

expri^{ia}

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2020

ai sensi del D.Lgs 254/2016



Sommario

1. Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale	9
2. Analisi di materialità in relazione al business.....	16
3. Modello di gestione e organizzazione	22
4. Diritti umani.....	30
5. Lavoro.....	36
6. Ambiente	51
7. Lotta alla corruzione.....	56
8. Le relazioni con i territori	59
Tabella di raccordo con il GRI.....	63
Relazione della società di revisione	66





Caro stakeholder,

il 2020 ha rappresentato un anno di grandi sfide per l'intera popolazione mondiale, ciò nonostante il nostro impegno è stato costante nel seguire le tematiche a noi care come sostenibilità sociale, ambientale e benessere dei dipendenti. È un onore per noi condividere con i nostri stakeholder questo prezioso documento con cui rendicontiamo e certifichiamo il nostro impegno verso una gestione più sostenibile e trasparente della società a beneficio del contesto sociale all'interno del quale opera. Crediamo che informare voi tutti delle azioni intraprese sia fondamentale per alimentare lo spirito di condivisione e fiducia.

Di fronte alla pandemia, ai cambiamenti climatici, all'estinzione di molte specie animali e vegetali, alle ancora forti disparità di reddito e conseguenti condizioni sociali fra molte parti del mondo, sembra nulla il frutto della nostra azione, ma crediamo che se i comportamenti quotidiani sono orientati alla sostenibilità, non sarà inutile l'interpretazione di modi alternativi per mantenere o migliorare il nostro stile di vita. I concetti di genere e di disuguaglianze di reddito, di tasso di alfabetizzazione, di accesso all'istruzione, di aspettativa di vita e di riduzione della povertà sono per noi parte essenziale dell'equazione della sostenibilità.

Con consapevolezza e resilienza, in Exprivia, abbiamo consolidato i risultati raggiunti negli anni precedenti. Con i nostri servizi ICT (information and communication technology), ci caratterizziamo per il livello di conoscenza tecnologica e per la velocità di proporre innovazione in molte aree di mercato. Nel piano strategico di rafforzamento del nostro business, abbiamo deciso di allargare alcune nostre competenze, nei campi dell'Intelligenza Artificiale, del Cloud e della Cybersecurity. Quest'ultima ha visto, dalla fine del 2019, una crescita molto rapida, portandoci a diventare un punto di riferimento nazionale grazie al report trimestrale sulla sicurezza informatica in Italia. La ricerca continua di innovazione nelle nostre soluzioni e nelle competenze dei nostri collaboratori crea la base della sostenibilità, ovvero la soddisfazione dei nostri clienti che ci permette di remunerare gli azionisti e i dipendenti.

Siamo molto legati ai territori in cui viviamo e per questo la nostra responsabilità si estende anche al complesso della vita sociale. Sosteniamo le comunità locali con progetti, iniziative e donazioni, nella formazione, ricerca, cultura e sport. Molto strette sono le partnership con il mondo accademico e con le organizzazioni che ruotano attorno ad esso, con le associazioni professionali e con il sindacato con il quale manteniamo un dialogo che segue la linea continua delle attività verso i nostri collaboratori. Sosteniamo eventi e forme di aggregazione sociale attorno ai temi della cultura, consapevoli che l'istruzione, la cultura rendano migliore la società tutta.

L'impegno, l'attenzione e il senso di responsabilità, verso i nostri stakeholder sono confermati dalla continua attenzione e aggiornamento delle indicazioni del Codice Etico, dalle norme di condotta così come suggerite dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e dalla piattaforma di whistleblowing.

Nel periodo complesso, quale è stato, ed è ancora purtroppo, quello caratterizzato dalla pandemia globale, affrontando le difficoltà legate al nostro Paese, l'approccio di Exprivia si è basato soprattutto sulla tutela delle persone. Abbiamo provveduto a salvaguardare i collaboratori e le loro famiglie estendendo a tutti la modalità di lavoro da casa (*smart-working*), a sanificare gli spazi aziendali che dovevano essere necessariamente occupati, e a mantenere la coesione aziendale tramite una attività di comunicazione costante, facilitata dalle tecnologie.

Il 2020 è stato anche l'anno della crisi di Italtel. Convinti della validità del piano industriale che sottintendeva la nostra decisione di integrare Exprivia con Italtel, abbiamo lavorato strenuamente alla individuazione di soluzioni di rilancio. Il



consiglio di amministrazione di Italtel il 31 dicembre 2020 si è espresso per l'offerta di un altro soggetto industriale, il quale ha presentato un progetto certamente alternativo al nostro e che posiziona Italtel al centro del suo business tradizionale. Il 5 febbraio 2021 Italtel ha depositato la domanda di concordato in continuità avente a fondamento tale offerta vincolante, che il Tribunale di Milano ha ammesso con decreto dell'11 marzo 2021. Sulla base di tali eventi e dei pareri raccolti da primari consulenti contabili e legali, il consiglio di amministrazione di Exprivia ha potuto attestare la perdita del controllo di Italtel al 31 dicembre 2020.

Oggi è difficile fare previsioni nel medio termine. Quello di cui siamo certi è che abbiamo cominciato il 2021 con la consapevolezza dei nostri punti di forza e con una struttura finanziaria che ci consentirà nuovi investimenti per la crescita.

Affronteremo il futuro con fiducia, forti di quanto costruito e delle nostre persone, sicuri di lasciare un patrimonio fertile per le prossime generazioni.

Domenico Favuzzi

Presidente e Amministratore Delegato

Exprivia SpA



Exprivia S.p.A.

soggetta a direzione e coordinamento di Abaco Innovazione S.p.A.

Sede legale in Molfetta alla via Adriano Olivetti n. 11

Capitale sociale Euro 26.979.658,16 i. v.

Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Bari 00721090298 REA BA-481202

Società con azioni quotate al MTA di Borsa Italiana S.p.A.

Exprivia esercita l'attività di Direzione e Coordinamento, ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del codice civile, esclusivamente sulle società appartenenti al gruppo da essa interamente controllate.

Allo scopo, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia in data 4 dicembre 2017 ha approvato un **Regolamento in materia di esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento** che disciplina i meccanismi attraverso i quali la Capogruppo determina le modalità di gestione dei necessari flussi informativi infragruppo e svolge la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società ad essa assoggettate.

Disclaimer

In ordine a Italtel SpA, si specifica che non rientra tra le società su cui Exprivia esercita attività di Direzione e Coordinamento.

Inoltre, come comunicato al mercato in data 30 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia, anche sulla base dei pareri resi dai propri consulenti legali e contabili, ha attestato la perdita del controllo di Italtel S.p.A., ai sensi del principio contabile internazionale IFRS 10, in conseguenza della delibera del CdA di Italtel del 31 dicembre 2020 che sceglieva, quale migliore offerta a supporto di una proposta di concordato, quella di un soggetto terzo, rendendo Exprivia non più esposta ai rendimenti variabili derivanti da Italtel.

Nel progetto di Bilancio al 31.12.2020 l'Emittente ha proceduto, così, al consolidamento delle sole poste economiche di Italtel attraverso il principio contabile IFRS 5.

Nota metodologica

Indicatore GRI 102-1; 102-5; 102-45; 102-46; 102-50

Il presente documento è la "dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2020" del **Gruppo Exprivia** (di seguito anche "**il Gruppo**"), gruppo di società la cui capogruppo è **Exprivia SpA** (di seguito anche "**Exprivia**"), società quotata al MTA di Borsa Italiana, [XPR.MI]; rappresenta la quarta **Dichiarazione Consolidata Di Carattere Non Finanziario**, redatto in conformità al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche "**d.lgs. 254/16**"), in "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni", che richiede la presentazione di una dichiarazione di carattere non finanziario da parte enti di interesse pubblico (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) e specificamente in qualità di "società emittente valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani e dell'Unione europea".

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2020" (nel seguito, sinteticamente, "Dichiarazione Non Finanziaria" o "DNF"), è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione Finanziaria Annuale e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio consolidato di Gruppo 2020 (1.1.2020 – 31.12.2020). Il documento è pertanto predisposto in conformità alle disposizioni del d.lgs. 254/16. Il Gruppo ha redatto la suddetta attenendosi a quanto esposto in media dai report di sostenibilità del benchmark di settore.



Inoltre, con riguardo alla situazione di tensione finanziaria in cui si è venuta a trovare Italtel, il presente documento è stato rivisto qualitativamente per assicurare coerenza dei contenuti e delle informazioni fornite in previsione dell'approvazione in data 30 aprile 2021 della Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2020 e della DNF 2020. Per approfondimenti di natura economico-patrimoniale, si rimanda al Bilancio Consolidato 2020 del Gruppo Exprivia disponibile sul sito internet www.exprivia.it nella sezione Corporate > Investor Relation > Consulta i bilanci.

Il perimetro di rendicontazione nel capitolo "Ambiente, Salute e Sicurezza" segue il seguente criterio: le sedi aziendali – sia italiane che estere – sono ritenute **significative** e pertanto incluse nel perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione se **dispongono di un numero di postazioni di lavoro maggiore o uguale a 30**. Si è preferito utilizzare il numero di postazioni di lavoro anziché il numero di dipendenti, in quanto i consumi sono direttamente collegati al personale che lavora presso le sedi piuttosto che a quello che risulta assunto presso una sede ma lavora nelle sedi dei clienti.

I fattori di conversione utilizzati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database Defra (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs), indicante i fattori di conversione da Tep a GJ per i diversi vettori energetici aggiornati al periodo 2019 – 2020.

Per convertire in Tep le unità di misura dei diversi vettori energetici utilizzati (es. GPL, gasolio, ecc.) sono stati utilizzati i coefficienti di conversione aggiornati periodicamente dalla FIRE (Federazione italiana per l'uso razionale dell'energia) tenendo conto dell'evoluzione del quadro legislativo e di mercato, nonché della Circolare del MISE del 18/12/2014.

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ riportate nella DNF sono i seguenti:

- **emissioni dirette** (scope 1): Parametri standard desunti dall' inventario nazionale UNFCCC per conversione di metano e GPL; per trasformare i Lt di Gasolio in t CO₂ è stato utilizzato il fattore di conversione indicato dal database Defra aggiornato al periodo 2019 - 2020.
- **emissioni indirette** energetiche (scope 2): per l'elettricità acquistata dalla rete elettrica è stato utilizzato il fattore di conversione calcolato dall'ISPRA nel Report Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei dell'anno 2020.

Disclaimer

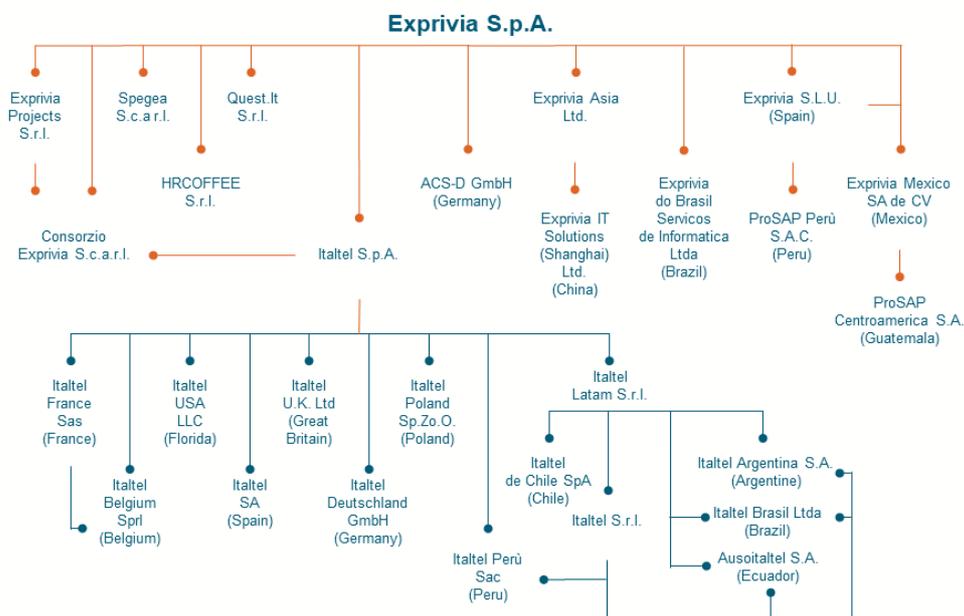
In considerazione della modifica sostanziale al perimetro del gruppo intervenuta alla fine del 2017, che lo ha visto estendersi includendo il Gruppo Italtel, la presentazione dei dati e delle informazioni a commento nel presente documento, non è -e non può essere- omogenea.

I dati sono presentati nella forma "consolidata" in relazione al perimetro del gruppo, come sopra specificato, a partire dall'esercizio di rilevazione 2018.

Dove possibile sono state aperte "finestre di approfondimento" sia sui due sottogruppi (Exprivia e Italtel), sia all'interno dei due, in relazione a fenomeni specifici e rilevanti ai fini del presente documento.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di analisi e rendicontazione ai fini del d.lgs. 254/16 include per questo esercizio, salvo quando diversamente specificato, tutte le società facenti parte del Gruppo Exprivia come di seguito evidenziato dal partecipogramma:



Ambiti tematici di rendicontazione

La DNF rendiconta sui temi relativi alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all’ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani valutati come significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche del Gruppo, illustrata di seguito nel documento (cfr. paragrafo “Analisi della materialità in relazione al business”).

Per ciascun ambito tematico di rendicontazione viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività del Gruppo, dei rischi ad esso collegati, delle politiche, degli impegni e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori in grado di rappresentare i risultati di gestione.

I dati e le informazioni della presente DNF sono riferibili ad eventi accaduti nel corso del 2020, derivanti dall’attività di impresa della società, rilevanti in base all’analisi di materialità e in conformità al d.lgs. 254/16. Essi sono stati raccolti e consolidati dalle varie funzioni di riferimento, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, con il coordinamento di un manager apicale afferente a riporto diretto della direzione aziendale.

A tal proposito si specifica che il Gruppo ha adottato gli indicatori previsti dal GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito “GRI Standards” o “GRI”) emessi dal Global Reporting Initiative nel 2016 con l’approccio “GRI-referenced”. Il riferimento agli indicatori GRI si trova nella “Tabella di raccordo con il GRI”.

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte della società di revisione, **BDO Italia S.p.A.** che ha rilasciato la “Relazione della Società di Revisione”.

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato la DNF il 30 aprile 2021. La DNF è pubblicata nella sezione “Corporate Social Responsibility” del Sito Internet della società capogruppo (www.exprivia.it).



1. Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale

Il Gruppo Exprivia è un gruppo internazionale specializzato in Information and Communication Technology in grado di indirizzare i driver di cambiamento del business dei propri clienti grazie alle tecnologie digitali.

Il Gruppo si contraddistingue per l'affidabilità nel gestire progetti complessi mediante la connessione e l'integrazione di competenze verticali e orizzontali e per la capacità di creare soluzioni semplici da utilizzare e da aggiornare, poiché basate su un'attività continua di ricerca e innovazione.

La società Exprivia SpA è quotata in Borsa Italiana dal 2000, al segmento MTA (XPR).

I concetti fondanti della nostra visione

Future

Il futuro è il punto verso cui ci orientiamo nel definire scenari, percorsi e traguardi per noi e per i nostri clienti.

Connessione

È quello che ci rende innovatori. È la capacità di trovare soluzioni inattese creando collegamenti tra le nostre competenze.

È l'abilità di immaginare il futuro mettendo in rapporto diretto quel che conosciamo nel presente: la tecnologia con i bisogni del cliente, il mondo della ricerca con quello dell'impresa, la città con le persone che la abitano.

Perfect

Perfetto è il livello che ci impegniamo a raggiungere nella progettazione di soluzioni IT innovative ed efficienti in ogni specifico settore.

Affidabilità

È per noi un esercizio costante che ci porta a cercare la perfezione in tutto quel che facciamo, a garantire sempre e comunque il rispetto degli impegni assunti, a considerare efficacia ed efficienza come requisiti imprescindibili di tutta la nostra offerta di prodotti e servizi.



Simple

Semplice è il requisito fondamentale di tutti i nostri sistemi, studiati per migliorare la vita delle persone attraverso la disponibilità e l'usabilità delle informazioni.

Semplicità

Significa per noi dispiegare la complessità della tecnologia in un'ottica di esperienza dell'utente rendendo accessibili l'innovazione e la trasformazione digitale per le imprese e per i cittadini, attraverso un processo di sintesi che mira all'essenzialità delle soluzioni.

1.1 I mercati

Indicatore GRI 102-2; GRI 102-6

Se oggi siamo tra i principali player della trasformazione digitale delle imprese, lo si deve alla pluralità di competenze e al bagaglio di esperienze maturate in anni di attività sui diversi mercati di riferimento.



Banking, Finance & Insurance

Progresso digitale e tecnica finanziaria: il binomio del futuro

Il mercato finanziario sta vivendo una radicale trasformazione del proprio modello di business. L'esigenza di offrire sempre nuovi servizi, fruibili in qualunque momento da qualsiasi dispositivo, rende necessario lo sviluppo di soluzioni e servizi IT sempre più innovativi ed efficienti.

Grazie alle competenze maturate in oltre 25 anni di partnership con i principali istituti di credito e assicurativi in Italia e all'estero, disponiamo delle specializzazioni e dell'esperienza per rispondere completamente alle necessità del cliente, attraverso soluzioni digitali su misura e omnicanale: dalla valutazione del merito di credito al monitoraggio, dal capital market alla gestione del factoring, dal valore dei dati alla customer experience.



Telco & Media

Competenze e tecnologie per la virtualizzazione delle reti

Nel mercato Telco & Media le direttrici su cui gli attori principali del mercato si confrontano sono legate non solo all'innovazione tecnologica ma, di pari passo, all'esigenza di semplificazione e automatizzazione e ancora all'esigenza di ampliare la propria offerta con servizi ad alto valore aggiunto. Su tutte queste 3 direttrici, il gruppo Exprivia ha gli asset migliori in termini di offerta, know-how e presenza geografica per poter sin da oggi supportare brillantemente i propri clienti in questo percorso.

Un aspetto distintivo nella realtà italiana del Telco, è Innovation Lab di Exprivia volto a verificare e ottimizzare l'erogazione dei servizi sulle reti 5G, a velocizzare l'adozione di metodologie, processi e soluzioni di orchestrazione e automation. Inoltre l'iniziativa permette di veicolare soluzioni innovative Cloud-ready verso specifici mercati verticali (per es. IoT, e-Health, Smart City, Industria, ecc.).

Siamo quindi il partner ottimale per i Service Provider per i Media provider e per i Manifatturieri Telco per supportare al meglio il loro business nei percorsi di innovazione tecnologica e automazione e arricchimento dell'offerta B2B.





Energy & Utilities

La tecnologia che ottimizza l'energia

Il settore dell'energia e delle utilities è in rapidissima evoluzione per adeguarsi ai processi di ammodernamento tecnologico delle infrastrutture, allo sviluppo di nuovi servizi, all'entrata in vigore di nuove direttive in materia di sicurezza, di efficienza energetica, di tutela dell'ambiente e dei consumatori, che stanno avendo un notevole impatto sia sul lato della domanda sia dell'offerta.

In quest'ambito proponiamo ai nostri clienti soluzioni specifiche per lo sviluppo e la gestione dei processi trasversali e caratteristici che mirano ad assicurare alle aziende dei settori energetico, idrico, ambientale e di pubblica utilità, una maggiore efficienza operativa, alte performance e un'elevata qualità dei servizi al cliente. Sistemi basati su tecnologie quali cloud e XaaS, CRM, big data analytics e business intelligence, IoT, digital channel, social, e-mobility, enterprise application governance che mettono l'utente al centro dei processi consentendogli di acquisire sempre maggiore autonomia e consapevolezza.



Aerospace & Defence

Difesa militare, sicurezza civile e tecnologia digitale

I recenti eventi geopolitici impongono al settore aeronautico, navale e terrestre, civile e militare, una risposta immediata nell'adozione di sistemi di sicurezza nei quali la componente tecnologica svolge un ruolo sempre più determinante per garantire la sicurezza di persone, luoghi, macchinari e sistemi informatici.

Ancora più urgente è il supporto informatico alle decisioni strategiche in situazioni critiche per l'attuazione di azioni di prevenzione mediante il monitoraggio e controllo degli scenari. Offriamo un reale vantaggio al settore, rendendo possibile l'analisi della complessità di informazioni eterogenee (immagini, video, dati, testi, simboli, voci, suoni) provenienti da una moltitudine di sensori, indossati, fissi e mobili, in volo, in navigazione, in orbita, su mezzi e su droni. In particolare sviluppiamo sistemi di comando e controllo, sorveglianza, presentazione cartografica, trattamento di mappe geografiche e rapid prototyping di console terrestri, navali ed aeree che, anche grazie alle tecniche della realtà aumentata, alla ricchezza delle informazioni georeferenziate ed alla social collaboration, offrono la massima interazione con scenari sempre più fedeli alla realtà.



Manufacturing & Distribution

Verso la nuova rivoluzione industriale

Il futuro dei processi industriali segue un filo digitale. Un filo conduttore formato dalle diverse tecnologie abilitanti che stanno cambiando il modo di progettare, realizzare e distribuire un prodotto, organizzando e gestendo in automatico e in tempo reale un'enorme quantità di informazioni.

La quarta rivoluzione industriale è in atto e vedrà in brevissimo tempo produzioni completamente controllate, interconnesse e automatizzate attraverso l'evoluzione della tecnologia.



L'Industria 4.0 definisce questo cambiamento attraverso un panorama tuttora in evoluzione, ma già dotato di precise direttrici di sviluppo che coincidono con le conoscenze e le competenze che noi possediamo: utilizzo dei dati e connettività, analytics e machine learning, interazione uomo/macchina, interazione tra digitale e reale. Abbiamo colto questa straordinaria opportunità dedicandoci a innervare l'intero processo industriale con le nostre soluzioni digitali e ad automatizzare completamente la gestione di enormi quantità di informazioni in maniera semplice, razionale ed efficiente.



Healthcare

Soluzioni innovative per la salute del cittadino e per l'efficienza dell'amministrazione

Costruire una sanità che unisca risparmio ed efficienza, che si prenda cura delle persone ancora prima di curarle, che elimini gli sprechi e riduca le attese. Con questi obiettivi primari ci proponiamo quale partner ideale per un sistema sanitario teso a un futuro di eccellenza.

Le nostre soluzioni tecnologiche applicate al sistema sanitario consentono di collegare l'intera Sanità Regionale capillarmente, dai centri amministrativi e dirigenziali alle strutture ospedaliere pubbliche e convenzionate all'interno di tutta la filiera, fino ai singoli professionisti e ai servizi online per l'utente, per la massima ottimizzazione di ogni risorsa.

Un team di 350 specialisti, 30 anni di presenza nel settore IT, soluzioni e servizi in 500 aziende sanitarie per 20 milioni di assistiti confermano l'efficacia delle nostre risposte alle esigenze del settore sanitario, fondamentali per l'economia e lo sviluppo di ogni regione.



Public Sector

Digitalizzazione della PA: il primo passo per lo Stato che si rinnova

La Pubblica Amministrazione ha già da tempo avviato un processo di modernizzazione basato su principi quali innovazione, semplicità e affidabilità a tutela delle imprese, dei cittadini, dei dipendenti pubblici e dello stesso Stato. Lo snellimento della burocrazia attraverso la gestione digitalizzata della PA - unitamente ad azioni di rinnovo organizzativo - oggi consente di conciliare l'ottimizzazione della spesa con la qualità dei servizi.

In questa prospettiva abbiamo trasferito molte esperienze maturate nell'ottimizzazione dei processi di grandi aziende private, ripensandole in base alle necessità di Enti centrali e locali con declinazioni per ogni area tematica tra cui:

- prodotti e servizi per l'area gestionale;
- soluzioni di eGovernment ed eProcurement;
- archiviazione e condivisione dei documenti in forma elettronica;
- pianificazione e controllo mediante piattaforme di business intelligence e business analytics;
- misurazione di performance nei processi della PA;
- soluzioni a supporto dei processi amministrativi (paradigma SOA);
- accesso unico per lo scambio informativo tra ente, cittadino e impresa;
- system integration per la continuità operativa 24/7 e la riparazione automatica.



1.2 Le competenze

COMPETENZE	DESCRIZIONE
Big Data & Analytics	Offerta dei più avanzati strumenti al fine di supportare sia i processi decisionali sia le attività ordinarie basate sul possesso di informazioni. L' area Big Data & Analytics è votata allo sviluppo di progetti, servizi e soluzioni, finalizzati all'utilizzo strategico dell'informazione massiva per l'incremento del business.
Cloud	<p>L'avvento del cloud computing ha totalmente modificato le modalità di acquisizione, implementazione ed esecuzione dei servizi IT.</p> <p>I nostri servizi in cloud si rifanno a quattro modelli fondamentali: Public Cloud, Private Cloud, Hybrid Cloud, Community Cloud.</p>
IoT & Contextual Communication	<p>L'IoT è in grado di incidere positivamente sull'idea stessa di impresa, di lavoro, di studio, di salute, di vita.</p> <p>Le principali aree di sviluppo delle competenze sono: Industry 4.0, Digital Healthcare, Smart Cities, Smart Grid.</p>
CyberSecurity	<p>Servizi disegnati sui controlli di sicurezza del National Institute for Standard and Technologies (NIST), che, utilizzando informazioni fornite dall'Osservatorio Exprivia di CyberSecurity, si dividono in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identify - Da attività consulenziali a Vulnerability e Penetration Test (VAPT), da simulazioni di campagne di malvertisement ad analisi e ricerca di dati eventualmente rubati ed esposti sul deep e dark web. • Protect - Implementazione e gestione dei controlli che si focalizzano sulla protezione da eventuali incidenti, segmentazione, micro-segmentazione, gestione e governo identità e accessi, gestione delle identità privilegiate, sicurezza statica (SAST) e dinamica delle applicazioni (DASD), sicurezza, offuscamento e mascheramento dei dati a riposo e in transito. • Detect - Monitoring continuo utilizzando SIEM e strumenti di AI sofisticati. • Response - Exprivia è dotata di un team che può essere ingaggiato per rispondere a un incidente (Global Response Team). • Restore - Il GRT può essere utilizzato non solo per rispondere a un attacco, ma ripristinare il servizio.



Mobile

Offriamo ad aziende ed enti la possibilità di trarre il massimo beneficio dalle tecnologie mobile di ultima generazione inserendole in una più ampia strategia multicanale che comprende il Mobile Device Management per i dispositivi aziendali, il Mobile Payment nei diversi settori del commercio e dei servizi, il Mobile Health e il Mobile Application Development negli ambiti salute, finanza e sicurezza.

SAP

Con una partnership strategica che dura da oltre 20 anni, siamo oggi uno dei principali player di riferimento del mondo SAP in Italia e all'estero. Le principali aree d'intervento sono: Amministrazione, Finanza e Controllo, Operation & Logistics, Business Analytics, Human Capital Management.

Business Process Outsourcing

Sostenere l'evoluzione aziendale facendo carico delle procedure di acquisizione, gestione e fidelizzazione dell'utente finale. L'offerta spazia dai servizi di back office outsourcing, relativi a funzioni tipicamente interne come le risorse umane, la contabilità e information technology, a quelli di front office outsourcing tra cui customer care e customer service.

Network & Digital Trasformation

Nel mondo dei Telco Operator e delle Media Companies, abbiamo sviluppato nel tempo competenze sulla convergenza fra reti IP e reti Ottiche e su componenti dell'infrastruttura degli operatori Mobili.

Per quanto riguarda le reti Enterprise, possediamo oggi vaste competenze sul design e l'implementazione di soluzioni convergenti wired e wireless, su soluzioni di Private Network, SD-WAN, il refresh tecnologico delle reti aziendali.

La Software Factory di Exprivia realizza sistemi e soluzioni carrier-grade con caratteristiche di robustezza, scalabilità e resilienza. Utilizziamo metodologie di progettazione e sviluppo Agile in logica SCRUM e DevOps, avvalendosi sia delle tecnologie open source che di prodotti off-the-shelf per la progettazione e realizzazione di soluzioni customizzate per il cliente.

1.3 Il Gruppo nel mondo

Indicatore GRI 102-3; GRI 102-4

Il Gruppo è presente all'estero con proprie società controllate in Europa, Asia e America. Nello specifico è presente in circa 20 Paesi nel mondo tra cui Spagna, Germania, Messico, Perù, Cina, Stati Uniti. Per maggiori informazioni su tutte le sedi del Gruppo consultare la sezione "Location" del sito web di Exprivia.





2. Analisi di materialità in relazione al business

Il Gruppo Exprivia si impegna costantemente a condurre le proprie attività e a raggiungere gli obiettivi di business che si è posta nel pieno rispetto dei diritti delle persone, della concorrenza leale, della salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Molteplici sono le attività e le iniziative che il gruppo svolge correlandole direttamente o indirettamente ai temi della sostenibilità. Esse spaziano dal miglioramento e dall'innovazione dei suoi prodotti e dei suoi servizi, attraverso intense attività di ricerca, fino alle iniziative interne all'azienda con numerose partecipazioni a Consorzi, Associazioni, Organismi Nazionali ed Internazionali.

In relazione ai diciassette obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, è stata svolta un'analisi di coerenza volta a identificare obiettivi realmente perseguibili dal gruppo, in relazione all'identità dello stesso e al ruolo che svolge nel panorama socio-economico.



Per la redazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario siamo partiti dal consolidamento dei processi virtuosi instaurati nel corso del precedente anno. Sono state aggiornate ed integrate le fonti documentali legate al core business di gruppo. L'analisi è stata svolta nel rispetto delle indicazioni dei GRI Standards.

Considerata la vastità del Gruppo Exprivia, in continuità con la metodologia adottata un anno fa, sono stati creati team di lavoro trasversali ai due sotto-gruppi, l'uno per Exprivia e l'altro per Italtel.

La prima attività è consistita in una valutazione del benchmark e una presentazione dell'analisi ai vertici aziendali.

L'analisi di materialità del Gruppo Exprivia, per il 2020, è stata eseguita attraverso le fasi di seguito riportate.

- Valutazione delle tematiche conseguenti alla scelta degli obiettivi di cui sopra;
- Valutazione delle principali tendenze dei settori di riferimento;
- Valutazione degli specifici interessi degli stakeholder attraverso consulenti stampa della Società;
- Valutazione di un benchmark di settore: sono stati analizzati i report di sostenibilità pubblicati dai principali competitor del Gruppo;

Il certificato EcoVadis

Italtel, dal 2015, si sottopone annualmente a una valutazione della propria *compliance* ai principi della *Corporate Social Responsibility* da parte di EcoVadis, un'organizzazione internazionale che ha sviluppato una piattaforma collaborativa per valutare la sostenibilità dei fornitori che operano nell'ambito di *supply chain* globali, il cui sistema di analisi, fondato su standard internazionalmente riconosciuti, è articolata su quattro aree tematiche: Ambiente, Lavoro e Diritti umani, Etica del business, Approvvigionamento sostenibile.

In queste aree, Italtel, nel 2020, per il quinto anno consecutivo, ha ricevuto la "Silver Medal", con validità fino al 10 luglio 2021, con un punteggio pari a 61 punti su 100. Italtel ha migliorato di anno in anno il proprio punteggio, fino a collocarsi col proprio punteggio complessivo nell'11% delle migliori aziende sottoposte ad assessment del proprio settore (lo scorso anno era il 18%) e nel 7% delle migliori aziende del proprio settore per gli aspetti legati all'Etica degli affari e nel Lavoro e Diritti umani.

2.1 I temi materiali

Indicatore GRI 102-47

Annualmente il Gruppo Exprivia definisce e rendiconta sui temi rilevanti di sostenibilità, con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs. 254/2016, per la società e per gli stakeholder. La definizione di tali temi si basa su un processo di identificazione e prioritizzazione che comprende le fasi riportate nel precedente paragrafo.

Considerata l'offerta erogata da Exprivia (soluzioni composte da prodotti propri e di terzi, servizi di ingegneria e consulenza) e considerato il settore di appartenenza, il gruppo ha ritenuto di non inserire tra i rischi prioritari il rischio da Coronavirus. Si rimanda, per approfondimenti sul tema, alle sezioni tematiche come da indice del presente documento.

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Temi materiali	Rischi	Politiche e gestione dei rischi
Rispetto dei diritti umani	Diversità, inclusione e pari Opportunità Protezione dei dati personali	Eventi in grado di pregiudicare il rispetto dei diritti umani	<p>Il Gruppo Exprivia esplicita il proprio impegno per la tutela dei diritti umani attraverso il Codice Etico, il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, un'attenta negoziazione con le parti sociali, un percorso di progressiva valorizzazione della sostenibilità, dimostrando la capacità di creare valore nel tempo, promuovendo lo sviluppo economico e sociale dei territori e delle comunità in cui opera.</p> <p>Il Gruppo è impegnato a supportare attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo. L'Internal Audit agisce in supporto per prevenire e mitigare i fattori di rischio.</p>

Lavoro e gestione del personale	Salute e sicurezza sul lavoro	Rischio legato al turnover in uscita	La valorizzazione del capitale umano, occupazione di qualità ed engagement sono i pilastri delle policy della gestione del personale. Le persone sono il vero asset strategico per il conseguimento degli obiettivi e dei piani aziendali. Al centro dell'interesse aziendale il capitale umano, promuovendo il potenziale di ogni singola risorsa e incentivando le competenze e capacità individuali.
	Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano		
	Condizioni di lavoro dignitose		Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine.
	Formazione		
Aspetti sociali		Rischio reputazionale	Relazione con i territori Uno dei pilastri del Piano Strategico del Gruppo Exprivia è sicuramente rappresentato dalle relazioni con le comunità basate su principi di trasparenza, etica, inclusività e rispetto dei diritti umani, principi inclusi nel Codice Etico.
		Rischio operativo nello svolgimento di attività con i territori	Il Gruppo definisce e realizza annualmente specifici piani di azione finalizzati ad accrescere la reputazione del proprio brand sia a livello locale che nazionale ed internazionale. Tali piani includono attività che vanno dalla partecipazione o sponsorizzazione di iniziative di carattere locale, quali eventi, convegni o seminari, alla partecipazione a progetti per lo sviluppo del territorio promossi dalle amministrazioni locali, a iniziative di sostegno solidale a favore di enti e associazioni attivi sul territorio.
		Rischi connessi alla corruzione	Relazione con i clienti
		Rischi connessi alla dipendenza dai propri clienti	La competitività sul mercato è condotta nel pieno rispetto delle normative sulla concorrenza e in un'ottica di responsabilità sociale e tutela ambientale, per il corretto e funzionale utilizzo delle risorse. A tal proposito, grazie allo strumento del Whistleblowing, i clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni di eventuali illeciti. Quest'ultime potrebbero riguardare eventuali violazioni, richieste o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse del Gruppo.
		Rischi connessi agli impegni contrattuali	Welfare
		Rischi connessi alla internazionalizzazione	Le iniziative di welfare poste in essere tendono annualmente a prevedere servizi nuovi rispetto al panel a disposizione della popolazione aziendale. Exprivia People Care è il piano di welfare aziendale
		Rischi connessi alla concorrenza	
		Rischio di credito	



			<p>che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche.</p> <p>Lo Smart Working si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa. Il Gruppo ha dato corpo ad una serie di attività volte a far propria questa modalità di lavoro.</p>
<p>Ambiente, salute e sicurezza: utilizzo di risorse energetiche, impatto delle emissioni sull'ambiente</p>	<p>Energy management</p> <p>Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse</p> <p>Utilizzo di fornitori impegnati nella tutela dell'ambiente e socialmente responsabili</p>	<p>Rischi ambientali</p> <p>Rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</p> <p>Rischi relativi alla sicurezza delle informazioni</p> <p>Rischi connessi alla gestione dei progetti sw e servizi IT</p> <p>Rischi relativi al contesto aziendale e alla conformità legislativa/normativa</p> <p>Rischi aziendali a livello Corporate</p>	<p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operare nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e normative applicabili in campo ambientale; • Salvaguardare costantemente l'ambiente dallo svolgimento dei propri processi produttivi, dall'utilizzo delle infrastrutture e strutture aziendali funzionali ai suddetti processi; • Informare, formare ed aggiornare il personale aziendale per promuovere responsabilità e consapevolezza sull'ambiente; • Monitorare e valutare gli impatti ambientali generati nello svolgimento delle proprie attività, prevenzione dell'inquinamento ambientale e dei potenziali effetti ambientali di nuovi processi e/o variazioni; • Migliorare continuamente il Sistema di Gestione Ambientale per accrescere le prestazioni ambientali aziendali. • Ricercare e sviluppare tecnologie e soluzioni innovative, come l'accesso agevole ai servizi a tutela della salute del cittadino, la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente e la formazione continua nel mondo del lavoro; • Fornire prodotti e soluzioni che offrano le migliori garanzie per l'ambiente, per la salute e la sicurezza di chi opera per la loro installazione e per il loro utilizzo, fino allo smaltimento a fine vita; • Contenere le emissioni di gas serra (GHGS) anche favorendo modalità di lavoro alternative che minimizzano gli spostamenti casa-ufficio (smart working) e le trasferte di lavoro; • Ridurre la produzione di rifiuti, favorendone il riciclo e l'eliminazione sicura e responsabile; • Privilegiare fornitori e partner anche in base al rispetto dei principi espressi da questa politica.

<p>Lotta alla corruzione</p>	<p>Etica nella gestione del business</p>	<p>Rischio di corruzione che tocca le relazioni con la PA</p>	<p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si è dotato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un Codice Etico che vieta pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi. • La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi. • L'attuazione ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 del Modello Organizzativo interno, al cui controllo è preposto l'Organismo di vigilanza. • L'adozione di un Sistema di Qualità che costituisce un articolato programma di compliance contenente inter alia strumenti e politiche utili a contrastare e prevenire i fenomeni di corruzione attiva e passiva. • La messa a punto delle linee guida a uso della funzione procurement per la valutazione dell'affidabilità reputazionale dei soggetti terzi con i quali Exprivia intrattiene rapporti d'affari, con lo scopo di effettuare un controllo d'integrità e proteggere Exprivia da possibili ripercussioni negative dovute a sanzioni pecuniarie o interdittive (ai sensi del D. Lgs. 231/01) e dal rischio reputazionale legato ad eventuali pratiche illecite nelle relazioni d'affari. 	
	<p>Prevenzione della Corruzione</p>	<p>Rischio di corruzione relativo al trattamento dei dati sensibili e delle informazioni riservate di terzi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La piattaforma di Whistleblowing in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e sulle violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. <p>Agli stessi scopi, Italtel, per sé e per le sue dirette controllate, adotta i seguenti presidi:</p>	
	<p>Concorrenza leale</p>	<p>Rischi di discriminazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effettua annualmente attraverso il Compliance Office una programmata attività di auditing sui processi a maggiore rischio di commissione di illeciti corruttivi • Diffonde ai propri business partner il proprio Codice Etico e ne richiede espressamente il rispetto • Fin dal 2002 Italtel S.p.A. adotta un MOG D. Lgs. 231/2001 • Dal 2013 diffonde e fa adottare a tutte le società controllate i Principi di Prevenzione e le Linee Guida di comportamento atti a prevenire i reati inclusi nello 	
		<p>Rischio di assenza d'etica nella gestione del business.</p>		
		<p>Rischio di concorrenza sleale.</p>		

stesso decreto, in coerenza col Modello 231 di Italtel

- Prevenzione della corruzione attiva e passiva.
 - Policy interne per la risoluzione dei conflitti di interesse
 - Regolamento Privacy (GDPR)
-



.../music
the pure, upper
ethic /'eθik/ n a
rules of conduct:
social code or

3. Modello di gestione e organizzazione

3.1 Corporate Governance

Indicatore GRI 102-18

Exprivia

Il sistema di governo societario della società capogruppo Exprivia SpA è sviluppato secondo le normative vigenti e applicabili al settore e osserva il regime giuridico di un emittente quotato nonché le indicazioni del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana al quale la società aderisce. Nella propria organizzazione Exprivia tiene altresì conto delle migliori pratiche ricavabili dal confronto a livello internazionale. Exprivia esercita l'attività di Direzione e Coordinamento, ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del codice civile, esclusivamente sulle società del gruppo da essa interamente controllate, direttamente e indirettamente. Allo scopo, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia in data 4 dicembre 2017 ha approvato un Regolamento in materia di esercizio dell'attività di Direzione e Coordinamento che disciplina i meccanismi attraverso i quali la Capogruppo determina le modalità di gestione dei necessari flussi informativi infragruppo e svolge la propria attività di direzione e coordinamento nei confronti delle Società ad essa assoggettate. In ogni caso tutte le società controllate da Exprivia, comprese quelle assoggettate alla sua direzione e coordinamento, mantengono autonomia giuridica applicando i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale attraverso un sistema di amministrazione e controllo tradizionale che attribuisce i compiti di gestione al Consiglio di Amministrazione, le funzioni di controllo di legalità al Collegio Sindacale e la revisione legale dei conti alla società di revisione.

I **principali organi di governo** di Exprivia sono dunque: l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e la Società di revisione. L'Assemblea è l'organo che con le sue deliberazioni esprime la volontà degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia opera per il tramite dell'amministratore delegato ed è assistito da Comitati, costituiti nell'ambito dello stesso Consiglio, con funzioni propositive e consultive: il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato Nomine e Remunerazione. Infine, il Consiglio di Amministrazione nomina con durata triennale un Organismo di vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. 6 del Dlgs 231/01 e che riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Controllo e Rischi. Per ogni ulteriore dettaglio sulla composizione degli organi di amministrazione e controllo di Exprivia si fa rinvio al documento sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, reperibile nella sezione Corporate > Corporate Governance > Informativa Societaria del sito internet di Exprivia.

Il **modello organizzativo di governo** di Exprivia nel 2020, come nei due anni precedenti, ha visto il management guidato dall'amministratore delegato e composto dai responsabili delle diverse divisioni aziendali, sia di linea di business (MIU) che di produzione (DF) e di STAFF. La funzione Internal Audit assiste il Consiglio di Amministrazione e il management per migliorare i processi di controllo, suggerendo al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Comitato di Controllo e Rischi, l'implementazione di eventuali azioni correttive. Il manager che ha in carico il coordinamento delle attività ai sensi



del d.lgs. 254/16 e la redazione del presente documento, riporta direttamente all'amministratore delegato ed esprime indicazioni, condividendo progettualità e monitorando i risultati conseguiti. Per meglio integrare la sostenibilità nel business, il manager incaricato collabora con le diverse Divisioni nella gestione dei processi tipici dei relativi ambiti, anche grazie all'attivazione della rete che ha contribuito alla redazione della relativa politica. Inoltre, le società Italtel S.p.A., Exprivia Projects S.r.l. e Spegea scarl, anch'esse, a presidio degli obiettivi di autonoma compliance per la corretta gestione societaria e imprenditoriale, hanno adottato i propri Modelli di Organizzazione e gestione ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, affidandone la verifica e il controllo sull'attuazione ai relativi Organismi di vigilanza nominati dai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Italtel

Un particolare cenno merita la governance di Italtel non soggetta all'esercizio della direzione e coordinamento della capogruppo, a cui dall'esercizio 2018 viene estesa la Dichiarazione Non Finanziaria. Italtel è dotata di un Consiglio di Amministrazione, il cui funzionamento discende dallo Statuto vigente approvato il 27 novembre 2017. In Italtel il Consiglio di Amministrazione opera anche per il tramite del Presidente e dell'amministratore delegato, rispettivamente muniti dei poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione, e si avvale delle funzioni consultive di due Comitati: il "Comitato Parti Correlate" e il "Comitato per la Remunerazione". Il Consiglio di Amministrazione di Italtel ha anche nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs 231/01. Tale Organismo, con il supporto del Compliance Office, il cui responsabile è componente dello stesso OdV, svolge una costante attività di verifica dell'attuazione del Modello 231, della sua efficacia e osservanza da parte della popolazione Italtel. L'Organismo di Vigilanza di Italtel nel 2020, come negli anni precedenti, ha approvato il piano annuale di attività del Compliance Office e il relativo budget di spesa; ha inoltre verificato le risultanze dei flussi informativi ricevuti periodicamente e ad evento in ottemperanza a quanto definito dai Protocolli 231.

3.2 Il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi

Indicatore GRI 102-15

Exprivia a partire dal 2014 ha adottato un proprio Risk Model per sé e la sua controllata a socio unico Exprivia Projects e ha sviluppato una metodologia per la valutazione dei rischi che permette di focalizzare l'attenzione sulle aree di rischio di reale interesse e valore aggiunto per l'organizzazione. Il framework utilizzato è il CoSO2 che analizza il sistema di controllo interno nelle sue componenti principali. L'Internal Audit, sulla base dell'esposizione ai rischi che gravano sull'organizzazione e sugli input del senior management e del CdA, predispone il proprio piano di audit. I principali obiettivi di audit sono fornire assurance e informazioni al senior management e al CdA per il raggiungimento delle finalità dell'organizzazione, includendo una valutazione dell'efficacia dell'attività di gestione del rischio da parte del management.

Italtel ha in atto un sistema di gestione dei rischi aziendali e la funzione Internal Audit & Compliance Office, sulla base dell'esposizione ai diversi rischi dell'organizzazione, degli input della direzione aziendale nonché delle indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione, predispone ogni anno un piano di audit. I principali obiettivi del piano sono quelli di fornire assurance in merito all'efficacia del sistema di controllo interno e fornire altresì a tutte le funzioni aziendali le necessarie informazioni finalizzate al miglioramento dell'efficacia delle attività di gestione del rischio condotte dalle stesse funzioni.

3.3 Prevenzione della corruzione attiva e passiva

Indicatore GRI 102-16; 102-17; 102-30; 205-1; 205-2; 206-1

3.3.1 Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

La corruzione rappresenta un grave rischio per le attività e la reputazione del Gruppo, pertanto essa è stata identificata come tema materiale di grande importanza. Il Gruppo allo scopo contrasta il verificarsi di fenomeni derivanti dalla violazione del complesso normativo a presidio della correttezza, onestà e lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno facendo proprio un impegno alla "tolleranza zero" nei confronti della corruzione sotto qualsiasi forma, ribadito sia nei rispettivi Codici Etici che nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.lgs. 231/01 da ciascuna società del gruppo. Tale impegno si applica in Exprivia attraverso un opportuno Sistema Disciplinare verso i dipendenti, nonché verso i soggetti terzi con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico" (indicatore GRI



205-1). Nel 2020, come nel 2019, gli Organismi di Vigilanza delle rispettive società non hanno ricevuto segnalazioni, né rilevato episodi di corruzione.

Sono proseguite le attività di informazione del personale relativamente al D. Lgs. 231/2001, al Codice Etico e al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, tramite l'aggiornamento dei contenuti informativi del sito intranet aziendale dedicato alle attività del *Compliance Office*.

Le attività di audit sui processi sensibili per il 2020, sono state rivolte alle attività che la Società svolge nell'ambito dell'area a rischio dei reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A del Modello).

Nel 2020 l'organismo di vigilanza di **Exprivia**, in ragione dell'emergenza epidemiologica per il contagio da COVID-19, ha ritenuto opportuno chiedere alle funzioni preposte una più intensa trasmissione di flussi informativi con particolare riferimento alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ha ricevuto di volta in volta aggiornamenti in ordine alle misure adottate dall'Azienda per contenere il rischio legato alla emergenza sanitaria da COVID-19, misure che sono risultate in linea con i DPCM (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) emanati in materia e con le indicazioni fornite dagli enti competenti.

Per quanto riguarda **Italtel**, le attività di audit sui processi sensibili per il 2020, sono state rivolte alle attività che la società svolge nell'ambito dell'area a rischio "*Prevenzione dei reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*", inclusa nella Parte Speciale C del Modello Italtel.

Le medesime attività di audit sono state svolte anche da **Spegea**, nell'ambito della verifica del suo Modello organizzativo.

Exprivia e Italtel dispongono da diversi anni di un sistema interno di segnalazione delle irregolarità che mettono a disposizione dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto o in favore di ciascuna delle società del Gruppo. Tale sistema dal 2019 è assicurato, anche in termini di protezione dell'identità dei segnalanti, in linea con quanto richiesto da Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR), e in ottemperanza alla Legge n. 179/2017 ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"), da una piattaforma informatica dedicata e accessibile dal sito web delle due società. Pertanto, il portale web è oggi il canale di segnalazione primario adottato da Exprivia per comunicare eventuali violazioni al Codice Etico o, più in generale, illeciti nell'ambito dell'attività lavorativa (Whistleblowing) di cui si è avuta conoscenza.

Nel 2019 **Italtel** ha rinnovato per la seconda volta il Rating di Legalità, assegnatole per la prima volta nel 2015. Il punteggio attribuito da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) nel 2017 è stato confermato nel massimo ottenibile, pari a tre "stelle". Questo importante risultato colloca Italtel tra le aziende maggiormente impegnate ad adottare principi etici nei propri comportamenti e ad operare nel rispetto delle disposizioni di legge. Il Rating di legalità ha validità di due anni, pertanto, l'ultimo rinnovo sarà in vigore fino al 2021.

3.3.2 Attività di auditing e risultati della gestione

Audit interni

Le società del gruppo **Exprivia** svolgono ciascuna nel perimetro di propria competenza una sistematica attività di auditing interno rivolta all'etica degli affari, alla prevenzione della corruzione, alla gestione delle risorse finanziarie e del sistema di approvvigionamento, alla gestione ambientale, alla sicurezza delle informazioni, alla tutela dei dati personali (privacy), alla gestione delle Risorse Umane, oltre a quelli rivolti più specificamente al business e alla produzione: verifiche della gestione dei Progetti, dei Servizi, delle Vendite attraverso gli audit svolti dai competenti ODV e dai Sistemi di Gestione Integrata preposti all'assicurazione dei Sistemi di Qualità.

Audit esterni

Exprivia, in qualità di azienda tecnologica che ha partnership con le grandi multinazionali del settore IT (SAP, Microsoft, Oracle, ecc.) è normalmente sottoposta agli audit periodici effettuati dalle terze parti con le quali intrattiene relazioni d'affari. Exprivia, inoltre è sottoposta agli audit periodici effettuati dalle autorità pubbliche o private di certificazione. Tali audit

riguardano oltre alla conformità dei processi interni, il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale nell'utilizzo di software di terze parti, la tutela della sicurezza delle informazioni e la gestione dei dispositivi medici e marcatura CE.

Italtel e le sue dirette controllate sono sottoposte a audit esterni effettuati da terze parti con le quali intrattengono relazioni d'affari, tipicamente Clienti, su richiesta dei medesimi, oppure da Enti di Certificazione.

3.4 La relazione con i clienti

Attraverso un'offerta variegata, il Gruppo offre le sue soluzioni a realtà private e pubbliche di ogni dimensione, affrontando con loro la ricerca dei nuovi modelli di business imposti dall'era della Trasformazione Digitale:

- il cambiamento radicale degli scenari d'impresa con la quarta rivoluzione industriale che vedrà in brevissimo tempo produzioni completamente, controllate, interconnesse ed automatizzate attraverso l'evoluzione della tecnologia;
- le nuove soluzioni per la virtualizzazione dei sistemi di rete;
- le tecnologiche innovative che stanno cambiando il mondo delle utilities nella produzione, distribuzione, trasporto e vendita delle fonti primarie (acqua, energia, ...);
- la necessità di sempre più complesse elaborazioni di moli di dati per l'analisi dei fenomeni dell'ambiente e della terra;
- le trasformazioni del mondo del credito e della finanza in un settore che sta evolvendo molto rapidamente;
- il sistema sanitario che sta cambiando, influenzato dalla crescente attenzione alla cura e al benessere personale, dal progressivo invecchiamento della popolazione e dalla crescente diffusione delle malattie croniche, a cui a questi fattori si aggiunge la necessità di razionalizzare sempre di più l'incremento progressivo della spesa sanitaria;
- lo snellimento della burocrazia, il rinnovamento organizzativo, che consente l'ottimizzazione della spesa con la qualità dei servizi rapidi ed efficaci che riavvicinano il cittadino all'ente pubblico.

Nello specifico **Italtel** eroga annualmente un questionario valutativo ad un campione di 12 clienti (7 dell'area LATAM, 3 dell'area EMEA e 2 dell'area ITALIA), scelti in base a valutazioni di fatturato/importanza strategica per la società, nei segmenti appartenenti alle categorie dei Service Provider, Enterprise e Public Sector per verificare la soddisfazione delle parti interessate. L'applicazione di tale metodo, unito alla ricerca del miglioramento continuo (ciclo Plan Do Check Act), ha consentito a Italtel di rilevare nel corso del tempo un alto livello di soddisfazione del cliente (negli anni 2018,2019,2020 la soddisfazione media è stata rispettivamente pari a 4,4; 4,3; 4,5 su scala 1 ..5) e di instaurare con esso un ulteriore canale di dialogo per recepire da un lato le sue aspettative ed esigenze future e dall'altro per illustrare il punto di vista Italtel relativo ai temi tecnologici e di mercato di maggior interesse.



Piafformaa di Whistleblowing di ExpriVia in cui i clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni.

Piattaforma ITALTEL per la segnalazione di condotte illecite e di irregolarità nell'ambito dell'attività lavorativa

Sei un whistleblower?

[Invia una segnalazione](#)

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

XXXX XXXX XXXX XXXX

Piattaforma di Whistleblowing di Italtel in cui clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni.

Tale canale di segnalazione è accessibile anche dal sito internet di Gruppo. Durante l'anno 2020 non sono state ricevute segnalazioni di questo tipo. Contestualmente il Gruppo, nel suo lavoro, è attento ad assicurare la soddisfazione dei clienti e/o dei colleghi, agendo con efficacia e velocità.

3.5 La rete dei fornitori

Indicatore GRI 102-9, 414-1

Il Gruppo ha al suo attivo una fitta rete di fornitori per l'esecuzione delle proprie attività. Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di soggetti con i quali, nel tempo, ha costruito relazioni chiare, in grado di creare valore nel lungo termine.

Fatta eccezione per poche casistiche relative alla gestione degli spazi fisici (guardiania, pulizie, ...) o a funzioni verticali (revisori contabili, consulenti amministrativi, telefonia, ...), il Gruppo opera con fornitori che lavorano nello stesso settore della società, ovvero nell'Information and Communication Technology" (ICT), gestiti secondo canoni di elevati standard di qualità. Ai propri fornitori il Gruppo garantisce una remunerazione equa delle attività e il rispetto dei tempi di pagamento, in cambio di un impegno per qualità ed efficienza sempre crescenti.

3.5.1 Linee guida per la selezione e la valutazione dei fornitori

Exprivia

Tutti i fornitori Exprivia sono sottoposti ad un processo di qualifica e di valutazione periodica, secondo SGQ, con particolare riferimento alla Procedura di Approvvigionamento. Brevemente vengono riportati i passi della procedura.

Exprivia si approvvigiona di beni e servizi da fornitori presenti nell'Elenco Fornitori Qualificati. I fornitori sono suddivisi in tre classi: Fornitori approvati, Fornitori approvati con riserva, Fornitori non approvati.

Le attività di qualificazione dei fornitori consistono in una valutazione iniziale al fine di inserire i nuovi fornitori nell'Elenco dei Fornitori approvati con riserva e in una valutazione periodica, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, che permette di stabilire la permanenza o meno del fornitore all'interno di una delle tre classi componenti l'Elenco Fornitori Qualificati.

Quando si ha la necessità di inserire un nuovo fornitore, la Funzione Acquisti effettua un'iniziale qualifica, richiedendo tutta la documentazione, al fine di rilevarne la regolarità. Tra i documenti richiesti ci sono: iscrizione CCIAA; Copia ultime bilanci al fine di verificarne la solvibilità e la solidità finanziaria; D.U.R.C.; DVR e dichiarazione oneri generali di sicurezza, ai sensi del D. Lgs 81/08; Autocertificazione di compliance; Copia polizza RCP (elemento preferenziale non obbligatorio); Dichiarazione oneri generali della sicurezza; ISO compliance.

Nei casi di approvvigionamenti "particolari", come possono essere quelli relativi a servizi e a forniture legate alla buona e corretta gestione del facility management, alla documentazione sopra menzionata ne viene integrata altra, al fine di verificare il rispetto di specifiche norme di Legge e/o requisiti tecnici particolari.



Il Fornitore non è obbligato a inviarci quanto sopra, intendendo come principio di obbligatorietà quello dettato da specifiche disposizioni legislative. Dal punto di vista della procedura approvigionamenti Exprivia, l'invio di tutta la documentazione è necessario ai fini della qualifica, in caso contrario il Fornitore potrebbe essere escluso, a meno di considerare l'invio come elemento preferenziale.

A ciascun fornitore è associato un valore numerico che ne determina il ranking. I fornitori "qualificati" sono registrati su un albo fornitori che viene aggiornato annualmente. Tutta la documentazione prodotta e ricevuta durante il processo di qualificazione viene archiviata in digitale in specifiche cartelle sul server di big 1. I fornitori, per i quali decadono i requisiti di qualificazione, vengono sospesi dall'Albo, bloccati nel sistema informativo ed inseriti nella lista dei fornitori non attivi, inibendo la possibilità di emettere ordini verso di essi.

Monitoraggio: la funzione Procurement mediante l'osservazione della prestazione dei fornitori qualificati, valuta nel tempo la loro idoneità a rimanere tra i fornitori attivi; nel caso può decidere di annullare la precedente qualificazione, inibendo la possibilità di emettere ordini e conseguentemente eliminandolo dall'Albo Fornitori. Inoltre, al fine di mantenere il più possibile allineato il parco fornitori con le esigenze di Procurement effettua annualmente l'aggiornamento della scheda di valutazione dei singoli fornitori.

Italtel

Nel 2020 la società Italtel ha emesso l'aggiornamento della Linea Guida per la Selezione e Qualificazione dei Fornitori, dando seguito alla nuova Politica degli Acquisti di Italtel Group emessa nel 2016, che ha definito i criteri generali, le responsabilità e le modalità operative atte a garantire ai clienti la fornitura di prodotti e servizi che soddisfino le esigenze di qualità, di costo, di tempo e di affidabilità, operando con fornitori che condividano il rispetto delle persone, la tutela dell'ambiente e i principi di onestà ed integrità così come sanciti dal Codice Etico Italtel.

La selezione dei fornitori e l'esecuzione delle transazioni di acquisto, sono state pertanto effettuate dando priorità alle aziende che soddisfano i seguenti criteri: rispettano le leggi e i regolamenti in un'ottica di Corporate Social Responsibility (CSR) e pongono l'accento al rispetto dei diritti umani e alla tutela dell'ambiente, hanno nel loro core business le attività oggetto della transazione, dispongono di un'organizzazione e di assets materiali e immateriali in qualità e quantità adeguata in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della fornitura da eseguire e tali da garantire qualità, prezzi e tempi di consegna adeguati, sono in grado di garantire il livello di qualità di volta in volta richiesto, sono in grado di garantire la stabilità e continuità delle forniture di beni e / o servizi nel tempo, anche attraverso piani di emergenza formalizzati, e di avere la flessibilità necessaria per rispondere rapidamente alle fluttuazioni di domanda / offerta del mercato.

Tutti i fornitori Italtel sono sottoposti ad un processo di selezione, qualificazione e valutazione periodica. Il processo di selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori ha l'obiettivo di individuare e mantenere fornitori che abbiano la capacità di fornire, con continuità, prodotti e servizi che soddisfino i requisiti aziendali, verificando, valutando e monitorando le capacità tecniche, organizzative e gestionali, l'affidabilità etica reputazionale, la solidità economico finanziaria, la conformità ai requisiti relativi ai Sistemi di Gestione Ambientale, Qualità e Sicurezza delle Informazioni, l'impegno nella CSR.

A fronte del fabbisogno e delle necessità aziendali di approvigionamento, di esigenze di acquisto di nuovi prodotti/servizi o di acquisizione di nuovi fornitori per progetti in corso di definizione, la funzione Procurement avvia la ricerca di nuovi fornitori da qualificare, eventualmente alternativi a quelli già utilizzati. Innanzitutto, esegue una verifica preliminare sui fornitori, avvalendosi se necessario del supporto dell'ente di Finance & Administration per gli aspetti economico-finanziari. La funzione Procurement sottopone alla successiva fase di valutazione e qualificazione i fornitori che superano positivamente la verifica preliminare (fornitori potenziali). A tali fornitori, viene richiesta la compilazione di una scheda di qualifica e l'invio di documenti a supporto (i.e. visura camerale, ultimi dati di bilancio, certificazione di qualità, tecniche e di sostenibilità).

Se le informazioni contenute nella scheda sintetica del fornitore sono sufficienti a dimostrare che è in grado di garantire la fornitura di beni e/o servizi secondo i requisiti richiesti, il fornitore è qualificato (modalità di valutazione indiretta).

L'esito delle valutazioni è esplicitato valutando il livello di conformità ai requisiti di: Sistema Gestione Ambientale, Sistema Gestione Qualità, Sistema Gestione Sicurezza delle Informazioni (necessaria per i fornitori di riparazione, installazione, TAC1 e in generale che prestano un servizio presso il cliente o presso Italtel), Solidità Finanziaria, Informazioni Societarie e Amministrative del Fornitore presenti in Visura Camerale o documento equivalente, Social Accountability.

A ciascun fornitore è associato un valore numerico che ne determina il ranking. I fornitori “qualificati” sono registrati su sistema informativo dedicato per permettere l'emissione degli ordini ad essi destinati. Tutta la documentazione prodotta e ricevuta durante il processo di qualificazione viene archiviata in digitale su portale web dedicato, nella cartella associata al fornitore valutato.

I fornitori, per i quali decadono i requisiti di qualificazione, vengono sospesi dall'Albo, bloccati nel sistema informativo ed inseriti nella lista dei fornitori non attivi, inibendo la possibilità di emettere ordini verso di essi.

Monitoraggio: la funzione Procurement mediante l'osservazione della prestazione dei fornitori qualificati, valuta nel tempo la loro idoneità a rimanere tra i fornitori attivi; nel caso può decidere di annullare la precedente qualificazione, inibendo la possibilità di emettere ordini e conseguentemente eliminandolo dall'Albo Fornitori. Dal 2018, primo anno di applicazione delle nuove Linea Guida per la Selezione e la Qualificazione dei Fornitori, il numero dei fornitori inclusi nell'Albo con tali caratteristiche si è assestato ad oltre il 40%, corrispondenti all'80% per valore di acquistato.

Inoltre, al fine di mantenere il più possibile allineato il parco fornitori con le esigenze di Procurement effettua periodicamente, tipicamente ogni anno, l'aggiornamento della scheda di valutazione dei singoli fornitori.

3.5.2 Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità

Indicatore GRI 204-1; 308-1

Nel presente documento si vogliono mettere in evidenza alcuni indicatori ai fini della sostenibilità degli approvvigionamenti effettuati da **Exprivia** nel corso dell'anno 2020. I fornitori di Exprivia risultano così suddivisi per categoria di acquisto nel 2020: 45% consulenze (53% nel 2019), 38% hardware (34% nel 2019), 10% software (2% nel 2019), 7% altri acquisti (11% nel 2019). Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali:

Dato di base	2020 ¹	2019	2018
Utilizzo dei fornitori locali per sede significativa ²	89%	91%	72%
Nuovi fornitori che hanno inviato DVR	42%	76%	61%
Codice etico	84%	76%	87%

Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali:

Dato di base	2020 ³	2019	2018
Nuovi fornitori in possesso di certificazioni ambientali	29%	25%	17%

3.5.3 Tax Governance

Indicatore GRI 207-1; 207-2

Pur nella convinzione che il sistema fiscale richieda di essere aggiornato sulla base delle grandi mutazioni del sistema economico, mutazioni divenute ancora più incisive nella vita dei soggetti privati come delle imprese, proprio a causa della

¹ I dati si riferiscono ai fornitori di Exprivia e Italtel verso i quali si è sviluppato, nel 2020, un ordinato superiore a € 100.000,00

² I fornitori considerati hanno sede legale nel territorio in cui operano

³ I dati si riferiscono ai fornitori di Exprivia e Italtel verso i quali si è sviluppato, nel 2020, un ordinato superiore a € 100.000,00



pandemia in corso, Exprivia, da sempre consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, con circa 3.980 dipendenti, è molto attenta alla tematica fiscale, sia nei riguardi degli effetti sul sistema Paese, sia delle dinamiche finanziarie interne.

La maggior parte delle attività di Exprivia sono svolte in Italia, tuttavia in forza della propria presenza in Spagna, Brasile, Messico e Cina, la società predispone e aggiorna su base annuale la propria politica fiscale in accordo con le regole internazionali del “transfer price” che regolano, appunto i flussi fiscali fra i diversi paesi.

L’approccio alla fiscalità di Exprivia risulta essere improntato alla trasparenza ed alla totale aderenza alle normative locali, e internazionali. La Direzione Amministrativa cura l’ambito della compliance e l’ottimizzazione fiscale anche attraverso il continuo confronto con professionisti esterni che supportano la società, seguendo tutte le novità normative cui ottemperare nelle tempistiche previste e di cui usufruire in caso di novità a supporto delle imprese.

Il Consiglio di Amministrazione viene puntualmente informato di particolari rischi derivanti da tematiche di carattere fiscale e vigila sul corretto approccio introdotto dai manager delle società.

La governance del controllo fiscale è, quindi, demandata dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione Amministrativa che, attraverso l’impiego di personale adeguatamente formato e competente e con il supporto di consulenti esterni, vigila sulla correttezza delle operazioni ed applica la corretta normativa. Tutte le richieste che vengono effettuate ad Exprivia dalle autorità fiscali vengono gestite all’interno del corretto flusso informativo e vedono un approccio da parte di Exprivia di totale trasparenza e dialogo costruttivo.





4. Diritti umani

Indicatore GRI 102-8

Nel **Gruppo Exprivia**, i processi per la Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane sono condotti nel rispetto del Codice Etico aziendale e della valorizzazione del capitale umano, assicurando la tutela del principio delle pari opportunità.

Il Gruppo garantisce le migliori condizioni di lavoro in accordo con la Normativa sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori e, per quanto riguarda le Policy sui Diritti Umani, si rifà al Modello Organizzativo 231 (D.Lgs. 231/01). A tal riguardo, inoltre, il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori salvaguardandoli da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi forma discriminatoria o lesiva della persona e delle idee.

Il Gruppo considera le proprie persone un asset primario per il raggiungimento degli obiettivi di business e di evoluzione dell'offerta, pertanto, assicura formazione e coinvolgimento attivo delle persone nelle fasi della proposizione, favorendo il lavoro di squadra e condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psicologica delle persone e favoriscano la creatività e l'iniziativa personale.

Porre le persone al centro dei piani di evoluzione dell'impresa significa in primo luogo tutelarne i diritti e garantire ad ognuno un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo professionale. Per questo Exprivia non può prescindere dall'adottare i principi di uguaglianza, meritocrazia, pari opportunità e dal promuovere le diversità individuali come valore aggiunto, supportando attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo.

Nel 2020, anche allo scopo di valutare i livelli di benessere organizzativo del nostro capitale Umano abbiamo inviato a tutta la popolazione della Società Exprivia una Climate Survey, ottenendo riscontro circa le più importanti dimensioni che riguardano il benessere delle persone e cioè: riconoscimento nei valori aziendali, soddisfazione in tema di Team Working, soddisfazione nella relazione Capo-Collaboratore, soddisfazione nel rapporto con i colleghi. La survey ha rilevato nelle diverse dimensioni una media di risultato positivo (feedback: molto, moltissimo e abbastanza) dell'88% circa. Inoltre, sempre in tema di benessere, nel corso del 2020 si è investito molto sulla modalità di lavoro in smart working, raggiungendo quasi la totalità della popolazione aziendale. Nel corso della relazione verrà dato ampio spazio a tale modalità di lavoro.



4.1 I numeri significativi delle persone di Exprivia

Il Gruppo Exprivia ha un trend di occupazione del personale in continua crescita e può contare su un management di elevata professionalità e con capacità manageriali riconosciute sul mercato.

Di seguito vengono presentate alcune viste inerenti la forza lavoro aziendale del Gruppo al 31/12/2020.

Si segnala che le informazioni quantitative fornite sono riferite ai dipendenti come singoli individui e non sono espresse come full time equivalent (FTE).

Si evidenzia, inoltre, che le informazioni fornite si ritengono sufficienti a garantire la comprensione della gestione delle risorse umane svolta da parte del Gruppo. Alcune informazioni connesse agli standard GRI di riferimento, ove ritenute sensibili per l'attività di impresa, sono state omesse.

4.1.1 Occupazione totale

Perimetro: Exprivia S.p.A., Exprivia Projects, Spegea, HRCOFFEE, Exprivia Asia, Exprivia SLU, Exprivia Do Brasil, ProSAP Perù, ACS Germania, Italtel S.p.a, Italtel France, Italtel USA, Italtel SA, Italtel Deutschland, Italtel Poland, Italtel Perù, Italtel Argentina, Italtel Brasil, Ausoitaltel.

Occupazione totale	Anno 2020	Anno 2019	Anno 2018
Totale dipendenti	3.980	4.036	3.969
Di cui addetti al BPO	628	616	581

Il Gruppo Exprivia svolge una importante attività di **Business Process Outsourcing (BPO)**, ripartita sul proprio sito di Molfetta (BA) e Palermo, per conto di grandi realtà del panorama industriale italiano. A causa delle dinamiche proprie del settore, dei contratti di lavoro applicati, della tipologia di competenze utilizzate, si è ritenuto necessario differenziare le analisi rispetto al settore prevalente dell'**Information Technology (IT)**.

Anche a causa della presenza della componente di business, BPO, dunque, la popolazione aziendale è distribuita sul territorio italiano con una presenza maggiormente significativa al sud, dove, in aggiunta, è presente, a Molfetta, la sede legale ed amministrativa del Gruppo che occupa la maggior parte degli occupati nelle funzioni di Staff.

4.1.2 Ripartizione geografica

Aree geografiche	n. dipendenti 2020	%sul territorio 2020	n. dipendenti 2019	% sul territorio 2019	n. dipendenti 2018	%sul territorio 2018
Italia	3.429	86,16%	3.464	85,83%	3.447	86,85%
Esteri	551	13,84 %	572	14,17%	522	13,15%
Totale complessivo	3.980	100%	4.036	100%	3.969	100%

4.1.3 Ripartizione in relazione alla qualifica

Indicatore GRI 405-1, GRI 202-2

La suddivisione per qualifica del personale al 31/12/2020 è costituita da circa il 85,10% di professional, 14,90% da manager. Le donne rappresentano circa il 32,16% del totale dipendenti.

Nel 2020 l'analisi dell'età anagrafica della popolazione aziendale mostra una netta prevalenza della fascia d'età compresa tra i 30-50 anni. Il trend relativo agli ultimi inserimenti, tuttavia, si evolve a favore della fascia under 30.

Fascia d'età	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altro ⁴
<30	-	1	434	4
30-50	28	214	2.266	1
>50	53	297	687	3
Totale complessivo	81	512	3.387	8

Categoria	Anno 2020		Anno 2019		Anno 2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Impiegati	2.210	1.177	2.247	1.188	2.232	1.121
quadri	418	94	419	89	421	94
Dirigenti	72	9	80	10	81	12
Altro	4	4	2	1	1	7
TOTALE	2.704	1.284	2.748	1.288	2.753	1.234

Il 90,00% dei manager e middle manager con residenza in Italia sono assunti presso le sedi operative italiane del Gruppo. Nella tipologia altro, sono indicati gli stagisti e i co.co.co.

4.2 Salute e sicurezza sul lavoro

Exprivia ed Italtel per garantire una tutela sempre maggiore in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si avvalgono di uno staff dedicato, impegnato nella valutazione del rischio, nella pianificazione e implementazione delle attività di formazione, nel coinvolgimento attivo di tutto il personale e nello svolgimento delle attività di monitoraggio operativo. La gestione della sicurezza è un impegno concreto, che oltre al personale Exprivia ed Italtel, interessa anche fornitori, consulenti e appaltatori, per una cultura condivisa, che mira a coinvolgere la collettività aziendale.

4.2.1 Emergenza da Covid-19

Exprivia

Alla luce della grave emergenza pandemica legata alla diffusione del Virus Covid-19, Exprivia, in ottemperanza alle disposizioni dei diversi DPCM emanati, ha provveduto alla redazione di specifici Protocolli Anticontagio condivisi per il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro. Sono state adottate misure di carattere preventivo e protettivo nonché organizzativo-gestionale. In aggiunta alle misure obbligatorie, Exprivia ha provveduto all'informazione

⁴ Nella categoria altro vengono inclusi collaboratori e/o stagisti/tirocinanti.

dei lavoratori relativamente ai rischi connessi all'attività lavorativa in Smartworking. Per mitigare e contenere i rischi, la società si è attivata tempestivamente all'insorgere del contagio nel territorio della Lombardia a febbraio 2020, costituendo un gruppo di lavoro per l'emergenza Covid-19 formato da RSPP, dalla Responsabile della Logistica, dalla dirigente dei Servizi Corporate, dal Responsabile Amministrazione del Personale, e dal direttore della struttura Strategie e Comunicazione che, a stretto contatto con il medico competente e seguendo le indicazioni degli enti istituzionali, ha messo in atto quanto necessario a gestire l'emergenza. Ad oggi la società si è allineata alle disposizioni del governo per contrastare la diffusione del contagio da Coronavirus, con l'obiettivo di aderire alle necessità a salvaguardia della salute pubblica e della tenuta del sistema sanitario, nonché con l'obiettivo di salvaguardare la produttività e il valore dei servizi ai clienti, nel rispetto e a prevenzione della salute di tutti i propri collaboratori, dipendenti e terze parti.

A tal fine, sono state diffuse e condivise con i dipendenti le regole sanitarie e di comportamento stabilite dalle autorità nazionali. È stato disposto il lavoro agile sin dai primi focolai dell'infezione, su tutto il territorio nazionale, portando a partire da marzo 2020 e fino al termine dell'anno, oltre il 90% della popolazione aziendale a lavorare da casa. Le trasferte e i viaggi di lavoro nella prima fase dell'emergenza sono state sospese, garantendo le riunioni e le attività formative con i sistemi di videoconferenza, per poi essere riattivati solo per estrema necessità. Nelle sedi sono stati adottati i presidi preventivi e rafforzate le misure igieniche; all'interno dei reparti di contact center è stata adottata la riorganizzazione degli spazi per consentire le distanze tra gli operatori nelle misure raccomandate dal Governo.

Le misure adottate per ridurre i rischi e garantire la continuità della operatività aziendale sono:

- Lavoro in modalità agile ove possibile;
- Sospensione delle riunioni, che vengono garantite in modalità di videoconferenze e altre modalità equivalenti;
- Organizzazione delle postazioni di lavoro a distanza raccomandata per quelle attività che non è possibile remotizzare;
- Rafforzamento dei servizi di pulizia e implementazione di attività di sanificazione e igienizzazione degli ambienti di lavoro, sanificazione di bagni e ambienti comuni;
- Presidi igienici negli ambienti di lavoro ove vi è presenza di lavoratori (gel sanificante, guanti, etc).

Il protocollo di intesa firmato tra il Governo e le parti sociali è stato prontamente recepito dall'azienda e inviato a mezzo email a tutta la popolazione aziendale; il protocollo è accompagnato dall'informativa sul trattamento dei dati sullo stato di salute dei lavoratori, qualora vengano raccolti all'ingresso degli stessi (tramite la rilevazione della temperatura, etc.), conformemente alle disposizioni emanate il 16 marzo 2020 dal Presidente del Comitato europeo per la protezione dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19.

In aggiunta al gruppo di lavoro interno, è stato costituito un Comitato, previsto da protocollo del 14 marzo 2020, del quale fanno parte il medico del lavoro, l'RSPP, il responsabile dell'amministrazione del personale, i rappresentanti della sicurezza dei lavoratori e gli RSU. Il Comitato dal 14 marzo si riunisce periodicamente per condividere quanto viene fatto, gli aggiornamenti e per recepire eventuali nuove istanze. A partire da novembre 2020 si è aperto un dialogo riguardo le modalità future di lavoro da remoto e si è disposta l'estensione, per i prossimi anni, del lavoro agile (smart working), per tutta la popolazione aziendale.

Italtel

In ambito Italtel, nel mese di gennaio 2020 si è completata la revisione e l'aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) di tutte le sedi e delle attività presso i clienti. Successivamente, a seguito della Dichiarazione dello Stato di Emergenza collegato al diffondersi del coronavirus (delibera del consiglio dei ministri del 31/1/2020 pubblicata in gazzetta in data 1° febbraio 2020), oltre alle attività ordinarie relative alla salute e sicurezza, l'azienda, coordinandosi con il Medico Competente, anche Italtel, ha da subito messo in campo una serie di misure di prevenzione e gestione del rischio collegato alla malattia COVID-19.

Già il 6 febbraio è stata pubblicata nella intranet aziendale e notificata a tutti i dipendenti l'Informativa prevenzione coronavirus; l'azienda ha quindi monitorato costantemente l'andamento epidemiologico e, con i primi casi registrati in Lombardia nella seconda metà di febbraio, si è costituita l'Unità di Gestione Emergenza Coronavirus ciò ha consentito di seguire l'escalation dell'emergenza e di attuare di volta in volta le disposizioni emanate dagli enti governativi e regionali (DPCM, DL, Ordinanze, ecc.). Il processo di gestione dell'emergenza si basa su tre assi principali:

- I. Informazione, comunicazione e documentazione;
- II. Operatività (attuazione delle disposizioni/misure);
- III. Monitoraggio ed eventuali interventi correttivi o di miglioramento.

Nel primo asse si collocano i comunicati, le informative, le procedure (in particolare la procedura Emergenza COVID 19 Attività Svolte All'esterno Delle Sedi Aziendali), i protocolli e l'Integrazione ai DVR successivamente incorporata nel protocollo aziendale anti contagio Emergenza COVID-19 Attività e permanenza nelle sedi aziendali Protocollo di Sicurezza Anti-Contagio da COVID 19".

Nel secondo asse abbiamo tutte le azioni messe in campo per attuare le disposizioni, a titolo di esempio: cartellonistica, approvvigionamento e messa a disposizioni di DPI e presidi (gel igienizzante), modalità di fruizione dello smart working, gestione degli accessi alle sedi, ingaggi del personale che svolge attività presso il cliente, ridefinizione del layout delle postazioni, modalità di erogazione dei servizi interni, pulizie e sanificazioni (periodiche e straordinarie), ecc.

Da ultimo si collocano la verifica costante dell'efficacia del processo che consiste, tra l'altro, nel recepire tutti i feedback in merito all'efficacia delle misure di prevenzione (segnalazioni di lavoratori, responsabili di attività, RLS, RSU, ecc.). Ove necessario le segnalazioni vengono discusse in ambito dell'Unità di Gestione Emergenza Coronavirus e/o nel Comitato per l'applicazione e Verifica del Protocollo Anti-contagio Aziendale per concordare ed attuare eventuali misure correttive o di miglioramento.

La gestione dell'emergenza coronavirus non ha interferito con le attività ordinarie relative alla salute e sicurezza, infatti gli obblighi derivanti dall'applicazione del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/2008), nelle modalità consentite dai protocolli (es. riunioni in video conferenza) e nei tempi utili (seppur dilatati dall'attuazione delle disposizioni collegate all'emergenza in atto), sono stati assolti.

Per entrambe le aziende per l'aspetto formativo sono proseguite le iniziative di mantenimento e miglioramento dei percorsi.

4.2.1 Gli indici infortunistici

Indicatore GRI 403-2

I dati raccolti in queste analisi confermano che il numero di infortuni verificatisi nel corso del 2020 è da considerarsi basso e con un'incidenza di gravità e frequenza vicina allo 0. La tipologia di infortunio occorsa nell'anno è stata esclusivamente in itinere, con 2 incidenti stradali, non gravi, a dipendenti che si recavano sul posto di lavoro.

Ciò evidenzia che il rischio connesso alla mera attività lavorativa su cui i dipendenti sono giornalmente occupati è estremamente basso e dovuto a incidenti fortuiti che possono accadere nel corso della giornata (contusioni, scivolamenti), che nulla hanno a che fare con l'attività intellettuale di cui si occupano.

Viene sotto riportato il dato relativo all'indice di frequenza ed indice di gravità.

Indice di frequenza nel = n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate

Indice di frequenza nel 2020 è pari **0,39** (inclusi infortuni in itinere)

Indice di frequenza nel 2020 è pari **0** (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

Indice di gravità = n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate

Indice di gravità nel 2020 è pari **0,05** (inclusi infortuni in itinere)

Indice di gravità nel 2020 è pari **0,04** (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

Per infortunio si intende quello di cui si è concluso l'iter e per cui si è ricevuta formale comunicazione dall'INAIL per la concessione dell'indennizzo.

Infortunati sul lavoro (esclusi infortunati in itinere)	2020	2019	2018
Infortunati occorsi ai dipendenti del Gruppo	0	8	3
Di cui donne	0	6	3
Giorni lavorativi persi per infortunati	192	199	111
Di cui donne	123	176	111
Casi di malattie professionali	0	0	0
Indice di frequenza infortunati di Gruppo	0	1,31	0,53
Indice di frequenza infortunati femminile	0	0,98	0,53
Indice di gravità infortunati di Gruppo	0,04	0,03	0,02
Indice di gravità infortunati femminile	0,02	0,03	0,02
Giorni Persi medi	0	25	37

Si evince e si conferma, sulla scorta di questa analisi, che l'ambiente lavorativo in cui viene svolta l'attività lavorativa del personale del Gruppo è estremamente protetto e sicuro, grazie anche alle particolari attenzioni che il Gruppo rivolge al tema della sicurezza interna. L'analisi comprende tutta la popolazione aziendale, italiana ed estera.

Decessi correlati al lavoro

Nell'anno 2020, con riferimento alle diverse sedi aziendali nazionali ed estere delle aziende Exprivia ed Italtel, il numero di decessi correlati al lavoro è pari a zero.

Il dato dimostra che il rischio connesso alla attività lavorativa e i rischi ambientali associabili ai luoghi di lavoro sono irrilevanti. Il risultato dell'indicatore evidenzia, inoltre, che l'ambiente di lavoro è sicuro e controllato, grazie anche alle particolari attenzioni rivolte al tema della sicurezza e della manutenzione delle sedi aziendali.

Violazioni e sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nell'anno 2020 non vi sono stati, presso le sedi nazionali ed estere, eventi ed incidenti tali da comportare violazioni e sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il dato dimostra l'attenzione che l'azienda rivolge al tema della prevenzione per la salute e sicurezza dei lavoratori e l'impegno costante per garantire sempre il rispetto delle vigenti disposizioni legislative e normative.



5. Lavoro

Indicatore GRI 102-8

Le risorse umane rappresentano un asset strategico per il Gruppo, sono indispensabili per l'esistenza dell'azienda e rappresentano un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, lealtà, capacità, professionalità, flessibilità e competenza rientrano tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi del Gruppo.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro il **Gruppo Exprivia** si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché la cultura, le abilità, le conoscenze e le competenze di ciascuno possano evolvere ed essere riconosciute, adottando una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, prevedendo specifici programmi formativi volti alla formazione continua, aggiornamento professionale ed acquisizione di maggiori expertise. Per questo motivo il Gruppo considera la formazione un elemento strategico per lo sviluppo delle proprie persone, impegnandosi non solo a far evolvere costantemente la propria offerta formativa ma anche adottando modalità di erogazione altrettanto innovative. La certezza della evoluzione professionale crea le condizioni per una progettualità di evoluzione comune azienda-dipendenti migliorando i livelli di engagement delle persone. Le aziende del settore ICT dipendono molto dalla qualità e dal livello di engagement delle risorse umane che vi lavorano, oltre alla flessibilità nell'adattarsi alle opportunità che vengono dalle trasformazioni in atto.

Il contratto integrativo di secondo livello applicato alla società **Exprivia** e quindi ai suoi oltre 1800 dipendenti, rappresenta l'inizio di un percorso di maggiore condivisione degli obiettivi aziendali con tutti i dipendenti.

Desideriamo creare le condizioni per un lavoro dinamico, flessibile, ma anche più sereno in cui ognuno possa avere opportunità stimolato sia nella crescita personale che professionale.

5.1 Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

L'evoluzione dell'organizzazione e il suo allineamento rispetto alle esigenze di mercato sono riconducibili ai temi della efficace valorizzazione del capitale umano, attenzione alla qualità ed engagement.

Le persone sono il vero asset strategico per il conseguimento degli obiettivi e dei piani di sviluppo aziendali. Da sempre viene messo al centro dell'interesse aziendale il capitale umano, sviluppando il potenziale, migliorando le competenze e abilità individuali, promuovendo il confronto tra responsabili e collaboratori, sempre in coerenza con gli obiettivi di business.



Tali obiettivi rappresentano le fondamenta della politica di sviluppo delle professionalità, nel rispetto di criteri meritocratici.

5.2 Contratti di lavoro applicati

Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine. Circa il 96% della popolazione aziendale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il contratto di apprendistato è inserito, come tipologia, nei contratti a tempo indeterminato.

Tipologia contrattuale	2020	2019	2018
Tempo Indeterminato	3.867	3.874	3.750
Tempo determinato	113	162	219
Totale	3.980	4.036	3.969

Tipologia di rapporto di lavoro, ripartito tra genere e area geografica di appartenenza/assunzione.

Tipo di rapporto per area	Donne	Uomini	Totale complessivo
Italia	9	9	18
Estero	23	72	95
Tempo determinato	32	81	113
Italia	1.163	2.248	3.411
Estero	85	371	456
Tempo indeterminato	1.248	2.619	3.867
Totale complessivo	1.280	2.700	3.980

Di seguito si riporta il dettaglio dei rapporti di lavoro a Full Time e Part Time suddivisi per genere.

Tipologia di orario	Uomini	Donne	Totale complessivo
Full Time	2.523	783	3.306
Part Time	177	497	674
Totale complessivo	2.700	1.280	3.980

In relazione all'indicatore GRI 402-1, il Gruppo si è mosso attenendosi ai CCNL vigenti ed applicati (Metalmeccanici e Telecomunicazioni) ed alle normative che disciplinano istituti contrattuali che impattano sull'organizzazione del lavoro e sugli stessi lavoratori. Pertanto, le comunicazioni sono state sempre gestite nel rispetto delle tempistiche previste dalle suddette fonti normative.

5.3 Turnover

Indicatore GRI 401-1

Di seguito, i tassi di assunzioni e cessazioni, calcolati sul totale dei dipendenti, per genere e per fascia d'età, alla fine del

periodo di rendicontazione.

TASSO DI ASSUNZIONI	2020 ITALIA	2020 ESTERO	2019 ITALIA	2019 ESTERO	2018 ITALIA	2018 ESTERO
Uomini	4,70%	3,14%	10,22%	37,42%	9,7%	41,6%
Donne	2,01%	0,95%	11,95%	34,78%	11,5%	47,1%
<30 anni	2,79%	1,18%	51,68%	56,60%	50%	78,4%
30-50 anni	3,59%	2,69%	8,35%	35,25%	8,3%	35,4%
>50 anni	0,33%	0,23%	2,10%	15,15%	2,1%	23,3%

TASSO DI CESSAZIONI	2020 ITALIA	2020 ESTERO	2019 ITALIA	2019 ESTERO	2018 ITALIA	2018 ESTERO
Uomini	5,48%	3,49%	11,10%	29,10%	11,9%	34,7%
Donne	1,93%	1,08%	7,76%	26,09%	9,2%	32,7%
<30 anni	3,09%	0,95%	27,83%	35,85%	27,1%	46,1%
30-50 anni	2,84%	3,27%	10,01%	27,50%	9,6%	34,2%
>50 anni	1,48%	0,35%	3,42%	22,73%	9,6%	15,0%

5.4 Motivazione ed Engagement

Il successo e la crescita del **Gruppo Exprivia** sono direttamente collegati all'eccellenza delle persone; le donne e gli uomini di Exprivia esprimono la loro brand awareness presso clienti, colleghi e collaboratori, a garanzia dell'immagine dell'Azienda. Per ottenere questo risultato Exprivia investe nella formazione e valorizzazione, creando le condizioni per un ambiente di lavoro collaborativo e motivante. In uno scenario competitivo, caratterizzato da una continua evoluzione, le persone sono sollecitate al miglioramento continuo grazie ad un nuovo sistema di Performance Appraisal ed un rinnovato investimento su piattaforme market place della formazione, che stimolano il knowledge sharing. I valori di professionalità, flessibilità, innovazione, attenzione alla qualità e focus sugli obiettivi, costituiscono il fulcro essenziale delle policy del Gruppo nella gestione delle risorse umane.

Le sfide del mercato di riferimento in cui opera la Società richiedono particolare attenzione ai temi della riqualificazione professionale, della formazione continua e dell'innovazione, applicati sia alle competenze tecnologiche che alla cultura manageriale. In particolare, nel corso del 2020 la Società ha avviato un importante percorso formativo, rivolto a tutto il middle management aziendale, considerando che il ruolo del middle management rappresenta il vero volano dello sviluppo professionale delle nostre persone, coinvolgendole nel gestire le sfide in modo resiliente e innovativo.

Il grande focus sulla qualità dei processi di human capital management, per migliorare le competenze aziendali esistenti e lo sviluppo dei talenti, sono le ulteriori componenti di un modello di gestione delle persone sempre più integrato su cui il Gruppo punta, per avere collaboratori qualificati, motivati e coinvolti e poter così sostenere la creazione di valore nel medio e lungo periodo. Nell'ultima parte del 2020, infatti, la Società ha impostato un nuovo modello di sviluppo delle carriere basato su una chiara definizione del ruolo target, formazione a supporto, allineamento retributivo. Tale processo è in via di evoluzione e nella sua formulazione a regime garantirà, attraverso una modalità di applicazione rolling e di comunicazione trasparente, certezza riguardo ai percorsi professionali generando l'evoluzione dei migliori Talenti

5.5 Company Welfare

Indicatore GRI 401-2

In tema di welfare, le iniziative poste in essere sono molteplici e si tende annualmente a prevedere servizi nuovi rispetto al panel a disposizione della popolazione aziendale.

Nella maggior parte dei casi si tratta di agevolazioni concesse a tutti i dipendenti oltre quelle stabilite per legge e/o CCNL. Su questo tema non è ancora attivo un sistema di gestione di Gruppo, per tal motivo vengono descritte di seguito le attività condotte dalle due principali società del Gruppo.

Exprivia

Dal 2016 è attiva una iniziativa di welfare indirizzata a tutta la popolazione aziendale. Exprivia People Care è il piano di welfare aziendale che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche. Il progetto nasce dalla sensibilità dell'azienda verso iniziative e strumenti che possano conciliare vita privata e vita lavorativa, oltre a mantenere il potere di acquisto dei lavoratori.

Il piano Exprivia People Care

Dal 2017 il CCNL Metalmeccanici ha statuito l'obbligatorietà dell'attivazione di una **polizza sanitaria integrativa** aziendale per tutti i dipendenti aventi diritto. Exprivia ha indirizzato la propria scelta verso una polizza che prevede l'estendibilità all'intero nucleo familiare (coniuge e figli **anche non fiscalmente a carico**). Include oltre al rimborso per le spese ospedaliere, anche quello per spese extra-ospedaliere per alta diagnostica, visite specialistiche ed accertamenti diagnostici, comprese cure dentarie. Secondo il disposto del CCNL, viene erogata indistintamente a FT e PT a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato il diritto matura dopo 6 mesi di contratto.

Nel corso del 2020 Exprivia ha attivato una convenzione "Dental Plan" con il Fondo assicurativo Chubb in favore dei propri dipendenti che consente loro di poter usufruire per sé e/o per i propri familiari di diverse prestazioni odontoiatriche pagando un canone mensile di 9,58 euro o 16,50 euro a seconda del pacchetto prescelto

Ticket Restaurant per tutti i dipendenti per ogni giornata lavorata in sede. I buoni pasto sono in formato elettronico e il valore è per tutti di € 7,00 netti per ogni giornata di lavoro svolta in sede o dal cliente. Sono stati attivati, in questi anni di utilizzo, importanti convenzioni presso grosse catene commerciali di food, quali Coop e Lidl. Niente più inutili spreco di carta, per i ticket cartacei e molta più facilità di utilizzo. La misura è rivolta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato full time; per i part time è necessario svolgere minimo 6h di lavoro al giorno.

Smartphones e SIM per impiegati e quadri a tempo indeterminato (full time e part time), apprendisti e dirigenti. Gli Smartphone e SIM in dotazione permettono telefonate e navigazione illimitate. È un passo importante per migliorare la nostra comunicazione interna e verso i nostri clienti.

Flexible Benefit, l'azienda ha voluto integrare l'importo del benefit previsto dal CCNL Metalmeccanico, con un ulteriore benefit, per un totale complessivo messo a disposizione dei singoli dipendenti aventi diritto di € 250 annui. La parte on top rispetto al CCNL è riservata al personale a tempo indeterminato e viene riproporzionata per i dipendenti con orario di lavoro part time. La gestione e spendibilità del benefit a disposizione avviene tramite una piattaforma messa a disposizione da Easy Welfare, azienda leader, a livello nazionale, nella gestione del welfare aziendale. I dipendenti hanno un'ampia gamma di servizi e prestazioni a loro disposizione che viene arricchita annualmente.

Nel dicembre 2020 la società ha erogato per ciascun dipendente ulteriori 200 euro (oltre ai 250 erogati a giugno) come riconoscimento per gli sforzi ed i buoni risultati conseguiti. Nel panel dei servizi a disposizione a dicembre sono stati inseriti anche dei ticket compliment da spendere sui market place più diffusi.



Dal 2019 Exprivia ha sottoscritto un accordo con **Corporate Benefits Italia** (azienda leader in Europa nel settore delle convenzioni aziendali) finalizzato all'**arricchimento dell'offerta di convenzioni dedicata ai nostri dipendenti**. L'accordo prevede la creazione di un portale tramite il quale viene posta a disposizione di tutti i nostri dipendenti una esclusiva offerta di convenzioni aziendali (più di 180 Partners di prestigiosi marchi e delle migliori aziende) che danno diritto agli utenti a vantaggiose scontistiche presso importanti catene di distribuzione.

Nel corso del 2020 il panel dei market place si è ulteriormente arricchito dando ulteriori chance di risparmio per gli acquisti dei nostri dipendenti.

Italtel

Il piano di Welfare di Italtel

Le iniziative per migliorare il bilanciamento lavoro/vita privata dei dipendenti: ad es. **smart working**, flessibilità oraria in ingresso e in uscita, part-time, ferie ad ore o per favorire una mobilità sostenibile: ad es. **navetta aziendale**, parcheggi gratuiti riservati, auto aziendale ad uso promiscuo, o per migliorare la work-life experience: ad es. mensa aziendale e **ticket restaurant**, convenzioni e agevolazioni, sala posta aziendale.

A sostegno dello svolgimento delle attività lavorative in modalità "smart", l'Azienda assicura alla pressoché totalità del personale la disponibilità di **Laptop dotati di tool di corporate communication** (ad es. video-conferencing) e per circa il 50% l'utilizzo di **Smartphone aziendali**.

È attivo, a beneficio di tutta la popolazione aziende, un piano di **flexible benefit** che per l'anno 2020 ammonta a circa 211.000€. Il credito welfare reso così disponibile consente al dipendente di scegliere in autonomia le tipologie di servizi di cui beneficiare nell'ambito del paniere messo a disposizione dell'azienda in coerenza alle proprie specifiche necessità. Val la pena sottolineare che per il personale non dirigente l'Azienda ha provveduto ad una contribuzione volontaria che ha consentito di raddoppiare l'ammontare del credito dovuto in virtù degli impegni contrattuali.

In Italia e all'estero, tutti i dipendenti con **diritto al congedo di maternità o paternità** che ne hanno fatto richiesta hanno potuto usufruire dei congedi e sono regolarmente rientrati al lavoro al termine degli stessi. Anche i dipendenti con diritto di usufruire di permessi giornalieri per **l'assistenza di familiari disabili** hanno potuto esercitare il loro diritto nei termini previsti dalle diverse legislazioni nazionali.

5.5.1 Diritto e tutela della maternità

Tutti i dipendenti del Gruppo sono titolati ad usufruire dei congedi parentali secondo le disposizioni di legge.

Il Gruppo è da sempre attento ad agevolare il più possibile il lavoro delle dipendenti in stato interessante; ad esempio presso la sede di Molfetta della società Exprivia, ove vi è un parcheggio interno con un numero limitato di posti auto, una parte di essi viene concesso alle dipendenti in stato interessante e permette loro di poter entrare direttamente nel sito aziendale, al fine di rendere più agevole il successivo ingresso in struttura.

Il senso di appartenenza e il benessere presente in azienda si evince anche dal fatto che nella totalità dei casi di personale in maternità, oltre il 96% dei dipendenti è rientrato al lavoro dopo essersi assentata dal lavoro per usufruire del congedo per maternità obbligatorio e/o facoltativo (anche a ore); ci sono stati solamente 5 casi di dipendenti che hanno rassegnato le dimissioni al 31/12/2020

Sostegno maternità – Perimetro Contact Center

Parlare di sostegno alla maternità per le donne lavoratrici significa parlare non solo di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, ma ancor prima significa parlare di donne.

Il tema del sostegno alla maternità nel mondo del lavoro, soprattutto quello privato, è un tassello della più generale questione delle pari opportunità ed ha come obiettivo finale la riduzione del "gap" di genere che investe, o meglio arriva al



cuore, dell'organizzazione aziendale.

La società **Exprivia SpA**, in continuità con l'anno 2018, e con lo scopo di promuovere e sostenere le mamme che lavorano, ha introdotto nel regolamento aziendale interno vigente per il perimetro Contat Center (in vigore per la sede di Molfetta e per la sede di Palermo), una significativa prerogativa per tutte le mamme con bambini inferiori ai tre anni. Il regolamento aziendale disciplina le modalità per richiedere da parte dei lavoratori del Contat center – che lavorano su turni – di poter essere esonerati da alcune fasce orarie qualora sussistano comprovate ragioni (frequenza di corsi di studio, terapie mediche prescritte in determinati orari, titolarità di un'altra attività lavorativa part-time).

5.5.2 Assenteismo

Indicatore GRI 401-3

Tutti i dipendenti del Gruppo Exprivia hanno la copertura previdenziale per i casi di assenza per malattia e ricovero ospedaliero.

Si riporta di seguito il prospetto indicante le % di assenza per eventi di malattia e ricovero ospedaliero, suddivisi per società e genere.

Tasso di assenteismo ⁵			
Società	Donne	Uomini	Totale
Exprivia S.p.A.	1,74%	1,36%	1,47%
Projects S.r.l.	4,05%	3,84%	3,98%
ITALTEL S.p.A.	1,76%	0,97%	1,14%
	2,43%	1,41%	1,73%

Si evince che il tasso è relativamente basso rispetto alle medie di settore, e che la media finale tiene conto di alcuni tassi più elevati a causa di eventi di malattia grave (non professionale) e prolungati nel corso del 2020.

5.6 Formazione

Indicatori GRI 404-1; 404-2

Il personale costituisce per il **Gruppo Exprivia** l'asset strategico per consolidare e migliorare il proprio vantaggio competitivo nel tempo. Per la valorizzazione del capitale umano il Gruppo Exprivia mette a disposizione adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale, garantendo gli obiettivi di qualità e innovazione dei prodotti e servizi forniti ai Clienti.

Il Gruppo Exprivia è costantemente orientato a guidare le proprie persone verso livelli di eccellenza, ampliando la loro preparazione tecnica e gestionale, non trascurando la motivazione, il senso di appartenenza e di responsabilità. L'elevato livello di professionalità delle persone che vi operano ha permesso al Gruppo Exprivia di ottenere chiara riconoscibilità nel panorama nazionale e internazionale. A tal fine i percorsi di formazione del personale sono progettati allo scopo di agevolare le persone nel raggiungimento di obiettivi sempre più sfidanti, raggiungendo performance di successo.

La significativa crescita della Società ha coinvolto anche l'area della formazione, che deve garantire il livello di aderenza professionale del personale al mercato attuale e potenziale nel medio e nel lungo periodo.

Inoltre, le nuove evoluzioni della formazione, che evolvono verso la modalità di fruizione a distanza (e-learning), soprattutto in questo periodo di pandemia mondiale, portano a considerare la formazione come un processo continuo e flessibile.

Diventa fondamentale la possibilità di accedere ai contenuti in modo continuativo e permanente. Nel corso del 2020

⁵ Il coefficiente è dato dalla formula: n° ore lavorative annue / n° ore di assenza per malattia / ricovero ospedaliero %.



abbiamo riconsiderato l'erogazione e la fruizione della formazione secondo modalità a distanza (il 98% della formazione è stata erogata a distanza) di tipo innovativo (scorm, storytelling, gaming); tale processo è iniziato nel 2019 ed evolverà anche nel corso del 2021.

Una delle più significative iniziative di fruizione della formazione che garantiscono continuità e flessibilità è stata, già dal 2019, l'adozione della piattaforma di formazione Udemy che, applicata in affiancamento alla istruzione tradizionale, offre un marketplace di oltre 100.000 corsi e video on-line sempre aggiornati. Nel corso del 2020 le utenze a disposizione dei dipendenti sono state incrementate del 39%. Tale iniziativa ha registrato il gradimento da parte delle nostre persone, oltre al notevole utilizzo per il miglioramento delle competenze, in modo strettamente e velocemente collegato alle esigenze emergenti durante l'attività lavorativa.

I programmi di formazione, inoltre, prevedono azioni per lo sviluppo dei comportamenti organizzativi e azioni per l'accrescimento di conoscenze e competenze a sostegno dei programmi di innovazione e sviluppo tecnologico. I programmi formativi sono progettati in stretta connessione con le esigenze del mercato e di investimento in innovazione.

La formazione nel Gruppo Exprivia è progettata anche col supporto della **Corporate Business School Spegea**, accreditata nel panorama nazionale delle scuole di management. La sua presenza all'interno del gruppo Exprivia consente di:

- rinnovare continuamente il patrimonio delle abilità e competenze delle risorse umane come asset strategico;
- adottare modelli e metodi formativi sempre innovativi, grazie alla costante attenzione della Corporate School alle novità nel mercato di riferimento.

I programmi di formazione del 2020 hanno riguardato lo sviluppo di:

- **COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE:** azioni per l'accrescimento di conoscenze e competenze tecniche a sostegno dei programmi di innovazione e sviluppo tecnologico, attraverso percorsi formativi specialistici anche finalizzati al conseguimento della certificazione. Tali interventi specialistici hanno avuto piena diffusione, nella convinzione che lavorare sulle competenze significa accresce il valore delle persone e quindi il vantaggio competitivo dell'organizzazione. In particolare, dopo l'obiettivo del 2019, che ha previsto il raggiungimento della Partnership con Select di AWS, ci si è posti per il 2020 l'obiettivo della Partnership Advanced raggiunta nel giugno 2020.
- **COMPETENZE GESTIONALI:** orientate al miglioramento dei comportamenti organizzativi per lo sviluppo delle professionalità, gestione dei progetti, sviluppo dei comportamenti che contribuiscono a delineare un preciso stile di leadership da utilizzare nella gestione dei team di lavoro, al fine di migliorare l'efficacia gestionale. Anche nel 2020 si è dato grande spazio alla formazione per potenziare la cultura e le competenze del Project Management. Inoltre, sullo sviluppo di tali competenze è stata coinvolta anche la famiglia professionale degli Staff, generando sensibilità e abilità utili sia nella gestione dei processi di staff, sia nel migliorare il supporto fornito ai project manager aziendali, grazie ad una migliore cultura e attenzione ai tempi, costi e qualità. L'iniziativa ha riscosso grande successo e gradimento da parte dei discenti. Contestualmente abbiamo effettuato un importante investimento formativo sui temi del Project Management Agile. Inoltre, nel 2020 si è osservato un particolare incremento della formazione manageriale (Master, Project Management, evoluzione dei Modelli di Business) dimostrando attenzione nella formazione e sviluppo del nostro Middle Management. In coerenza con questo processo, in un contesto di forte cambiamento, quale quello nel quale siamo, risulta urgente rafforzare le abilità manageriali del middle management. L'esigenza di sviluppare flessibilità, engagement (a maggior ragione in un contesto di remote working), focalizzazione su obiettivi, ha imposto la necessità di migliorare capacità di influenza ed efficacia dei nostri manager verso i propri collaboratori. Oltre 100 manager, quindi, sono stati coinvolti in un percorso di formazione avviato nel 2020 che si completerà nel corso del 2021. Il percorso inizia con un Assessment digitale ad inizio percorso, procede con Virtual Classroom, Virtual coaching ed un Assessment digitale finale per comprendere le evoluzioni del percorso.
- **COMPETENZE LINGUISTICHE:** sono state realizzate delle azioni formative volte all'accrescimento delle capacità linguistiche del personale con particolare attenzione verso forme di erogazione flessibile (e-learning, Skype lessons e Phone lessons).

In ambito di CONFORMITA' NORMATIVA gli interventi formativi hanno interessato:

- lo sviluppo della conoscenza e consapevolezza delle regole di comportamento collegate ai valori Etici (ai sensi del D. Lgs. 231/01) nelle sedi estere di Spagna;
- i processi di gestione fondamentali del SGQ integrato del Gruppo. In particolare sono state organizzate sessioni formative sulla Procedura di Gestione Progetto e dei Rischi connessi, estese a molta parte della popolazione dei Project Manager; su questo progetto contiamo di procedere anche nel 2021. Nell'ambito della FORMAZIONE OBBLIGATORIA gli interventi formativi hanno interessato le tematiche:
- Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08)
- GDPR (General Data Protection Regulation) - Regolamento Privacy (UE 2016/679).

Il consuntivo annuale del 2020 vede un monte ore erogato pari a 57.625 ore (di cui 5.447 nelle sedi estere) con 15.193 partecipazioni. La fruizione del monte ore totale dei corsi è avvenuta per il 98% in modalità online.

Particolare attenzione viene rivolta all'aspetto del finanziamento della formazione: sono infatti utilizzate tutte le possibili fonti di finanziamento garantendo così la sostenibilità degli investimenti. In particolare, nella Società Exprivia il trend del finanziamento è cresciuto dal 2019 dal 30% al 48%. Nell'ambito del Gruppo perimetro Italia la percentuale di finanziamento è cresciuta dal 30% al 32%.

Di seguito i principali dati **su tutta la formazione erogata** e l'indice delle ore medie di formazione per genere e per categoria:

2020	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	Total
Ore	23.883	33.741	475	6.852	50.299	57.625
Personale (Italia+Estero)	1.280	2.700	81	512	3.387	3.980
Media ore di formazione	19	12	6	13	15	14

2019	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	Total
Ore	27.342	54.457	852	11.457	69.490	81.799
Personale (Italia+Estero)	1.288	2.747	90	508	3.437	4.035
Media ore di formazione	21	20	9	23	20	20

2018	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	Total
Ore	25.910	40.396	2.070	5.364	58.872	66.306
Personale (Italia+Estero)	1.232	2.736	88	521	3.359	3.968
Media ore di formazione	21	15	24	10	18	17

Se consideriamo solo la **formazione obbligatoria** abbiamo i numeri riportati di seguito:

2020	Sesso		Categoria			Total
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	
Ore	1.170	3.729	11	439	4.449	4.900
Personale (Italia+Estero)	1.280	2.700	81	512	3.387	3.980
Media ore di formazione	1	1	0	1	1	1

2019	Sesso		Categoria			Total
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	
Ore	3.501	10.682	221	2.122	11.839	14.182
Personale (Italia+Estero)	1.288	2.747	90	508	3.437	4.035
Media ore di formazione	3	4	2	4	3	4

2018	Sesso		Categoria			Total
	Donne	Uomini	dirigenti	quadri	impiegati	
Ore	3.010	8.181	841	1.153	9.197	11.191
Personale (Italia+Estero)	1.232	2.736	88	521	3.359	3.968
Media ore di formazione	2	3	10	2	3	3

5.7 Certificazioni professionali

Le certificazioni consentono a ciascuna unità di business di disporre di un patrimonio di professionalità oggettivo e misurabile, garantendo ai propri clienti l'attestazione delle capacità tecniche delle persone coinvolte nei progetti. Inoltre, ai fini della partecipazione ai bandi di gara è indispensabile poter disporre e gestire in modo rapido tutte le certificazioni aziendali ed individuali. Nel 2020 sono state conseguite/rinnovate 630 certificazioni e specializzazioni, incrementando il numero di certificati conseguiti nell'anno, rispetto al 2019, di circa 4 volte. Tale incremento è dovuto ad un grosso investimento verso ambiti innovativi al fine di sostenere gli investimenti collegati al piano industriale, traguardando una percentuale di risorse certificate pari al 21% circa dell'organico.

5.8 Collegamento con il sistema dell'istruzione e della formazione

Il Gruppo è da anni impegnato nel supportare la formazione scolastica attraverso Progetti di Alternanza Scuola Lavoro, tuttavia nel 2020 le aziende del gruppo hanno potuto offrire ospitalità molto contenuta e limitata al solo periodo di inizio anno, per evidenti ragioni legate al periodo pandemico (in particolare Italtel aveva avviato in alternanza 16 ragazzi provenienti da Istituti Tecnici dell'hinterland milanese, senza poter dare poi seguito al progetto).

Le collaborazioni ad oggi attive a vario titolo con le Università ed i Politecnici sono sempre più numerose e consolidate; citiamo tra queste: l'Università degli Studi di Pavia, il Politecnico di Milano, l'Università Statale di Milano, la Università Bocconi di Milano, la Università Sapienza di Roma, La Università Luiss Guido Carli, l'Università degli Studi di Bari, il Politecnico di Bari, l'Università LUM di Bari, l'Università degli studi del Salento, l'Università Ecampus, la Università degli





Studi di Napoli Federico II, la università degli Studi della Calabria, la Università degli Studi di Siena, la Università degli Studi di Trento, l'Università degli Studi di Palermo.

Nel 2020 sono stati gestiti circa 17 tirocini in convenzione con le Università ed i Politecnici Italiani, sia nella modalità in presenza che a distanza.

Italtel inoltre, facente parte del Consorzio Elis, ha aderito al progetto “Sistema scuola-impresa” di Elis, partito nel 2018 e che ha avuto la sua conclusione nel 2020. Il progetto si proponeva di riformare da diversi punti di vista il modello odierno dell'istruzione in accordo con quelli che sono i mestieri del futuro e le competenze ricercate dalle aziende. Il confronto tra studenti e “modelli di ruolo” femminili, ovvero professioniste aziendali che incarnano modelli virtuosi di approccio al lavoro, che può ispirare i ragazzi e soprattutto le ragazze a intraprendere una carriera STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) è il tratto distintivo del percorso di riconoscimento di talenti e vocazioni. Italtel ha partecipato attivamente coinvolgendo nel progetto cinque professioniste aziendali come "modelli di ruolo".

Procedono i programmi di Talent Acquisition e prosegue l'interesse ed il coinvolgimento con il Sistema degli ITS; in particolare nel 2020 si è concluso il primo ciclo biennale per “Developer 4.0”.

Altri percorsi ITS, realizzati in collaborazione con Exprivia, hanno avuto pieno svolgimento nel 2020, rendendoci parte attiva in docenze d'aula e tutoraggio, sia a distanza che in presenza; nel corso del 2020 sono state erogate oltre 2.200 ore di docenza, e sono stati accompagnati, nel loro percorso professionalizzante da 720 ore, ben 45 tirocinanti ITS, 25 dei quali termineranno nel corso del 2021.

Nell'ultimo trimestre dell'anno, abbiamo assunto in Exprivia, con grande soddisfazione, i primi 23 Diplomati ITS.

Altro importante strumento attivato dalla Talent Acquisition resta il canale delle Academy; anche nel 2020 sono partiti alcuni progetti, interessando le Factory aziendali ERP SAP e Sanità.

5.9 Valutazione delle performance

Indicatore GRI 404-3

La Performance Evaluation è intesa come quel processo di assegnazione di obiettivi personali di carattere quantitativo che, congiuntamente ad una valutazione dei comportamenti organizzativi ritenuti maggiormente rilevanti, porta al miglioramento delle performance individuali e dunque dell'azienda.

Il processo di Performance Evaluation è concepito come un'opportunità per tutti – manager e collaboratori – per avere scambi approfonditi e costruttivi, finalizzati alla definizione delle attività e degli impegni su cui misurarsi nel corso dell'anno.

La valutazione si esprime attraverso i processi di Performance Appraisal e Valutazione secondo il modello Management by Objectives (MBO) illustrati di seguito, si precisa che non sono adottati uniformemente dalla società Exprivia e Italtel:

Performance Appraisal

- valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
- valutazione di obiettivi qualitativi collegati a organizational behavior;
- Management By Objectives (MBO)
- valutazione di obiettivi quantitativi individuali
- valutazione di obiettivi di budget

Il Performance Appraisal è implementato su piattaforma di Human Capital Management Talentia e si applica solo per il perimetro italiano.

Per la società **Exprivia** il processo nel 2020 ha subito delle modifiche ed è stato applicato nella nuova versione sul sistema HCM Talentia. Per questa ragione nella relativa tabella evidenzieremo, per Exprivia, solo le schede prodotte nel 2020 in assegnazione; le schede in valutazione saranno prodotte intorno a marzo-aprile 2021 e quindi inserite nella prossima rilevazione.

Per quanto riguarda la società **Italtel**, il sistema era attivo da tempo ed è stato implementato in continuità, senza le customizzazioni prodotte da Exprivia. Per questa ragione i dati riportati per Italtel fanno riferimento alle schede valutate nel 2020 (assegnazione 2019), nel 2020 il sistema per Italtel non è partito.

La tabella Performance Appraisal riporta (per entrambe le società) le numerosità delle risorse destinatarie del programma di valutazione quali-quantitativa, programma non collegato al sistema di rewarding.

Per **Exprivia**, sul sistema MBO, occorre specificare che la valutazione di obiettivi quantitativi individuali è misurata attraverso una scheda MBO individuale ed è collegata alla salary review in occasione di career path. La valutazione degli obiettivi di budget è collegata al sistema premiante della Società ed è basata sulla valutazione di indicatori economico finanziari di Struttura. Per il perimetro Italia sono state riportate entrambe le numerosità, per il perimetro estero solo la seconda tipologia.

Per **Italtel** il sistema MBO è collegato esclusivamente al sistema premiante, è implementato su Piattaforma HCM e nel 2019- 2020 non è stato implementato per il perimetro Italia ma solo per il perimetro Estero.

La tabella MBO (per entrambe le società) riporta le numerosità delle risorse destinatarie del programma MBO (Italia ed Estero), collegato al sistema di rewarding, ed è studiato traguardando la sostenibilità economica.

Nelle tabelle sottoindicate compare il confronto con gli anni precedenti. Occorre però precisare che, per via delle suddette disomogeneità, tra i processi di Performance Evaluation (Appraisal, MBO) delle società Exprivia e Italtel i dati non sono puntualmente comparabili.

I dati della Performance Evaluation sono relativi al solo perimetro core del Gruppo, per questa ragione le % calcolate sono valutate rispetto all'organico Italia escluse le società del Gruppo: HR Coffee, Exprivia Projects, Spegea Scarl

Tabelle – Performance Management

Dipendenti coperti da review annuale – Performance appraisal – ITALIA	2020	2019	2018
% su totale organico Italia	58%	35%	28%
di cui Dirigenti	7%	21%	46%
di cui Quadri	39%	45%	47%
di cui Impiegati	63%	33%	25%
di cui Uomini	58%	38%	33%
di cui Donne	57%	26%	18%

Sulla tabella del Performance Appraisal si nota un importante incremento della % dovuto alla adozione da parte della società Exprivia della piattaforma HCM che ha consentito una diffusione più ampia del programma di valutazione.

In merito al sistema MBO Italia si segnala che, nonostante il visibile decremento, il valore è da considerarsi positivamente se si tiene conto che il processo è stato implementato solo dalla società **Exprivia**. Per il calcolo delle % si è tenuto conto della numerosità delle valutazioni e non delle singole risorse.

Sul perimetro estero si registra un lieve miglioramento.

Nelle tabelle le differenze di genere e le numerosità rappresentate sono coerenti con quelle indicate nel resto della relazione.

Dipendenti coperti da Valutazione della Performance MBO	ITALIA	ITALIA	ITALIA	ESTERO	ESTERO	ESTERO	ITALIA+	ITALIA+	ITALIA+
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	ESTERO	ESTERO	ESTERO
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
% su totale organico	4%	5%	5%	41%	38%	35%	10%	11%	9%
di cui Dirigenti	16%	28%	19%	50%	60%	100%	21%	33%	27%
di cui Quadri	8%	15%	14%	54%	58%	61%	12%	20%	19%
di cui Impiegati	3%	2%	3%	39%	35%	31%	10%	8%	7%
di cui Uomini	5%	6%	6%	39%	40%	37%	11%	12%	10%
di cui Donne	2%	4%	3%	47%	33%	28%	8%	8%	5%

5.10 Smart Working

Lo Smart Working di **Exprivia** si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa. Questa nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato si caratterizza dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione del lavoro conciliante delle necessità personali e lavorative dei propri dipendenti. Per attuare questa innovativa visione dell'organizzazione del lavoro è fondamentale una cultura caratterizzata da: condivisione di valori e principi di fiducia e trasparenza; comunicazione diffusa, collaborazione, responsabilizzazione e autonomia decisionale nonché da una crescente focalizzazione sui risultati.

Da giugno 2018 Exprivia aveva avviato un Programma di Smart Working a cui aderivano circa 350 dipendenti (alla data di febbraio 2020).

Con l'arrivo della pandemia, covid-19, tra febbraio ed aprile, Exprivia ha consentito di lavorare da remoto a circa il 90% della popolazione aziendale, la misura è stata attuata anche in Exprivia Projects (società in cui non si era mai fatti ricorso precedentemente a smart working).

Il lavoro in presenza (siti aziendali o siti clienti) è stato consentito solo a coloro le cui attività sono risultate incompatibili con lo smart working.

La società ha costantemente rinnovato lo smart working in linea con i diversi DPCM che si sono succeduti ed ha fornito alla popolazione aziendale chiare comunicazioni ed informative sulla sicurezza in ottemperanza a quanto comunicato dall'ente INAIL.

I DPCM – in ragione dello stato emergenziale - hanno consentito il ricorso allo smart working anche in mancanza di accordo individuale con i dipendenti. In linea generale e compatibilmente con la particolare situazione, si è fatto riferimento ad alcuni principi sul lavoro agile già presenti nel nostro regolamento.

Riduzione emissioni CO2

In **Exprivia**, per effetto delle giornate di Smart Working fruite nel corso dell'anno 2020 (circa 330000 gg) sono stati risparmiati circa 20.000.000 Km e circa 430000 ore (pari a circa 50000 giorni lavorativi) con una diminuzione delle emissioni di CO2 pari a circa 8.000.000 Kg.

In **Italtel**, nel 2020 sono state fruite circa 138.000 giornate di smart working ed è stata stimata una riduzione di circa 7.700.000 km e 206.000 ore (pari a circa 27.500 giorni lavorativi) per il commuting e contestualmente una diminuzione delle emissioni di CO2 di circa 1.600.000 Kg.

* trattasi in ogni caso di valori stimati sulla base dei dati a disposizione e delle medie utilizzate.

5.11 Relazioni industriali

Da sempre il Gruppo intrattiene rapporti aperti e trasparenti con i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, nella convinzione che solo attraverso un confronto continuo e costruttivo si possa arrivare alle soluzioni di miglior equilibrio rispetto alle aspettative di tutti gli stakeholder. Di seguito vengono riportate le attività in corso con sindacati e rappresentanze dei lavoratori nelle due principali società del Gruppo.

Exprivia

Exprivia è impegnata in un'attività di confronto continuo con le rappresentanze dei lavoratori ai livelli nazionale e locale. Allo scopo, il Gruppo si è strutturato con una funzione specifica, all'interno della Direzione Risorse Umane. Il 2020 è stato caratterizzato dall'istituzione di un comitato composto da RSPP, Medico Competente, Responsabile Relazioni Industriali ed RLS per il monitoraggio delle iniziative di tutela e prevenzione della salute legate al rischio COVID.

Si sono svolti incontri periodici nei mesi marzo – luglio (cadenza settimanale o bisettimanale) in cui sono stati presentati dati, condivise iniziative sulla sicurezza da rischio Covid.

Il Comitato e gli incontri periodici sono stati svolti sia per la Exprivia SpA sia per la Exprivia Projects.

Nel corso del 2020 Exprivia SpA ed Exprivia Projects hanno fatto ricorso da marzo a dicembre ad ammortizzatori sociali con causale COVID; tale ricorso ha reso necessario in entrambe le società l'espletamento delle relative procedure sindacali che prevedono informative verso le OO.SS., esami congiunti ed accordi (non obbligatori).

Negli accordi è stato condiviso l'anticipo da parte della Società ai lavoratori interessati del trattamento di integrazione salariale di competenza dell'INPS.

Relativamente alla sola Exprivia SpA, vi è stata anche la fase di monitoraggio/esecuzione dell'accordo integrativo sottoscritto nel 2018. Sono stati pertanto svolti alcuni incontri legati all'istituto del Premio di Risultato nei quali sono stati forniti alle OO.SS. i risultati raggiunti nel 2019 posti come obiettivi per l'erogazione del premio di risultato. Segnaliamo che sulla base di quanto disposto dall'accordo del 2018, non è stato possibile erogare il PdR per mancato raggiungimento dei target definiti. Sempre durante detti incontri sono stati forniti alle rappresentanze sindacali i target per il 2020 che consentirebbero, in caso di raggiungimento degli stessi, l'erogazione del premio nel 2021. In particolare, con le organizzazioni sindacali si è proceduto alla definizione di un diverso criterio di raggiungimento degli obiettivi.

Sono stati, inoltre, oggetto di condivisione altre tematiche quali chiusure collettive e percorsi formativi finanziati. Nello specifico si segnala che nel mese di novembre è stato sottoscritto un accordo sindacale che consente ad Exprivia di formulare domanda di ammissione al Bando Fondo Nuove Competenze che finanzia il costo del lavoro per le ore di formazione sostenute dal personale da riqualificare professionalmente. Allo scopo sono stati individuati dei percorsi formativi ad hoc che consentiranno a personale con gap di Know how di potersi allineare agli standard richiesti dal mercato e dai nostri clienti.

Nel corso del 2020, nell'ambito della società Exprivia Projects, oltre ai su richiamati passaggi legati all'emergenza Covid-19, sono stati svolti diversi incontri con le RSA e segreterie territoriali finalizzati a dirimere alcune problematiche organizzative/gestionali che impattavano sul personale operante sui siti di Molfetta e Palermo. Nella maggior parte dei casi sono state trovate soluzioni che hanno contribuito al miglioramento dell'organizzazione del lavoro presso i siti e restituito benessere ai lavoratori.

Relativamente al sito di Palermo – durante il mese di luglio - è stato sottoscritto un accordo sindacale teso a riconoscere

ai lavoratori del sito migliori condizioni economiche/contrattuali.

Italtel

Dopo che il Tribunale di Milano aveva rigettato il ricorso per comportamento antisindacale presentato dalle Organizzazioni Sindacali Fiom CGIL, Fim Cisl e Uilm a seguito della disdetta da parte della Società di alcuni contratti integrativi di secondo livello, nel corso del 2019 un gruppo di 129 dipendenti delle sedi aziendali di Settimo Milanese, Roma e Carini aveva presentato una serie di ricorsi al Tribunale di Milano, avvalendosi degli stessi avvocati delle Organizzazioni Sindacali che avevano impugnato ex art. 28 la disdetta.

Il Tribunale di Milano, accertata sia la connessione soggettiva, trattandosi di procedimenti proposti nei confronti della stessa parte convenuta e con l'ausilio degli stessi avvocati difensori, sia la connessione oggettiva essendo i ricorsi relativi ai medesimi fatti e alle medesime questioni di diritto, aveva disposto la riunione di tutte le cause in un unico procedimento.

In data 16/12/2020 il Tribunale di Milano ha rigettato il ricorso presentato dai 129 dipendenti compensando integralmente tra le parti le spese di lite. La motivazione della sentenza non è ancora stata depositata.

A partire dal 11 maggio 2020 la Società ha fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria con Causale Covid-19 usufruendo nell'arco dell'anno 2020 di 28 settimane di ammortizzatore.

In data 4 maggio 2020 è stato sottoscritto un accordo sindacale sui criteri di utilizzo della cassa integrazione ordinaria con causale Covid-19 che prevede tra l'altro:

l'anticipo da parte della Società ai lavoratori interessati del trattamento di integrazione salariale di competenza dell'INPS

la maturazione piena degli istituti differiti (mensilità aggiuntive, ferie, permessi annui retribuiti) anche nel periodo di sospensione dal lavoro per CIGO.

L'accordo sindacale era riferito alle prime nove settimane di CIGO. L'Azienda ha comunque continuato ad applicarlo anche per le settimane successive, non essendo stato possibile raggiungere un nuovo accordo con le organizzazioni sindacali a causa della diversità di vedute, anche interne al sindacato, circa i criteri e le modalità di applicazione dell'ammortizzatore.

5.12 Sistemi di gestione e Certificazioni

La sostenibilità è un valore imprescindibile per il Gruppo Exprivia che si concretizza nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

Certificazioni	Oggetto
ISO 9001, ISO 13485 e marcatura CE (MDD), ISO 14001	I Sistemi di Gestione per la Qualità sono certificati secondo lo standard ISO 9001 per definire, mantenere e migliorare i processi aziendali identificando via via nuovi obiettivi coerenti con quelli di più alto livello definiti nella Politica per la Qualità. Per la progettazione e sviluppo dei sistemi medicali di Exprivia è stata adottata la ISO 13485 e la direttiva sui dispositivi medici. Le certificazioni ISO 14001 consentono di individuare e minimizzare gli impatti ambientali delle attività produttive.
ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27001, ISO 22301	Consentono di adottare le best practices di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate.
ISO 18295	La norma fornisce un framework applicabile a qualsiasi Contact Center – sia di tipo inbound che outbound – che desideri soddisfare i requisiti e le aspettative di tutti gli stakeholders coinvolti (committente, utenti, operatori del Contact Center) migliorandone continuamente le prestazioni

utilizzando i risultati dei KPI definiti. La certificazione – che è una certificazione di servizio piuttosto che di un sistema di gestione – è stata ottenuta nel 2018 e costituisce un titolo preferenziale e distintivo (rispetto alla certificazione ISO 9001) per i clienti che vogliono commissionare servizi di Contact Center

È un obiettivo di entrambe le organizzazioni quello di estendere anche a livello internazionale i processi e le best practices utilizzate a livello italiano, con gli opportuni adeguamenti al contesto nazionale di riferimento, in modo da mettere a fattore comune le azioni di miglioramento individuate negli anni di esperienza maturata.

I sistemi di gestione vengono periodicamente sottoposti a audit, sia interni che esterni, finalizzati a verificare periodicamente lo stato di applicazione del sistema e la sua conformità alle norme di riferimento e alla legislazione applicabile.





6. Ambiente

Indicatore GRI 102-29

Il Gruppo Exprivia, ritenendo fondamentale che la qualità dell'ambiente incida sulla qualità della vita e sullo sviluppo economico, ha deciso di aderire volontariamente alla norma UNI EN ISO 14001, definendo ed attuando dei Sistemi di Gestione Ambientale conformi ai requisiti della suddetta norma.

Sono stati implementati e sono attivi due Sistemi di Gestione Ambientale (SGA), che garantiscono un approccio sistemico al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e indirettamente alla riduzione dei rischi applicabili.

Nel 2007 Exprivia ha conseguito la certificazione del SGA per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 14001, mantenendone la validità sino ad oggi. Analogamente nel Comprensorio Industriale di Carini di Italtel è stata confermata la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001, già detenuta dal 2001.

Nel 2019 sia Exprivia che Italtel hanno consegnato ad ENEA la Diagnosi Energetica dei siti di Molfetta e Roma (Bufalotta) di Exprivia e di Castelletto e Carini di Italtel, precedentemente effettuata nel 2015, ai sensi del D. Lgs. 102/2014 "Efficienza Energetica", contemplando Programmi di Efficientamento Energetico nel periodo quadriennale di validità della diagnosi.

Exprivia ed Italtel, nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81 del 2008 e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegnano a tutelare la sicurezza sul posto di lavoro e la salute delle persone, approntando tutte le misure necessarie ed opportune per garantire la assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene.

6.1 Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

Exprivia ed Italtel sono società di servizi IT/TLC, i cui processi produttivi hanno caratteristiche *human intensive* nei quali prevale il fattore produttivo umano, rispetto al fattore macchinario. È comunque elevata la loro sensibilità rispetto agli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alle questioni ambientali ed in particolare alle problematiche poste dai cambiamenti climatici a livello globale.



6.2 Attività e risultati della gestione

Per quanto attiene al SGA, le principali azioni di miglioramento delle performance ambientali svolte negli ultimi anni da Exprivia ed Italtel sono state:

- Contenimento dei consumi e degli sprechi e conduzione ottimale degli impianti in relazione alla stagionalità.
- Innovazione tecnologica attraverso la virtualizzazione di apparati IT nelle aree ad uso CED/Testplant, le pratiche di *free-cooling* e l'utilizzo di gruppi UPS e stazioni di energia ad alta efficienza.
- Monitoraggio dei consumi (i-Energy Service Center) e implementazione di indicatori di performance.
- Adozione di politiche di sensibilizzazione dei consumi e campagne di spegnimento di carichi ridondanti.
- Investimenti tecnologici con attività di *revamping* di impianti di condizionamento e installazioni di nuove centrali termiche più efficienti. Abbandono di impianti inefficienti con impatto anche sui minori volumi di acqua utilizzati.
- Utilizzo razionale degli spazi con attività di concentrazione industriale o cambio di sito, finalizzate all'ottimizzazione delle aree utilizzate e dei volumi climatizzati.
- Attenzione al consumo di acqua, di carta e toner.
- Utilizzo di riduttori di flusso per i rubinetti dei lavandini dei servizi igienici.
- Utilizzo preferenziale del treno in luogo dell'aereo per trasferte nazionali (minori emissioni).

6.3 Ambiente, rilevazioni e trend dei consumi

Indicatore GRI 302-1

I dati forniti sono aggregati e relativi all'intero anno 2020.

L'utilizzo dello **smart working generalizzato** a partire da marzo 2020 – in conseguenza della gestione dell'emergenza Covid-19 – ha indotto un risparmio dei consumi connessi allo svolgimento delle attività lavorative nelle sedi aziendali e una conseguente riduzione delle variazioni percentuali dei valori degli indicatori misurati nel 2020 rispetto a quelli dell'anno precedente. Inoltre, si è provveduto a **riparametrare il valore degli FTE** per tener conto della ridotta presenza – sia nelle sedi italiane che in quelle estere – del personale aziendale mediamente presente in sede, utilizzando i seguenti dati come base per i criteri di riparametrizzazione:

- Dati sulle presenze medie giornaliere fornite dai Referenti delle sedi italiane presidiate o per le quali esiste un criterio di rilevazione basato su dati oggettivi (es. pasti erogati in mensa);
- Stime sulle presenze medie giornaliere per le altre sedi italiane, ricavate per estrapolazione dalle sedi di cui al punto precedente;
- % Numero di stampe effettuate nel 2020 / Numero di stampe effettuate nel 2019 sulle sedi estere di Italtel in ambito.

Di seguito il grafico che evidenzia la suddivisione del consumo di energia espressa in GJ⁶ (Giga Joule) per tipologia di vettore energetico utilizzato, per gli anni 2020 - 2018.

⁶ Si evidenziano i seguenti aspetti:

Per la sede di Roma – via della Bufalotta – di Exprivia non è stato possibile ottenere i consumi di EE e Metano dall'amministrazione del condominio (i dati saranno disponibili da aprile 2021) per l'impianto di climatizzazione, pertanto sono stati considerati i consumi di EE e Metano del 2019 e sono stati abbattuti del 20% considerando la scarsa presenza in sede causa smart working generalizzato.

Consumi di energia per tipologia in GJ	2020	2019	2018
Energia elettrica	88.344	108.454	111.959
Metano	8.807	8.662	7.978
Carburanti/Gasolio	468	3.903	2.023
GPL	1.878	3.390	5.389

L'Energia Elettrica (EE) è il vettore energetico primario per il 2020 con una quota dell'89% corrispondente a 88.343,95 GJ, seguito dai combustibili – Metano (8.819,61 GJ), GPL (1.877,61 GJ) e infine Carburanti/Gasolio (467,80 GJ).

6.3.1 Emissioni di gas a effetto serra

Le seguenti tabelle mostrano le t CO₂eq relativi alle emissioni dirette ed indirette per tipologia di vettore utilizzato (indicatore GRI 305-1 e GRI 305-2).

Scope 1 (Emissioni dirette di GHG – Indicatore GRI 305-1)

L'indicatore misura le emissioni dirette dell'organizzazione (es. combustioni, processi chimici, emissioni di processo, ossidazioni, combustibile per riscaldamento), comprese quelle relative ai vettori energetici utilizzati differenti dall'EE.

I valori delle emissioni dirette per l'anno 2020 sono riportati nella seguente tabella, unitamente agli scostamenti rispetto ai valori degli anni precedenti.

EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)	Italia 2020	Estero 2020	2020	2019	2018
TOTALE CO ₂ eq EMESSA (ton)	3.441,0	57,1	3.498,0	3.207,1	1.556,4
Variazione %			9%	106,06%	n.a.
Var.% Cumulata			125%	106,06%	n.a.
CO ₂ eq METANO (ton)	506,8	0,0	506,8	484,7	446,4
CO ₂ eq GPL (ton)	30,7	0,0	30,7	222,6	348,7
CO ₂ eq CARBURANTI (ton)	67,1	57,1	124,1	257,7	133,7
CO ₂ eq da F-GAS	2.836,4	0,0	2.836,4	2.242,1	627,6

Le sedi estere – sia di Exprivia che Italtel – non prevedono consumi di Metano e GPL.

La variazione percentuale è influenzata dalle aumentate emissioni di CO₂eq relative agli F-GAS delle sedi italiane di Italtel (passate da 1.931,81 t CO₂eq del 2019 a 2.606,66 del 2020), compensate da una riduzione delle emissioni relative al GPL e Carburanti.

Scope 2 (Emissioni indirette di GHG – Indicatore GRI 305-2)

L'indicatore misura le emissioni indirette da consumo energetico (es. calore, elettricità, vapore acquistati da terzi).

La seguente tabella riporta il valore delle emissioni indirette misurate per il 2020 e le variazioni rispetto ai valori degli anni precedenti.

EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2)	Italia 2020	Estero 2020	2020	2019	2018
CO ₂ eq ENERGIA ELETTRICA (ton)	4.338	231	4.569	5.704	6.383
Variazione %			-19,9%	-10,6	n.a.
Var. % Cumulata			-28,4%	-10,6	n.a.

Scope 3 (Altre emissioni indirette di GHG – Indicatore GRI 305-3)

L'indicatore misura le altre emissioni indirette che non rientrano nello scope 2 (es. emissioni della catena di fornitura, spostamenti per lavoro, andata e ritorno casa-lavoro dei dipendenti).

Sono state considerate solo le trasferte per lavoro, e le emissioni per gli spostamenti effettuati con auto propria o aziendale sono state considerate solo per le sedi italiane di Italtel.

La seguente tabella mostra i valori misurati per il 2020, suddivisi per mezzo di trasporto utilizzato, e il confronto con gli anni precedenti.

EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3)	Italia 2020	Estero 2020	2020	2019	2018
TOTALE CO ₂ eq EMessa (ton)	369	99	467	1.983	2.467
Variazione %			-76%	-20%	n.a.
Var.% Cumulata			-81%	-20%	n.a.
Flights	140,4	82,0	222,5	969	1.185
Rails	70,7	1,4	72,1	303	268
Hotels	35,8	14,9	50,8	243	133
Cars	121,7	0,3	122,0	467	633

Expri^{via} ed Italtel perseguono la riduzione delle trasferte promuovendo presso i propri dipendenti l'utilizzo di mezzi di comunicazione e di lavoro a distanza. Ciò nonostante specifiche esigenze di business impongono al personale di effettuare viaggi di lavoro sia in Italia che all'estero, che per il 2020 si sono svolte quasi esclusivamente nel periodo gennaio – febbraio 2020 (ovvero prima delle restrizioni dovute all'emergenza Covid-19).

La quota maggiore di CO₂ emessa in relazione a viaggi di lavoro è dovuta ai voli aerei e rappresenta il 48% del totale.

L'intensità di emissioni di GHG rapportate al personale aziendale (**indicatore GRI 305-4**) è pari a 0,590 t CO₂ /FTE nel 2020, a differenza di 0,632 t CO₂ /FTE del 2019, con una variazione di -6,6%.

6.4 Scarichi e rifiuti

Gli unici scarichi prodotti sono quelli dei reflui scaricati in fogna nera derivanti dai servizi igienici.

La quantità stimata di litri di reflui scaricati in fogna nera (**indicatore GRI 306-1**) nel 2020 è pari a mc 14.589,65 e si basa su un consumo medio di acqua potabile - per dipendente - per i servizi igienici di un sito produttivo, a meno delle sedi italiane di Italtel per cui esistono contatori dedicati sugli scarichi.

Nel 2019 la quantità di litri reflui scaricati in fogna nera è stata pari a mc 44.087,69. Quindi si registra con il dato del 2019 una variazione del -66,9% e rispetto al 2018 una variazione del -72,2%.

I rifiuti speciali pericolosi prodotti sono prevalentemente RAEE derivanti dall'utilizzo di apparecchiature IT (es. monitor,

portatili, ecc.), elettriche ed elettroniche (es. UPS) o dalle infrastrutture/strutture aziendali (es. neon per l'illuminazione). Tali tipi di rifiuti vengono conferiti a fornitori autorizzati allo smaltimento.

Per quanto riguarda i rifiuti ordinari, essi vengono smaltiti da ditte specializzate e le quantità presenti nei formulari vengono poi riportate nei MUD.

I rifiuti prodotti dalle sedi estere non sono stati contemplati, in quanto essi sono poco significativi rispetto al totale prodotto.

RIFIUTI (Kg)	Exprivia Italia 2020	Italtel Italia 2020	Totale Italia
Rifiuti non pericolosi	5.812	122.273	128.085
Rifiuti pericolosi	2	0	2
Totale rifiuti	5.814	122.273	128.087
Rifiuti non pericolosi a smaltimento	3.340	122.273	125.613
Rifiuti non pericolosi a recupero	2.472	0	2.472
Rifiuti pericolosi a smaltimento	0	0	0
Rifiuti pericolosi a recupero	2	0	2

6.5 Conformità alla normativa vigente

Indicatori GRI 307-1; GRI 417-1

Relativamente ai prodotti sviluppati dalla società **Italtel**, le relative configurazioni distribuite in tutte le sedi in Italia e all'estero sono certificate secondo gli standard di compatibilità elettromagnetica di sicurezza oltre ad essere realizzate secondo criteri di minimizzazione dell'impatto ambientale (es.: Direttive RoHS - *Restrictions of certain Hazardous Substances*). A questo riguardo, Italtel S.p.A. - iscritta al Registro dei Produttori di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche - garantisce quanto previsto in sede di Unione Europea (WEEE - *Waste Electrical and Electronic Equipment*) e recepito in Italia dal D. Lgs. 49/2014 "RAEE" (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), in relazione allo smaltimento dei prodotti una volta giunti al termine del loro ciclo di vita. Italtel S.p.A. dichiara trimestralmente le quantità di legno, plastica, carta ed acciaio costituenti gli imballi dell'immesso sul mercato italiano, versando alle Società della filiera CONAI il Contributo Ambientale ai sensi del D. Lgs. 152/06. Con riferimento al Regolamento Europeo "REACH" 1906/2007 (*Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals*), Italtel si accerta della conformità dei propri fornitori, chiedendo evidenza delle concentrazioni percentuali delle sostanze ad elevata pericolosità e della relativa Autorizzazione all'utilizzo proveniente dall'Agenzia Europea per le Sostanze Chimiche (ECHA).





7. Lotta alla corruzione

Il Gruppo si impegna a scongiurare, nei processi aziendali (come ad esempio la selezione del personale, la selezione dei fornitori, la gestione del personale) ogni discriminazione legata all'età, al sesso, alle condizioni di salute, alla razza e alle opinioni politiche e religiose. Assicura, quale suo fondamentale valore, la massima lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno all'azienda, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta. Il Gruppo Exprivia, nello svolgimento delle sue attività, si basa su principi di trasparenza e chiarezza dell'informazione. Il gruppo crede nella concorrenza leale quale strumento fondamentale per la tutela del consumatore. A tal fine si impegna ad operare con la massima correttezza nel pieno rispetto dei propri concorrenti impegnandosi a non tenere comportamenti tali da abusare di eventuali posizioni dominanti.

7.1 Lealtà, fedeltà, conflitto di interessi

Dal 2019 al fine di assicurare una migliore protezione dell'identità dei soggetti coinvolti, in linea con quanto richiesto da Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR), il Gruppo ha rilasciato una propria apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, accessibile sia dalla intranet aziendale che dal sito web delle rispettive società in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza per la segnalazione delle irregolarità nell'ambito delle attività lavorative (Whistleblowing). Tale sistema è gestito rispettivamente in Exprivia dalle funzioni di Internal Audit e in Italtel dal Compliance Office. In Exprivia e in Italtel nel 2020, come nel 2019, non è stata segnalata alcuna violazione del rispettivo Codice Etico né sono stati segnalati illeciti. Nessuna situazione di conflitto d'interessi è stata riscontrata nel 2020, così come nel 2019.

7.2 Concorrenza leale e rispetto della legalità

Il Gruppo opera con una molteplicità di soggetti (clienti, fornitori, partner, ...) mantenendo rapporti improntati alla massima trasparenza e lealtà.

Nel 2020, come nei due anni precedenti, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia sociale ed economica, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle normative sulla sicurezza dei prodotti, sulla proprietà industriale e intellettuale, per pubblicità ingannevole, in merito a informazioni sui prodotti nelle relative comunicazioni e, in generale, nelle attività di marketing, né per comportamenti anti-competitivi. Nel 2020, così come nei due anni precedenti, non si sono verificati reclami da parte dei clienti né di altri soggetti interessati in materia di privacy, vi sono state tuttavia quattro richieste di esercizio di diritti da parte di interessati nei confronti di



Exprivia, tutte correttamente gestite secondo le disposizioni normative e nei tempi, e in particolare:

- due richieste di esercizio del diritto di cancellazione da parte di interessati (ex candidati alle selezioni per assunzione) ai sensi dell'art. 17 del GDPR;
- due richieste di esercizio del diritto di accesso ai propri dati personali (una da parte di un ex dipendente di Exprivia Projects Srl e l'altra da parte di un ex dipendente di Exprivia Telco&Media Srl, fusa per incorporazione in Exprivia SpA) ai sensi dell'art. 15 del GDPR.

Nel 2020 non sono stati registrati incidenti sulla sicurezza delle informazioni, classificabili come data breach, rispetto al 2019 in cui erano stati registrati due casi ma per i quali tuttavia i Titolari del trattamento (clienti di Exprivia) avevano valutato che non presentavano rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche e non avevano quindi proceduto con la notificazione all'Autorità di Controllo sulla privacy, come disposto dall'art. 33 del GDPR.

Nel 2020, così come nei due anni precedenti, non si sono verificati reclami nei confronti di società del Gruppo Italtel da parte dei clienti né di altri soggetti interessati in materia di privacy, né si sono verificati incidenti quali divulgazione, furto o perdita di dati.

Nel 2020, come nei due anni precedenti, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia di protezione dei dati personali, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle stesse normative. Come nei tre anni precedenti, non sono state registrate non conformità a leggi e regolamenti ambientali. Nessuna sanzione per violazioni delle normative, per pubblicità ingannevole o per comportamenti anti-competitivi nel 2020, così come nel 2019.

7.3 Formazione sull'etica degli affari

Indicatore GRI 205-2

Exprivia

Nel 2020 il programma di formazione denominato "Exprivia Etica", per favorire la conoscenza e la consapevolezza del Codice Etico e del Modello 231 adottati da Exprivia, previsto in presenza non si è tenuto a causa dell'emergenza sanitaria e l'azienda si è attrezzata per erogarlo in modalità digitale a partire dal 2021.

Nel 2020, come nei due anni precedenti, in Exprivia in ambito Etica degli affari si sono svolte attività formative che hanno interessato nel 2020 circa il 28% della popolazione aziendale sia in materia di Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08) e sia in ambito Privacy sull'introduzione del GDPR (General Data Protection Regulation) a completamento del programma 2018 con l'obiettivo di raggiungere la piena conformità agli obblighi previsti dal nuovo Regolamento Privacy.

Italtel

Nel 2018 e nel 2019 in Italtel SA (Spagna) la formazione in materia di etica degli affari ha coperto il 100% dei dipendenti; mentre nel 2020 il personale formato risulta pari all'89%, in quanto il 2020 è stato caratterizzato dall'assunzione di un numero elevato di personale la cui formazione, per ragioni organizzative, sarà completata nel 2021.

Nel 2019 inoltre il 100% del personale del Gruppo Italtel ha ricevuto la formazione in materia di whistleblowing.

Nel 2020, il piano di formazione in materia di etica degli affari previsto per il personale dell'intero Gruppo Italtel è stato avviato ma, a causa della complessa situazione economico-finanziaria attraversata da Italtel nel corso dell'esercizio, il piano stesso ha subito alcuni ritardi che ne hanno protratto l'esecuzione nel 2021.

Nel 2020, risultano avere effettuato la formazione in materia di etica degli affari nelle società estere del Gruppo Italtel complessivamente n.11 soggetti apicali, pari al 79% di coloro che ricoprono cariche sociali.

7.4 Controlli interni

Indicatore GRI 205-3

Eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari per corruzione nei confronti dei lavoratori.

Nel 2020, così come nel 2019, non si sono verificati eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari né vi sono state segnalazioni di eventi anche solo potenzialmente corruttivi determinati dalle condotte dei lavoratori a fronte delle 2 segnalazioni ricevute da Exprivia nel 2018.

Nel 2020 anche nel gruppo Italtel non si sono verificati eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari né vi sono state segnalazioni di eventi anche solo potenzialmente corruttivi determinati dalle condotte dei lavoratori.

7.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Indicatore GRI 201-4

Exprivia e Italtel intrattengono intensi rapporti con la Pubblica Amministrazione. Ciò è testimoniato dalla rilevanza degli stanziamenti che le società ricevono a sostegno dell'attività interna di ricerca e sviluppo, sotto forma di contributi a fondo perduto e finanziamenti a tasso agevolato.

Exprivia

Exprivia nel 2020 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 3 milioni di euro (a fronte dei 3,6 milioni euro ricevuti nel 2019) e (ii) finanziamenti a tasso agevolato per 709 mila euro (a fronte dei 791 mila euro ricevuti nel 2019).

Exprivia: 83 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici nel 2020.

Nel 2020 il 40% del fatturato di Exprivia ha riguardato contratti eseguiti direttamente o nell'interesse di Enti pubblici; il dato risulta conforme al 39% registrato nel 2019.

Italtel

Italtel nel 2020 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 2,6 milioni di euro (a fronte dei 4,7 milioni di euro ricevuti nel 2019) e (ii) nessun finanziamento a tasso agevolato come nel 2019.

Italtel: 44 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici nel 2020. Nel 2020 anche Spegea scarl, come già nei due anni precedenti, è presente in alcuni Albi Fornitori di Enti Pubblici (accreditamento regionale, accreditamento Fondimpresa, Mepa, Empulia) e intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel 2020 il 42% del suo fatturato ha riguardato formazione svolta con fondi pubblici (tra cui il Fondo Sociale Europeo) a fronte del 47% del fatturato del 2019. Inoltre, nel 2020 la formazione svolta direttamente in favore della PA è stata pari all'1%, a fronte dell'1,4% del 2019.



8. Le relazioni con i territori

Indicatore GRI 102-12; 102-29

Il Gruppo Exprivia considera determinanti per le proprie attività il mantenimento di relazioni con i Paesi, con i territori in cui ha sedi importanti per dimensione e storia. Il Gruppo Exprivia si impegna a contribuire al progresso economico e sociale delle comunità in cui è presente, dialogando quotidianamente con una molteplicità di stakeholder. In particolare, attraverso corrette prassi di comunicazione e marketing per incrementare le relazioni e il valore condiviso con le comunità afferenti al mondo istituzionale, culturale e sociale dei territori, rafforzando collaborazioni con Scuole, Associazioni e Università locali. Il Gruppo è consapevole che per le dimensioni che ha raggiunto, per la qualità dei propri clienti e dei propri collaboratori, veste un ruolo di attore protagonista nella collettività in cui è inserito.

Donare diversamente: l'impatto interno e sul territorio.

Exprivia, società per azioni italiana che si occupa di progettazione e sviluppo di tecnologie software innovative e di prestazione di servizi IT per il mercato bancario, medicale, industriale, telecomunicazioni e Pubblica Amministrazione, è guidata da un top management che ogni anno istituisce un budget dedicato alle donazioni. La regola di questo budget cambia annualmente sulla base delle opzioni strategiche abilitate dal suo utilizzo. Ogni attività destinataria viene finanziata soltanto se affine agli interessi del personale dipendente, in continua tensione verso il potenziamento delle conoscenze e l'esplorazione delle soft skills. Exprivia abilita così un volano esperienziale, trasformando le azioni di charity in investimenti, senza alterarne la forma e gli effetti positivi per i beneficiari delle stesse.

8.1 Attività e risultati della gestione

La rete delle partecipazioni

L'attenzione alle comunità e ai territori si concretizza in attività di dialogo e partnership con tutti gli stakeholder e con le organizzazioni nazionali e locali. Molti dei manager apicali del Gruppo sono coinvolti nelle attività di rappresentanza in enti e organizzazioni di interesse pubblico.

Il Gruppo Exprivia è parte del sistema confindustriale nazionale, e specificamente è impegnato negli organi di governo e indirizzo di Confindustria Nazionale, Assinform e Confindustria Bari-BAT e nel Consiglio direttivo della Federazione Nazionale Cavalieri del Lavoro e del Gruppo Mezzogiorno, con l'obiettivo (oltre quello statutario della appartenenza ad un organismo di sindacato delle imprese) di promuovere progetti e iniziative che abbiano impatti positivi, anche in termini di sostenibilità, sul territorio di influenza.

Il Gruppo è parte di reti di imprese e università, di consorzi stabili e raggruppamenti temporanei di vario interesse per il territorio, generalmente finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo, agevolazione di giovane imprenditoria e innovazione di impresa.

Attività progettuali-convegnistiche, articolate per area di interesse e per settore di business.

Il Gruppo Exprivia è costantemente impegnato a sostenere iniziative corporate e di business di livello nazionale e internazionale. In particolare, Exprivia, nel corso del 2020 ha sostenuto diverse iniziative, articolate per area di interesse e per settore di business nonostante il “mondo degli eventi” sia stato fortemente ostacolato dallo scoppio dell'emergenza sanitaria da COVID-19 che ha portato alla progressiva cancellazione di eventi fisici sia a livello nazionale che a livello internazionale. Questo ha però portato all'aumento di eventi o manifestazioni virtuali, realizzati con l'ausilio di piattaforme come Cisco Web ex.



Eventi per soggetto proponente	2020	2019	2018
Staff	49	107	71
Mercati	38	68	30
Totale	87	175	101

Dal grafico si evince che gli eventi promossi dall'area Staff sono stati numerosi. Dato il periodo caratterizzato dalla pandemia, lo staff, ed in maniera particolare l'Area Communication, ha fortemente supportato le diverse aree di business con l'organizzazione di webinar da remoto.

Eventi per tipologia	2020	2019	2018
Corporate Brand	37	94	65
Business	50	81	36
TOTALE	87	175	101

Dal presente grafico si evince per il 2020 una preferenza per le iniziative di business (circa il 60% del totale), finalizzate a comunicare al mercato le novità riguardanti soluzioni, competenze e servizi innovativi con l'obiettivo di incrementare il business nel settore di riferimento e promuovere le partnership in corso. Seguono, con valore di poco inferiore rispetto agli eventi di business, le iniziative che veicolano il brand al fine di rafforzarne visibilità e prestigio.

Anche nel corso dell'anno segnato dalla pandemia da Corona Virus, il Gruppo Exprivia ha riconfermato il suo sostegno a iniziative culturali ribadendo l'importanza della cultura quale bene fondamentale per l'umanità anche per un'azienda tecnologica. La cultura e la conoscenza favoriscono l'innovazione e viceversa, dunque è convinzione nel Gruppo Exprivia che ogni impresa ha il compito di immaginare e pianificare il futuro e, quando possibile, anticiparlo. Anche attraverso lo sviluppo di iniziative culturali.

Il Gruppo sostiene diverse iniziative culturali di portata nazionale e locale. A causa della pandemia non hanno avuto luogo iniziative sportive che in passato il Gruppo ha sostenuto. Inoltre, è sponsor di iniziative volte allo sviluppo della cultura dei suoi collaboratori e dipendenti oltre che dei cittadini dei territori in cui opera.

Di seguito si elencano le iniziative culturali più significative che il Gruppo ha sostenuto, nel corso del 2020:

- **Festival Il Libro Possibile**, 8-11 luglio 2020, Polignano a Mare (BA);
- **Conversazioni dal Mare**, 11 luglio 2020, Molfetta (BA);
- **Covid-19: quale Puglia ci aspetta?** 16 luglio 2020, Puglia
- **“La Responsabilità” raccontata ai Dialoghi di Trani**, 23-27 settembre 2020 (19°edizione) - Trani e dintorni;
- **Festival dell’Economia di Trento**, 24-27 settembre 2020, Trento
- **Lezioni di Storia**, 18 ottobre 2020, Bari

Nel 2020 dopo la Cina, l'Italia è stata tra le prime Nazioni al mondo ad essere colpita dalla pandemia, con tassi di contagio e di decesso fin da subito molto elevati. Nel marzo 2020, l'Italia è stata la prima nazione occidentale a imporre un lockdown, inizialmente su aree territoriali definite e poi a livello nazionale. Gli ospedali sono stati in prima linea per gestire l'emergenza sanitaria e per cercare di isolare e studiare il virus. Il Nord Italia e la Lombardia in particolare hanno vissuto situazioni di drammatica emergenza che hanno messo a dura prova il sistema sanitario.

Exprivia

A seguito delle difficoltà che il paese ha affrontato, Exprivia, essendo vicina al territorio, ha prontamente contribuito con iniziative solidali ed ha partecipato a sensibilizzare la popolazione mettendo a disposizione strumenti utili.

Nello specifico Exprivia, In maggio 2020, ha donato alcuni PC al Comune di Bari, con la collaborazione della cooperativa ReHardWareing in Rutigliano; al fine di velocizzare i processi della pubblica amministrazione e rendere facilmente accessibile il servizio ai cittadini.

Exprivia aderendo all'iniziativa solidarietà digitale, con il team di Cybersecurity, per preservare la sicurezza informatica, esposta nel periodo di emergenza epidemiologica, ha offerto, alle imprese, un servizio di consulenza gratuita attraverso un sistema di valutazione dell'esposizione a minacce informatiche.

Per affrontare il momento difficile, Exprivia ha inoltre supportato le pubbliche amministrazioni con un servizio gratuito dedicato ai cittadini per essere sempre aggiornati e informati sulle norme ministeriali in corso. Il progetto in collaborazione



con QuestIT ha riguardato la creazione di un assistente virtuale intelligente, chiamato Rita, attivo 24\7. Il progetto ha subito visto l'interesse di molti comuni della regione. L'assistente virtuale gratuito ha permesso al cittadino di ricevere le risposte ai numerosi quesiti che le normative hanno fatto sorgere.

In maggio 2020, per sensibilizzare e informare i cittadini circa la situazione pandemica, Exprivia ha collaborato, con la federazione delle società medico scientifiche italiane, all'implementazione di un'app "io resto a casa" che ha consentito l'autovalutazione, da parte dei cittadini, dei sintomi da covid-19 e dei comportamenti adottati.

In questo contesto socio-economico e politico il Gruppo, ha continuato la sua azione legata alla social responsibility, partecipando in alcune occasioni ad azioni solidali:

- La casa del giocattolo solidale Varese, dicembre 2020
- La casa delle Bambine e dei Bambini di Bari, dicembre 2020

Italtel

In questa situazione Italtel nello specifico, ha dato un contributo all'operatività e alla capacità degli ospedali di far fronte alla all'emergenza. Con i suoi tecnici, fin dall'inizio della pandemia ha lavorato sul campo presso diversi ospedali della Lombardia tra cui il nuovo polo ospedaliero del Policlinico presso la Fiera di Milano per realizzare in tempi stringenti le infrastrutture di rete necessarie al potenziamento delle terapie intensive, all'ampliamento dei reparti nel rispetto delle norme di distanziamento, all'approntamento delle zone destinate ai pazienti in via di dimissione dopo aver superato la fase acuta della malattia.

Italtel, attraverso un'iniziativa congiunta con le Organizzazioni Sindacali, ha lanciato una raccolta di fondi tra i propri dipendenti a favore di strutture ospedaliere in prima linea della battaglia contro la pandemia. Alla somma complessivamente raccolta attraverso le donazioni delle persone, l'azienda ha aggiunto un importo equivalente.

Sono state individuate due strutture cui destinare l'importo raccolto, suddiviso in due parti di uguale importo: l'ospedale Papa Giovanni XXIII di Bergamo e l'ospedale Spallanzani di Roma. La provincia di Bergamo è stata tra le zone più duramente colpite nella prima fase dell'emergenza. A livello nazionale, l'Istituto Spallanzani rappresenta il principale centro di riferimento per la ricerca contro le malattie infettive e l'esperienza ha dimostrato che è solo dalla ricerca che potremo trovare soluzioni durature per superare questa epidemia.

Oltre ad una finalità concreta di carattere economico, l'iniziativa aveva anche una finalità simbolica nel voler esprimere il ringraziamento di tutta Italtel al personale medico e paramedico che ha gestito quotidianamente con grande senso di abnegazione, sacrificio e generosità la drammatica situazione che ha colpito così duramente il nostro Paese.

A partire dal marzo del 2020, con l'inizio del lockdown causato dall'emergenza sanitaria, le scuole hanno interrotto l'attività in presenza e, con modalità diverse in relazione alla capacità di risposta di ogni istituto o scuola, hanno progressivamente avviato la didattica a distanza. Questo ha comportato una difficoltà o persino una impossibilità di accedere all'istruzione per gli studenti appartenenti a famiglie con difficoltà economiche o sociali. Italtel ha sostenuto, attraverso la donazione di laptop, il progetto lanciato dalla Onlus Project for People che si proponeva di ricevere dalle aziende PC usati per consentire a minori in condizione di fragilità di seguire la didattica a distanza. Il progetto della Onlus Project for People è stato realizzato in collaborazione con la Cooperativa Tempo per l'Infanzia, le scuole del territorio di Milano e gli insegnanti con cui Project for People collabora per supportare servizi educativi per minori in difficoltà.



Tabella di raccordo con il GRI

Indicatore GRI 102-55

General Standard Disclosure	Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Pagine
General Disclosures	GRI 102-1	Name of the organization	6
	GRI 102-2	Activities, brands, products, and services	10
	GRI 102-3	Location of headquarters	15
	GRI 102-4	Location of operations	15
	GRI 102-5	Ownership and legal form	6
	GRI 102-6	Markets served	10
	GRI 102-8	Information on employees and other workers	30-36
	GRI 102-9	Supply chain	26
	GRI 102-12	External initiatives	59
	GRI 102-15	Key impacts, risks, and opportunities	23
	GRI 102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	23
	GRI 102-17	Mechanisms for advice and concerns about ethics	23
	GRI 102-18	Governance structure	22
	GRI 102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	59
	GRI 102-30	Effectiveness of risk management processes	23
	GRI 102-45	Entities included in the consolidated financial statements	6
	GRI 102-46	Defining report content and topic Boundaries	5
	GRI 102-47	List of material topics	17
	GRI 102-50	Reporting period	6
	GRI 102-55	GRI content index	62
GRI 102-56	External assurance	65	
Economic Performance	GRI 201-4	Financial assistance received from government	58
Market Presence	GRI 202-2	Proportion of senior management hired from the local community	31
Procurement Practices	GRI 204-1	Proportion of spending on local suppliers	28
Anti-corruption	GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	57
	GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	58



Anti-competitive Behavior	GRI 206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	23
Tax	GRI207-1	Approach to tax	28
	GRI 207-2	Tax governance, control, and risk management	28
Energy	GRI 302-1	Energy consumption within the organization	52
Emissions	GRI 305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	53
	GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	53
	GRI 305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	53
	GRI 305-4	GHG emissions intensity	54
Effluents and Waste	GRI 306-1 ⁷	Water discharge by quality and destination	54
	GRI 306-2 ⁸	Waste by type and disposal method	54
Environmental Compliance	GRI 307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	55
Supplier Environmental Assessment	GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	28
Employment	GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	37
	GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	39
	GRI 401-3	Parental leave	41
Labor/Management Relations	GRI 402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	37
Occupational Health and Safety	GRI 403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	34
Training and Education	GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	41
	GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	41

⁷ In quanto tematica non materiale, l'indicatore risulta parzialmente coperto.

⁸ In quanto tematica non materiale, l'indicatore risulta parzialmente coperto.

	GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	45
Diversity and Equal Opportunity	GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	31
Marketing and Labeling	GRI 414-1	New suppliers that were screened using social criteria	26
	GRI 417-1	Requirements for product and service information and labeling	55



Relazione della società di revisione

Indicatore GRI 102-56



Exprivia S.p.A.

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB n. 20267 del gennaio 2018

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020

Protocollo RC082682020BD2421

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Exprivia S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Exprivia S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2021 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards, da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standard. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio “*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (di seguito “*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell’impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall’art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Exprivia;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell’art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall’impresa connesse ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Exprivia S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di Capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

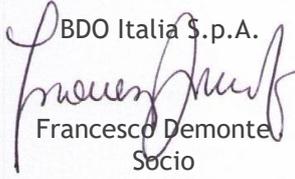
Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Exprivia relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards selezionati.

Richiamo d'informativa

Richiamiamo l'attenzione sul paragrafo "Nota metodologica" della DNF che indica che, con riguardo alla situazione di tensione finanziaria in cui si è venuta a trovare Italtel, il documento è stato rivisto qualitativamente per assicurare coerenza dei contenuti e delle informazioni fornite in previsione dell'approvazione in data 30 aprile 2021. Le nostre conclusioni non sono espresse con rilievi in relazione a tale aspetto.

Bari, 2 giugno 2021



BDO Italia S.p.A.
Francesco Demonte
Socio