Well-Fare Index 2025"**¹⁹ del Consiglio Nazionale dei Giovani, sviluppato con il supporto tecnico di EURES su un campione di persone tra i 15 e i 35 anni, il **70,4% degli intervistati** ha percepito la necessità di supporto psicologico negli ultimi cinque anni, soprattutto tra le donne. Tuttavia, solo il **32,2%** ha richiesto e ottenuto un supporto professionale. Un ulteriore **10,4%** ha dichiarato di non

Secondo un'indagine condotta dall'Istituto Piepoli in collaborazione con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP), nel 2024

34% degli adulti italiani si è rivolto almeno una volta a un professionista della salute mentale

43% tra i 18 e i 35 anni

aver riscontrato benefici concreti nonostante la richiesta di aiuto, mentre il **27,8%** ha riconosciuto il bisogno senza rivolgersi a un professionista.

Nel complesso, sebbene circa sette giovani su dieci riportino un bisogno di supporto psicologico, meno di uno su tre riesce ad accedere alla cura. **I vincoli economici rappresentano il principale ostacolo, seguiti dalla percezione di essere troppo giovani per intraprendere un percorso terapeutico**, da timori personali, dallo stigma, da dubbi sull'efficacia e da una limitata conoscenza del ruolo dei professionisti della salute mentale.

15. Istituto Piepoli, INDAGINE PIEPOLI-PSICOLOGI 2025, Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP), Aprile 2025.

16. A New Benchmark for Mental Health Systems - OECD 2021.

17. Deloitte Italy, 'Progetto MORé. - Mental Health: Optimization of Resources', Deloitte, 2024.

18. Ministero della Salute, Rapporto salute mentale: analisi dei dati del Sistema Informativo per la Salute Mentale (SISM), 2024.

19. Consiglio Nazionale Giovani, WELL-FARE 2025, Ottobre 2025.

IMPATTO SULL'ACCESSO AL SUPPORTO PSICOLOGICO

Unobravo nasce con l'obiettivo di colmare il divario strutturale tra la domanda e l'offerta di supporto per la salute mentale. In soli sei anni è diventata la principale realtà privata europea nel settore, confermando il proprio ruolo centrale all'interno dell'ecosistema della salute mentale. Oggi Unobravo rappresenta un partner affidabile per le persone che cercano un accesso semplice, sicuro e sostenibile al supporto psicologico.



Le evidenze emerse dal MINDex Unobravo

2.250

adulti tra i 18 e i 50 anni in Italia, mostrano come l'accesso al supporto psicologico resti disomogeneo

13%

degli intervistati ritiene che la terapia sia utile esclusivamente nei momenti di crisi

57%

degli intervistati ritiene che il costo rappresenta ancora la principale barriera all'accesso

Il modello di Unobravo si fonda su tre pilastri: **accessibilità, rigore clinico e flessibilità**. Le evidenze emerse dal MINDex Unobravo²⁰, un'indagine condotta su un campione rappresentativo di **2.250 adulti tra i 18 e i 50 anni in Italia**, mostrano come l'accesso al supporto psicologico resti disomogeneo. Se solo il **13% degli intervistati ritiene che la terapia sia utile esclusivamente nei momenti di crisi**, il costo rappresenta ancora la principale barriera all'accesso (**57%**), seguito dalla mancanza di tempo e dalla difficoltà nell'individuare il professionista più adatto.

L'attenzione costante alla selezione, formazione e supporto degli psicologi garantisce elevati standard clinici e continuità del **percorso terapeutico**. Parallelamente, un modello di pricing attentamente progettato consente di ampliare l'accesso al supporto psicologico senza comprometterne la qualità.

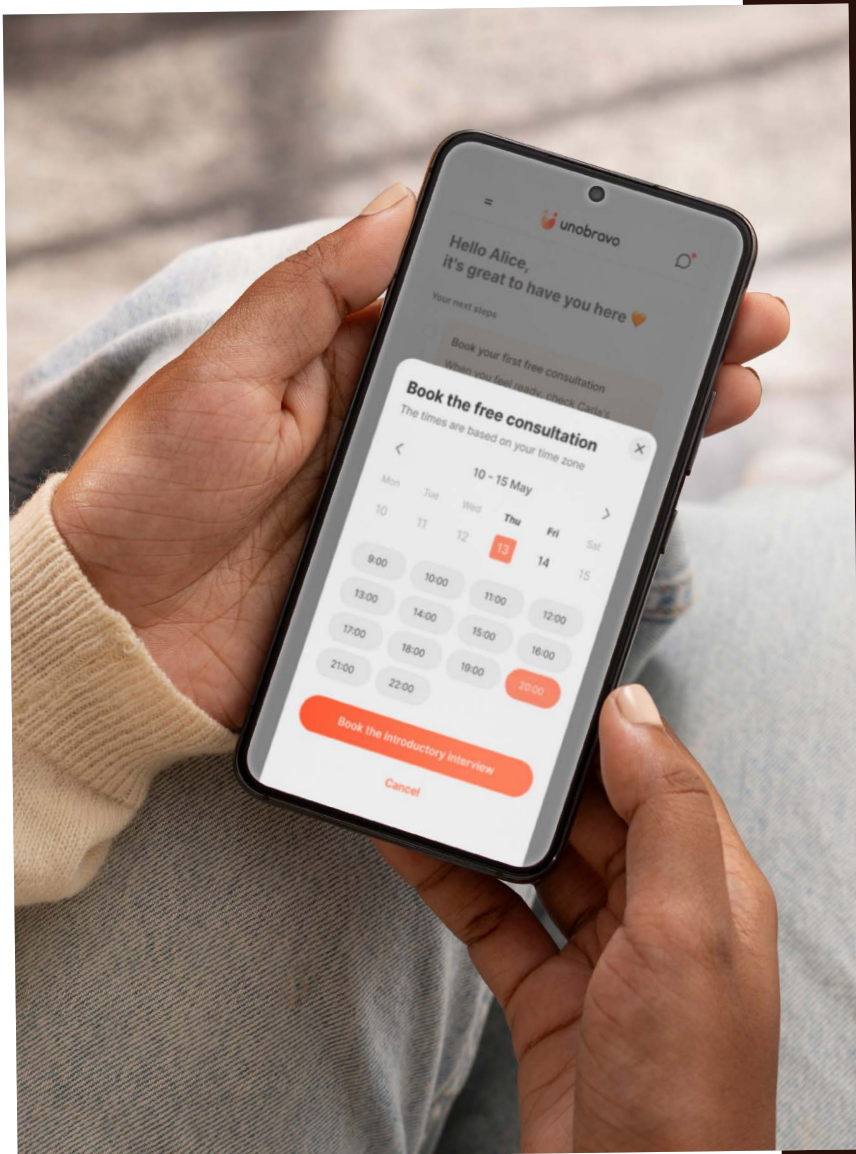
In Italia, Unobravo offre sessioni individuali a 49€, rispetto a una media nazionale di circa 70€ per seduta²¹. Questo posizionamento riflette l'impegno dell'organizzazione nell'ampliare l'accesso a servizi di supporto psicologico qualificati, mantenendo al contempo elevati standard clinici.

Questi elementi si traducono in risultati concreti in termini di scala e impatto. Unobravo ha raggiunto oltre 400.000 persone (di cui circa il 60% sotto i 35 anni), grazie a una rete di oltre 9.000 psicologi e psicoterapeuti abilitati, erogando più di 4 milioni di sessioni. Questi risultati evidenziano il potenziale del modello nel contribuire in modo significativo all'ampliamento dell'accesso al supporto psicologico.

20. L'indagine Unobravo MINDex è stata condotta su un campione casuale di 2.250 adulti di età compresa tra i 18 e i 50 anni in Italia. Il campione presenta una maggiore incidenza di rispondenti di genere femminile e appartenenti alle fasce di età più elevate all'interno dell'intervallo considerato. I dati sono stati ponderati per età, genere e area geografica al fine di garantire la rappresentatività della popolazione italiana tra i 18 e i 50 anni (popolazione totale: 22,7 milioni). I dati di mercato utilizzati per le analisi di contesto sono stati tratti da ISTAT (<https://esploradati.istat.it>).

21. Businesscoot, The online therapy market - Italy, November 2023.

Flessibilità e Inclusione



LA FLESSIBILITÀ COME LEVA PER RIDURRE LE BARRIERE LOGISTICHE E PSICOLOGICHE

La decisione di intraprendere un percorso di supporto psicologico è spesso delicata. I dati interni mostrano che il 73% degli psicologi osserva come i pazienti tendano a rimandare la terapia perché convinti di dover "gestire da soli" la situazione. In questi contesti, anche minimi ostacoli organizzativi possono rafforzare comportamenti di evitamento.

Nel 2025, Unobravo ha avviato lo sviluppo di una funzionalità di auto-prenotazione per la sessione introduttiva gratuita, che consente ai pazienti di selezionare in autonomia le fasce orarie disponibili proposte dallo psicologo. Questo ha ridotto gli scambi operativi e i tempi di attivazione, mantenendo al contempo la piena responsabilità clinica dello psicologo nella definizione delle sessioni successive.

L'implementazione è stata supportata da attività di formazione interna, materiali di indirizzo e un coinvolgimento strutturato degli psicologi e del team clinico.

Questo intervento è in linea con le raccomandazioni della World Health Organization, che evidenziano l'importanza di un accesso precoce e tempestivo ai servizi di salute mentale come determinante degli esiti nel lungo periodo.

IL SUPPORTO PSICOLOGICO DIGITALE COME STRUMENTO DI INCLUSIONE

Il supporto psicologico digitale rappresenta un potente motore di inclusione quando viene progettato non solo come una modalità alternativa di erogazione, ma come un modo per rimuovere le barriere all'accesso. Che si tratti di ostacoli logistici o fisici, il trasferimento dello spazio clinico su piattaforme digitali sicure consente alle persone di entrare in contatto con un professionista dal proprio ambiente quotidiano, trasformando la casa, l'ufficio o la residenza universitaria in uno spazio in cui il supporto diventa concretamente accessibile.

Anche la dimensione psicologica rafforza questa inclusività. Il cosiddetto **"screen effect"** crea un filtro protettivo: per molte persone, iniziare un percorso online può risultare più semplice perché aumenta il senso di sicurezza, facilitando l'espressione di emozioni e temi difficili.

In particolare, i giovani - abituati a comunicare online - percepiscono spesso le sessioni in video come più familiari. Per chi vive in contesti in cui persiste lo stigma, o teme di essere visto entrare nello studio di uno psicologo, la possibilità di collegarsi da uno spazio privato rappresenta un accesso più discreto. Anche la percezione di efficacia è un elemento chiave per l'inclusione: le persone sono più propense a intraprendere e proseguire un percorso quando si fidano dello strumento attraverso cui viene erogato.

Lo studio **"Il Welfare alla prova delle piattaforme"** condotto da Università Cattolica del Sacro Cuore in collaborazione con Unobravo evidenzia questo aspetto: l'85% degli psicologi coinvolti considera il supporto psicologico online efficace quanto quello in presenza, mentre l'88% dei pazienti riporta un miglioramento del proprio benessere psicologico durante il percorso. Questi risultati suggeriscono che il supporto psicologico digitale può ampliare l'accesso senza compromettere gli esiti clinici e che sia professionisti sia pazienti lo riconoscono come un valido strumento di cambiamento.

Infine, facilitando la continuità durante i cambiamenti di vita - come trasferimenti in altre città o Paesi, cambi di lavoro, nascita di un figlio o gestione di condizioni di salute - il supporto psicologico digitale riduce l'interruzione dei percorsi e aiuta le persone a rimanere connesse al proprio percorso anche nei momenti di maggiore instabilità. In questo senso, non rappresenta solo un canale alternativo, ma un'opportunità concreta per raggiungere gruppi storicamente meno serviti e supportarli nella costruzione di una relazione stabile e duratura con il proprio benessere psicologico.

Nel 2025, Unobravo ha ampliato significativamente la portata della propria offerta di supporto psicologico in ambito aziendale, rafforzando le partnership con le imprese e mantenendo elevati livelli di soddisfazione tra i dipendenti e le organizzazioni coinvolte.

Nel 2026, l'attenzione sarà rivolta a un ulteriore ampliamento del numero di persone raggiunte attraverso i programmi aziendali, oltre che al miglioramento del monitoraggio dei livelli di partecipazione sia ai percorsi individuali sia alle iniziative seminariali. Parallelamente, Unobravo intende rafforzare la misurazione degli esiti all'interno delle popolazioni aziendali, al fine di valutare in modo più approfondito l'impatto di queste iniziative sul benessere dei dipendenti e sulla cultura organizzativa.

ACCESSO AL SUPPORTO PSICOLOGICO PER EXPAT E PERSONE CON ELEVATA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

In una società sempre più mobile, l'accesso al supporto psicologico può diventare frammentato quando le persone si spostano tra città o Paesi diversi. Il modello di Unobravo è stato progettato per rispondere a questa sfida, consentendo a chi vive all'estero o lontano dal proprio Paese di accedere a supporto psicologico nella propria lingua madre e di mantenere la continuità del percorso. In questo contesto, Unobravo è diventato un punto di riferimento per la salute mentale.

Per gli expat e le persone con elevata mobilità internazionale, le barriere all'accesso non sono solo di natura logistica, ma anche relazionale e linguistica. La possibilità di proseguire il percorso nella propria lingua può svolgere un ruolo fondamentale nel favorire la fiducia e preservare la relazione terapeutica.

Nel 2025, il modello completamente digitale di Unobravo ha consentito ai pazienti di avviare o proseguire il supporto psicologico indipendentemente dalla loro posizione geografica, contribuendo a ridurre il rischio di interruzioni nei momenti di transizione. Le evidenze emerse dall'Unobravo MINdex indicano inoltre che i periodi di cambiamento e instabilità possono aumentare la vulnerabilità emotiva, sottolineando l'importanza di un supporto psicologico accessibile e continuativo.



Risultati del supporto psicologico

INDICATORI RELATIVI A COINVOLGIMENTO, CONTINUITÀ E SODDISFAZIONE DEI PAZIENTI

Rendere il supporto psicologico accessibile è solo il primo passo. Ciò che definisce realmente l'impatto è se le persone si sentono sufficientemente sicure da iniziare, abbastanza supportate da proseguire e sufficientemente rafforzate da sperimentare un cambiamento.

Il MINDex di Unobravo evidenzia un paradosso che caratterizza l'attuale contesto della salute mentale. Da un lato, cresce la consapevolezza: il 42% degli intervistati considera il supporto psicologico uno strumento essenziale per il benessere e la crescita personale, e le giovani generazioni mostrano una maggiore apertura. Dall'altro lato, lo stigma rimane radicato: l'81% degli italiani associa ancora il disagio psicologico a una debolezza personale.

Questa tensione culturale si traduce in un accesso ritardato. Secondo un'indagine interna di Unobravo che ha coinvolto oltre 1.600 psicologi, il 73% osserva che i pazienti tendono a rimandare il ricorso al supporto psicologico perché convinti di dover "gestire da soli" la situazione. Nel 57% dei casi, il percorso inizia solo dopo un momento di rottura, mentre nel 70% dei casi i pazienti inizialmente faticano a descrivere il proprio disagio, limitandosi a riferire di "non stare bene".

Queste evidenze influenzano profondamente l'approccio di Unobravo.

L'organizzazione riconosce che la prima barriera è raramente tecnologica: è emotiva. Per questo motivo, il miglioramento dell'accesso non viene considerato un semplice intervento operativo, ma una responsabilità clinica. L'introduzione della funzionalità di auto-prenotazione per le sessioni introduttive, il mantenimento di una strutturazione delle sessioni guidata dal

professionista e la disponibilità continua del supporto via chat sono tutte soluzioni pensate per ridurre l'esitazione nel momento più delicato: la decisione di chiedere aiuto.

La domanda di supporto rimane strutturalmente elevata. Dall'inizio della pandemia, il 66% degli psicologi ha registrato un aumento delle richieste, in molti casi compreso tra il 26% e il 50%. A distanza di cinque anni, la domanda non è tornata ai livelli pre-pandemia. La salute mentale non rappresenta un'emergenza temporanea, ma una dimensione strutturale del benessere sociale.

Questa dualità, maggiore apertura ma persistente autocensura, rafforza l'importanza di ambienti clinici sicuri, accessibili e privi di giudizio.

L'attenzione di Unobravo agli esiti si concentra quindi su tre dimensioni interconnesse:

Coinvolgimento (engagement): supportare le persone dal primo contatto alla partecipazione attiva

Continuità: creare le condizioni per sostenere l'alleanza terapeutica nel tempo

Soddisfazione e qualità percepita: garantire che il percorso venga vissuto come significativo e di supporto

A integrazione di queste dimensioni, nel 2025 Unobravo ha avviato l'introduzione di attività strutturate orientate alla ricerca all'interno della propria rete clinica, segnando l'inizio di un approccio sempre più basato su evidenze scientifiche. Uno dei principali risultati di questo lavoro è il Therapy Progress Tracker (TPT), un programma strutturato sviluppato sulla base della letteratura scientifica internazionale e della ricerca sull'efficacia della psicoterapia. Il Therapy Progress Tracker consiste in questionari ricorrenti somministrati nelle diverse fasi del percorso, progettati per offrire ai pazienti un momento di riflessione tra le sessioni, supportare gli psicologi nell'esplorazione di aspetti che potrebbero non emergere pienamente durante gli incontri e monitorare i progressi nel tempo. Le prime evidenze derivanti dalle sperimentazioni pilota mostrano che, dopo un determinato numero di sessioni, i pazienti riportano un aumento misurabile del benessere psicologico e una riduzione del disagio percepito, confermando l'importanza della continuità nel percorso.

Parallelamente, Unobravo, insieme al Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e della Salute della Sapienza - Università di Roma, ha condotto uno studio pilota su oltre 3.400 pazienti che avevano intrapreso un percorso di supporto psicologico di almeno sei mesi. Rispetto ai tre mesi precedenti l'inizio del percorso, i partecipanti hanno riportato una riduzione significativa nell'utilizzo dei servizi sanitari, tra cui accessi al pronto soccorso, visite specialistiche, esami diagnostici e uso di farmaci. In aggiunta, oltre tre partecipanti su quattro (76%) hanno dichiarato un miglioramento complessivo del proprio benessere psicofisico: l'83% ha indicato una riduzione dello stress, il 79% una diminuzione dell'ansia e il 78% un miglioramento dell'umore. Sebbene preliminari, questi risultati evidenziano un trend positivo e forniscono indicazioni utili per lo sviluppo di future attività di ricerca sull'impatto del supporto psicologico digitale.

Unobravo ha continuato a registrare una domanda sostenuta di supporto psicologico, confermando la rilevanza strutturale dei servizi di salute mentale nel contesto sociale contemporaneo.

GENERARE BENESSERE NELLA SOCIETÀ SUPERANDO LO STIGMA LEGATO ALLA SALUTE MENTALE

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Monitorare e individuare i punti di frizione lungo il percorso terapeutico attraverso il feedback dei pazienti e l'analisi dei contatti in ingresso, orientando il miglioramento continuo dei processi di matching, onboarding e dell'usabilità della piattaforma	Numero di pazienti supportati	Raggiungere 350.000 pazienti	Oltre 430.000 pazienti supportati	Incrementare il numero di pazienti supportati
Migliorare l'accesso al supporto psicologico, includendo percorsi ottimizzati per consentire ai pazienti di essere riassegnati a professionisti più in linea con i propri bisogni e preferenze	Tasso di riassegnazione	<1%	>1% ²³	-
Sfruttare il feedback dei pazienti e i dati di engagement per prioritizzare miglioramenti di prodotto e servizio, rafforzando la qualità dell'esperienza del paziente	Tempo di assegnazione	Mantenere l'efficienza entro 12 ore dal primo contatto	≤12h dal primo contatto	Mantenere l'efficienza nei tempi di assegnazione
Migliorare la metodologia di rilevazione della CSAT per aumentarne l'affidabilità e rappresentare in modo più accurato l'esperienza dei pazienti, attraverso una revisione delle domande e dei criteri di risposta	Indice di soddisfazione dei pazienti (CSAT)	Mantenere elevati livelli di soddisfazione e capacità di risoluzione	80,30%	≥85%
Monitoraggio continuo dell'esperienza, con gestione delle recensioni negative per rafforzare il supporto ai pazienti e garantire una risoluzione tempestiva delle criticità	Punteggio Trustpilot (Truscore)	Mantenere elevati livelli di soddisfazione e capacità di risoluzione	4,7/5	≥4,7/5

23. Il target relativo alla riassegnazione non è stato raggiunto e non è stato riproposto, poiché il tasso di riassegnazione, considerato isolatamente, non rappresenta adeguatamente la qualità del matching.

GENERARE BENESSERE NELLA SOCIETÀ AMPLIANDO L'ACCESSO AL PERCORSO TERAPEUTICO IN BASE AI BISOGNI DELLE PERSONE

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Promuovere la consapevolezza e l'educazione sulla salute mentale attraverso iniziative accessibili e contenuti basati su evidenze scientifiche, con l'obiettivo di migliorare l'alfabetizzazione sulla salute mentale e ridurre lo stigma	Numero di iniziative avviate	Avviare il Data Lab dedicato al Mese della Salute Mentale	Pubblicata la prima edizione dell'Unobravo MINDEX. Condotto uno studio pilota su oltre 3.400 pazienti che hanno intrapreso un percorso di supporto psicologico di almeno sei mesi, in collaborazione con Sapienza - Università di Roma	Ampliare la portata e l'impatto delle iniziative di sensibilizzazione ed educazione sulla salute mentale
Implementare nuove funzionalità e sviluppare ulteriormente strumenti digitali a supporto del supporto psicologico, della qualità clinica e del benessere dei pazienti	Numero di funzionalità introdotte o migliorate	Sviluppare funzionalità per massimizzare l'accesso al benessere psicologico	Nuove funzionalità introdotte: • Miglioramenti al questionario • Miglioramenti all'algoritmo di matching • Opzione "Scegli il tuo psicologo" al termine del questionario • Prenotazione autonoma della sessione introduttiva • Therapy Progress Tracker • Estensione della copertura linguistica a 19 lingue oltre all'italiano • Programma referral "Invita una persona cara", che consente ai pazienti di raccomandare direttamente il proprio psicologo	Continuare lo sviluppo di funzionalità per massimizzare l'accesso al benessere psicologico

PROMUOVERE PROGRAMMI B2B PER SUPPORTARE LE AZIENDE NEL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Espansione delle partnership aziendali e rinnovo delle collaborazioni esistenti per ampliare l'accesso al supporto psicologico finanziato dai datori di lavoro	Numero di aziende coinvolte	Estendere l'offerta B2B ad almeno 300 aziende	Obiettivo raggiunto ²⁴	-
	Numero di dipendenti con accesso alla terapia finanziata dall'azienda tramite Unobravo	-	>300.000 dipendenti con accesso al servizio	Rafforzare l'accesso alla terapia aziendale all'interno della popolazione dei dipendenti
Espansione dell'offerta B2B sulla salute mentale per aumentare l'accesso al supporto psicologico attraverso programmi aziendali	Numero di iniziative	Consolidare iniziative di prevenzione e sensibilizzazione, oltre al supporto psicologico	312 (+178% vs 2024)	Rafforzare l'offerta seminariale mantenendo elevati standard qualitativi, come riflesso nell'NPS
	NPS	Consolidare iniziative di prevenzione e sensibilizzazione, oltre al supporto psicologico	4,63/5 (+2% vs 2024)	Rafforzare l'offerta seminariale mantenendo elevati standard qualitativi, come riflesso nell'NPS
Ampliare l'accesso al supporto psicologico multilingue per workforce multinazionali, migliorando inclusione e sensibilità culturale nei servizi	Stato di avanzamento (Completato/Non completato)	-	-	Rafforzare l'offerta

24. Riconoscendo che questo indicatore non rappresentava pienamente il nostro impatto effettivo, abbiamo spostato l'attenzione dal numero di aziende servite al numero di dipendenti raggiunti, in linea con il nostro impegno ad ampliare l'accesso al supporto psicologico e a raggiungere un numero crescente di persone.

Impatto sulla Comunità



Promuovere il benessere mentale oltre il percorso terapeutico rappresenta un elemento centrale della strategia di impatto sociale di Unobravo. Attraverso collaborazioni con organizzazioni non profit, realtà sportive e stakeholder della comunità, l'azienda opera per ampliare l'accesso al supporto psicologico, aumentare la consapevolezza sui temi della salute mentale e contribuire al benessere delle popolazioni più vulnerabili e delle giovani generazioni.

Nel 2025, Unobravo ha rafforzato il proprio impegno sul territorio attraverso un insieme di iniziative solidali, partnership strategiche e progetti sviluppati in collaborazione con gli stakeholder. Queste iniziative mirano non solo a fornire supporto diretto dove è maggiormente necessario, ma anche a favorire un cambiamento culturale più ampio, orientato a una maggiore consapevolezza, apertura ed educazione sui temi della salute mentale.

La tabella seguente riporta le principali iniziative, i risultati conseguiti e gli obiettivi che guidano le attività di impatto di Unobravo a livello comunitario.

PROMUOVERE UNA COMUNICAZIONE IN GRADO DI GENERARE CONSAPEVOLEZZA SU TEMI QUALI SALUTE MENTALE, SELF-CARE, PREVENZIONE, EMPOWERMENT FEMMINILE E INCLUSIONE SOCIALE

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Lanciare una nuova iniziativa di sensibilizzazione ad alto impatto, rivolta a gruppi vulnerabili e basata su una narrazione inclusiva	Numero di campagne di sensibilizzazione avviate	Lancio di una campagna ad alto impatto focalizzata su gruppi vulnerabili e sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo	Lancio di "È Normale", una serie video-podcast condotta dalla CEO Danila De Stefano durante il Mese della Salute Mentale, con l'obiettivo di promuovere l'alfabetizzazione emotiva e ridurre lo stigma legato alla salute mentale. Il progetto ha generato 14 episodi, 47.000 visualizzazioni YouTube (formato long-form), 143.000 ascolti podcast, 850.000 visualizzazioni YouTube Shorts e 2,7 milioni di visualizzazioni su Instagram su 64 contenuti social	Produzione e diffusione di formati educativi e narrativi per normalizzare il dialogo sulla salute mentale e promuovere un'alfabetizzazione psicologica

COLLABORARE, ANCHE ATTRAVERSO DONAZIONI, CON ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI E ORGANIZZAZIONI NON PROFIT IMPEGNATE NELLA PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE SOCIALE E DELL'ATTENZIONE AI TEMI DELLA SALUTE MENTALE (ES. ASSOCIAZIONI CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, ORGANIZZAZIONI LGBTQIA+, REALTÀ A SUPPORTO DI BAMBINI E ANZIANI)

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Co-creazione di iniziative di sensibilizzazione e formati di contenuto (es. Psicologia a Palla, Unobravo Turning Point, Time Out Powered by Unobravo) finalizzati a promuovere l'alfabetizzazione sulla salute mentale nelle comunità sportive	Numero di partnership attive	Attivare almeno 1 partnership sociale con KPI condivisi sull'impatto psicologico	Avvio della partnership con la Lega Pallavolo Serie A Femminile, primo accordo di "Mental Health Partner" tra un servizio di psicologia online e una lega sportiva professionistica italiana	Rafforzare lo sviluppo di nuove iniziative di sensibilizzazione e formati di contenuto rivolti a specifiche comunità
Sviluppo di partnership con organizzazioni selezionate, ONG, enti pubblici e istituzioni educative per promuovere il benessere psicologico	Numero di partnership attive	Sviluppare la partnership con Soleterre	Partnership con Soleterre a supporto della creazione di un servizio di supporto psicologico in Cisgiordania (West Bank) per bambini in trattamento oncologico	Attivare nuove alleanze strategiche per amplificare l'impatto sociale

DESTINARE UNA PARTE DEGLI UTILI DISTRIBUIBILI, RISULTANTI DAL BILANCIO APPROVATO, A DONAZIONI, CONTRIBUTI ECONOMICI E SOSTEGNO FINANZIARIO A IMPRESE, ENTI, ASSOCIAZIONI E FONDAZIONI OPERANTI IN ITALIA E ALL'ESTERO, I CUI OBIETTIVI SIANO COERENTI CON PRINCIPI ANALOGHI E CON IL BENE COMUNE, AL FINE DI CONTRIBUIRE AL LORO SVILUPPO E AMPLIFICARE L'IMPATTO POSITIVO DELLE LORO ATTIVITÀ

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026²⁵</u>
Iniziative di stakeholder engagement che integrano networking e responsabilità sociale per sostenere progetti ad alto impatto per la comunità	Contributo economico ad associazioni e organizzazioni del Terzo Settore	-	Iniziativa "Brindisi Solidale #Bravitutti" realizzata, trasformando il tradizionale evento natalizio di networking in un momento di coinvolgimento degli stakeholder e responsabilità sociale, sostituendo i regali aziendali con donazioni a organizzazioni non profit selezionate con il coinvolgimento delle aziende partner e destinando un totale di €4.900 a progetti del Terzo Settore	-

25. Riallocazione del budget CSR per sostenere un progetto di alfabetizzazione emotiva su larga scala.

Impatto sugli Psicologi: Lavoro Equo, Inclusivo e Sostenibile

BENESSERE DEI PROFESSIONISTI E QUALITÀ DEL SUPPORTO

Il benessere degli psicologi, la qualità del supporto che offrono e gli esiti per i pazienti sono dimensioni profondamente interconnesse, e non aspetti separati della pratica professionale²⁶.

La letteratura evidenzia in modo crescente che, quando i professionisti sono esposti a stress prolungato, esaurimento emotivo o burnout, non viene compromesso solo il loro stato di salute, ma anche le condizioni necessarie per garantire un supporto efficace, attento e sicuro²⁷. Al contrario, quando gli psicologi operano in contesti che favoriscono il loro benessere, lo sviluppo professionale e l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, risultano maggiormente in grado di essere presenti, empatici e coerenti nel rapporto con i pazienti²⁸.

Esistono solide evidenze che dimostrano come un adeguato supporto ai professionisti si traduca in benefici sia relazionali che clinici. Un ampio corpus di studi identifica l'alleanza terapeutica come uno dei principali fattori predittivi degli esiti, indipendentemente da diagnosi, modelli terapeutici o contesti 25, 26. Le meta-analisi mostrano in modo consistente che una relazione terapeutica più solida è associata a una maggiore riduzione dei sintomi, a un miglior funzionamento e a una maggiore adesione al percorso²⁹.

La qualità dell'alleanza, tuttavia, non dipende esclusivamente dalle competenze tecniche, ma anche dalla capacità dello psicologo di mantenere nel tempo una presenza emotiva autentica, apertura, flessibilità e assenza di atteggiamenti difensivi³⁰. Tali capacità risultano più sostenibili quando i professionisti dispongono di carichi di lavoro equilibrati, opportunità di supervisione e confronto tra pari, nonché di uno spazio psicologico adeguato al di fuori delle sessioni per elaborare e recuperare.

Unobravo riconosce questa sfida e la affronta attraverso investimenti mirati nel benessere dei propri psicologi. Offrendo una governance clinica strutturata, comunità professionali, momenti regolari di intervizione, crediti formativi per l'aggiornamento continuo (ECM) e strumenti che riducono il carico amministrativo, Unobravo svolge un duplice ruolo: supporta direttamente il benessere dei professionisti e, attraverso questo, rafforza le basi relazionali e organizzative del servizio.

Riteniamo che, quando gli psicologi si sentono economicamente sicuri, professionalmente supportati ed emotivamente sostenuti, siano più propensi a rimanere nella professione, a investire nel proprio sviluppo e a costruire relazioni solide, alla base di un supporto psicologico efficace.

In Unobravo, promuovere questo circolo virtuoso è parte integrante della nostra missione: offrire un supporto accessibile e di qualità ai pazienti, sostenendo al contempo una comunità professionale solida e in crescita.



26. Van Hoy, A., & Rzesutek, M. (2022). Burnout and Psychological Wellbeing Among Psychotherapists: A Systematic Review & Delgadillo, J., Saxon, D., & Barkham, M. (2018). Associations between therapists' occupational burnout and their patients' depression and anxiety treatment outcomes.

27. Sayer, N. A., Kaplan, A., Nelson, D. B., Wiltsey Stirman, S., & Rosen, C. S. (2024). Clinician Burnout and Effectiveness of Guideline-Recommended Psychotherapies & McClellan, J. (2018). Wellbeing and Burnout in Mental Health Service Providers: Relationships with quality of care and practitioner wellbeing. Doctoral thesis, Cardiff University.

28. McCashin, D., et al. (2022). Psychological therapists' experiences of burnout: A qualitative systematic review and meta-synthesis. Journal of Contextual Behavioral Science.

29. Flückiger, C., Del Re, A. C., Wampold, B. E., & Horvath, A. O. (2018). The alliance in adult psychotherapy: A meta-analytic synthesis. Psychotherapy.

30. Wampold, B. E., & Imel, Z. E. (2015). The Great Psychotherapy Debate: The Evidence for What Makes Psychotherapy Work (2nd ed.). Routledge.

Il modello di collaborazione Unobravo e la Comunità Professionale

La rete di psicologi di Unobravo rappresenta il fondamento del suo modello e il principale canale attraverso cui l'organizzazione amplia l'accesso al supporto psicologico. L'azienda collabora con una vasta comunità di professionisti in Italia, Spagna e Francia, dando vita a un ecosistema professionale che combina autonomia clinica e supporto operativo strutturato.

In Italia, Unobravo opera come **centro clinico riconosciuto**, assumendo specifiche responsabilità nella garanzia della qualità, della continuità e della governance dei servizi erogati. In questo contesto, il supporto psicologico viene fornito attraverso un **modello di responsabilità condivisa** tra l'organizzazione e i professionisti che operano nella rete clinica. Questo include supporto amministrativo e tecnico, standard e linee guida cliniche condivise per garantire percorsi efficaci per i pazienti, opportunità di confronto professionale all'interno della comunità e iniziative volte a sostenere gli esiti del lavoro svolto.

Gli psicologi operano come liberi professionisti, beneficiando al contempo di un'infrastruttura digitale, di supporto amministrativo e di un coordinamento organizzativo che facilitano la gestione dell'attività professionale. Parallelamente, le strutture di leadership clinica promuovono il confronto tra pari, la discussione dei casi e le



attività di intervizione all'interno della rete, oltre a opportunità formative e percorsi di aggiornamento (ECM), contribuendo al mantenimento di standard professionali elevati nel rispetto dell'autonomia dei professionisti.

Oltre agli aspetti operativi, la rete funziona anche come una vera e propria **comunità professionale**. Gli psicologi evidenziano frequentemente la possibilità di raggiungere pazienti che altrimenti incontrerebbero barriere nell'accesso al supporto psicologico, la riduzione degli oneri amministrativi e l'opportunità di confrontarsi con un'ampia comunità di pari e con figure di leadership clinica.

Area di esperienza professionale³¹

Evidenza chiave emersa dall'indagine

Risultato

Sostenibilità economica

Psicologi che riportano un miglioramento delle condizioni economiche rispetto a precedenti modalità lavorative

77%

Equilibrio vita-lavoro

Professionisti che segnalano un miglior bilanciamento tra vita professionale e personale grazie al supporto psicologico erogato in modalità digitale

82%

Continuità professionale in situazioni personali complesse

Psicologi in grado di mantenere l'attività professionale durante trasferimenti o in presenza di condizioni di salute

78,4%

Soddisfazione complessiva della collaborazione

Psicologi soddisfatti o molto soddisfatti della propria esperienza di collaborazione

83,4%

31. Indagine sugli psicologi Unobravo (dati interni, settembre 2025).

Unobravo promuove un dialogo continuo con la propria comunità professionale, riconoscendo che collaborazione e confronto tra pari sono elementi fondamentali per un ecosistema clinico sano.

Nel corso dell'anno, l'organizzazione ha promosso diverse iniziative per rafforzare il coinvolgimento all'interno della rete. Tra queste, eventi in presenza organizzati in diverse città, che hanno riunito psicologi e membri del team interno, oltre a webinar tematici e corsi ECM gratuiti, aperti all'intera comunità professionale.

Ulteriori iniziative sono state sviluppate per favorire il confronto tra pari. Formati di discussione flessibili consentono agli psicologi di partecipare a **gruppi ricorrenti o a sessioni aperte, in base alle proprie esigenze professionali**. Questi spazi offrono opportunità di **condividere esperienze cliniche, discutere casi complessi e confrontarsi con colleghi provenienti da diversi contesti professionali**.

Inoltre, un canale continuo di consulenza clinica consente agli psicologi di accedere, quando necessario, a supporto operativo e clinico.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO AGLI PSICOLOGI

Gli psicologi rappresentano uno stakeholder chiave all'interno del modello di Unobravo. Il supporto alla sostenibilità economica e alla continuità della pratica professionale indipendente costituisce quindi una dimensione centrale dell'impatto dell'organizzazione. Gli psicologi hanno l'opportunità di entrare in contatto con un ampio numero di pazienti e Unobravo contribuisce alla sostenibilità della loro attività, preservandone al contempo l'autonomia professionale.

Nel 2025, Unobravo ha distribuito oltre 100 milioni di euro in compensi complessivi agli psicologi che collaborano nella propria rete clinica (circa due terzi dei ricavi totali). Questo dato riflette sia la scala del supporto psicologico erogato attraverso la piattaforma sia il valore economico generato per i professionisti che lo rendono possibile.

Il modello di remunerazione combina una componente base legata alle sessioni svolte con ulteriori elementi volti a riconoscere la continuità dell'attività professionale e la collaborazione nel lungo periodo all'interno della rete clinica. Il sistema si articola in tre componenti:

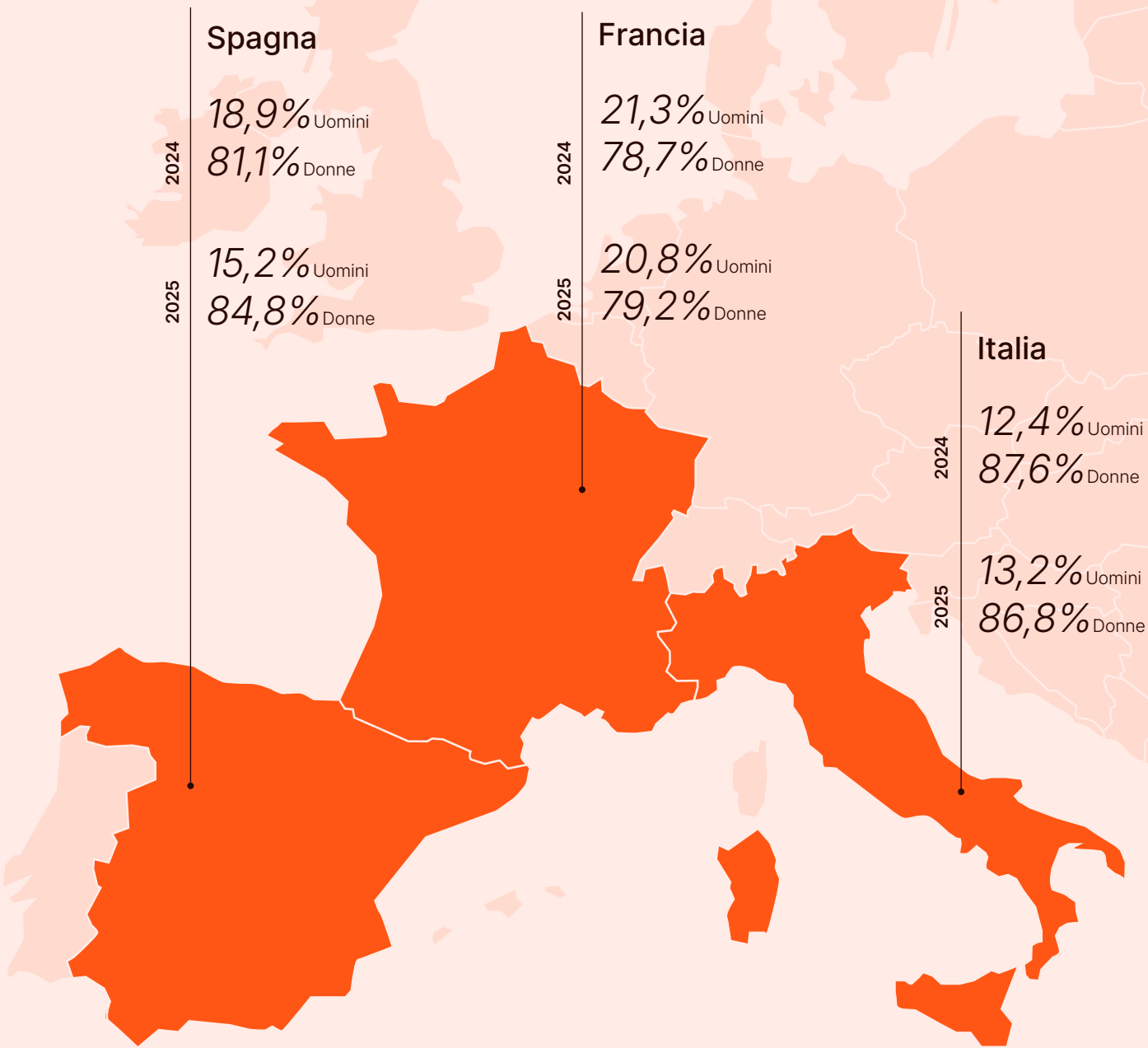
Riconoscimento per sessione, applicato a ciascuna sessione erogata tramite il servizio

Riconoscimento della continuità, attribuito agli psicologi che dimostrano un impegno professionale costante nella rete clinica per un periodo di almeno sei mesi, mantenendo piena autonomia nelle decisioni terapeutiche

Riconoscimento della collaborazione di lungo periodo, destinato agli psicologi che mantengono un rapporto professionale attivo con l'organizzazione per più anni

Attraverso questo approccio, Unobravo mira a promuovere una remunerazione equa, la sostenibilità professionale e la stabilità nel lungo periodo della pratica psicologica indipendente.

COMPOSIZIONE DELLA RETE CLINICA



Unobravo collabora con una rete ampia e geograficamente distribuita di psicologi in Italia, Spagna e Francia. In tutti i Paesi in cui la piattaforma è attiva, la rete clinica presenta una **forte prevalenza di professionisti**, a conferma del ruolo significativo svolto dalle donne nel settore della salute mentale e all'interno dell'ecosistema professionale di Unobravo.

In Italia, le professioniste rappresentano quasi l'**87% della rete**, una quota che si mantiene stabile tra il 2024 e il 2025. Un andamento analogo si osserva in Spagna e Francia, dove le donne costituiscono rispettivamente circa l'**85% e il 79% degli psicologi nel 2025**.

Tabella 1_Distribuzione di genere degli psicologi che collaborano con la piattaforma per Paese (%), Gruppo Unobravo, 2024-2025.

Il sistema di remunerazione di Unobravo è progettato per garantire pari compenso a parità di attività professionale, indipendentemente dal genere. All'interno della rete clinica, gli psicologi sono remunerati secondo gli stessi criteri e una struttura basata sulle sessioni, assicurando che uomini e donne ricevano lo stesso compenso a fronte di un lavoro clinico equivalente.

Questo approccio si distingue rispetto alle tendenze più ampie del mercato del lavoro, osservate sia a livello europeo sia all'interno della professione psicologica. Secondo dati pubblicati dall'ENPAP³², **in Italia le psicologhe dichiarano un reddito netto annuo medio pari a 17.586 €, rispetto ai 22.786 € dei colleghi uomini**, evidenziando un significativo divario retributivo di genere nella professione. Più in generale, le disuguaglianze salariali di genere rappresentano ancora una caratteristica strutturale del mercato del lavoro europeo: a livello dell'Unione Europea³³, le donne guadagnano in **media circa l'11-12% in meno all'ora rispetto agli uomini**, anche in contesti ad alta qualificazione.



In questo contesto, garantire l'equità retributiva all'interno della rete clinica rappresenta un elemento rilevante dell'approccio di governance di Unobravo.

Applicando criteri di remunerazione uniformi a tutti i professionisti, il modello mira a sostenere un **riconoscimento equo e pari opportunità economiche**, indipendentemente dal genere.

32. "ENPAP Redditi e dati - 2023/2024", Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi.

33. "The EU's Gender Pay Gap: facts and figures", Council of European Union, March 2026.

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA E OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI

La rete clinica è caratterizzata da una distribuzione geografica diversificata, con psicologi presenti in diverse regioni all'interno di ciascun Paese. Questa configurazione riflette sia la diffusione territoriale dei professionisti della salute mentale sia la capacità dell'organizzazione di mettere in connessione psicologi e pazienti al di là dei vincoli geografici locali.

Eliminando la necessità di uno studio fisico e riducendo i costi tradizionalmente associati alla libera professione, il supporto psicologico online consente agli psicologi di mantenere un'attività stabile, **ampliando al contempo l'accesso a una base più ampia di pazienti distribuiti su diversi territori.**

L'Italia presenta una distribuzione territoriale ampia dei professionisti, con le quote più elevate concentrate in **Lazio, Lombardia, Campania e Sicilia**, che insieme rappresentano una parte significativa della rete a livello nazionale.



Tabella 2_Distribuzione geografica degli psicologi che collaborano con la piattaforma per regione (%), Unobravo S.r.l. Società Benefit, Italia, 2024-2025.

In Spagna, gli psicologi sono principalmente concentrati nella **Comunidad de Madrid**, in **Andalucía** e in **Cataluña**, riflettendo la maggiore presenza di professionisti della salute mentale nelle grandi aree urbane e metropolitane.

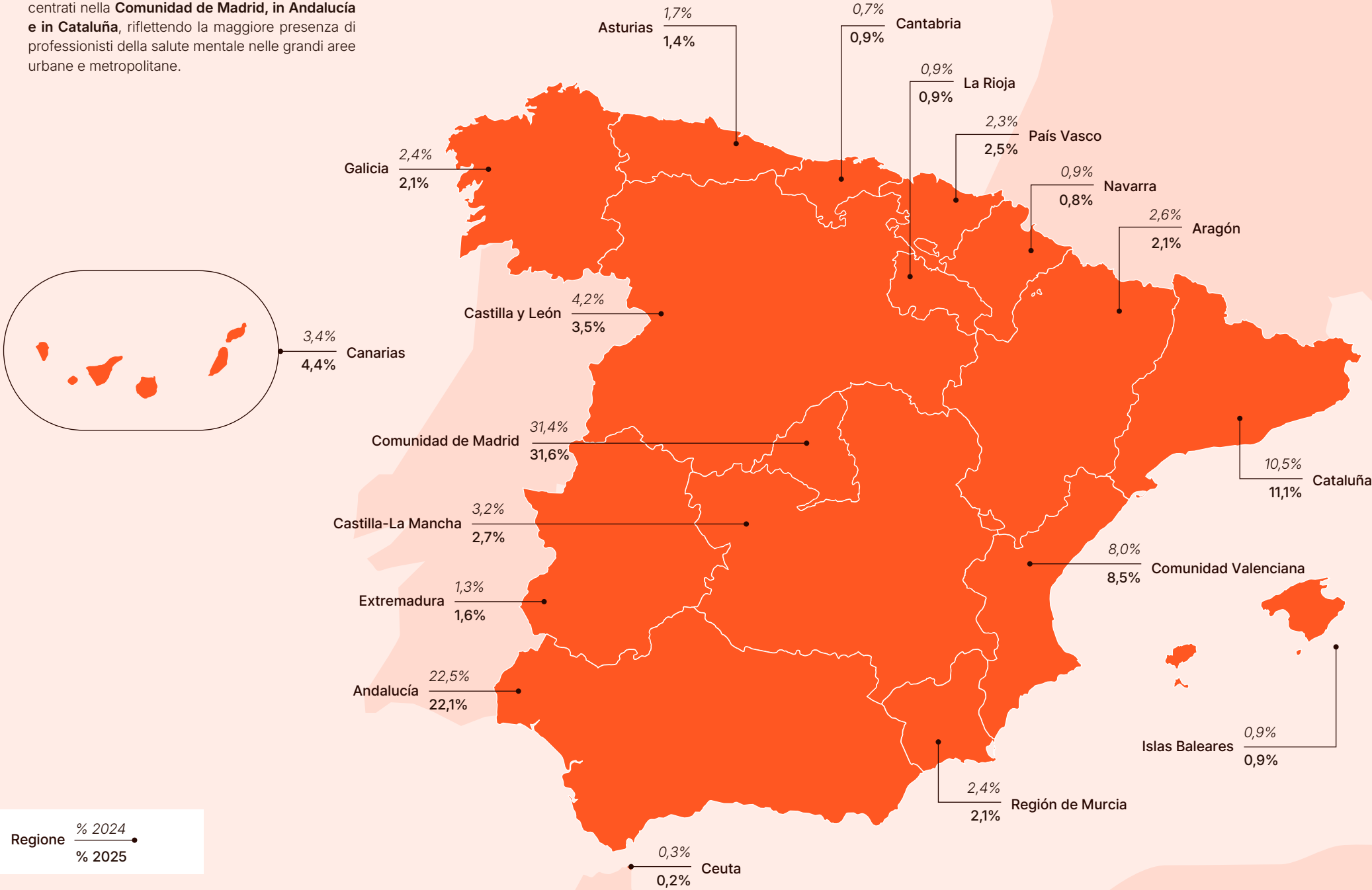


Tabella 3_Distribuzione geografica degli psicologi che collaborano con la piattaforma per regione (%), Buencoco S.L.U., Spagna, 2024-2025.

In Francia, la rete clinica risulta principalmente concentrata in **Île-de-France**, **Provence-Alpes-Côte d'Azur** e **Occitanie**, riflettendo la più ampia distribuzione dei servizi psicologici nelle principali aree metropolitane.

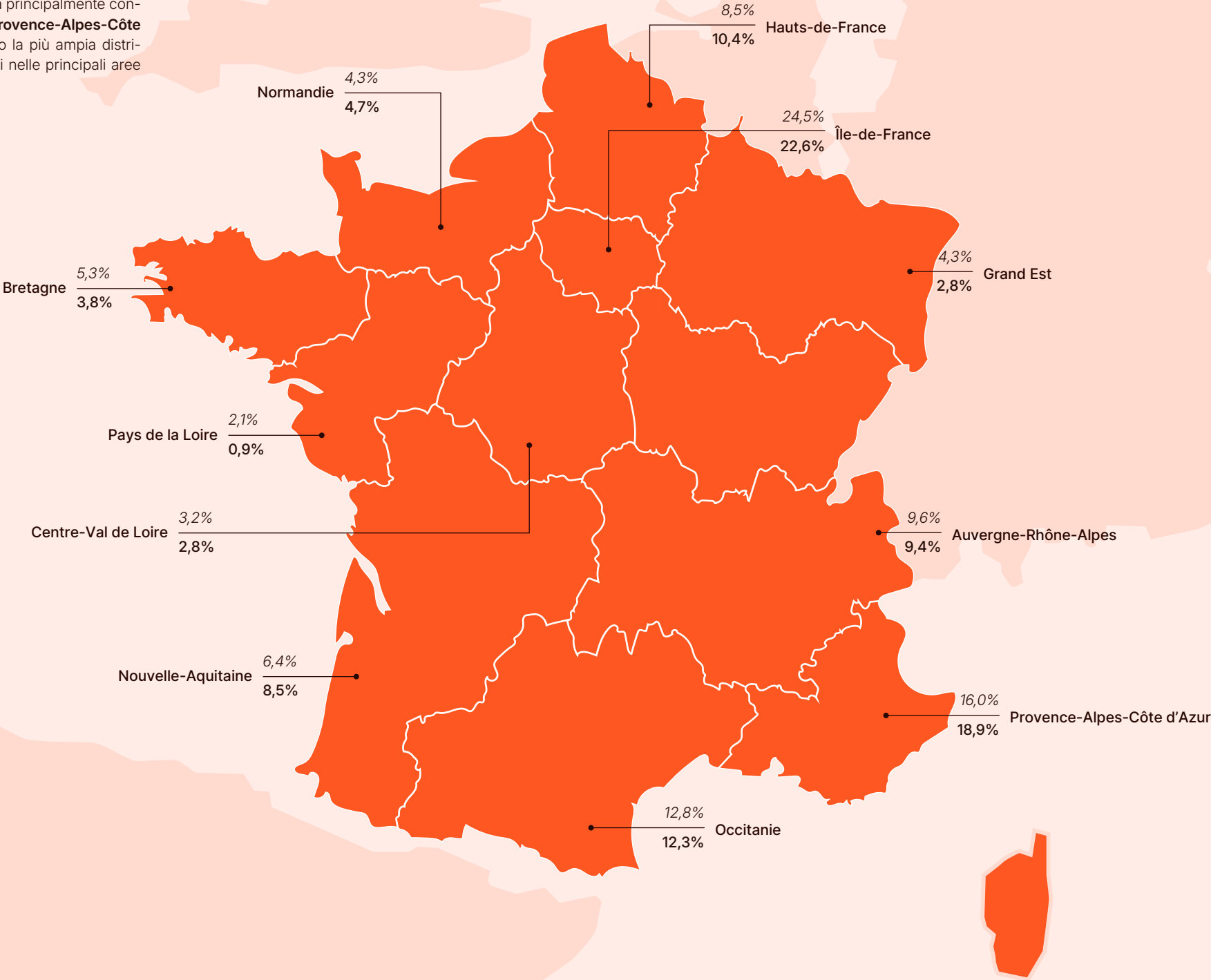


Tabella 4_Distribuzione geografica degli psicologi che collaborano con la piattaforma per regione (%), Unobravo France S.A.R.L., Francia, 2024-2025.

Questa flessibilità può risultare particolarmente rilevante nelle regioni in cui l'accesso a opportunità professionali nel settore della salute mentale è più limitato. La sezione seguente approfondisce quindi come i servizi psicologici erogati tramite canali digitali possano contribuire ad ampliare le opportunità professionali per gli psicologi che operano in regioni classificate come "meno sviluppate" secondo il quadro della politica di coesione dell'Unione Europea.

Per analizzare questa dimensione, Unobravo monitora la quota di psicologi localizzati in tali regioni. La classificazione segue i criteri adottati dalla Commissione Europea nel Nono Rapporto sulla Coesione Economica, Sociale e Territoriale, che definisce "meno sviluppate" le regioni con un PIL pro capite (PPS) inferiore al 75% della media UE.

In Italia, le regioni in cui operano psicologi della rete Unobravo che rientrano in questa classificazione includono Campania, Puglia, Calabria, Basilicata, Molise, Sardegna e Sicilia.

Italy	2024	2025
Basilicata	0,7%	0,7%
Calabria	2,4%	2,7%
Campania	11,1%	10,9%
Molise	0,4%	0,4%
Puglia	6,1%	6,2%
Sardegna	1,4%	1,6%
Sicilia	9,7%	10,0%

Table 5_Psicologi localizzati in regioni "meno sviluppate" dell'UE per regione (%), Unobravo S.r.l. Società Benefit, Italia, 2024-2025.

Gli psicologi che operano in queste regioni rappresentano una quota significativa della rete italiana, pari a circa il 32% sia nel 2024 sia nel 2025. Le concentrazioni più elevate si registrano in **Campania, Sicilia e Puglia**, che insieme costituiscono la maggior parte degli psicologi localizzati in queste aree.

In Spagna, le regioni in cui operano gli psicologi che collaborano con Unobravo e che sono classificate come **"meno sviluppate" nell'ambito della politica di coesione dell'Unione Europea (2021-2027)** includono **Andalucía, Castilla-La Mancha ed Extremadura**.

Spain	2024	2025
Andalucía	22,5%	22,1%
Castilla - La Mancha	3,2%	2,7%
Extremadura	1,3%	1,6%

Table 6_Psicologi localizzati in regioni "meno sviluppate" dell'UE per regione (%), Buencoco S.L.U., Spagna, 2024-2025.

Gli psicologi che operano in queste regioni rappresentano il **27,0% della rete spagnola nel 2024 e il 26,4% nel 2025**. Nel periodo di rendicontazione, circa un quarto degli psicologi che collaborano con Unobravo in Spagna è localizzato in queste aree.

Secondo la classificazione della Commissione Europea adottata in questa analisi, **nessuna regione della Francia continentale rientra nella categoria delle "regioni meno sviluppate"**. Di conseguenza, nessuno degli psicologi che collaborano con Unobravo in Francia opera in regioni classificate come tali secondo questo framework.

Formazione e sviluppo professionale

Nel 2025, Unobravo ha continuato ad ampliare il proprio ecosistema formativo per i terapeuti, strutturato attorno a tre pilastri complementari:

Formazione continua

Formazione clinica

Ricerca

FORMAZIONE CONTINUA

Dal 2023, Unobravo è accreditata come provider **ECM (Educazione Continua in Medicina)**, riconosciuto dalla **Commissione Nazionale per la Formazione Continua (CNFC)** e operante all'interno del sistema ECM nazionale gestito da **AGENAS**.

Questo accreditamento rappresenta una tappa rilevante nell'impegno dell'organizzazione nel supportare lo sviluppo professionale continuo dei propri collaboratori clinici. Consente a Unobravo di progettare ed erogare direttamente **programmi formativi certificati**, offrendo agli psicologi della rete clinica accesso gratuito a opportunità formative formalmente riconosciute.

Nel **2025**, il programma formativo ECM si è ampliato fino a includere **tre corsi accreditati**, per un totale di **48 ore di formazione certificata**. Ciascun corso ha previsto l'assegnazione di un numero compreso tra **8 e 12 crediti ECM**, riconosciuti al completamento delle ore previste e della valutazione finale.

Oltre a rispondere ai requisiti nazionali di aggiornamento professionale, questi programmi si inseriscono in un più ampio framework di sviluppo professionale

promosso da Unobravo. Nel sistema ECM italiano, i corsi accreditati sono **generalmente offerti tramite programmi a pagamento**, con costi di mercato che variano tipicamente tra i **10€ e i 15€ per credito**, a seconda del provider e del formato formativo.

In questo contesto, i **25.000 crediti ECM erogati attraverso le iniziative formative di Unobravo** rappresentano un investimento significativo nello sviluppo professionale. Sulla base dei prezzi di mercato, ciò corrisponde a un valore stimato compreso tra **230.000€ e 290.000€ reso disponibile gratuitamente agli psicologi della rete clinica**.

Attraverso l'accesso a percorsi formativi accreditati, Unobravo intende sostenere **sia la sostenibilità professionale degli psicologi sia il miglioramento continuo della pratica clinica**, rafforzando la qualità e l'affidabilità del supporto erogato all'interno della rete.

Le iniziative di formazione clinica sono inoltre accessibili agli psicologi dell'intera rete Unobravo, inclusi i professionisti che collaborano **in Spagna e Francia**.

I corsi erogati nei due anni sono riepilogati di seguito.

I corsi sviluppati negli anni precedenti restano pienamente accessibili e disponibili.

Webinar	Ore 2024	Ore 2025	Descrizione
Di cosa parliamo quando parliamo di suicidio	16	0	Il corso presenta prospettive teoriche sulla complessità del suicidio e offre indicazioni pratiche per la gestione dell'ideazione suicidaria nel setting terapeutico, con particolare attenzione alla valutazione del rischio e all'analisi delle risorse di supporto disponibili
La comunicazione non violenta e la gestione del conflitto	0	16	Il corso sviluppa competenze nei fondamenti della comunicazione, ponendo l'accento sull'importanza dell'ascolto e sui diversi stili di ascolto. Approfondisce la gestione dei conflitti, le dinamiche emotive nei processi negoziali e gli stili comunicativi, inclusi leadership e assertività, necessari per un'interazione efficace
Dottore, chiami un dottore: gestione dell'invio psichiatrico	0	16	Il corso si concentra sulla collaborazione tra psicologi e psichiatri all'interno del percorso terapeutico. Fornisce indicazioni per riconoscere le situazioni in cui è opportuno un approfondimento psichiatrico e per gestire l'invio in un'ottica interdisciplinare, supportando una collaborazione efficace tra i professionisti coinvolti
La psicoterapeuta in maternità: dalle difficoltà alle opportunità	0	16	Il corso esplora le dimensioni professionali e personali legate alla maternità nella pratica psicoterapeutica. Affronta temi quali la gestione dei tempi, l'equilibrio tra vita professionale e personale, il ruolo della self-disclosure, l'impatto sulla relazione terapeutica e l'integrazione tra identità genitoriale e professionale

Tabella 7_Panoramica dei corsi ECM accreditati erogati agli psicologi nel 2024 e 2025, inclusa la durata in ore per ciascun programma - Unobravo S.r.l. Società Benefit³⁴.

34. I corsi ECM sono erogati sia in modalità live sia in modalità registrata. Le sessioni live restano accessibili per tre giorni, mentre le versioni registrate sono disponibili fino a un anno. Le ore riportate rappresentano la durata complessiva delle versioni live e asincrone del corso.

Accanto ai corsi ECM accreditati, Unobravo ha continuato a investire in iniziative di formazione clinica dedicate agli psicologi della propria rete.

Queste sessioni sono progettate per accompagnare la pratica quotidiana, offrendo strumenti operativi, spazi di riflessione e opportunità di approfondimento su temi che emergono dall'esperienza clinica reale. In un contesto digitale e in continua evoluzione, supportare i professionisti significa anche aiutarli a gestire la complessità, condividere approcci e rafforzare la coerenza del modello clinico.

Come evidenziato nella tabella seguente, la formazione clinica rappresenta la quota più rilevante dell'investimento formativo destinato agli psicologi e continua a essere uno dei principali strumenti

attraverso cui Unobravo sostiene la solidità e l'evoluzione del proprio modello clinico. Oggi, questo impegno posiziona Unobravo tra i principali attori privati nell'offerta di formazione clinica per gli psicologi della propria comunità.

I temi affrontati hanno riguardato aspetti chiave della clinica: dalla gestione del setting terapeutico online alla continuità del percorso, dalla valutazione del rischio suicidario ai processi di invio allo psichiatra, fino alla comunicazione scritta nei contesti asincroni e all'evoluzione del ruolo professionale dello psicologo.

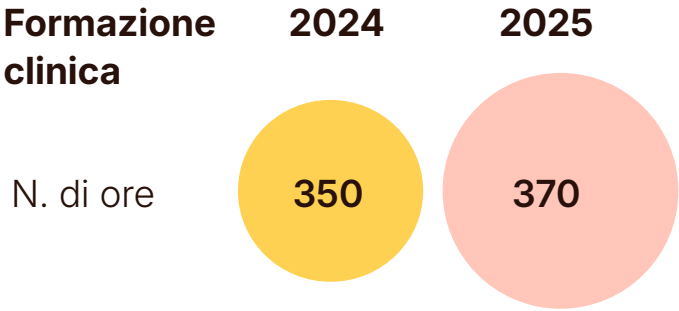


Tabella 8_Formazione clinica: ore di formazione 2024-2025 (n. ore), Unobravo S.r.l. Società Benefit.

La tabella seguente riporta i webinar di formazione clinica offerti agli psicologi nel corso del 2024 e del 2025, evidenziando le aree tematiche trattate e il numero di ore dedicate a ciascuna iniziativa.

Webinar	Ore 2024	Ore 2025	Descrizione
Setting online	125	125	Il webinar ha esplorato le caratteristiche specifiche del setting terapeutico online e ha proposto strategie per favorire il coinvolgimento del paziente fin dalle prime interazioni, con particolare attenzione alla sessione iniziale di assessment e alla comunicazione via chat. Sono stati forniti suggerimenti pratici per costruire una solida alleanza terapeutica e definire confini chiari nel contesto digitale
Continuità terapeutica	125	125	Il webinar ha analizzato i fattori che favoriscono la continuità del percorso, tra cui la costruzione dell'alleanza, la struttura delle sessioni, la gestione del tempo e il lavoro su resistenze e abbandoni. Sono state presentate strategie per sostenere la motivazione del paziente e monitorare i progressi nel tempo
MOOD Unobravo	20	30	Il webinar ha presentato il modello organizzativo, i valori e la struttura clinica dell'azienda, evidenziando il ruolo dell'area clinica nel garantire standard di qualità e nel supportare gli psicologi nella loro attività
Invio psichiatrico	15	15	Il webinar ha fornito indicazioni su quando e come valutare la necessità di un invio allo psichiatra, approfondendo criteri clinici, strategie di comunicazione con il paziente e modalità di collaborazione tra professionisti
Rischio suicidario	15	20	Il webinar ha affrontato il quadro clinico dell'ideazione suicidaria, offrendo strumenti per la valutazione del rischio, la gestione del colloquio clinico e la definizione di condizioni di sicurezza
La psicoterapeuta in maternità	15	20	Il webinar ha esplorato l'impatto della gravidanza e della maternità sul ruolo clinico, affrontando temi quali self-disclosure, gestione del setting terapeutico, risonanze emotive e possibili riattivazioni nei pazienti
Parole al posto giusto: lo scambio di messaggi	15	15	Il webinar si è concentrato sul valore clinico della comunicazione scritta nei contesti online, fornendo indicazioni su tempi di risposta, tono, assertività e gestione delle principali situazioni comunicative con i pazienti
Formulazione del caso e analisi della domanda	20	15	Il webinar ha approfondito l'analisi della domanda del paziente come elemento fondante del percorso terapeutico, evidenziando come esplorare bisogni, aspettative e significati impliciti. Sono stati inoltre discussi i rischi di una valutazione insufficiente e il loro impatto sull'alleanza e sulla pianificazione del trattamento
Amore 2.0	-	2	Il webinar ha esplorato le basi teoriche e cliniche della terapia di coppia in contesti online, affrontando dinamiche relazionali, fattori di crisi e criteri di valutazione. Sono state presentate strategie operative per la gestione del percorso terapeutico e il supporto al cambiamento relazionale
Intelligenza Artificiale: prospettive e possibilità in ambito clinico	-	3	Il webinar ha fornito una panoramica sull'intelligenza artificiale applicata alla salute mentale, analizzandone principali applicazioni, rischi e opportunità. Sono state approfondite le implicazioni cliniche e il ruolo dello psicologo nel promuovere un utilizzo consapevole e responsabile dell'AI nella pratica professionale

Tabella 9_Panoramica dei corsi di formazione clinica erogati agli psicologi nel 2024 e 2025, inclusa la durata in ore per ciascun programma - Unobravo S.r.l. Società Benefit.

RICERCA

Nel 2025, Unobravo ha avviato l'introduzione di attività strutturate orientate alla ricerca all'interno della propria rete clinica, segnando l'inizio di un approccio sempre più sistematico basato su evidenze scientifiche.

Sebbene ancora in una fase iniziale in termini di risorse dedicate, la funzione di ricerca riveste un ruolo strategico nel supportare la qualità clinica e lo sviluppo dei servizi. Il team interno di ricerca è responsabile della conduzione di studi scientifici finalizzati a rafforzare l'efficacia e l'impatto del modello clinico di Unobravo. Uno dei principali risultati di questo lavoro è il **Therapy Progress Tracker (TPT)**, un programma strutturato sviluppato sulla base della letteratura scientifica internazionale e della ricerca sull'efficacia della psicoterapia.

Il Therapy Progress Tracker consiste in questionari ricorrenti somministrati nelle diverse fasi del percorso terapeutico. Lo strumento è progettato per:

Offrire ai pazienti un momento strutturato di riflessione tra le sessioni

Supportare gli psicologi nell'esplorazione di aspetti che potrebbero non emergere pienamente durante gli incontri clinici

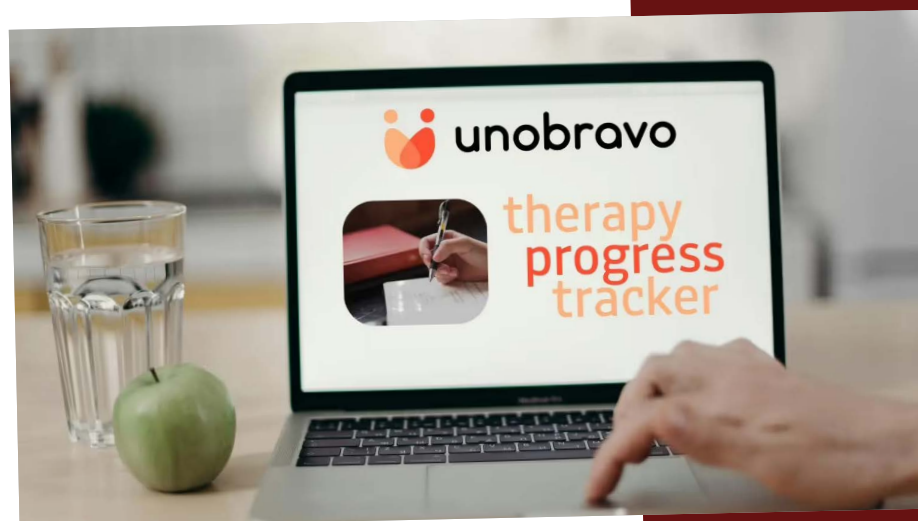
Monitorare i progressi nel tempo, consentendo sia al paziente sia allo psicologo di osservare i cambiamenti e l'evoluzione del percorso

Il programma integra pratiche di monitoraggio degli esiti basate su evidenze all'interno del setting terapeutico digitale, contribuendo a un approccio clinico più informato dai dati, pur mantenendo la centralità della relazione terapeutica.

Inoltre, Unobravo, insieme al **Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e della Salute della Sapienza - Università di Roma**, ha condotto uno studio pilota su oltre 3.400 pazienti che avevano intrapreso un percorso di supporto psicologico di almeno sei mesi. Rispetto ai tre mesi precedenti l'inizio della terapia, i partecipanti hanno riportato una riduzione significativa nell'utilizzo dei servizi sanitari, tra cui accessi al pronto soccorso, visite specialistiche, esami diagnostici e uso di farmaci.

Parallelamente, oltre tre partecipanti su quattro (76%) hanno dichiarato un miglioramento complessivo del proprio benessere psicofisico: l'83% ha indicato una riduzione dello stress, il 79% una diminuzione dell'ansia e il 78% un miglioramento dell'umore.

Sebbene preliminari, questi risultati evidenziano un trend positivo e offrono indicazioni utili per orientare future attività di ricerca sull'impatto più ampio del supporto psicologico, in una prospettiva olistica del benessere del paziente.



PROMUOVE, ANCHE ATTRAVERSO SOLUZIONI TECNOLOGICHE, IL BENESSERE DELLA PROPRIA POPOLAZIONE AZIENDALE, ATTRAVERSO INIZIATIVE DEFINITE OGNI ANNO TRAMITE MOMENTI DI CONFRONTO E CO-CREAZIONE, SIA COLLETTIVI SIA INDIVIDUALI

<u>Azioni chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Organizzare eventi in presenza e da remoto accessibili all'intera comunità clinica	Iniziative implementate	Rafforzare il senso di comunità coinvolgendo anche il Core Team ³⁵	Rafforzato il coinvolgimento della rete clinica attraverso 5 eventi in presenza "Unobravo Connect" in diverse città italiane e una città spagnola, finalizzati a favorire la connessione tra la rete clinica e il Core Team, oltre a 3 webinar tematici con il senior management per allineare la comunità alla visione aziendale e promuovere un dialogo trasparente	Rafforzare il legame tra la rete clinica e il Core Team, mantenendo spazi di dialogo permanenti tra il Core Team e la comunità clinica
Rafforzare il coinvolgimento della rete clinica	Policy / best practice implementate	Introdurre nuove modalità di ascolto e condivisione (es. feedback tra pari)	Nel corso dell'anno sono stati introdotti sistemi di supervisione tra pari più flessibili, che consentono agli psicologi di partecipare sia a gruppi aperti sia a gruppi chiusi ricorrenti, in base alle proprie preferenze. È stato inoltre attivato un canale dedicato di supporto clinico continuo, che gestisce oltre 1.000 richieste al mese, garantendo risposte tempestive e supporto costante all'interno della rete professionale	Migliorare la qualità del confronto professionale e rafforzare i modelli di supervisione tra pari

PROMUOVE UNA CRESCITA ECONOMICA SOSTENIBILE, INCLUSIVA E DI LUNGO PERIODO, FONDATA SU UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E SU CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE PER DIPENDENTI E PSICOLOGI

<u>Azioni chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Ampliare l'accesso alla formazione professionale accreditata	Opportunità formative disponibili	-	Erogati 25.000 crediti ECM attraverso corsi accreditati	Ampliare le opportunità di formazione accreditata all'interno della rete clinica
	N. di corsi ECM attivati	Introdurre un nuovo corso ECM avanzato	Offerta formativa composta da 3 corsi ECM, disponibili sia in modalità sincrona sia asincrona, dedicati allo sviluppo e all'aggiornamento delle competenze cliniche dei professionisti della rete	Introdurre almeno 2 nuovi corsi ECM avanzati su tematiche specifiche
Rafforzare le competenze cliniche della rete	Ore di formazione clinica erogate	-	370 ore di formazione clinica erogate all'interno della rete	Continuare a rafforzare le competenze cliniche della rete
Garantire pari accesso alle opportunità professionali indipendentemente dalla localizzazione geografica	Distribuzione geografica degli psicologi	-	Psicologi distribuiti tra Italia, Spagna e Francia, di cui circa il 32% in regioni meno sviluppate in Italia e il 26% in Spagna	Continuare a supportare l'accesso alle opportunità professionali indipendentemente dalla localizzazione

35. Per Core Team si intende il gruppo di dipendenti Unobravo che compongono lo staff interno dell'azienda.

**Le nostre Persone,
la nostra Azienda**

Governance ed Etica

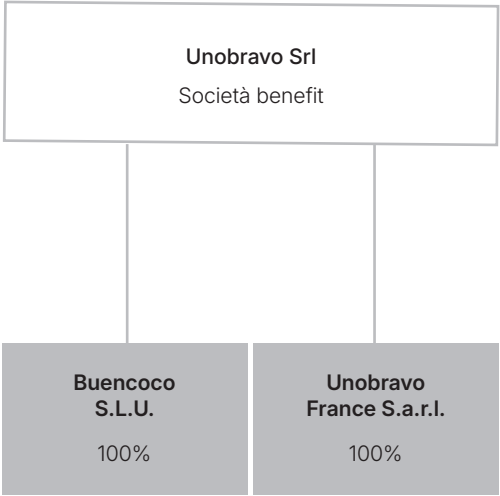
STRUTTURA DI GOVERNANCE E PROCESSI DECISIONALI

GOV-1

Ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo in relazione alla sostenibilità

Il modello di governance di Unobravo combina supervisione strategica e agilità operativa, garantendo accountability e al contempo la flessibilità necessaria per operare in un contesto dinamico e internazionale.

Unobravo S.r.l. Società Benefit, costituita nel 2020 e registrata come PMI Innovativa, rappresenta la società capogruppo e detiene integralmente le controllate internazionali Buencoco S.L.U. (Spagna) e Unobravo France S.a.r.l., operando inoltre tramite una branch nel Regno Unito. La Società non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497-bis del Codice civile e mantiene piena autonomia strategica.

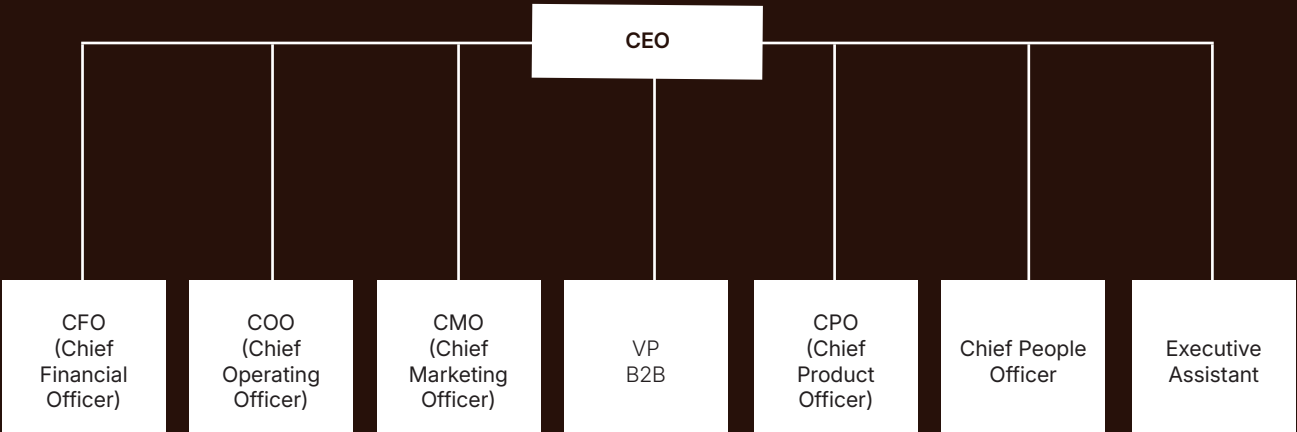


Struttura del Consiglio di Amministrazione e leadership esecutiva

La Società adotta una struttura di governance collegiale, con un Consiglio di Amministrazione composto da due membri: Danila De Stefano, Fondatrice, Presidente e Amministratrice Delegata, e Alessandro Luciano, Consigliere e Principal presso Insight Partners, uno dei principali investitori globali in aziende ad alta crescita. Danila De Stefano ricopre inoltre il ruolo di Impact Officer, con responsabilità sul perseguimento degli obiettivi di beneficio comune della Società.

Le responsabilità operative sono distribuite tra figure senior che guidano le funzioni Product, Operations, Marketing, Sales, People & Culture, Legal e Finance, assicurando coerenza tra indirizzo strategico ed esecuzione operativa.

Il sistema di governance è ulteriormente supportato dalla presenza di un Sindaco Unico, incaricato di vigilare sul rispetto delle disposizioni normative e statutarie e di verificare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.³⁶



36. Si segnala che, nel febbraio 2026, è entrato in Unobravo un nuovo Chief Operating Officer, assumendo la responsabilità delle funzioni Operations, Marketing, Product e B2B. Una versione aggiornata dell'organigramma sarà riflessa nei futuri report.

STANDARD ETICI E ACCOUNTABILITY (POLICY)

Modello di deleghe e processi decisionali

Le priorità strategiche sono definite a livello di Consiglio di Amministrazione e di leadership esecutiva, mentre la loro attuazione è affidata a team interdisciplinari operanti all'interno dell'organizzazione. Questo modello di governance promuove un processo decisionale condiviso tra le diverse funzioni, consentendo alle varie aree aziendali di contribuire con le proprie competenze alle scelte strategiche e operative, mantenendo al contempo una chiara responsabilità sui risultati. Combinando una supervisione strategica centralizzata con il coinvolgimento trasversale delle funzioni, il modello supporta processi decisionali più informati ed equilibrati, anche in ambiti legati alla sostenibilità e alla gestione dei rischi.

Le attività di approvvigionamento, gli impegni contrattuali e le decisioni finanziarie seguono procedure formali di autorizzazione, allineate ai budget approvati e a soglie interne, con un ulteriore livello di controllo da parte delle funzioni Legal e Finance per le operazioni di maggiore rilevanza.

Nel 2025, il framework di governance è stato ulteriormente rafforzato attraverso il consolidamento del team esecutivo e la formalizzazione di policy interne in ambito etico, di procurement e di protezione dei dati.

Struttura proprietaria e base degli investitori

La compagine azionaria di Unobravo include un gruppo diversificato di investitori internazionali, tra cui fondi istituzionali e di venture capital con competenze globali. Per allineare il management e le figure chiave alla creazione di valore nel lungo periodo, la Società ha introdotto meccanismi di incentivazione azionaria e partecipazione finanziaria legati agli obiettivi di crescita.

Integrità, trasparenza e accountability costituiscono il fondamento del framework di governance di Unobravo. Con l'espansione del Gruppo in più giurisdizioni, il mantenimento di un sistema etico e di compliance coerente rappresenta un elemento essenziale per preservare la fiducia di pazienti, psicologi, dipendenti, fornitori e partner.

All'interno di **Unobravo S.r.l. Società Benefit**, della **branch UK**, di **Unobravo Spain S.L.U.** e di **Unobravo France S.A.R.L.**, tali principi sono integrati nei processi decisionali, nei rapporti contrattuali e nelle pratiche operative quotidiane.

Codice Etico e cultura dell'integrità

Il Codice Etico di Unobravo definisce i principi di comportamento applicabili a dipendenti, organi societari, psicologi, collaboratori, fornitori e terze parti. Promuove il rispetto delle normative e degli standard professionali e disciplina ambiti quali integrità, prevenzione della corruzione, tutela della dignità umana, pari opportunità, riservatezza e utilizzo responsabile degli strumenti digitali.

Il rispetto del Codice costituisce un obbligo contrattuale ed è supportato da specifici meccanismi di monitoraggio.

Whistleblowing e prevenzione delle condotte illecite

A supporto dell'effettiva applicazione dei propri principi etici, Unobravo ha adottato nel settembre 2023 una Policy di Whistleblowing a livello di Gruppo, in linea con la Direttiva (UE) 2019/1937 e con la normativa nazionale applicabile.

La policy prevede un canale di segnalazione riservato, accessibile a dipendenti, psicologi, fornitori e altri stakeholder attraverso una piattaforma digitale dedicata. Le segnalazioni sono valutate da un Comitato interno di revisione.

Nel periodo di rendicontazione (2024-2025), non sono stati registrati casi accertati di corruzione o concussione, né episodi di discriminazione o violazioni dei diritti umani relativi alla forza lavoro della Società, e non si sono verificati sanzioni o pagamenti di indennizzi connessi a tali eventi.

G1-1

Policy relative alla condotta aziendale

S1-16

Incidenti di discriminazione e altri incidenti relativi ai diritti umani

G1-4

Metriche relative a corruzione o concussione

G1-5

Metriche relative all'influenza politica, incluse le attività di lobbying

Impegno politico e affari istituzionali

Unobravo contribuisce al dialogo pubblico e istituzionale su **temi legati alle politiche per la salute mentale, al benessere psicologico e all'innovazione nell'ambito della sanità digitale**.

Nel periodo di rendicontazione, la Società ha partecipato a iniziative di confronto e condivisione di conoscenze con stakeholder istituzionali e attori dell'ecosistema a livello nazionale ed europeo. Tali attività si sono concentrate sulla promozione di una maggiore consapevolezza dei bisogni legati alla salute mentale e sulla condivisione di evidenze basate sull'esperienza di Unobravo nell'erogazione di servizi psicologici digitali accessibili.

Le discussioni hanno riguardato temi coerenti con la missione e l'impatto dell'azienda, tra cui:

Accesso ai servizi di supporto psicologico e iniziative per il benessere mentale

Ruolo del supporto psicologico nei contesti educativi

Innovazione nella sanità digitale e utilizzo responsabile delle tecnologie emergenti

Innovazione e sviluppo delle scale-up nell'ecosistema delle startup

In questo contesto, Unobravo ha inoltre contribuito al dibattito europeo su innovazione e imprenditorialità attraverso la partecipazione all'**European Startup and Scaleup Forum**³⁷, task force istituita dalla **Commissione Europea per rafforzare la competitività delle startup e scale-up europee**. Istituito nel 2025, il Forum riunisce founder, investitori e leader dell'ecosistema per valutare i progressi, identificare priorità e tradurre le **ambizioni strategiche in misure concrete a supporto della crescita delle startup in Europa**.

Unobravo è stata rappresentata da Danila De Stefano, CEO e Founder, contribuendo con la propria prospettiva sul ruolo della sanità digitale e del benessere mentale all'interno dell'ecosistema dell'innovazione. Le discussioni hanno affrontato alcune delle principali sfide strutturali per le startup europee, tra cui accesso ai capitali, frammentazione normativa, sviluppo dei talenti e scalabilità transfrontaliera. Le sessioni più recenti hanno inoltre approfondito le fasi di implementazione, come lo **European Business Wallet**, il rafforzamento dell'European Innovation Council e lo sviluppo di **nuovi strumenti quali lo Scaleup Europe Fund**, evidenziando il passaggio dalla definizione strategica all'esecuzione operativa. Attraverso questa partecipazione, Unobravo ha contribuito al dialogo volto a costruire un contesto europeo più integrato, competitivo e favorevole all'innovazione, rafforzando al contempo la rilevanza della salute mentale nel futuro delle infrastrutture digitali e sociali.

Parallelamente al dialogo istituzionale, la Società ha rafforzato il proprio coinvolgimento nell'ecosistema professionale e accademico legato alla psicologia e alla sanità digitale. Nel corso dell'anno, Unobravo ha promosso momenti di confronto con organizzazioni professionali, associazioni di settore e attori dell'innovazione interessati all'evoluzione dei servizi psicologici digitali e all'adozione responsabile degli strumenti tecnologici nella professione.

Queste iniziative favoriscono la condivisione di conoscenze e contribuiscono al dibattito sul futuro dei servizi di salute mentale, in particolare rispetto al miglioramento dell'accesso, alla promozione del benessere psicologico e alla riduzione dello stigma associato alla salute mentale.

Più in generale, Unobravo ha continuato a esplorare opportunità per sostenere iniziative volte a promuovere il benessere psicologico in diversi ambiti della società, tra cui contesti educativi, ambienti di lavoro e altri contesti in cui l'accesso al supporto psicologico risulta ancora limitato. Nel periodo di rendicontazione, Unobravo non ha svolto attività di lobbying finalizzate a influenzare processi decisionali di natura legislativa o regolatoria. La Società **non effettua contributi finanziari, donazioni o sponsorizzazioni a partiti politici, organizzazioni politiche o candidati**. L'interazione con le istituzioni si limita ad attività di dialogo, condivisione di conoscenze e partecipazione a tavoli di confronto rilevanti per il settore, nel rispetto della normativa applicabile.



37. EU Startup and Scaleup Strategy – Progress so far and challenges ahead, Directorate-General for Research and Innovation, European Commission.
https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/eu-startup-and-scaleup-strategy-progress-so-far-and-challenges-ahead-2026-01-26_en

G1-6

Metriche relative alle pratiche di pagamento

Gestione responsabile dei fornitori

La governance degli approvvigionamenti distingue tra le collaborazioni cliniche con gli psicologi e gli altri rapporti con fornitori.

Gli psicologi collaborano come professionisti sanitari indipendenti e sono selezionati sulla base delle qualifiche professionali, della conformità normativa e dell'adesione al Codice Etico. I fornitori non clinici sono selezionati secondo la Supplier Management Policy, che considera qualità, affidabilità, rapporto costo-efficacia e allineamento ai principi etici.

Le attività di procurement seguono un processo formale di Purchase Order, che prevede autorizzazioni sopra determinate soglie e, ove necessario, la revisione da parte delle funzioni Legal e Finance.

Le fatture sono generalmente liquidate entro 30 giorni per psicologi e fornitori di servizi, incluse le PMI, con una quota limitata di pagamenti relativi a piattaforme internazionali regolati da termini a 60 giorni. Nel periodo di rendicontazione, il 95% dei pagamenti è stato effettuato nel rispetto delle condizioni contrattuali concordate e non sono stati registrati procedimenti legali legati a ritardi nei pagamenti.

Privacy, protezione dei dati e cybersecurity

Considerata la natura sensibile dei servizi di salute mentale, **la protezione dei dati personali rappresenta un elemento centrale del framework di governance di Unobravo.**

Unobravo S.r.l. Società Benefit opera in qualità di **Titolare del trattamento** per le attività svolte sotto la propria responsabilità, mentre alcune attività di trattamento connesse all'erogazione dei servizi psicologici sono effettuate **in contitolarità con lo psicologo assegnato**, ai sensi **dell'articolo 26 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)**. È stato formalmente nominato un **Data Protection Officer (DPO)** incaricato di vigilare sul rispetto degli obblighi in materia di protezione dei dati.

Il Gruppo opera in conformità al **GDPR (Regolamento (UE) 2016/679)** e alla normativa nazionale applicabile in **Italia, Spagna e Francia**. I dati trattati includono informazioni identificative, di contatto e di pagamento e, ove necessario, **dati relativi alla salute necessari per l'erogazione del supporto psicologico.**

Le sessioni di terapia online sono svolte **in tempo reale** tramite un provider certificato secondo lo standard **ISO/IEC 27001**. Le sessioni **non vengono registrate né archiviate** e le informazioni condivise durante l'incontro sono trattate esclusivamente per il tempo necessario all'erogazione del servizio.

Il contenuto delle conversazioni terapeutiche rimane **esclusivamente tra paziente e psicologo** e non è accessibile a Unobravo. Questo approccio garantisce la riservatezza della relazione terapeutica, consentendo al contempo all'organizzazione di fornire l'infrastruttura tecnologica necessaria per l'erogazione del servizio.

Separatamente dalle attività cliniche, alcune videochiamate interne del Core Team possono essere registrate per finalità organizzative, quali documentazione o condivisione interna di conoscenze, e solo previo consenso dei partecipanti. Tali registrazioni non riguardano mai pazienti né contenuti clinici.

L'accesso ai dati personali è regolato in base ai ruoli ed è limitato al personale autorizzato. I tempi di conservazione dei dati seguono i requisiti normativi: i dati relativi ai servizi sono generalmente conservati per 36 mesi dalla disattivazione dell'account, i dati contabili per 10 anni e la documentazione dei professionisti per almeno cinque anni. Nel periodo di rendicontazione (2024-2025), non sono state registrate violazioni dei dati né incidenti rilevanti in materia di cybersecurity.

GOVERNANCE E GESTIONE DEI DATI ESG

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Avviare un percorso di allineamento alla CSRD, includendo analisi di doppia materialità, raccolta dati ESG, mappatura degli stakeholder e struttura di reporting	Iniziative implementate	Mappare gli stakeholder interni ed esterni e avviare il processo di doppia materialità	Nel 2025 è stata condotta l'analisi di doppia materialità, con identificazione dei principali impatti, rischi e opportunità (IROs) e il coinvolgimento del Top Management nel processo di valutazione	-
Integrare gli obiettivi ESG nei processi di gestione dei rischi aziendali	Iniziative implementate	Pubblicazione della mappatura dei processi per i rischi ESG	Posticipato al 2026 alla luce dei recenti sviluppi normativi nell'ambito della CSRD e della revisione dei relativi obblighi di rendicontazione	-
Sviluppare e implementare una dashboard di KPI ESG per monitorare le performance di sostenibilità e supportare una rendicontazione trasparente	Iniziative implementate	Creazione di una dashboard KPI ESG	Posticipato al 2026 alla luce dei recenti sviluppi normativi nell'ambito della CSRD e della revisione dei relativi obblighi di rendicontazione	-

La nostra forza lavoro: struttura, diversità e modello occupazionale

La gestione dei dipendenti rappresenta un elemento strutturale del modello organizzativo e di crescita di Unobravo. L'evoluzione del Gruppo, inclusa la sua progressiva espansione internazionale, è supportata da processi formalizzati che disciplinano la selezione, la definizione dei ruoli e l'integrazione dei dipendenti.

Il processo di selezione è regolato da una Hiring Policy che definisce responsabilità, flussi di approvazione e criteri di valutazione. La valutazione dei candidati si basa su criteri definiti, volti a garantire coerenza tra le competenze richieste, le responsabilità del ruolo e la struttura organizzativa aziendale.

L'integrazione dei dipendenti è supportata da un percorso strutturato di onboarding che combina preparazione digitale con momenti di coinvolgimento in presenza e interfunzionali. Il processo di onboarding coinvolge le funzioni People & Culture, IT, i responsabili diretti e le figure interne di supporto designate, con l'obiettivo di facilitare la piena operatività e l'allineamento organizzativo sin dal principio. Oltre agli aspetti amministrativi e tecnici - quali formalità contrattuali e accesso ai sistemi - il programma include interazioni strutturate con diverse funzioni aziendali, volte a promuovere la comprensione del modello organizzativo e delle dinamiche collaborative.

PRATICHE RETRIBUTIVE E PROTEZIONE SOCIALE

S1-9

Retribuzioni adeguate

S1-10

Protezione sociale

La retribuzione e il supporto ai dipendenti costituiscono parte integrante del modello occupazionale di Unobravo. Le pratiche retributive sono definite attraverso una governance strutturata che coinvolge il team People & Culture, i responsabili delle assunzioni e la funzione Finance, e si basano sia su benchmark interni sia su dati di mercato esterni. Nei Paesi in cui la Società opera, la retribuzione è allineata, ove applicabile, ai contratti collettivi di lavoro e supportata da benchmark salariali internazionali certificati forniti da Aon, affinché vi sia coerenza e competitività tra i diversi ruoli.

In linea con i propri obiettivi di società benefit, Unobravo monitora i livelli retributivi attraverso target interni di sostenibilità. Nel 2025, la società ha ulteriormente rafforzato questo impegno garantendo che tutti i dipendenti percepissero retribuzioni allineate agli standard di mercato per i rispettivi ruoli, promuovendo condizioni eque e dignitose all'interno dell'organizzazione.

Guardando al futuro, Unobravo prevede di rafforzare la governance retributiva introducendo una maggiore trasparenza nelle pratiche salariali, inclusa l'implementazione progressiva di fasce retributive interne per ruolo e livello, con l'obiettivo di rafforzare l'equità interna e l'allineamento con i quadri normativi in evoluzione, come la **Direttiva UE sulla trasparenza salariale**.

La Società garantisce inoltre che i dipendenti possano beneficiare di adeguati meccanismi di protezione sociale. In tutti i Paesi in cui Unobravo opera, i dipendenti sono coperti da sistemi pubblici di sicurezza sociale o da schemi equivalenti previsti dalle normative nazionali.

Tali tutele includono la copertura per eventi chiave quali:

malattia

disoccupazione fin dall'inizio del rapporto di lavoro

infortuni sul lavoro o disabilità acquisita

congedo di maternità

Tutti i Bravers sono coperti da sistemi di protezione sociale, sia tramite programmi pubblici sia attraverso soluzioni fornite da Unobravo, garantendo tutele economiche e sociali in caso di eventi rilevanti.

Verso una maggiore trasparenza retributiva

In linea con il proprio impegno per l'equità e le pari opportunità, Unobravo sta progressivamente rafforzando i meccanismi interni di governance relativi all'equità e alla trasparenza retributiva. Tra le iniziative previste rientrano l'introduzione di livelli professionali interni, fasce retributive più chiare e criteri di valutazione strutturati, progettati per garantire pratiche retributive coerenti e supportare il principio di **parità salariale a parità di lavoro**.

Attraverso queste misure, Unobravo mira a garantire che le proprie politiche retributive rimangano allineate alla più ampia missione di promuovere benessere, dignità ed equità sia all'interno dell'organizzazione sia nelle comunità in cui opera.

S1-5

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

S1-7

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

S1-11

Persone con disabilità

La forza lavoro di Unobravo riflette l'evoluzione della struttura organizzativa e della presenza geografica del Gruppo. I dati riportati di seguito si riferiscono ai dipendenti calcolati su base Full-Time Equivalent (FTE). L'analisi copre gli anni 2024 e 2025 e include i dipendenti in Italia, Spagna, Francia, nonché nel Regno Unito a partire dal 2025, quando la filiale locale ha iniziato a operare come entità datore di lavoro.

Al 2025, Unobravo impiega 179 Bravers, rispetto ai 172 del 2024, corrispondenti a un incremento netto del 4%. La variazione più significativa riguarda la distribuzione geografica.

L'Italia si conferma il principale hub occupazionale, con **145 dipendenti nel 2025** (160 nel 2024). Allo stesso tempo, la crescita complessiva della forza lavoro a livello di Gruppo è stata sostenuta dall'espansione dell'occupazione al di fuori dell'Italia, in particolare in Spagna, che è passata da 11 a 20 dipendenti, e **dall'attivazione della filiale nel Regno Unito come entità datore di lavoro nel 2025**, che ha contribuito con 13 dipendenti nel periodo di rendicontazione.

La distribuzione di genere rimane sostanzialmente equilibrata in entrambi gli anni. Nel 2024, la forza lavoro era composta da 89 uomini (52%) e 83 donne (48%). Nel 2025, si registrano 92 uomini (51%) e 87 donne (49%).

Country	2024				2025			
	Uomini	Donne	Altro	Totale	Uomini	Donne	Altro	Totale
Italia	81	79	0	160	69	76	0	145
Spagna	7	4	0	11	13	7	0	20
Francia	1	0	0	1	1	0	0	1
Regno Unito	0	0	0	0	9	4	0	13
Totale	89	83	0	172	92	87	0	179

Tabella 1_Totale dipendenti per Paese e genere (n.), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Unobravo S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiale Unobravo UK, 2024-2025.



Stabilità occupazionale e struttura contrattuale

Tutti i dipendenti sono impiegati con forme contrattuali formalizzate. La riduzione della copertura della contrattazione collettiva osservata nel 2025 è attribuibile all'inclusione dei dipendenti nel Regno Unito, dove la filiale è diventata operativa come entità datore di lavoro nel corso dell'anno e i rapporti di lavoro sono disciplinati da contratti individuali piuttosto che da accordi collettivi nazionali. In tutti gli altri paesi in cui Unobravo è presente, la copertura rimane pari al 100%, in coerenza con la contrattazione collettiva di riferimento.

Come mostrato nella tabella seguente, gran parte dei dipendenti è assunta con **contratti a tempo indeterminato**, che rappresentano la forma contrattuale standard all'interno del Gruppo.

I contratti a tempo indeterminato sono leggermente aumentati, passando da 170 dipendenti nel 2024 a **175 nel 2025**, in linea con la crescita complessiva della forza lavoro. I contratti a tempo determinato rimangono marginali, rappresentando due posizioni nel 2024 e quattro nel 2025, a conferma della preferenza dell'azienda per rapporti di lavoro stabili.

Guardando al genere, la distribuzione rimane relativamente equilibrata. Nel 2025, le posizioni a tempo indeterminato comprendevano 92 uomini e 83 donne, rispetto a **88 uomini e 82 donne** nel 2024. I contratti a tempo determinato mostrano una variabilità limitata, considerato il numero ridotto di posizioni coinvolte.

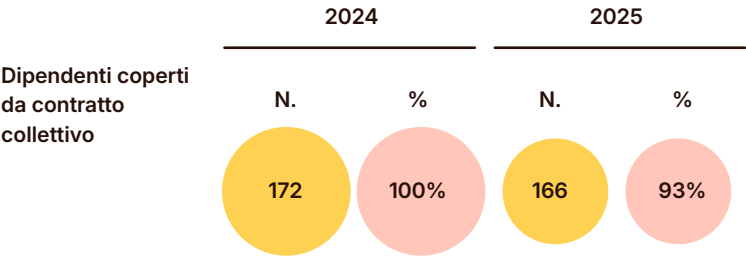


Tabella 2_Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro (n., %), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Unobravo S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiale Unobravo UK, 2024–2025.

	2024			2025		
Tipologia di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	88	82	170	92	83	175
Determinato	1	1	2	0	4	4
Totale	89	83	172	92	87	179

Tabella 3_Tipologia di contratto per genere (n.), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Unobravo S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiale Unobravo UK, 2024–2025.

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

Collaboratori esterni e tirocinanti

Oltre ai propri dipendenti, il modello operativo di Unobravo coinvolge anche collaboratori esterni e tirocinanti che contribuiscono ad attività di coordinamento e supporto all'interno dell'organizzazione.

Le informazioni presentate in questa sezione **escludono gli psicologi**, che rappresentano il nucleo centrale del network professionale di Unobravo e sono analizzati separatamente nel **Capitolo 3 - Impatto sugli Psicologi**. Gli psicologi collaborano con la Società **come professionisti indipendenti (lavoratori autonomi operanti con partita IVA)**.

La categoria dei **lavoratori autonomi** include consulenti esterni e collaboratori che operano con Unobravo sulla base di contratti di prestazione professionale. Questo gruppo comprende anche i **Clinical Consultant** con diversi ruoli (**Onboarding Lead, Clinical Lead, Clinical Empowerment Consultant e altri**), professionisti che coordinano e

supportano la comunità clinica di Unobravo; il loro ruolo è ulteriormente descritto nella sezione di approfondimento dedicata di seguito.

Come mostrato nella tabella seguente, il numero di collaboratori esterni è rimasto sostanzialmente stabile nel periodo di rendicontazione, con **131 collaboratori autonomi nel 2024 e 129 nel 2025**. La distribuzione di genere riflette la composizione del più ampio ecosistema professionale che ruota attorno alla piattaforma, con una prevalenza femminile in questi ruoli.

I tirocini rimangono limitati in termini numerici, con **tre tirocinanti nel 2024 e uno nel 2025**, in funzione di un utilizzo occasionale di programmi di stage principalmente destinati alle funzioni di supporto all'interno dell'organizzazione.

Tipologia di contratto	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori autonomi	27	104	131	28	101	129
Tirocinanti	0	3	3	0	1	1
Totale	27	107	134	28	102	130



Tabella 4_Forza lavoro non dipendente per tipologia di contratto e genere (n.), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Unobravo S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiale Unobravo UK, 2024-2025.

AZIONI INTRAPRESE PER PROMUOVERE EQUITÀ E INCLUSIONE

Focus: Attività e responsabilità nella rete clinica

Tra i collaboratori esterni, gli Onboarding Lead, i Clinical Lead e i Clinical Empowerment Consultant ricoprono un ruolo chiave nel supportare il funzionamento e la qualità del network clinico di Unobravo.

Gli Onboarding Lead, i Clinical Lead e i Clinical Empowerment Consultant sono psicologi esperti che collaborano con la Società sulla base di accordi professionali di lavoro autonomo e a cui sono affidate responsabilità di coordinamento, mentoring e supporto professionale per gruppi di psicologi operanti sulla piattaforma. Il loro ruolo contribuisce a garantire la coerenza del modello clinico, favorendo al contempo opportunità di confronto tra pari e sviluppo professionale all'interno del network.

In particolare, gli Onboarding Lead supportano gli psicologi durante la fase iniziale di onboarding, aiutando i nuovi professionisti ad adattarsi all'ambiente clinico digitale e ai processi operativi della piattaforma. Nei primi mesi di collaborazione, forniscono orientamento sia sugli aspetti tecnici sia su quelli clinici della pratica, inclusa la gestione del setting clinico online, l'utilizzo degli strumenti digitali e l'integrazione nella comunità professionale.

Successivamente al periodo di onboarding, i Clinical Lead facilitano momenti di intervisione e scambio professionale tra psicologi, offrendo occasioni strutturate di confronto su casi complessi e approcci clinici. Attraverso webinar, sessioni di discussione clinica e altre forme di interazione professionale, contribuiscono a mantenere un quadro clinico condiviso, supportando al contempo l'apprendimento professionale continuo all'interno del network.

Ciascun Clinical Lead supporta generalmente un gruppo di psicologi, in particolare nelle fasi iniziali della collaborazione con Unobravo, rimanendo al contempo un punto di riferimento disponibile in caso di specifiche esigenze o quesiti nella pratica clinica.

Infine, i Clinical Empowerment Consultant offrono cicli di incontri dedicati alla riflessione e all'analisi del lavoro clinico degli psicologi, rafforzando la pratica clinica attraverso feedback e approfondimenti.

Nel 2025, Unobravo ha rafforzato il proprio **impegno verso l'equità e l'inclusione** attraverso un approccio più strutturato e partecipativo, che combina formalizzazione delle policy, meccanismi di governance interna, partnership esterne e iniziative mirate di sensibilizzazione. Nel corso dell'anno, Unobravo ha consolidato le collaborazioni con organizzazioni ed esperti esterni attivi sui temi dell'equilibrio di genere e della leadership inclusiva.

L'adozione della **Diversity & Inclusion, Anti-Harassment and Anti-Bullying Policy** nel settembre 2025 ha rappresentato una tappa significativa nel consolidamento di un quadro chiaro di principi, responsabilità e procedure di segnalazione applicabili a dipendenti, collaboratori e terze parti lungo la catena del valore. La policy formalizza una posizione di tolleranza zero nei confronti di discriminazione, molestie e vittimizzazione; definisce i concetti chiave (inclusa la discriminazione diretta e indiretta e le molestie da parte di terzi); chiarisce le procedure di indagine e le misure disciplinari; e attribuisce responsabilità specifiche alla CEO, alla funzione People & Culture e al team Communications. Il suo ambito di applicazione si estende oltre il luogo di lavoro fisico, includendo interazioni da remoto, ambienti digitali ed eventi legati all'attività lavorativa, garantendo coerenza con il modello organizzativo ibrido della Società. Canali dedicati consentono di segnalare eventuali criticità in modo informale tramite la funzione People & Culture o formalmente attraverso il meccanismo di whistleblowing, con garanzie di riservatezza, valutazione imparziale e protezione da ritorsioni.

Oltre all'adozione formale della policy, il 2025 ha segnato un passaggio verso un modello di coinvolgimento più bottom-up. È stato istituito un **Comitato interno D&I** con l'obiettivo di progettare e implementare iniziative, promuovere il dialogo e

individuare aree di attenzione emergenti dalla forza lavoro. Attraverso attività strutturate di ascolto guidate dal team People & Culture, è emersa un'ampia gamma di interessi e sensibilità, che vanno oltre i tradizionali temi di empowerment di genere per includere riflessioni più ampie su marginalizzazione, identità e dinamiche sociali contemporanee.

In risposta, Unobravo ha organizzato un ciclo di **seminari e sessioni formative in collaborazione con Valore D**, autorevole associazione di imprese in Italia dedicata alla parità di genere e alla leadership inclusiva. I temi affrontati includono atti sottili di esclusione, quadri normativi e policy in materia di diversità e inclusione, stereotipi di genere e questioni sociali attuali. Il quadro di implementazione integra, inoltre, **misure pratiche** volte a ridurre le barriere strutturali e promuovere pari opportunità. Tra queste rientrano il rafforzamento delle misure di congedo parentale (ad esempio congedi retribuiti aggiuntivi per genitori non biologici in coppie dello stesso genere, genitori adottivi e affidatari), modalità di lavoro flessibili, supporto ai caregiver, linee guida per una comunicazione inclusiva e procedure chiare di escalation in caso di discriminazione o molestie.

Benessere dei dipendenti

ALLINEAMENTO TRA LA MISSION DI UNOBRAVO SULLA SALUTE MENTALE E LE PRATICHE INTERNE

La missione di Unobravo - rendere accessibile il supporto alla salute mentale - si estende oltre i servizi offerti agli utenti e si riflette nel modo in cui l'organizzazione struttura la propria cultura interna, l'ambiente di lavoro e le esperienze collettive. Questo allineamento tra finalità esterne e pratiche interne è integrato nelle scelte di governance, nei benefit per i dipendenti, nelle iniziative di engagement e nei momenti condivisi di riflessione.

Il benessere rappresenta un elemento centrale della proposta di valore per i dipendenti di Unobravo. I membri del Core Team beneficiano di misure dedicate quali il **Mental Health Day Off**, assegnato automaticamente dall'azienda in aggiunta alle ferie ordinarie, l'accesso a sedute di terapia a tariffa agevolata e un programma digitale completo per il benessere (**Wellhub**), che offre accesso a palestre, centri fitness e servizi wellness per i dipendenti e le loro famiglie.

Queste iniziative sono integrate da seminari tematici - ad esempio su argomenti come il supporto al sonno dei neonati (baby sleep consulting), a sostegno dei genitori - e da politiche parentali inclusive, riflettendo una visione olistica della salute mentale che tiene conto delle diverse fasi della vita e delle circostanze personali.

Culture Tribe e ownership diffusa

Le iniziative di engagement dei dipendenti e le attività culturali sono coordinate attraverso la **Culture Tribe**, una struttura trasversale progettata per rendere Unobravo "più di un luogo di lavoro". Attraverso un modello basato su Squad - Culture & Connection, Diversity & Inclusion, Learning & Growth, Social Impact e Well-being & Mental Health - le iniziative vengono sviluppate in modo decentralizzato, consentendo ai dipendenti di assumere un ruolo attivo, gestire budget e contribuire direttamente all'evoluzione della cultura aziendale.

Questo modello supporta un approccio partecipativo coerente con i principi di sicurezza psicologica, promuovendo leadership condivisa, responsabilità diffusa e dialogo aperto con gli sponsor dell'Executive Leadership Team. Le attività organizzate durante l'anno - tra cui workshop interfunzionali, panel per la Giornata Internazionale della Donna e webinar di impatto sociale - riflettono un impegno continuo verso connessione, inclusione e apprendimento continuo.

Company Retreats e Team Offsites: meccanismi di connessione

Gli incontri in presenza svolgono un ruolo complementare nel rafforzare le relazioni e la coesione dei team. I Company Retreat combinano workshop strategici, interventi ispirazionali e attività strutturate di team building con momenti dedicati al riposo e alla mindfulness. Sessioni opzionali di mindfulness mattutina sono integrate nel programma per creare uno spazio di presenza e regolazione emotiva prima delle attività collettive.

La partecipazione dei dipendenti è considerata parte integrante dell'attività lavorativa, con rimborso completo delle spese di vitto e alloggio, rafforzando l'idea che il lavoro relazionale e la cultura condivisa contribuiscano all'efficacia organizzativa.

Accanto ai **Company Retreat**, ciascun team organizza almeno un **Team Offsite** annuale, oltre ai **Tribe Day**.

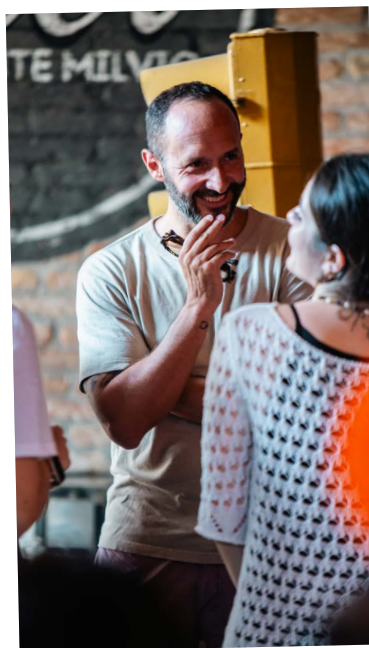
S1-14

Equilibrio vita-lavoro

Congedi parentali e familiari

L'attenzione al work-life balance e alle diverse fasi della vita dei dipendenti si riflette anche nell'approccio di Unobravo ai congedi familiari. Durante il periodo di rendicontazione, il **100% dei dipendenti ha avuto diritto a congedi familiari**, in conformità con la normativa e i contratti collettivi applicabili nei Paesi in cui la Società opera (Italia, Spagna, Francia e Regno Unito).

Oltre alle disposizioni normative, la Società ha introdotto misure volte a rendere le politiche parentali più inclusive. Tra queste rientrano **10 giorni lavorativi di congedo parentale retribuito** per i genitori non partorienti, estesi a padri biologici, partner in coppie dello stesso genere, genitori adottivi e affidatari.



SALUTE E SICUREZZA

S1-13

Salute e sicurezza sul lavoro

L'approccio di Unobravo alla salute e sicurezza sul lavoro si fonda sul pieno rispetto della normativa nazionale applicabile e sul riconoscimento che il benessere dei dipendenti - fisico e psicologico - rappresenta un prerequisito per l'erogazione di servizi di salute mentale di alta qualità.

In Italia, la gestione della salute e sicurezza è disciplinata dal D.Lgs. 81/2008 e dalla Legge 81/2017 in materia di lavoro agile. In conformità a tali disposizioni, il Datore di Lavoro ha adottato le misure generali di prevenzione e protezione previste dall'articolo 15 del D.Lgs. 81/2008, redige e aggiorna periodicamente il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e garantisce informazione e formazione obbligatorie per tutti i dipendenti.

Nel 2025, **il 100% della forza lavoro aziendale è stato coperto dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**, per garantire il completo allineamento tra crescita organizzativa e gestione della sicurezza.

Per i dipendenti in modalità remota è disponibile un Vademecum Salute e Sicurezza per il lavoro agile sulla intranet aziendale (Confluence), che illustra i rischi connessi al lavoro svolto al di fuori dei locali aziendali. Il documento è condiviso con i dipendenti e con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed è aggiornato annualmente.

Il Vademecum fornisce indicazioni operative dettagliate su:

Selezione di ambienti di lavoro idonei, sia interni sia esterni, evidenziando i luoghi non sicuri o non conformi

Requisiti minimi igienico-strutturali per gli spazi indoor privati, inclusi adeguata illuminazione, ventilazione, conformità degli impianti elettrici e assenza di umidità o muffe

Raccomandazioni ergonomiche per l'allestimento della postazione di lavoro, tra cui corretta postura, posizionamento dello schermo, supporto lombare e altezza adeguata della scrivania per prevenire disturbi muscoloscheletrici

Utilizzo sicuro delle attrezzature di lavoro (notebook, tablet, smartphone), con indicazioni specifiche su sicurezza elettrica, gestione dei cavi, utilizzo delle batterie e prevenzione dell'affaticamento visivo

Prevenzione del rischio incendio e comportamenti in emergenza, inclusa l'individuazione delle vie di fuga, la corretta gestione dei dispositivi

elettrici e le azioni da intraprendere in caso di incendio

I dipendenti sono incoraggiati a effettuare pause regolari, alternare le posizioni di lavoro e regolare luminosità e contrasto degli schermi per ridurre l'affaticamento visivo. Per i lavoratori che accedono alle sedi aziendali (ad esempio gli uffici di Milano), la sicurezza è gestita in conformità alla normativa nazionale, includendo la conformità degli impianti elettrici, la segnaletica di sicurezza, le misure antincendio e le procedure di evacuazione.

I dipendenti che lavorano in presenza sono tenuti a rispettare le norme di sicurezza interne e a segnalare eventuali rischi al proprio responsabile o ai referenti per la sicurezza designati, in conformità al D.Lgs. 81/2008.

La formazione in materia di salute e sicurezza è obbligatoria al momento dell'onboarding e attraverso aggiornamenti periodici, con eventuali visite mediche ove previste. Le valutazioni dei rischi sono riesaminate regolarmente con il contributo di dipendenti, manager e RLS, al fine di garantire un miglioramento continuo in un contesto di lavoro ibrido.



FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

S1-12

Formazione e sviluppo delle competenze

In linea con l'obiettivo della Società di rafforzare le competenze interne, le iniziative di formazione supportano sia lo sviluppo professionale sia l'evoluzione dei ruoli all'interno di un'organizzazione in rapida crescita.

Nel 2025, Unobravo ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di formazione e sviluppo introducendo un **Training Budget** dedicato a supporto delle iniziative formative dei dipendenti, che coprono sia competenze tecniche (hard skills) sia competenze trasversali (soft skills). Le attività formative sono aumentate nel periodo di rendicontazione. Nel 2025, Unobravo ha erogato **600 ore di formazione**, rispetto alle 420 ore del 2024 (+43%). Di conseguenza, il numero medio di ore di formazione per dipendente è passato da **2,44 ore nel 2024 a 3,35 ore nel 2025** a livello di forza lavoro di Gruppo, riflettendo il progressivo rafforzamento delle opportunità di apprendimento interno.

La tabella seguente presenta il numero totale di ore di formazione erogate e il numero medio di ore di formazione per dipendente.

2024		2025	
Ore totali	Ore medie per dipendente	Ore totali	Ore medie per dipendente
420	2,44	600	3,35

Tabella 5_Ore totali di formazione e ore medie di formazione per dipendente (n., ore), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Unobravo S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiali Unobravo UK, 2024-2025.

FLESSIBILITÀ LAVORATIVA E HYBRID WORK

Il modello ibrido - disciplinato da un accordo individuale formale di Smart Working e da un Regolamento aziendale in vigore da aprile 2025 - è progettato per bilanciare flessibilità, continuità operativa e benessere dei dipendenti, mantenendo al contempo chiari standard di responsabilità e performance.

Lo smart working si applica ai Bravers e non modifica la natura del rapporto di lavoro: lo status contrattuale, il trattamento economico e le opportunità di sviluppo professionale rimangono invariati rispetto al lavoro in presenza. L'adesione è volontaria e subordinata ad accordo preventivo e approvazione manageriale, sulla base della verifica che il ruolo possa essere svolto efficacemente da remoto senza compromettere i livelli di servizio o il coordinamento del team.



Il modello è accessibile ai dipendenti con contratti a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato, sia full-time sia part-time. In linea con la normativa applicabile, è riconosciuta priorità di accesso ai dipendenti rientranti dalla maternità, ai genitori di figli piccoli o con disabilità, ai lavoratori con disabilità certificata e ai caregiver.

Dal punto di vista operativo, il modello combina flessibilità e confini definiti. L'orario di lavoro rimane quello stabilito dal contratto, ma i Bravers possono organizzare autonomamente le proprie attività quotidiane all'interno di fasce di reperibilità concordate. Il diritto alla disconnessione è esplicitamente tutelato, inclusa una fascia notturna protetta, e non è consentito lo svolgimento di straordinari nelle giornate di smart working salvo esplicita autorizzazione. Le giornate in modalità ibrida sono pianificate in anticipo con i responsabili, per garantire l'allineamento con le esigenze operative, e i manager mantengono la possibilità di richiedere la presenza in sede quando necessario.

Unobravo fornisce le dotazioni tecnologiche necessarie, mentre i Bravers sono tenuti a rispettare le policy interne in materia di protezione dei dati, riservatezza e corretto utilizzo dei dispositivi. L'accesso al modello è subordinato al completamento di formazione obbligatoria relativa a procedure operative, salute e sicurezza, sicurezza informatica e obblighi in materia di privacy. Le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro restano pienamente applicabili anche in modalità remota.

Processi di valutazione trasparenti

S1-12 Formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2025, Unobravo ha introdotto un processo strutturato di valutazione delle performance con un sistema di valutazione a 360 gradi, relativo al periodo luglio–dicembre e applicabile ai dipendenti eleggibili (tempo indeterminato, determinato e apprendistato assunti prima del 30 settembre). I tirocinanti sono stati esclusi, mentre i collaboratori con responsabilità manageriali hanno partecipato in qualità di people manager.

Il processo di valutazione si articola in quattro componenti complementari: **Self Review, Manager Review, Upward Feedback e Peer Review.** Attraverso la **Self Review**, i dipendenti riflettono su tre dimensioni: l’allineamento ai valori e ai comportamenti attesi di Unobravo (“il come”), i risultati rispetto a OKR e obiettivi (“il cosa”) e le aree di sviluppo personale e professionale. La **Manager Review** rispecchia queste dimensioni e si conclude con una proposta di valutazione basata su un equilibrio tra risultati raggiunti e comportamenti dimostrati.

Per ampliare le prospettive e ridurre il rischio di bias legati al singolo valutatore, è stato introdotto un meccanismo rafforzato di **Peer Review**. I dipendenti, insieme ai rispettivi Line Manager, possono selezionare fino a tre colleghi per fornire feedback aggiuntivo su collaborazione, allineamento culturale e contributo operativo quotidiano. Sebbene sia incoraggiata la trasparenza, i colleghi possono scegliere di rendere anonimo il proprio feedback. Parallelamente, l’Upward Feedback offre ai dipendenti l’opportunità di valutare il supporto, l’impatto e l’allineamento del proprio Line Manager ai valori aziendali. A differenza del feedback tra pari, l’upward feedback non è anonimo, al fine di promuovere un dialogo aperto e responsabile

Un elemento chiave a garanzia dell’equità del processo è rappresentato dalla fase di Calibration. Prima della conferma delle valutazioni finali, i People Manager sono tenuti a confrontare le proprie proposte con il rispettivo VP o Head of Department, assicurando l’applicazione coerente di standard comparabili tra i diversi team. Solo a seguito di questa revisione trasversale le valutazioni finali vengono validate e comunicate ai manager per la condivisione con i dipendenti.

L’esito del processo viene discusso in un incontro dedicato di Performance Review, una conversazione individuale (della durata minima di 1,5 ore) tra ciascun dipendente e il proprio Line Manager. L’incontro integra autovalutazione, feedback del manager, contributi dei pari e upward feedback. L’intero processo è gestito tramite una piattaforma dedicata, che garantisce tracciabilità, formalizzazione e archiviazione. La valutazione è considerata completa solo una volta che tutti i moduli sono stati compilati nel sistema e il confronto è stato effettuato.

Il progressivo consolidamento di questo framework si riflette nei dati di partecipazione. Nel 2025, 165 dipendenti hanno preso parte a processi formalizzati di valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pari al 92% della forza lavoro totale. La quota restante è principalmente legata ai criteri di eleggibilità relativi alla data di assunzione e alla tipologia di ruolo, in linea con il perimetro definito del ciclo di valutazione.

Dipendenti che hanno partecipato a processi formalizzati di valutazione delle performance e sviluppo di carriera	2024		2025	
	N.	% sul totale dei dipendenti	N.	% sul totale dei dipendenti
	150	87%	165	92%

Tabella 6_Dipendenti che hanno partecipato a processi formalizzati di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (n., %), Unobravo S.r.l. Società Benefit e le sue entità Buencoco S.L.U. (Spagna), Unobravo France S.A.R.L. e filiale Unobravo UK, 2024–2025.

PERSEGUIRE, ANCHE ATTRAVERSO L'USO DI SOLUZIONI TECNOLOGICHE, LA MASSIMIZZAZIONE DEL BENESSERE DI TUTTI I COLLABORATORI CON INIZIATIVE IDENTIFICATE OGNI ANNO DURANTE MOMENTI COLLEGIALI E INDIVIDUALI DI CONDIVISIONE E CO-CREAZIONE

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Favorire interazione e senso di community	Attività di team building/ anno	Garantire almeno 1 attività annuale di team building per team	Durante l'anno, tutti i team hanno svolto almeno un'attività annuale di team building, rafforzando la collaborazione interna e il senso di appartenenza Introdotte sessioni di co-creazione durante attività e retreat aziendali, con raccolta strutturata di feedback post-evento	Garantire almeno un'attività di team building all'anno per il 100% dei team Standardizzare un framework per il team building attraverso una policy interna Aumentare le opportunità di interazione attraverso attività in presenza nella nuova sede di Milano
Promuovere partecipazione e trasparenza interna	Policy/pratiche implementate	Istituzionalizzare All Hands dipartimentali con momenti di follow-up	Implementato un All Hands mensile e una valutazione della trasparenza percepita tramite survey climatica	Mantenere All Hands mensili Garantire condivisione strutturata dei materiali Rafforzare cultura del feedback bidirezionale

PROMUOVERE UNA CRESCITA AZIENDALE ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, BASATA SULLA PIENA E PRODUTTIVA OCCUPAZIONE E UN LAVORO DIGNITOSO PER IL PERSONALE SUBORDINATO E NON

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Garantire una protezione sociale completa per i dipendenti	Dipendenti coperti da sistemi di protezione sociale	-	100% dei dipendenti coperti da sistemi pubblici di sicurezza sociale o equivalenti	Mantenere copertura completa
Rafforzare il Sistema di gestione Salute e Sicurezza	Dipendenti coperti dal sistema	-	Copertura del 100% raggiunta attraverso il framework di valutazione dei rischi aggiornato, corsi di formazione obbligatori e linee guida per la sicurezza nel lavoro ibrido	Mantenere la piena copertura della forza lavoro nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
Espandere le opportunità di apprendimento e sviluppo professionale	Ore totali di formazione erogate	Rafforzare le opportunità di formazione interna	600 ore di formazione erogate nel 2025, supportate da un budget dedicato alla formazione e da maggiori opportunità di apprendimento	Rafforzare ulteriormente l'ecosistema di apprendimento attraverso percorsi formativi strutturati e programmi di coaching
Rafforzare lo sviluppo di carriera e la gestione delle performance	Dipendenti che partecipano a revisioni formali delle performance	Implementare un processo strutturato di revisione delle performance	165 dipendenti (92%) hanno partecipato al processo formalizzato di valutazione a 360° delle performance e sviluppo di carriera	Consolidare le revisioni di performance e sviluppo di carriera per tutti i dipendenti idonei

PROMUOVERE L'ABBATTIMENTO DI DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELL'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI E NELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Implementare equità e trasparenza retributiva, in linea con la Direttiva UE 2023/970	Policy/best practices implementata	Condurre un'analisi di benchmark salariale per assicurare la trasparenza nei processi di assunzione e retribuzione	Le politiche HR sono state aggiornate per rafforzare la coerenza e l'equità tra i team. Le job description sono state riviste utilizzando un linguaggio inclusivo e includendo un esplicito impegno per le pari opportunità. È stata introdotta una policy di assunzione inclusiva, basata su valutazioni strutturate e criteri condivisi per ridurre i bias	Introdurre una politica di remunerazione Definire fasce salariali per ruolo e livello Introdurre una policy di revisione salariale con principi decisionali chiari
Rafforzare l'engagement e il senso di appartenenza nella community dei Bravers	Policy/best practices implementata	Introdurre nuove forme di engagement	Rafforziamo l'engagement dei dipendenti e il senso di appartenenza attraverso retreat aziendali, onboarding strutturato in presenza e iniziative di costruzione della comunità, la creazione di una Culture Tribe interfunzionale e il monitoraggio degli indicatori di engagement tramite survey di clima	Organizzare almeno due retreat aziendali all'anno Consolidare un calendario annuale di iniziative di comunità Proseguire con onboarding in presenza e raccolta strutturata dei feedback Consolidare la struttura della Culture Tribe Raggiungere un miglioramento misurabile negli indicatori di appartenenza

PROMUOVE POLITICHE AZIENDALI CHE FAVORISCONO IL BILANCIAMENTO DELLA VITA LAVORATIVA CON QUELLA PRIVATA DEL PERSONALE

Azioni Chiave	KPI	Target 2025	Risultati 2025	Target 2026
Implementare nuove iniziative a supporto del work-life balance dei Bravers	Policy/best practices implementata	Introduzione di due nuove iniziative	È stata avviata una partnership con Wellhub, offrendo accesso a una piattaforma globale per il benessere con palestre, strumenti digitali e abbonamenti flessibili È stata inoltre introdotta la policy di Inclusive Parental Leave, che prevede 10 giorni aggiuntivi di congedo per genitori e famiglie con strutture diverse	Mantenere le iniziative introdotte Rafforzare la promozione interna dei benefit Incrementare la consapevolezza e il tasso di adozione alle iniziative
Rafforzare il work-life balance attraverso lo smart-working	Policy/best practices implementata	Mantenimento della policy	Il modello di lavoro ibrido è stato confermato e rimarrà attivo anche nel 2026. Da aprile 2025 è stato formalizzato attraverso uno Smart Working Agreement e un Regolamento aziendale	Mantenimento delle iniziative di flessibilità lavorativa
Rafforzare il work-life balance attraverso policy dedicate	Policy/best practices implementata	Attivazione di tutte le policy	Sono stati introdotti ulteriori benefit, tra cui congedo per compleanno, bonus nascita e seminari sul sonno dei bambini	Mantenimento delle iniziative di flessibilità lavorativa Rafforzamento dell'awareness interna attraverso una comunicazione dedicata
Rafforzare l'equilibrio vita-lavoro attraverso iniziative mirate	Policy/best practices implementata	Attivazione di tutte le policy	Sono state implementate diverse iniziative di benessere, tra cui accesso a Wellhub, codici sconto per le famiglie dei dipendenti, sessioni di terapia e corsi di lingua. Alcune sono state estese ai familiari per ampliarne l'impatto	Mantenere iniziative di benessere flessibili Rafforzare la consapevolezza attraverso la comunicazione interna
Rafforzare l'equilibrio vita-lavoro attraverso iniziative mirate	Iniziative implementata	Mantenimento dell'iniziativa World Mental Health Day Off come parte del calendario aziendale	Il World Mental Health Day è stato celebrato internamente e supportato attraverso donazioni a organizzazioni benefiche, rafforzando l'allineamento tra i valori aziendali e le pratiche interne	Mantenere l'iniziativa nel calendario aziendale Proseguire con le donazioni a fini benefici Rafforzare l'allineamento tra valori aziendali e pratiche interne

PORRE, NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E DELLA GOVERNANCE, NELLA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA, PARTICOLARE ATTENZIONE ALLO SVILUPPO DI UNA CULTURA INCLUSIVA PER IL SUPERAMENTO DI STEREOTIPI ESTETICI E CULTURALI, COMBATTENDO FERMAMENTE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE PER RAGIONI DI RAZZA, ORIENTAMENTO SESSUALE, RELIGIONE, OPINIONE POLITICA O DI ALTRO GENERE, LINGUA, ORIGINE NAZIONALE O SOCIALE, RICCHEZZA, O ALTRA CONDIZIONE

<u>Azioni Chiave</u>	<u>KPI</u>	<u>Target 2025</u>	<u>Risultati 2025</u>	<u>Target 2026</u>
Garantire la protezione dei dati personali e la sicurezza digitale	Policy / best practices implementata	Garantire la continua conformità alle policy	Aggiornamento della Privacy Policy dei dipendenti	Garantire la continua conformità alle policy
Rafforzare la leadership inclusiva ed equa	iniziative implementate	Sviluppare iniziative nell'ambito della partnership con Valore D	Realizzati cinque webinar in collaborazione con Valore D, focalizzati su Diversity & Inclusion, anti-molestie e anti-bullismo	Consolidare un approccio bottom-up alla Diversity & Inclusion attraverso il Comitato D&I interno, co-progettando un programma annuale di iniziative di sensibilizzazione e partecipazione con il coinvolgimento attivo dei dipendenti

Impatto sull'ambiente

Il nostro impegno

BUONE PRATICHE DI ECONOMIA CIRCOLARE

Sebbene la tutela ambientale non sia definita come finalità di beneficio comune formale, la **circularità delle risorse (intesa come gestione responsabile degli asset)** è emersa come tema materiale nell'analisi di doppia materialità di Unobravo. Questo risultato ha rafforzato la decisione dell'azienda di evolvere da iniziative isolate verso un percorso ambientale più strutturato.

Nel 2025, Unobravo ha rafforzato la collaborazione con **RigeneraMI**, consolidando il proprio programma di donazione di dispositivi elettronici come pratica concreta di economia circolare. Attraverso questa partnership, **15 dispositivi**

dismessi (tra cui MacBook Pro ad alte prestazioni dotati di chip grafici avanzati e PC di livello professionale) sono stati **rigenerati e redistribuiti a organizzazioni** attive nei settori dell'inclusione sociale, della ricerca e del supporto alla comunità.

Le attrezzature donate hanno supportato organizzazioni quali PizzAut, Mission Bambini ETS, Fondazione La Comune, Non Siamo Soli ODV, Fondazione L'Alante, Misericordia Milano ODV, un progetto di dottorato presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, Associazione CIPM Sardegna ETS e UniSono – Walter Vinci ONLUS.

Non si trattava di dispositivi entry-level, ma di strumenti in grado di supportare progetti che richiedono elevate prestazioni computazionali. Riallocando asset che conservavano ancora un significativo valore tecnico, Unobravo ha generato sia un beneficio ambientale - attraverso l'estensione del ciclo di vita e la riduzione dei rifiuti elettronici - sia valore sociale, supportando le organizzazioni beneficiarie con strumenti digitali affidabili.



La partnership con RigeneraMI rappresenta un modello strutturato di collaborazione circolare, garantendo tracciabilità, rigenerazione responsabile e redistribuzione efficace degli asset IT. Considerando che i laptop hanno generalmente un ciclo di vita medio compreso tra due e quattro anni, l'estensione del loro utilizzo operativo contribuisce in modo significativo a ridurre lo smaltimento prematuro.

Sulla base di questa esperienza, Unobravo ha avviato ulteriori misure di formalizzazione interna, tra cui lo sviluppo di una **IT Circularity & E-waste Guideline**, la definizione di criteri minimi di sostituzione, procedure strutturate di onboarding e offboarding e la creazione di un registro centralizzato degli asset digitali, al fine di migliorare la tracciabilità dei dati relativi al ciclo di vita dei dispositivi.

Per il 2026, la società ha definito un obiettivo chiaro: donare almeno 30 dispositivi (PC e smartphone), raddoppiando il risultato dell'anno precedente e integrando ulteriormente i principi di economia circolare nella propria governance operativa.

EMISSIONI E CLIMATE CHANGE: UNO SGUARDO AL FUTURO

Il cambiamento climatico non è emerso come tema materiale nell'analisi di doppia materialità di Unobravo, principalmente a causa della natura del modello operativo digitale e asset-light dell'azienda, che comporta impatti ambientali diretti limitati rispetto a settori più intensivi in termini di infrastrutture. Tuttavia, Unobravo riconosce la rilevanza delle sfide climatiche nel contesto globale attuale e ha avviato un percorso progressivo di strutturazione della misurazione e gestione dei propri impatti ambientali.

Unobravo opera attraverso un **modello prevalentemente digitale e remote-first**, che riduce strutturalmente alcune fonti di emissione - in particolare quelle legate agli spostamenti quotidiani e alle infrastrutture fisiche degli uffici - rispetto alle organizzazioni tradizionali basate sulla presenza. Tuttavia, la società riconosce che un modello di business digitale non è privo di impatti e che gli aspetti climatici richiedono un progressivo consolidamento.

Nel 2025, Unobravo si è concentrata sulla definizione delle basi del proprio sistema di governance ambientale, identificando la necessità di una misurazione strutturata delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) come area di sviluppo. Questa riflessione ha portato alla formalizzazione di un obiettivo per il 2026: il calcolo della **Carbon Footprint aziendale**, considerando anche le emissioni associate ai servizi cloud e alle infrastrutture digitali, che rappresentano una componente rilevante del modello operativo.

La valutazione della Carbon Footprint costituirà la baseline per una strategia ambientale più sistematica. Il piano 2026 prevede:

la quantificazione delle emissioni totali in tCO₂e nei tre ambiti Scope 1, 2 e 3

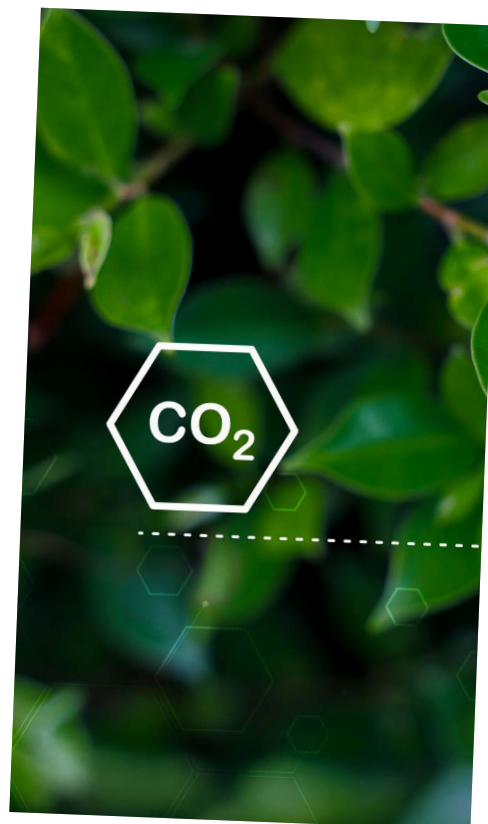
la stima delle emissioni legate al cloud come parte dell'impatto delle infrastrutture digitali

la definizione di indicatori chiave di performance ambientale (ad esempio emissioni totali in tCO₂e e, ove possibile, indicatori di intensità come tCO₂e per sessione di terapia)

l'integrazione dei dati ambientali nel sistema interno di monitoraggio ESG

I risultati del calcolo della Carbon Footprint guideranno lo sviluppo di una roadmap ambientale per il periodo 2027-2028, finalizzata a identificare le principali fonti di emissione, valutare opportunità di mitigazione e definire obiettivi preliminari di riduzione coerenti con la dimensione e il modello operativo dell'azienda.

Attraverso questo approccio graduale, Unobravo passa da una consapevolezza ambientale di tipo qualitativo a una strategia climatica basata sui dati, in linea con la progressiva maturazione del proprio framework ESG.



Azioni Chiave

KPI

Target 2025

Risultati 2025

Target 2026

Implementare un programma di donazione di dispositivi elettronici aziendali dismessi per ridurre i rifiuti e promuovere l'inclusione digitale

Numero di dispositivi elettronici donati

Donare almeno 15 dispositivi elettronici aziendali dismessi a organizzazioni non profit e realtà sociali attive sul territorio, attraverso una partnership con RigeneraMI

Grazie alla collaborazione con l'associazione RigeneraMI, nel 2025 sono stati donati 15 dispositivi, consentendo la rigenerazione e il supporto a 9 organizzazioni non profit e realtà sociali

Raddoppiare il numero di dispositivi donati

Sviluppare una roadmap ambientale preliminare e definire una strategia ambientale

iniziative implementate

Pubblicazione della roadmap ambientale e del piano d'azione

Posticipato al 2026, in vista della costruzione di un percorso strutturato a partire dall'analisi della Carbon Footprint dell'organizzazione

-

Nota Metodologica e Allegati

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il presente Report di Impatto è stato redatto in conformità alla Legge italiana n. 208/2015 che disciplina le Società Benefit. Come richiesto dalla normativa, il documento descrive le specifiche finalità di beneficio comune perseguite da Unobravo e rendiconta le azioni implementate, i risultati raggiunti e gli obiettivi definiti per l'anno successivo.

Il perimetro di rendicontazione copre principalmente i dati relativi all'esercizio 2025. Ove disponibili e rilevanti, sono state incluse informazioni comparative relative al 2024, al fine di garantire maggiore trasparenza e consentire un'analisi delle performance su base annuale.

Il perimetro di consolidamento corrisponde a quello del Gruppo e include:

Unobravo S.r.l. SB (Italia) e la sua filiale nel Regno Unito

Buencoco S.L.U. (Spagna)

Unobravo France S.A.R.L. (Francia)

Salvo diversa indicazione, le informazioni quantitative e qualitative presentate nel presente report fanno riferimento a tale perimetro consolidato.

Nella definizione degli indicatori connessi alle finalità di beneficio comune di Unobravo, la Società ha inoltre tenuto conto degli esiti della propria analisi di doppia materialità 2025. L'identificazione e la selezione degli indicatori di impatto sono state guidate dai temi ambientali, sociali e di governance più rilevanti emersi da tale processo.

Laddove rappresentativo dell'impatto generato dal modello di business di Unobravo, è stato fatto riferimento anche agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), in particolare per quanto riguarda i temi sociali (utenti, lavoratori, comunità) e le pratiche di governance. Tali riferimenti sono finalizzati a rafforzare la robustezza metodologica e la comparabilità, pur rimanendo proporzionati alla dimensione della Società e al carattere volontario della rendicontazione.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ DI UNOBRAVO

La presente sezione descrive gli impatti, i rischi e le opportunità (IROs) materiali identificati attraverso l'analisi di doppia materialità, strutturati per tematica ESG. Essa riflette sia gli impatti dell'azienda sull'ambiente esterno, sia gli effetti dei fattori ESG esterni sulle sue performance e sulla sua resilienza nel lungo periodo.

Gli impatti sono inoltre mappati lungo la catena del valore, distinguendo tra:

Attività a monte (upstream – US)

Attività proprie (own operations – OO)

Attività a valle (downstream – DS)

Inoltre, ciascun impatto è classificato in base al proprio orizzonte temporale atteso:

Breve termine (< 1 anno)

Medio termine (1–5 anni)

Lungo termine (> 5 anni)

<u>Sottotema</u>	<u>Impatti / Prospettiva Inside-out</u> (come l'azienda impatta verso l'esterno)		Tipologia	<u>Classificazione</u> Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per gli impatti
				US	OO	DS	
Cultura d'impresa	Promozione di ambienti di lavoro coesi, partecipativi e orientati al benessere	Unobravo ha costruito la propria cultura aziendale coinvolgendo attivamente le persone nella definizione dei valori attraverso workshop partecipativi che hanno coinvolto oltre 130 dipendenti. Questo approccio si traduce in iniziative quali Town Hall periodiche, retreat aziendali, leadership meeting e programmi di riconoscimento come "Unobravo Kudos", volti a valorizzare i contributi individuali	Positivo Potenziale				Medio periodo 1 > < 5 anni
Impegno politico e attività di lobbying	Rafforzamento delle politiche pubbliche in ambito salute mentale e sanità digitale	Unobravo partecipa a momenti di confronto con istituzioni pubbliche e stakeholder rilevanti su temi legati alla salute pubblica, tra cui l'accesso al supporto psicologico nei contesti educativi. L'azienda collabora inoltre con autorità sanitarie e organizzazioni della società civile per sostenere iniziative finalizzate al miglioramento del benessere psicosociale e alla promozione dell'innovazione nei servizi di salute mentale	Positivo Effettivo				Medio periodo 1 > < 5 anni
Gestione dei rapporti con i fornitori	Rischi etici e di sicurezza legati a partner commerciali non adeguatamente monitorati	L'assenza di audit periodici e di adeguate attività di due diligence sui fornitori esterni può generare rischi reputazionali e di sicurezza. Per mitigare tali rischi, Unobravo ha introdotto policy di selezione e valutazione più stringenti, volte a garantire l'allineamento dei partner ai valori e alla cultura organizzativa	Negativo Effettivo				Medio periodo 1 > < 5 anni
Trattamento dei dati e delle informazioni	Diffusione di pratiche responsabili nella gestione dei dati	Unobravo adotta procedure rigorose e conformi al GDPR per la protezione dei dati, inclusi protocolli per la prevenzione delle violazioni, la gestione dei tempi di conservazione e la trasparenza nei confronti degli utenti. Nel corso dell'anno, l'azienda ha inoltre rafforzato la sicurezza tecnologica della piattaforma attraverso la nomina di un Head of Information Security (settembre), consolidando ulteriormente il proprio impegno verso una gestione sicura e responsabile dei dati	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
Diversità e inclusione nella governance	Rafforzamento dell'equità di genere nei ruoli di leadership	Unobravo promuove l'equità di genere anche a livello apicale, con una CEO donna responsabile anche degli obiettivi di impatto. Nel 2025, le donne rappresentano oltre il 65% dei ruoli manageriali e sono ampiamente presenti nel Core Team. L'organizzazione supporta inoltre percorsi dedicati alla crescita professionale femminile e processi decisionali inclusivi	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
Corruzione attiva e passiva	Promozione della condotta etica attraverso strumenti di trasparenza	Unobravo ha implementato una piattaforma di whistleblowing sicura e accessibile, disponibile anche per stakeholder esterni, che consente la segnalazione di comportamenti non conformi. Questo strumento contribuisce a rafforzare una cultura aziendale trasparente e responsabile, favorendo la fiducia nelle relazioni di business	Positivo Effettivo				Medio periodo 1 > < 5 anni

Sottotema	Rischi o Opportunità / Prospettiva Outside-in		Tipologia	Classificazione			
				Catena del Valore			
				US	OO	DS	Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
Cultura d'impresa	Miglioramento della retention e del coinvolgimento interno	Una cultura organizzativa coesa e orientata alla valorizzazione delle persone contribuisce a migliorare la retention dei talenti chiave, ridurre il turnover e i costi di formazione, e rafforzare la reputazione dell'azienda come datore di lavoro attrattivo. Ciò si traduce in impatti positivi anche sulla qualità del servizio erogato	Opportunità				Medio periodo 1 > < 5 anni
	Rafforzamento della fiducia di stakeholder e investitori	La cultura benefit guida strategie coerenti e trasparenti, rafforzando la fiducia nella governance aziendale. La trasparenza e la capacità di generare valore per tutti gli stakeholder contribuiscono ad aumentare la credibilità nei confronti di clienti, partner, talenti e investitori, rappresentando un vantaggio competitivo in mercati sempre più orientati al purpose	Opportunità				Medio periodo 1 > < 5 anni
Protezione degli informatori	Prevenzione di comportamenti illeciti e contenimento dei rischi	La presenza di un canale di whistleblowing accessibile anche ai partner esterni consente di intercettare comportamenti non etici prima che si traducano in conseguenze legali o reputazionali, contribuendo alla mitigazione dei rischi	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
Impegno politico e attività di lobbying	Perdita di fiducia organizzativa e aumento del rischio di non conformità	Un sistema di whistleblowing inefficace può aumentare il rischio di frodi, comportamenti non etici o illeciti, oltre a esporre l'organizzazione a sanzioni legali e danni reputazionali. Può inoltre compromettere il clima interno, ridurre la retention dei talenti e ostacolare lo sviluppo di partnership strategiche	Rischio				Medio periodo 1 > < 5 anni
	Posizionamento strategico attraverso il dialogo istituzionale e miglior accesso a incentivi e riconoscimenti	Il coinvolgimento attivo di Unobravo nel dialogo istituzionale e nelle attività di advocacy sui temi della salute mentale, del welfare digitale e dell'innovazione tecnologica consente di generare benefici indiretti, quali accesso a finanziamenti pubblici, partecipazione a progetti pilota con istituzioni e riconoscimenti regolatori favorevoli. La partecipazione a forum europei contribuisce inoltre ad accrescere la visibilità internazionale	Opportunità				Medio periodo 1 > < 5 anni
Trattamento dei dati e delle informazioni	Maggiore fiducia degli utenti e vantaggio competitivo grazie a una gestione responsabile dei dati	La protezione dei dati personali con elevati standard di integrità rafforza la reputazione di Unobravo in un settore sensibile come quello della salute mentale digitale. Questo livello di fiducia favorisce la fidelizzazione degli utenti, l'acquisizione di nuovi clienti e la riduzione dei rischi legali e reputazionali	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
	Violazioni della privacy o gestione inadeguata dei dati sensibili con conseguenze legali, finanziarie e reputazionali	La compromissione di dati personali, in particolare relativi alla salute, può comportare danni reputazionali, perdita di fiducia da parte degli utenti, riduzione della clientela e potenziali sanzioni	Rischio				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Impatti / Prospettiva Inside-out (come l'azienda impatta verso l'esterno)		Tipologia	Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
				US	OO	DS	
Condizioni di lavoro	Miglioramento della retention e del coinvolgimento interno	Attraverso politiche occupazionali sicure e livelli retributivi superiori al minimo di sussistenza per oltre il 99% dei propri dipendenti, Unobravo contribuisce alla stabilità economica dei lavoratori e dei loro nuclei familiari. Ciò si traduce in un miglioramento del benessere socio-economico individuale (maggiore potere d'acquisto e sicurezza finanziaria) e in benefici collettivi, quali la riduzione delle disuguaglianze e il rafforzamento della coesione sociale	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Crescita dell'occupazione stabile e di qualità	Nel 2023, Unobravo ha più che raddoppiato il numero di dipendenti e collaboratori, mantenendo un tasso di turnover volontario significativamente inferiore alla media di settore. Questa crescita ha favorito la creazione di occupazione stabile, sicura e dignitosa, caratterizzata da benefit concreti, flessibilità lavorativa e percorsi di crescita interni strutturati, contribuendo a un mercato del lavoro più resiliente e inclusivo	Positivo Potenziale				Breve periodo < 1 anno
	Sviluppo del capitale umano e rafforzamento della coesione sociale	Unobravo investe nel capitale umano attraverso formazione continua, supporto psicologico e iniziative a favore dell'equilibrio vita-lavoro. Attività di engagement interno - quali Town Hall, workshop sul benessere e programmi dedicati - contribuiscono a rafforzare la coesione sociale interna, promuovendo ambienti di lavoro collaborativi, inclusivi e orientati alla crescita individuale e collettiva	Positivo Potenziale				Breve periodo < 1 anno
	Promozione di modelli organizzativi inclusivi e partecipativi	Unobravo promuove il dialogo sociale e la partecipazione attiva dei dipendenti attraverso incontri periodici (Town Hall), survey anonime per la raccolta di feedback e programmi di riconoscimento come "Unobravo Kudos". I dipendenti sono direttamente coinvolti nella definizione di mission, vision e valori, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro basato su trasparenza, fiducia e responsabilità condivisa. I team partecipano inoltre a processi di co-creazione, rafforzando il senso di appartenenza	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Rafforzamento della consapevolezza sui diritti del lavoro e prevenzione delle condotte scorrette	Unobravo ha avviato percorsi formativi obbligatori sui diritti del lavoro e sulla prevenzione di abusi e discriminazioni per i propri dipendenti, in collaborazione con Valore D, associazione italiana di riferimento per la promozione della diversità e dell'inclusione. Le prime sessioni sono state erogate a settembre e si inseriscono in un più ampio impegno volto a consolidare una cultura organizzativa fondata sul rispetto e sulla tutela dei diritti dei lavoratori	Positivo Potenziale				Breve periodo < 1 anno
Altri diritti connessi al lavoro	Tutela della privacy e dei dati dei lavoratori	Unobravo adotta policy rigorose e conformi al GDPR per la protezione dei dati personali, che coprono aspetti quali la conservazione dei dati, l'utilizzo delle piattaforme digitali e la tutela della privacy dei collaboratori	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Contributo alla tutela dei diritti umani fondamentali nel lavoro	Attraverso il proprio Codice Etico, Unobravo si impegna a rispettare i diritti umani in tutti i contesti lavorativi e lungo la propria catena del valore, prevenendo violazioni e forme di lavoro forzato	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Rischi o Opportunità / Prospettiva Outside-in		Tipologia	Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
				US	OO	DS	
Condizioni di lavoro	Rafforzamento della reputazione nel mercato del lavoro e maggiore attrattività per i talenti	Unobravo ha registrato una crescita sostenibile della propria forza lavoro, raddoppiando il numero di dipendenti dal 2022 e mantenendo un tasso di turnover (volontario e involontario) significativamente inferiore ai benchmark di settore. Inoltre, ha ottenuto per il secondo anno consecutivo la certificazione Great Place to Work. Questi elementi contribuiscono a rafforzare il posizionamento dell'azienda come datore di lavoro di riferimento, riducendo al contempo i costi di selezione e formazione e migliorando la stabilità organizzativa e la produttività interna	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
	Efficienza operativa e riduzione dei costi legati al turnover	La crescita della forza lavoro, combinata con un basso tasso di turnover, consente di ridurre i costi associati al recruiting, alla formazione delle nuove risorse e alla perdita di know-how interno. La stabilità occupazionale e la promozione di percorsi di crescita professionale contribuiscono ad aumentare la produttività interna e a rafforzare la cultura organizzativa	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
	Maggiore attrattività nel mercato del lavoro grazie a politiche di benessere	Attraverso programmi strutturati dedicati al benessere mentale, alla gestione dello stress e alla promozione di ambienti psicologicamente sicuri, Unobravo si posiziona come un'organizzazione responsabile e attenta alla salute dei propri dipendenti. Questo posizionamento rafforza l'immagine aziendale e aumenta l'attrattività verso talenti sensibili ai temi del benessere e della sostenibilità. Una maggiore attrattività consente di ridurre i costi di selezione, migliorare la capacità di trattenere collaboratori ad alto valore e rafforzare la reputazione aziendale, con effetti positivi sulla competitività e sulla crescita del business	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
Altri diritti connessi al lavoro	Riduzione dei rischi di non conformità in materia di privacy	La piena conformità al GDPR e l'adozione di policy strutturate per la gestione dei dati personali contribuiscono a rafforzare la fiducia di dipendenti, clienti e stakeholder istituzionali	Opportunità				Breve periodo < 1 anno
	Possibili sanzioni, costi legali e danni reputazionali in caso di violazione dei dati	Eventuali carenze o ritardi nell'aggiornamento delle policy e dei sistemi di sicurezza IT possono esporre Unobravo a sanzioni da parte delle autorità competenti, costi legali e danni reputazionali, oltre a una potenziale perdita di fiducia da parte del personale interno e del mercato	Rischio				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Impatti / Prospettiva Inside-out (come l'azienda impatta verso l'esterno)		Tipologia	Classificazione			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
				US	OO	DS	
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Rafforzamento dell'equità sociale e del diritto alla salute mentale per tutte le fasce della popolazione, contribuendo alla riduzione delle disuguaglianze territoriali e socioeconomiche	Attraverso il proprio modello completamente digitale, Unobravo promuove l'accesso ai servizi di salute mentale per individui e famiglie che vivono in aree remote o economicamente svantaggiate. Tariffe agevolate, percorsi terapeutici accessibili e partnership con organizzazioni non profit contribuiscono a ridurre le barriere geografiche e finanziarie all'accesso alla telepsicologia	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Sviluppo sociale delle comunità locali attraverso la collaborazione con istituzioni e stakeholder territoriali	Le collaborazioni con istituzioni, fondazioni e organizzazioni impegnate nell'inclusione sociale e nella promozione della salute mentale (ad esempio realtà LGBTQIA+, supporto a vittime di violenza, anziani e minori) contribuiscono ad aumentare la consapevolezza e il benessere collettivo. Unobravo sostiene inoltre iniziative filantropiche in ambito salute mentale (es. supporto psicologico per pazienti oncologici, progetti in Palestina), rafforzando l'inclusione sociale	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Riduzione della pressione ambientale sulle comunità locali grazie a un modello operativo completamente digitale	Il modello digitale di Unobravo elimina la necessità di spostamenti e di sedi fisiche per l'erogazione del servizio, riducendo emissioni, consumi energetici e produzione di rifiuti. Questo approccio contribuisce a migliorare la qualità dell'aria e a ridurre l'impatto ambientale nei territori in cui vivono pazienti e dipendenti	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Rischi o Opportunità / Prospettiva Outside-in		Tipologia	Classificazione		
				Catena del Valore		
				US	OO	DS
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Espansione della base utenti in aree con limitata copertura dei servizi sanitari	Unobravo promuove un accesso equo ai servizi di salute mentale attraverso un modello digitale scalabile, tariffe accessibili e partnership con organizzazioni attive in contesti fragili, raggiungendo comunità remote o economicamente svantaggiate	Opportunità			Medio periodo 1 > < 5 anni
	Ottimizzazione dei costi operativi e rafforzamento della resilienza ambientale	L'adozione di un modello completamente digitale consente a Unobravo di operare senza una rete estesa di sedi fisiche, riducendo gli spostamenti sistematici e i consumi energetici. Ciò si traduce in una significativa riduzione dei costi fissi legati a immobili e logistica e rafforza il posizionamento dell'azienda come organizzazione a basso impatto ambientale, rendendola più attrattiva per investitori e partner attenti ai temi della sostenibilità	Opportunità			Medio periodo 1 > < 5 anni

<u>Sottotema</u>	<u>Impatti / Prospettiva Inside-out</u> (come l'azienda impatta verso l'esterno)		<u>Classificazione</u> Tipologia	Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
				US	OO	DS	
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Rafforzamento della fiducia nei servizi digitali di salute mentale	Unobravo applica rigorose policy di protezione dei dati, inclusi quelli sensibili relativi alla salute, in piena conformità al GDPR, garantendo informative privacy chiare già in fase di registrazione. I professionisti sono formati sui principi di riservatezza e nessun dato sensibile viene utilizzato per finalità di reporting	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Tutela della sicurezza individuale e del benessere psicologico di ampie fasce della popolazione, inclusi gli utenti vulnerabili	Unobravo garantisce la sicurezza psicologica degli utenti attraverso un processo di matching tra psicologo e paziente, supportato da un sistema strutturato di supervisione clinica e dal rispetto del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani	Positivo Potenziale				Breve periodo < 1 anno
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Democratizzazione dell'accesso alla cura della salute mentale e riduzione delle disuguaglianze territoriali e socioeconomiche	Unobravo offre tariffe accessibili e una prima consulenza gratuita. Le sessioni di terapia online rendono il supporto psicologico fruibile anche per persone che vivono in aree remote o in condizioni di svantaggio economico	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Promozione dell'inclusione psicosociale e riduzione dello stigma legato alla salute mentale	Il formato digitale consente un accesso più discreto alla terapia, riducendo le barriere psicologiche. La mediazione dello schermo può facilitare l'apertura e il coinvolgimento, in particolare per le persone che incontrano difficoltà nell'esprimersi in presenza	Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Rischi o Opportunità / Prospettiva Outside-in		Tipologia	Classificazione		
				Catena del Valore		
				US	OO	DS
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Maggiore fidelizzazione e attrattività verso nuovi utenti	Unobravo applica policy avanzate di sicurezza dei dati, inclusi quelli sensibili relativi alla salute, in conformità al GDPR. Il rispetto della privacy contribuisce a rafforzare la fiducia degli utenti, favorendo sia la fidelizzazione sia l'acquisizione di nuovi clienti	Opportunità			Breve periodo < 1 anno
	Danni reputazionali legati a potenziali violazioni della privacy	Una gestione non adeguata o un controllo insufficiente sui fornitori IT potrebbe comportare accessi non autorizzati ai dati dei pazienti, con conseguenti impatti legali, reputazionali ed economici	Rischio			Medio periodo 1 > < 5 anni
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Miglioramento dell'esperienza utente e della fidelizzazione	Il sistema accurato di matching tra psicologo e paziente, unito a un monitoraggio clinico continuo e al rispetto del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani, consente a Unobravo di offrire servizi terapeutici di elevata qualità. Questo aumenta la soddisfazione degli utenti, rafforza la fiducia nella piattaforma e riduce i tassi di abbandono, con effetti positivi sulla fidelizzazione	Opportunità			Breve periodo < 1 anno
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Espansione della base utenti	Tariffe accessibili e un'offerta completamente online consentono di raggiungere popolazioni altrimenti escluse, generando nuovi flussi di ricavi a costi di acquisizione contenuti	Opportunità			Breve periodo < 1 anno
	Ampliamento del target e riduzione delle barriere all'accesso	L'approccio digitale consente anche a persone emotivamente esitanti di intraprendere un percorso terapeutico, favorendo una maggiore adesione e una migliore efficacia del trattamento	Opportunità			Breve periodo < 1 anno

Sottotema		Impatti / Prospettiva Inside-out		Classificazione				
(come l'azienda impatta verso l'esterno)				Tipologia	Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
					US	OO	DS	
Flussi in ingresso di risorse, incluso l'utilizzo di risorse	Riduzione dell'utilizzo di risorse materiali attraverso la digitalizzazione dei processi	In quanto realtà completamente digitale, Unobravo riduce in modo significativo l'utilizzo di materiali fisici (es. strumenti, carta, materiali promozionali). La piena digitalizzazione dei servizi psicologici e amministrativi contribuisce a ridurre la dipendenza da asset tangibili, minimizzando i flussi in ingresso di risorse lungo la catena del valore e rafforzando la creazione di valore del modello di business		Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Riduzione della pressione sulle risorse forestali e degli impatti ambientali legati all'utilizzo della carta	L'adozione di politiche paper-free riduce i flussi in ingresso di materiali (carta, inchiostro, forniture per ufficio) e contribuisce indirettamente a diminuire la domanda di cellulosa e gli impatti associati alla produzione, al trasporto e allo smaltimento dei prodotti cartacei. Questo approccio rafforza l'allineamento del modello digitale dell'azienda agli obiettivi ESG e migliora l'efficienza nell'uso delle risorse		Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
Rifiuti	Riduzione dei rifiuti legati alle infrastrutture fisiche	Il modello operativo da remoto consente di eliminare la produzione di rifiuti associati agli uffici fisici, ai materiali stampati e all'hardware obsoleto, contribuendo alla riduzione complessiva dell'impatto ambientale		Positivo Effettivo				Breve periodo < 1 anno
	Inquinamento derivante dai rifiuti elettronici (e-waste)	Il modello digitale comporta un utilizzo diffuso di dispositivi elettronici da parte degli psicologi (es. laptop, cuffie, webcam). La frequente sostituzione e aggiornamento di tali dispositivi - spesso gestiti a livello individuale e senza linee guida centralizzate - può generare rifiuti elettronici non sempre correttamente smaltiti o riciclati, con potenziali impatti ambientali negativi		Negativo Effettivo				Breve periodo < 1 anno

Sottotema	Rischi o Opportunità / Prospettiva Outside-in		Classificazione	Tipologia	Catena del Valore			Orizzonti temporali attesi per l'effetto finanziario
					US	OO	DS	
Flussi in ingresso di risorse, incluso l'utilizzo di risorse	Riduzione dei costi e miglioramento dell'efficienza operativa attraverso la digitalizzazione e il minor utilizzo di materiali	Il modello "digital-first" di Unobravo riduce la dipendenza da spazi fisici e dall'utilizzo di materiali, contribuendo a una significativa riduzione dei costi di acquisizione e gestione. Questo modello scalabile consente di migliorare i margini operativi e rafforza l'attrattività dell'azienda nei confronti di clienti e investitori attenti ai temi della sostenibilità		Opportunità				Breve periodo < 1 anno
	Ottimizzazione dei costi operativi e rafforzamento della reputazione	La piena digitalizzazione dei processi e l'adozione di politiche paper-free riducono gli acquisti di materiali e la produzione di rifiuti. Queste iniziative contribuiscono a migliorare il posizionamento dell'azienda sul mercato e a rafforzarne la reputazione presso investitori e clienti orientati ai criteri ESG		Opportunità				Breve periodo < 1 anno
Rifiuti	Riduzione dei costi e maggiore agilità operativa attraverso la dematerializzazione delle infrastrutture	L'assenza di uffici fisici e l'adozione di processi completamente digitali riducono la produzione di rifiuti e i costi legati alle infrastrutture. Questo approccio consente di aumentare l'agilità operativa e rafforza il posizionamento dell'azienda in linea con i principi ESG		Opportunità				Breve periodo < 1 anno