

# Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2019

ai sensi del D.Lgs 254/2016





## Sommario

Nota metodologica	5
1. Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale	8
2. Analisi di materialità in relazione al business	15
3. Modello di gestione e organizzazione	21
4. Diritti umani	28
5. Lavoro	33
6. Ambiente, Salute e Sicurezza	45
7. Lotta alla corruzione	49
8. Le relazioni con i territori	52
Tabella di raccordo con il GRI	55
Relazione della società di revisione	57

Caro stakeholder,

il Gruppo Exprivia nel corso del 2019 ha incrementato l'attenzione alle tematiche della sostenibilità sociale e ambientale, consolidando i risultati raggiunti negli anni precedenti e lavorando per perseguirne altri più ambiziosi.

Il Codice di comportamento etico, le norme di condotta del Gruppo e la nuova piattaforma di Whistleblowing confermano l'impegno assunto verso un comportamento ispirato all'etica in tutti i campi di intervento.

Abbiamo raggiunto ragguardevoli risultati sia qualitativi che quantitativi, operando in ambito nazionale ed internazionale, nella fornitura di prodotti e servizi nell'area ICT caratterizzandoci per il livello di conoscenza tecnologica e per la velocità nell'adozione delle innovazioni proposte dal mercato.

Il controllo della catena di fornitura, relativamente al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente durante i processi di produzione, è uno dei pilastri strategici del Gruppo Exprivia, che ha portato alla nascita di un ecosistema di business territoriale, portando alla creazione e allo sviluppo di nuove realtà del settore IT nella Regione.

Intendiamo continuare il percorso di crescita diventando un attore primario nell'ambito dell'ICT non solo nazionale ma anche internazionale puntando su una maggiore velocità nell'acquisizione e nello sviluppo del know-how, nella capacità di sostenere i processi di Trasformazione Digitale dei nostri clienti.

Il Gruppo ritiene di prioritaria importanza la valorizzazione e la crescita delle proprie persone, mettendo al centro dell'interesse aziendale il capitale umano, elemento indispensabile per lo sviluppo dell'azienda stessa. L'attenzione alle esigenze delle nostre persone si declina anche nell'elevata promozione dello smart-working, ottenendo benefici non solo in termini di produttività, ma anche in termini di minori emissioni derivanti dagli spostamenti del personale.

Sosteniamo fortemente che una buona economia aziendale tende per sua natura a uno sviluppo più sostenibile.

La strategia di sostenibilità del Gruppo Exprivia continua a focalizzarsi sull'innovazione tecnologica delle soluzioni offerte ai clienti, sulla responsabilità ambientale dei processi produttivi, sulla sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro e sulla crescita delle persone. Rivendichiamo con orgoglio l'aver da sempre operato secondo correttezza, integrità e responsabilità sociale.

L'impegno responsabile del Gruppo Exprivia si esprime anche nel sociale: siamo legati ai territori in cui operiamo, sostenendo le comunità locali con vari progetti e iniziative, in particolare in settori quali l'istruzione, la formazione, la ricerca, la cultura e lo sport. La vocazione nei confronti del territorio si traduce anche nella continua ricerca di partnership con le Università e i centri di ricerca.

In questo contesto, la grave emergenza legata all'epidemia da COVID-19 costituisce una ineludibile sfida e un'urgente messa alla prova per il nostro Gruppo e per la società contemporanea.

Fin dal nascere dell'emergenza, in Exprivia abbiamo adottato ogni provvedimento utile ad allinearci alle disposizioni delle Autorità per contrastare la diffusione dell'epidemia, con il duplice obiettivo di salvaguardare il valore che creiamo per i nostri clienti e la salute di tutti i nostri collaboratori.

Anche in questo particolare periodo i nostri principi, i nostri valori rimangono incentrati sui punti cardine che hanno sempre contraddistinto il nostro operato: trasparenza, correttezza e affidabilità. Convinti che in capo alle imprese ci sia la responsabilità di generare impatto sociale, siamo fiduciosi che il nostro operato possa contribuire, sebbene in piccolo, al superamento dell'emergenza e a una crescita sostenibile di questo nostro pianeta a vantaggio delle generazioni più giovani.

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

Exprivia S.p.A. è quotata in Borsa Italiana nel mercato MTA (XPR)

\*\*\*

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 assogettate.

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

## 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 2019" del **Gruppo Exprivia** (di seguito anche "**il Gruppo**"), gruppo di società la cui capogruppo è **Exprivia SpA** (di seguito anche "**Exprivia**"), società quotata al segmento STAR di Borsa Italiana, [XPR.MI]; rappresenta il terzo **Bilancio di Sostenibilità** 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 di 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 2019" (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 2019 (1.1.2019 – 31.12.2019). Il documento è pertanto predisposto in conformità alle disposizioni del d.lgs. 254/16. Rispetto alle DNF degli anni precedenti, il Gruppo ha redatto la suddetta razionalizzando le informazioni contenute in questo documento, attenendosi a quanto esposto in media dai report di sostenibilità del benchmark di settore.

Inoltre, sempre rispetto a quanto fatto nei precedenti anni, la pubblicazione della DNF 2019 non avviene contestualmente alla pubblicazione del Bilancio consolidato di Gruppo 2019 in quanto, stante la situazione di tensione finanziaria in cui si è venuta a trovare Italtel S.p.A. e la conseguente indisponibilità di dati finanziari relativi ad essa, il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha deliberato, e contestualmente comunicato al Mercato, in data 8 aprile 2021 di rinviare al 30 aprile 2021 la data di approvazione della relazione finanziaria annuale del Gruppo Exprivia al 31 dicembre 2019. Infatti, in considerazione dell'ammissione decisa dal Tribunale di Milano della proposta di concordato presentata da Italtel, come comunicato al Mercato il 17 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che il 30 aprile 2021 sarà preliminarmente approvata la Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2019 e, conseguentemente, sarà approvata la Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2020.

Inoltre, sempre con riguardo alla situazione di 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 2019 e della DNF 2019.

Per approfondimenti di natura economico-patrimoniale, si rimanda al Bilancio Consolidato 2019 del Gruppo Exprivia disponibile sul sito internet [www.exprivia.it](http://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 per 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 2019.

#### **Disclaimer**

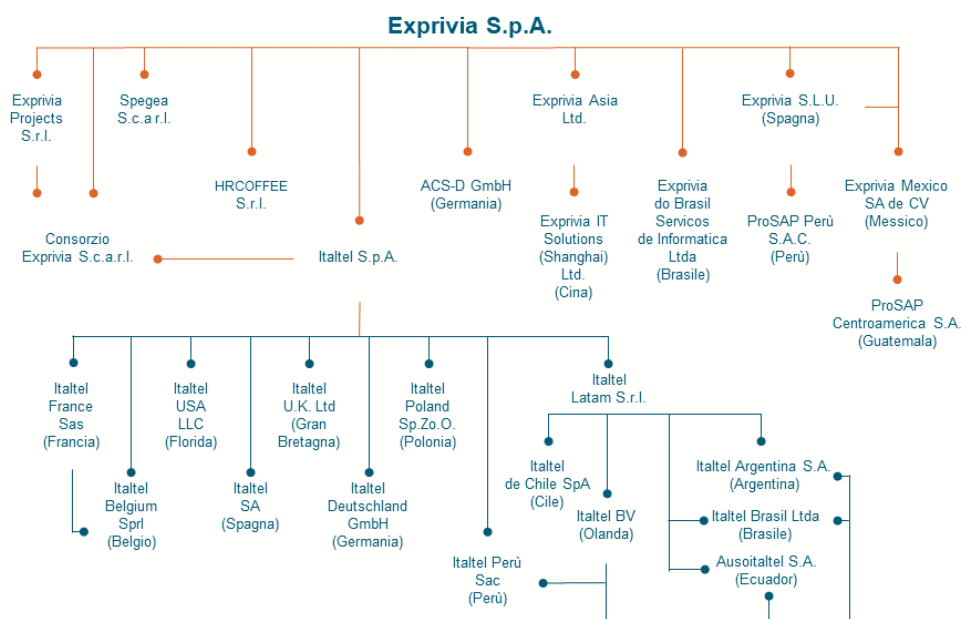
In considerazione della modifica sostanziale al perimetro del gruppo intervenuta alla fine del 2017, che lo ha visto estendersi includendo il Gruppo Italtel, la presentazione dei dati e delle informazioni a commento nel presente documento, non è -e non può essere- omogenea.

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 a eventi accaduti nel corso del 2019, 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](http://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 nel mercato 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 l'innovazione tecnologica procede di pari passo con l'esigenza di ampliare la propria offerta con servizi ad alto valore aggiunto, pur restando competitivi nei confronti della concorrenza. Offriamo agli operatori e ai costruttori del settore telecomunicazioni competenze tecnologiche di altissimo livello per consentire loro di gestire la trasformazione digitale, contenendo i costi operativi con soluzioni innovative.

Un partner ottimale per i Service Provider che trovano nella virtualizzazione di reti e applicazioni la soluzione per essere agili, efficienti e customer centered. La virtualizzazione, infatti, risponde a ogni necessità dei clienti con servizi dedicati, commisurati alle reali esigenze d'impresa, ma soprattutto sostenuti da competenze tecnologiche innovative aggiornate ai più recenti standard.

La qualità dei nostri servizi erogati consente al cliente di trasferire ai propri utenti una migliore customer experience, permettendogli di soddisfare le singole esigenze, anche attraverso politiche di fidelizzazione.



## 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
<b>Big Data &amp; Analytics</b>	Offriamo tutti i più avanzati strumenti al fine di supportare sia i processi decisionali sia le attività ordinarie basate sul possesso di informazioni. La nostra 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.
<b>Data Center &amp; Virtualization</b>	<p>Possediamo le competenze necessarie per mettere in campo, gestire e mantenere le più moderne infrastrutture di Data Center, fondate sul concetto di integrazione fra i layer di computing, storage e networking.</p> <p>Le nostre competenze si estendono alla capacità di progettare e implementare architetture in disaster recovery, in grado di garantire la continuità del business, al monitoring energetico delle architetture di data center, al provisioning automatico centralizzato, alla migrazione di applicazioni IT.</p>
<b>IP Network Infrastructure</b>	<p>Per le reti dei Telco Operator, abbiamo sviluppato competenze sulla convergenza fra reti IP e reti Ottiche e su componenti dell'infrastruttura degli operatori Mobili.</p> <p>Per quanto riguarda le reti private, possediamo vaste competenze sul design e l'implementazione di soluzioni convergenti wired e wireless, su soluzioni Private LTE, su servizi per il refresh di reti aziendali.</p> <p>Tra le nostre competenze vi sono anche la simulazione e misura della Customer Experience, tecnologie SDWAN, soluzioni di Deep Packet Inspection (DPI).</p>
<b>Managed &amp; Advisory Service</b>	Le nostre competenze riguardano un numero eccezionalmente elevato di tecnologie di diversi Vendor di apparati di rete, per i quali siamo in grado di offrire servizi di Assistenza Tecnica che prevedono la manutenzione e la riparazione degli apparati di tutte le diverse tecnologie. Importanti sono le competenze di Project Management, supportate da un ricco set di certificazioni (ITIL, Prince2, PMP).
<b>UltraBroadBand Design</b>	<p>Abbiamo sviluppato tramite Italtel le competenze necessarie all'esecuzione del contratto di progettazione della rete passiva a Banda Ultra Larga, nei cosiddetti Cluster C&amp;D, nell'ambito dei Bandi Infratel che sono stati aggiudicati ad Open Fiber.</p> <p>Italtel sta sviluppando competenze che non hanno eguali sul territorio nazionale sulla progettazione civile ed ottica del tracciato della fibra passiva e della rete wireless in tecnologia Fixed Wired Access (FWA).</p>

<b>Cloud</b>	I nostri servizi in cloud si rifanno a quattro modelli fondamentali: Public Cloud, Private Cloud, Hybrid Cloud, Community Cloud.
<b>IoT &amp; Contextual Communication</b>	<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 su cui stiamo sviluppando competenze sono: Industry 4.0, Digital Healthcare, Smart Cities, Smart Grid.</p>
<b>IT Security</b>	Le nostre competenze includono tecnologie per la protezione del perimetro aziendale (firewall), per la protezione dei contenuti (mail, web), per la mobilità, per il controllo accessi, per la protezione dei data center, per la protezione delle reti di operatore. Il nostro catalogo dell'offerta include anche servizi di ethical hacking, compliance a standard e leggi.
<b>Mobile</b>	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.
<b>SAP</b>	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.
<b>Business Process Outsourcing</b>	Affianchiamo e sosteniamo l'evoluzione aziendale facendoci 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.
<b>Network Transformation</b>	Operiamo attivamente nell'evoluzione degli elementi di bordo della rete (interfacce fra operatori e fra operatori e aziende clienti), nelle funzioni di segnalazione e routing centralizzati, nella messa in campo di soluzioni IMS allo stato dell'arte. Abbiamo sviluppato competenze sulle tecnologie NFV (Network Function Virtualization) e SDN (Software Defined Networking), che consentono l'evoluzione delle reti di operatore verso una maggiore dinamicità e agilità.
<b>Network Service &amp; Business Management</b>	Grazie all'uso delle tecnologie NFV e SDN, l'esercizio della rete può realizzarsi con una correlazione automatica tra le procedure di "Assurance" e quelle di "fullfiment": le nostre competenze

abilitano scenari in cui misure ed allarmi rilevati sulla rete sono immediatamente utilizzabili per la sua riconfigurazione e/o per la istanziazione di nuove funzioni. Abbiamo sviluppato competenze su soluzioni avanzate di Analytics (comprehensive di metodi di Data Science) che contribuiscono a migliorare la Customer Experience e ridurre i tassi di churn.

**People Collaboration and Costumer Relationship**

Le architetture su cui operiamo con successo da anni includono soluzioni UC&C (Unified Communication and Collaboration) on premises (centralini telefonici, arricchiti da servizi aggiuntivi, dalla possibilità di eseguire conferenze video anche su web, da strumenti per il controllo della qualità del servizio), soluzioni UC&C in Cloud erogate dall'operatore telefonico, soluzioni di Contact Center e Proximity Marketing.

## 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.



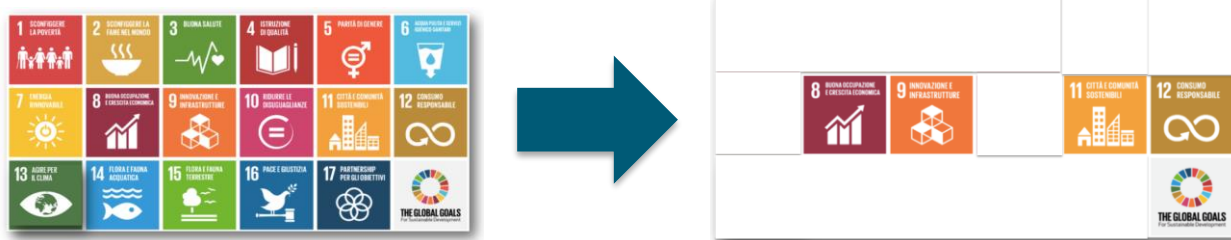


## 2. Analisi di materialità in relazione al business

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 attraverso 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 da Exprivia e Italtel, in relazione all'identità del Gruppo 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. 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 2019, è stata eseguita attraverso le fasi di seguito riportate.



- Interviste al top management al fine di selezionare tra i 17 Sustainable Development Goals (SDG) gli obiettivi ritenuti maggiormente significativi in relazione al business del Gruppo.
- 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

### Social Impact Index: i risultati di Exprivia

Nel corso del 2019 il Centro Studi Cdo, in collaborazione con il Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari Venezia, ha condotto un'analisi empirica sull'impatto sociale delle imprese parte di Fabbrica per l'Eccellenza (FxE). Il **"Social Impact Index"** (SI.index) misura gli impatti sociali, non solo quantitativo-monetari ma anche qualitativi, attraverso una serie di KPIs che sintetizzano quanto la strategia di una singola impresa è ispirata all'innovazione e al progresso sociale. Misurare l'impatto sociale deve aiutare a determinare la rilevanza strategica, la durability e la scalabilità di un'azione sociale e capire quali sono le opportunità di mercati sociali latenti affinché le imprese possano esplorare nuove vie di ridefinizione strategica. Il SI.index, inoltre, valuta il virtuosismo delle imprese rispetto a comportamenti strategici di ambito ESG (Environmental, Social, Governance), per riconoscere quanto queste siano protagoniste nell'abilitazione e nella promozione del "futuro sostenibile" per il proprio territorio di riferimento e per il proprio ecosistema di business. Tra le 10 imprese di Fabbrica per l'Eccellenza più virtuose, Exprivia emerge per quanto riguarda il tema "Impatto sociale generato dalla proposta di valore". Due i settori indicati in cui poter migliorare: "Impatto sociale generato dalle strategie economico-finanziarie" e "Impatto sociale generato a livello ambientale".

Di seguito le valutazioni riguardo i tre differenti impatti:

L'impatto su <b>Business Model</b>	Si registra per Exprivia un buon livello di coerenza strategica. Le risorse chiave risiedono nel <u>capitale umano</u> , altamente valorizzato attraverso l'assunzione di un elevato numero di neolaureati, ai quali sono dedicati percorsi di crescita specifici con l'obiettivo di ottenere un alto tasso di retention. Il controllo della <u>catena di fornitura</u> , relativamente al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente durante i processi di produzione, è uno dei pilastri strategici di Exprivia, che - attraverso le buone pratiche messe in atto - ha portato alla nascita di un ecosistema di business territoriale, portando alla creazione e allo sviluppo di nuove realtà del settore IT nella Regione.
L'impatto su <b>Organization Model</b>	Emergono processi di diffusione dei <u>valori aziendali</u> (1) tramite <u>codici di condotta</u> e (2) <u>formazioni continue</u> , non solo prettamente tecniche. Le attività di <u>recruiting</u> si focalizzano principalmente sull'assunzione di neolaureati afferenti al territorio circostante, con la ricerca di profili altamente motivati ed ispirati alla crescita personale e dell'azienda stessa. L'attenzione alle esigenze della comunità locale si declina anche nell'elevata promozione dello <u>smart-working</u> , ottenendo benefici in termini di produttività, ma in termini di minori emissioni derivanti dagli spostamenti del personale.
L'impatto su <b>Profit Model</b>	Il grado di <u>produttività</u> ha registrato un aumento costante negli anni grazie alle attività di formazione proposte e all'utilizzo dello smart-working. La vocazione nei confronti del territorio si traduce anche nella continua ricerca di <u>partnership</u> con le Università e i centri di ricerca, impiegando nei progetti buona parte dei dipendenti. I valori aziendali risultano essere ispirati anche dalle attività di <u>Ricerca e Sviluppo</u> ,



	<p>pienamente coerenti con le strategie aziendali. Coerentemente con i valori e le strategie aziendali, le <u>donazioni</u> sono effettuate solamente se vi è un ritorno per l'azienda, non in termini economici, ma sotto forma di valori e conoscenze trasmessi ai dipendenti.</p>
--	--

### 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 2019, per il quarto anno consecutivo, ha ricevuto la "**Silver Recognition**" con validità fino al 3 giugno 2020, con un punteggio pari a 58 punti su 100. Italtel ha migliorato di anno in anno il proprio punteggio, fino a collocarsi col proprio punteggio complessivo nel 18% delle migliori aziende sottoposte ad assessment del proprio settore e nel 7% delle migliori aziende del proprio settore per gli aspetti legati all'etica degli affari.

## 2.1 I temi materiali

Indicatore GRI 102-47

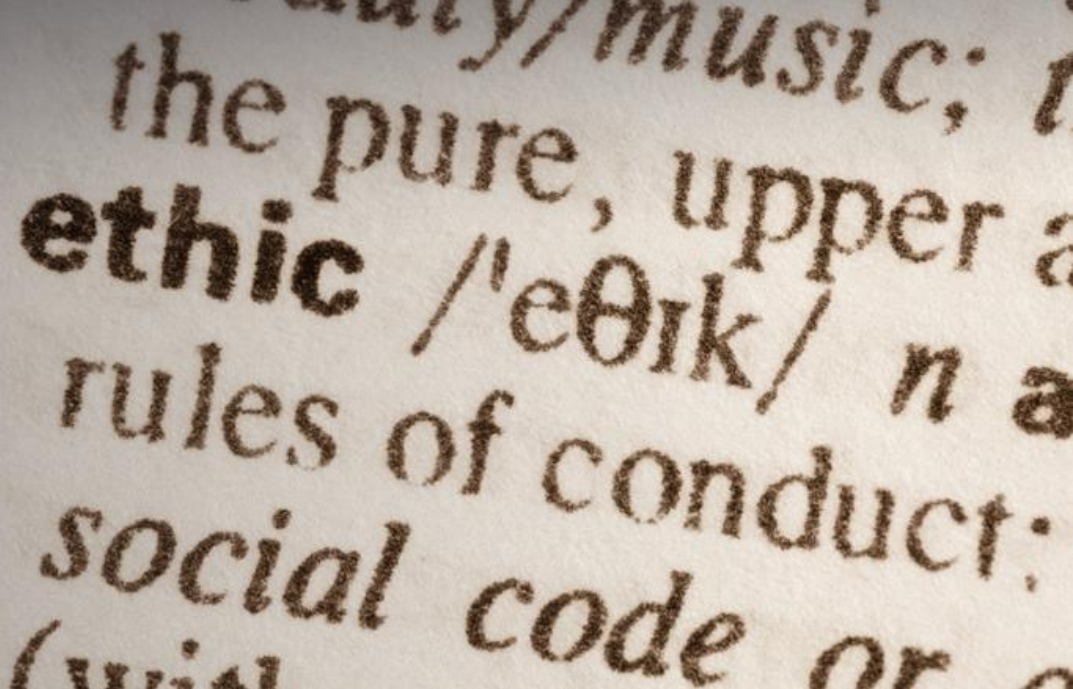
Annualmente il Gruppo Exprivia definisce e rendiconta sui temi rilevanti di sostenibilità, con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs. 254/2016, per la società e per gli stakeholder. La definizione di tali temi si basa su un processo di identificazione e prioritizzazione che comprende le fasi riportate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

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Temi materiali	Rischi	Politiche e gestione dei rischi
Rispetto dei diritti umani	<p>Diversità, inclusione e pari Opportunità</p> <p>Protezione dei dati personali</p>	<p>Eventi in grado di pregiudicare il rispetto dei diritti umani</p>	<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	<p>Salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano</p>	<p>Rischio legato al turnover in uscita</p>	<p>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</p>

<p><b>Condizioni di lavoro dignitose</b></p> <p><b>Formazione</b></p>	<p>capacità individuali.</p> <p>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.</p>
<p><b>Aspetti sociali</b></p> <p><b>Rischio reputazionale</b></p> <p><b>Rischio operativo nello svolgimento di attività con i territori</b></p> <p><b>Rischi connessi alla corruzione</b></p> <p><b>Rischi connessi alla dipendenza dai propri clienti</b></p> <p><b>Rischi connessi agli impegni contrattuali</b></p> <p><b>Rischi connessi alla internazionalizzazione</b></p> <p><b>Rischi connessi alla concorrenza</b></p> <p><b>Rischio di credito</b></p>	<p>Relazione con i territori</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Relazione con i clienti</p> <p>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.</p> <p>Welfare</p> <p>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 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</p>

			<p>Gruppo ha dato corpo ad una serie di attività volte a far propria questa modalità di lavoro.</p>
<p><b>Ambiente, salute e sicurezza: utilizzo di risorse energetiche, impatto delle emissioni sull'ambiente</b></p>	<p><b>Energy management</b></p> <p><b>Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse</b></p> <p><b>Utilizzo di fornitori impegnati nella tutela dell'ambiente e socialmente responsabili</b></p>	<p><b>Rischi ambientali</b></p> <p><b>Rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b></p> <p><b>Rischi relativi alla sicurezza delle informazioni</b></p> <p><b>Rischi connessi alla gestione dei progetti sw e servizi IT</b></p> <p><b>Rischi relativi al contesto aziendale e alla conformità legislativa/normativa</b></p> <p><b>Rischi aziendali a livello Corporate</b></p>	<p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si impegna a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operare nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e normative applicabili in campo ambientale;</li> <li>• Salvaguardare costantemente l'ambiente dallo svolgimento dei propri processi produttivi, dall'utilizzo delle infrastrutture e strutture aziendali funzionali ai suddetti processi;</li> <li>• Informare, formare ed aggiornare il personale aziendale per promuovere responsabilità e consapevolezza sull'ambiente;</li> <li>• 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;</li> <li>• Migliorare continuamente il Sistema di Gestione Ambientale per accrescere le prestazioni ambientali aziendali.</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• Ridurre la produzione di rifiuti, favorendone il riciclo e l'eliminazione sicura e responsabile;</li> <li>• Privilegiare fornitori e partner anche in base al rispetto dei principi espressi da questa politica.</li> </ul>
<p><b>Lotta alla corruzione</b></p>	<p><b>Etica nella gestione del business</b></p> <p><b>Prevenzione della Corruzione</b></p> <p><b>Concorrenza leale</b></p>	<p><b>Rischio di corruzione che tocca le relazioni con la PA</b></p> <p><b>Rischio di corruzione</b></p>	<p>Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si è dotato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un Codice Etico che vieta pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi.</li> <li>• La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione</li> </ul>

<p><b>relativo al trattamento dei dati sensibili e delle informazioni riservate di terzi</b></p>	<p>nel perseguimento dei propri obiettivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'attuazione ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 del Modello Organizzativo interno, al cui controllo è preposto l'Organismo di vigilanza.</li> </ul>
<p><b>Rischi di discriminazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<p><b>Rischio di assenza d'etica nella gestione del business.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<p><b>Rischio di concorrenza sleale.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
	<p>Agli stessi scopi, Italtel, per sé e per le sue dirette controllate, adotta i seguenti presidi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettua annualmente attraverso il Compliance Office una programmata attività di auditing sui processi a maggiore rischio di commissione di illeciti corruttivi</li> <li>• Diffonde ai propri business partner il proprio Codice Etico e ne richiede espressamente il rispetto</li> <li>• Fin dal 2002 Italtel S.p.A. adotta un MOG D. Lgs. 231/2001</li> <li>• 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 stesso decreto, in coerenza col Modello 231 di Italtel</li> <li>• Prevenzione della corruzione attiva e passiva.</li> <li>• Policy interne per la risoluzione dei conflitti di interesse</li> <li>• Regolamento Privacy (GDPR)</li> </ul>



## 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 e applicano 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 2019, come nel 2018, 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, tutte le società italiane controllate da Exprivia, 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, la cui composizione e funzionamento discendono dall'Accordo di Ristrutturazione approvato il 13 novembre 2017 e 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 del 14 dicembre 2017, e si avvale delle funzioni consultive di due Comitati: il "Comitato Parti Correlate" e il "Comitato per la Remunerazione". Nella stessa data del 14 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione di Italtel ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs 231/01. L'Organismo di vigilanza in Italtel, con il supporto del Compliance Officer, che 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 2019, come nel 2018, 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 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 nel Codice Etico che nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 di entrambe le società Exprivia e Italtel. 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 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*. Per quanto riguarda la formazione del personale, nel 2019, in concomitanza con il rilascio della piattaforma informatica, è stata effettuata la formazione a tutti i dipendenti del Gruppo Italtel sulla nuova procedura di Whistleblowing.

Le attività di audit sui processi sensibili per il 2019, sono state rivolte alle attività che la Società svolge nell'ambito dell'area a rischio "*Ricezione di contributi pubblici a supporto delle attività di ricerca e sviluppo*", inclusa tra quelle relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A del Modello).

#### **Italtel**

Italtel dispone da diversi anni di un sistema interno di segnalazione delle irregolarità che mette a disposizione dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto o in favore di ciascuna delle società del Gruppo. Tale sistema è costituito da linee telefoniche dedicate e da un indirizzo di posta elettronica attraverso cui comunicare eventuali violazioni al Codice Etico o, più in generale, illeciti nell'ambito dell'attività lavorativa di cui si è avuta conoscenza. Nel 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 sistema interno di segnalazione delle irregolarità nell'ambito delle attività lavorative (Whistleblowing) è stato riesaminato ed è stata rilasciata un'apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, accessibile sia dalla intranet aziendale che dal sito web della società.

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.

## **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.

### 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 10/15 clienti, 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 2016,2017,2018,2019 la soddisfazione media è stata rispettivamente pari a 4,4; 4,3; 4,7; 4,3 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.



Piattaforma 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 2019 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 Approvigionamento. 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 approvvigionamenti Exprivia, l'invio di tutta la documentazione è necessaria 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. 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 2019 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 approvvigionamento, 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.

Inoltre, al fine di mantenere il più possibile allineato il parco fornitori con le esigenze di Procurement effettua periodicamente, preferibilmente ogni anno e comunque mai oltre 3 anni, 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 2019. I fornitori di Exprivia risultano così suddivisi per categoria di acquisto nel 2019: 89% consulenze (51% nel 2018), 34% hardware (40% nel 2018), 2% software (4% nel 2018), 11% altri acquisti (5% nel 2018).

Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali:

Dato di base	Consolidato 2019 <sup>1</sup>	Consolidato 2018
Utilizzo dei fornitori locali per sede significativa <sup>2</sup>	91%	72%
Nuovi fornitori che hanno inviato DVR	76%	61%
Codice etico	76%	87%

Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali:

Dato di base	Consolidato 2019 <sup>3</sup>	Consolidato 2018
Nuovi fornitori in possesso di certificazioni ambientali	25%	17%

I dati riportati si riferiscono al 19% del totale dei fornitori del 2019. Tali fornitori hanno generato l'89% dell'ordinato totale annuo.

<sup>1</sup> I dati si riferiscono ai fornitori di Exprivia e Italtel verso i quali si è sviluppato, nel 2019, un ordinato superiore a € 100.000,00

<sup>2</sup> I fornitori considerati hanno sede legale nel territorio in cui operano

<sup>3</sup> I dati si riferiscono ai fornitori di Exprivia e Italtel verso i quali si è sviluppato, nel 2019, un ordinato superiore a € 100.000,00



## 4. Diritti umani

Indicatore GRI 102-8

Nel Gruppo Exprivia, la selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo delle Risorse Umane vengono effettuate sulla base di criteri di merito individuale, di competenza e di professionalità, assicurando la tutela del principio delle pari opportunità. Su tali basi vengono gestiti i percorsi di carriera e gli avanzamenti retributivi assicurando trasparenza, serietà e correttezza dei metodi di valutazione applicati.

Il Gruppo considera le proprie persone quale asset primario per il raggiungimento degli obiettivi di business e di evoluzione dell'offerta grazie a coinvolgimento attivo nella proposizione, offrendo servizi che migliorino la qualità della vita e garantendo un clima lavorativo basato su: ascolto, fiducia e riconoscimento professionale.

Al fine di garantire tale contesto, Il Gruppo promuove condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psicologica delle persone, favoriscano la creatività e l'iniziativa personale, la capacità di lavorare in team e l'assunzione di responsabilità.

Il Gruppo Exprivia, inoltre, 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 sue idee.

Il Gruppo si impegna affinché nell'ambito delle proprie attività i Diritti Umani vengano riconosciuti e rispettati in ogni forma e declinazione. Exprivia rispetta i diritti fondamentali delle persone che operano per conto di essa, valorizzandone e tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. 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 di ciascuno. Per fare questo Exprivia non può prescindere dall'adottare i principi di uguaglianza, pari opportunità e dal promuovere le diversità individuali come valore aggiunto, supportando attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo.

### 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 31/12/2019.

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 2019	Anno 2018
Totale dipendenti	4036	3969
Di cui addetti al BPO	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 2019	% sul territorio 2019	n. dipendenti 2018	%sul territorio 2018
Italia	3464	85,83%	3447	86,85%
Estero	572	14,17%	522	13,15%
<b>Totale complessivo</b>	<b>4036</b>	<b>100%</b>	<b>3969</b>	<b>100%</b>

## 4.1.3 Ripartizione in relazione alla qualifica

Indicatore GRI 405-1, GRI 202-2

La suddivisione per qualifica del personale al 31/12/2019 è costituita da circa il 85% di professional, 15% da manager. Le donne rappresentano circa il 32% del totale dipendenti.

Nel 2019 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	Manager	Quadri	Impiegati	Altro <sup>4</sup>
<30	-	2	431	1

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

30-50	30	227	2371	1
>50	60	279	633	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>90</b>	<b>508</b>	<b>3435</b>	<b>3</b>

Categoria	Uomini	Donne
Employee	2247	1188
Middle Manager	419	89
Manager	80	10
Altro	2	1
<b>TOTALE</b>	<b>2748</b>	<b>1288</b>

Il 99,8% dei manager e middle manager con residenza in Italia sono assunti presso le sedi operative italiane del Gruppo.

## 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.

### Exprivia

Nel 2019 in Exprivia sono state attuate misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nel rispetto della vigente normativa in materia di prevenzione e sicurezza. In aggiunta alle misure obbligatorie, Exprivia ha intrapreso ulteriori misure. In particolare, per salvaguardare il personale disabile, sono state istituite, presso le diverse sedi aziendali, delle squadre incaricate alla assistenza disabili in caso di emergenza, opportunamente formate, grazie ai corsi di formazione e addestramento organizzati dai Vigili del Fuoco. Inoltre è stato avviato il programma di cardioprotezione aziendale, che proseguirà anche nel 2020, con la dotazione per le sedi aziendali di defibrillatori semiautomatici e squadre formate e addestrate al BLS-D, a garanzia di una cardioprotezione completa.

### Italtel

In ambito Italtel nel 2019 vi sono stati degli interventi specifici (formazione, dotazioni DPI e accertamenti sanitari aggiuntivi) per il personale interessato ad attività su nuovi settori e tecnologie (es. Banda Ultra Larga - BUL). In questo contesto e per altre tematiche riguardanti la salute e sicurezza, coerentemente al modello aziendale basato su logiche partecipative, è stato significativo il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Medico Competente (MC). Nel 2019 è stata completata la formazione per l'utilizzo del defibrillatore (BLS-D) per gli incaricati della sede di Roma concludendo con successo il progetto di cardioprotezione per tutte le sedi, già operativo dal 2018 nelle sedi di Castelletto (MI) e Carini (PA).

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

## 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 2019 è da considerarsi basso e con un'incidenza di gravità e frequenza vicina allo 0. La tipologia di infortunio più frequente (62% dei casi) è quello in itinere, nel tragitto da casa al lavoro o nel tragitto verso le sedi dei clienti.

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 = n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate

Indice di frequenza nel 2018 è pari **2,66** (inclusi infortuni in itinere)

Indice di frequenza nel 2018 è pari **0,53** (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

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

Indice di gravità nel 2018 è pari **0,16** (inclusi infortuni in itinere)

Indice di gravità nel 2018 è pari **0,02** (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.

Infortuni sul lavoro (esclusi infortuni in itinere)	2019	2018
Infortuni occorsi ai dipendenti del Gruppo	8	3
Di cui donne	6	3
Giorni lavorativi persi per infortuni	199	111
Di cui donne	176	111
Casi di malattie professionali	0	0
<b>Indice di frequenza infortuni di Gruppo</b>	1,31	0,53
Indice di frequenza infortuni femminile	0,98	0,53
<b>Indice di gravità infortuni di Gruppo</b>	0,03	0,02
Indice di gravità infortuni femminile	0,03	0,02
<b>Giorni Persi medi</b>	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 e estera.

### Decessi correlati al lavoro

Nell'anno 2019, 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 2019 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 di 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	
Tempo Indeterminato	3874
Tempo determinato	162
<b>Totale</b>	<b>4.036</b>

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

Tipo di rapporto per area	Donne	Uomini	Totale complessivo
Italia	17	25	42
Estero	26	94	120
<b>Tempo determinato</b>	<b>43</b>	<b>119</b>	<b>162</b>
Italia	1156	2266	3422
Estero	89	363	452
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>1245</b>	<b>2629</b>	<b>3874</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1287</b>	<b>2748</b>	<b>4036</b>

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	2574	786	3360
Part Time	174	502	676
<b>Totale complessivo</b>	<b>2748</b>	<b>1288</b>	<b>4036</b>

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	ITALIA	ESTERO
Uomini	10,22%	37,42%

Donne	11,95%	34,78%
<30 anni	51,68%	56,60%
30-50 anni	8,35%	35,25%
>50 anni	2,10%	15,15%

TASSO DI CESSAZIONI	ITALIA	ESTERO
Uomini	11,10%	29,10%
Donne	7,76%	26,09%
<30 anni	27,83%	35,85%
30-50 anni	10,01%	27,50%
>50 anni	3,42%	22,73%

## 5.4 Motivazione ed Engagement

In uno scenario caratterizzato da una forte spinta tecnologica e di innovazione, tra le tante sfide da affrontare una decisiva riguarda, senza dubbio, lo sviluppo delle competenze, di nuove modalità di organizzazione (es. approccio agile), di nuove modalità di lavoro, da realizzarsi nell'ambito del più ampio cambio di paradigma costituito dalla trasformazione digitale. Tali sfide pongono particolare attenzione ai temi della riqualificazione professionale, della formazione continua e dell'innovazione, applicati sia alle competenze tecnologiche che alla cultura aziendale. In particolare l'innovazione digitale accelera, anima una competizione sempre più serrata. Conta sempre più la capacità di promuoverla. IoT, Cloud, Mobile Business, Security e altri ancora, non sono solo i protagonisti di un mercato in crescita, sono fattori di cambiamento profondo, al centro dell'evoluzione delle abitudini degli utenti nei più diversi contesti di intrattenimento, vita domestica, aziendale e civica, con impatti significativi sul business. Partendo dall'analisi del contesto di riferimento il nostro Gruppo ha delineato il cambiamento culturale (tecnologico, organizzativo e legato ai nuovi modelli di business) necessario ad affermarsi, avviando nel 2019 un importante programma di evoluzione della cultura digitale diffusa, attraverso un percorso di storytelling, intervenendo su una maggiore digital awareness e sulla formazione di un nuovo mindset e di nuovi comportamenti.

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.

## 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.

**Ticket Restaurant** per tutti i dipendenti. I buoni pasto sono in formato elettronico e il valore è per tutti di € 7,00 giornalieri netti. Sono stati attivati, in questi anni di utilizzo, importanti convenzioni presso grosse catene commerciali di food, quali Coop e Lidl. Niente più inutile 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 2019 è stata introdotta la possibilità di rimborso delle spese di trasporto urbano.

Nel 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.

### 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 2019 ammonta a circa 428.000€. 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

Indicatore GRI 401-3

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 97% delle donne è rientrato al lavoro dopo essersi assentata dal lavoro per usufruire del congedo per maternità obbligatorio e/o facoltativo; ci sono stati solamente 5 casi di dipendenti che hanno rassegnato le dimissioni al 31/12/2019.

### 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, nel mese di giugno 2018, con lo scopo di promuovere e sostenere le mamme che lavorano, ha introdotto nel regolamento aziendale interno vigente per il perimetro Contact Center (in vigore per la sede di Molfetta 20/04/2016 e per la sede di Palermo dal 06/03/2017), 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 Contact center – che lavorano su turni – di poter essere esonerati da alcune fasce orarie qualora sussistono 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

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 <sup>5</sup>			
Società	Donne	Uomini	Totale
Exprivia S.p.A.	2,41%	1,76%	1,94%
ITALTEL S.p.A.	2,62%	1,66%	1,87%
	<b>2,47%</b>	<b>1,72%</b>	<b>1,91%</b>

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 2019.

## 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.

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.

A questo riguardo la Società ha effettuato importanti investimenti sia sul fronte della formazione continua, finalizzata a programmi di reskilling e upskilling, sia sul fronte della evoluzione culturale e delle competenze di base connesse alla trasformazione digitale.

Sul versante della evoluzione culturale, l'innovazione digitale accelera ed anima una competizione sempre più serrata. Sulla linea, quindi, della crescente diffusione di piani per l'innovazione e digitalizzazione, partendo dall'analisi del contesto di riferimento in cui il Gruppo Exprivia è chiamato ad operare, abbiamo delineato il cambiamento culturale (tecnologico, organizzativo e legato ai nuovi modelli di business) puntando a nuove iniziative di digital learning basate sul paradigma dello storytelling. Il percorso, intrapreso nel corso del 2019 e sviluppato per tutto l'anno, è stato denominato "Digital Journey". Questo percorso coinvolge l'intera popolazione nel perimetro italiano del core business dell'Azienda, con interventi formativi che approfondiscono 5 aree tematiche (Digital Culture, Digital Technologies, Digital Business Models, Innovation Methodologies, Digital Soft Skill) per un totale di 12 corsi. Consiste in un metaforico viaggio attraverso i temi della Digital Transformation in autoapprendimento, utilizzando l'e-learning, e mira ad un tipo di apprendimento sia cognitivo che esperienziale.

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

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



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 2019 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.
- **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.
- **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 e Brasile.
- la formazione volta ad abilitare e diffondere lo smart working in azienda: tutti gli aderenti al progetto hanno partecipato ad un momento formativo in aula che include aspetti di valutazione dei rischi, rispetto delle norme di sicurezza, aspetti comportamentali da seguire con la opportuna diligenza quando non si è in sede e regole di trattamento dei dati e delle informazioni aziendali;
- i processi di gestione fondamentali del SGQ integrato del Gruppo: in particolare, nell'ambito del progetto di integrazione del processo delle vendite, è stato erogato un percorso sul nuovo strumento di pianificazione dei costi e ricavi (ACR integrata) ed è stata presentata l'applicazione a supporto (CRM).

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 2019 vede un monte ore erogato pari a 81.799 ore (di cui 3.246 nelle sedi estere) con 34.330 partecipazioni. La fruizione del monte ore totale dei corsi è avvenuta per il 75% in modalità online. Evidenziamo un incremento di circa 24% delle ore fruite rispetto allo scorso anno grazie all'adozione di una piattaforma di e-Learning che ci ha consentito una fruizione più estesa ed efficace.

Particolare attenzione viene rivolta all'aspetto costi della formazione: sono infatti utilizzate tutte le possibili fonti di finanziamento garantendo così la sostenibilità degli investimenti. Circa il 30% dei costi di formazione del 2019 ha beneficiato dell'accesso a finanziamento (Fondimpresa).

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

2019	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Senior	Middle Manager	Employee	Total
Ore	27.342	54.457	852	11.457	69.490	<b>81.799</b>

Personale (Italia+Estero)	1.288	2.747	90	508	3.437	<b>4.035</b>
Media ore di formazione	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

2018	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Senior	Middle Manager	Employee	Total
Ore	25.910	40.396	2.070	5.364	58.872	<b>66.306</b>
Personale (Italia+Estero)	1.232	2.736	88	521	3.359	<b>3.968</b>
Media ore di formazione	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

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

2019	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Senior	Middle Manager	Employee	Total
Ore	3.501	10.682	221	2.122	11.839	<b>14.182</b>
Personale (Italia+Estero)	1.288	2.747	90	508	3.437	<b>4.035</b>
Media ore di formazione	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

2018	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Senior	Middle Manager	Employee	Total
Ore	3.010	8.181	841	1.153	9.197	<b>11.191</b>
Personale (Italia+Estero)	1.232	2.736	88	521	3.359	<b>3.968</b>
Media ore di formazione	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## 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 2019 sono state conseguite/rinnovate 141 certificazioni e specializzazioni/accreditamenti, incrementandone il numero in ambiti innovativi per sostenere gli investimenti collegati al piano industriale e 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, da anni impegnato nel supportare la formazione scolastica attraverso **Progetti di Alternanza Scuola Lavoro**, ha dato seguito, anche nel 2019, alla conduzione di tali progetti.

L'alternanza scuola lavoro si è caratterizzata attraverso la realizzazione di tirocini, progettati congiuntamente dalle aziende del Gruppo e dall'Istituzione Scolastica coinvolta, e rivolti a studenti di Istituti Tecnici o Licei.

Nel 2019 sono stati ospitati 37 studenti provenienti da 5 istituti di Lombardia, Puglia e Sicilia, realizzando complessivamente progetti per un totale di 2600 ore.

In particolare, 24 studenti dell'ITIS Jannuzzi di Andria hanno sperimentato l'alternanza scuola-lavoro presso Exprivia, vivendo un'esperienza altamente formativa, che li ha visti protagonisti, in attività destinate direttamente alla clientela. In particolare, un gruppo dei ragazzi ha operato nel settore #Digitalhealth, per lo sviluppo di programmi che gestiscono la registrazione di dati relativi ad analisi mediche ed esami diagnostici.

Per quanto riguarda i rapporti con le **Università ed i Politecnici**, Exprivia ed Italtel hanno finanziato Dottorati di Ricerca e Apprendistati di Alta Formazione, allo scopo di coniugare la ricerca nell'ambito dell'offerta innovativa rivolta ai mercati. La collaborazione con tali Enti si è arricchita inoltre della partecipazione attiva di alcuni Manager Exprivia e Italtel alla attività didattica dei corsi di laurea, presso diverse strutture, tra cui Politecnici e Università degli Studi, in particolare di Pavia, Milano, Trento, Bari, Lecce, con interventi mirati sui temi tecnologici della digital transformation.

Sul fronte estero collaboriamo con l'Università di Lasalle e con il Politecnico di Madrid, in particolare al fine di selezionare giovani profili SAP da inserire in organico e far crescere negli ambiti tecnico e funzionale.

Ed ancora, in continuità con le attività avviate nello scorso biennio, Exprivia e Italtel continuano a credere ed investire nella formazione duale, attraverso la collaborazione con gli **ITS (Istituti Tecnici Superiori)**, scuole ad alta specializzazione tecnologica, realizzate secondo il modello organizzativo della Fondazione, con la partecipazione di Imprese, Università/Centri di ricerca scientifica e tecnologica, che operano nell'ottica dell'apprendimento permanente, privilegiando una didattica esperienziale, attraverso un'offerta formativa capace di promuovere competenze abilitanti all'utilizzo di strumenti avanzati di innovazione tecnologica e organizzativa, prioritariamente correlati al piano nazionale Impresa 4.0.

A fine 2019 sono partiti, presso i siti di Molfetta, Foggia, Lecce e Palermo, in aggiunta al percorso già avviato nel precedente anno, quattro nuovi percorsi formativi biennali, in stretta collaborazione tra le Fondazioni ITS ed Exprivia, percorsi che ci vedono impegnati ad erogare direttamente docenze professionalizzanti in aula ed ospitare tutti i discenti interessati presso le diverse sedi aziendali, al fine di rafforzare l'apprendimento e completare il percorso formativo, attraverso una fase significativa di training on the job.

## 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.

Più in particolare, la valutazione delle prestazioni (il modello è in fase di revisione su HCM) si esprime su più fronti: a) valutazione di obiettivi per lo sviluppo della professionalità del singolo; b) valutazione di obiettivi qualitativi di organizational behavior; c) valutazione degli obiettivi di budget, con particolare riguardo a ruoli core per lo sviluppo dell'organizzazione. Il sistema di rewarding è collegato agli esiti delle valutazioni quantitative riguardando la sostenibilità economica.

Per la gestione di questi processi chiave, ci si avvale di una nuova piattaforma di Human Capital Management anche se i processi non sono ancora stabili e sono in fase di revisione ed evoluzione.

La tabella Performance Appraisal riporta le numerosità delle risorse destinatarie del programma di valutazione qualitativa, programma non collegato al sistema di rewarding. La tabella MBO riporta le numerosità delle risorse destinatarie del programma di valutazione quantitativa (attivo per Italia ed Estero) collegato al sistema di rewarding. Exprivia e Italtel, da inizio 2019, si sta progettando l'allineamento dei processi in ottica di armonizzazione ed integrazione degli stessi.

Nelle tabelle sotto indicate non compare il confronto con gli anni precedenti a causa di: non omogeneità dei processi tra le diverse società del Gruppo (attualmente in fase di revisione); scelta di contestualizzare, nel 2019, i dati della Performance Evaluation al solo perimetro relativo al core business del Gruppo, per questa ragione le % calcolate sono 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	2019	2018
<b>% su totale organico Italia</b>	<b>35%</b>	<b>28%</b>
di cui Dirigenti	21%	46%
di cui Quadri	45%	47%
di cui Impiegati	33%	25%
di cui Uomini	38%	33%
di cui Donne	26%	18%

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

La tabella evidenzia che il sistema MBO è particolarmente utilizzato presso le sedi estere perché le politiche di compensation nei paesi del Latino America e Spagna prevedono che la componente variabile abbia un peso rilevante nell'ambito del pacchetto retributivo totale.

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

## 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 è stata avviata la Nuova fase di Smart Working con un Regolamento rivisto sulla base delle evidenze registrate nella fase sperimentale e delle novità normative introdotte dal Decreto Legislativo del 2017. Nel corso del 2019 sono state apportate alcune modifiche al Regolamento tra cui la previsione per gli aventi diritto al Programma anche la possibilità di un accordo di smart working a Tempo indeterminato. Il Regolamento prevede una percentuale massima di adesione al programma pari al 20% della popolazione aziendale.

Policy organizzative	Riduzione emissioni CO2
Luogo di lavoro diverso dalla propria sede di assunzione (residenza o domicilio del lavoratore o altro luogo pubblico o privato individuato dal dipendente che risponda alla tutela della sicurezza, riservatezza e compatibilità con la prestazione svolta)	In <b>Exprivia</b> , per effetto delle giornate di Smart Working fruite, nel corso dell'anno 2019 sono stati risparmiati 235000 Km e 4000 ore (pari a circa 500 giorni lavorativi) con una diminuzione delle emissioni di CO2 pari a circa 100.000 Kg.
Fruibilità: - per 2 giorni al mese, non più di 1 gg a settimana e mai consecutivi (es. venerdì – lunedì). - per 1 giorno a settimana per coloro che risiedono ad una distanza superiore a 50 km dalla sede di lavoro Orario di lavoro: la prestazione dovrà essere espletata, nel limite temporale del normale orario di lavoro giornaliero e settimanale, nella fascia oraria tra le ore 8.00 e le 19.00, salvo diverse disposizioni legate a esigenze di servizio.	In <b>Italtel</b> , nel 2019 sono state fruite circa 16.000 giornate di smart working ed è stata stimata una riduzione di circa 891.000 km e 24.000 ore (pari a circa 3.200 giorni lavorativi) per il commuting e contestualmente una diminuzione delle emissioni di CO2 di circa 189.000 Kg.

Nel Gruppo è stato garantito un momento formativo e informativo che include aspetti di valutazione dei rischi, rispetto delle norme di sicurezza, aspetti comportamentali da seguire con l'opportuna diligenza quando non si è in sede e regole di trattamento dei dati e delle informazioni aziendali.

## 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 2019 è stato caratterizzato dal 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 2018 posti come obiettivi per l'erogazione del premio di risultato. Segnaliamo che sulla base di quanto disposto dall'accordo del 2018, è stato erogato un importo pro capite – a scelta del dipendente – sotto forma di servizi welfare e stock grant. Sempre durante detti incontri sono stati forniti alle rappresentanze sindacali i target per il 2019 che consentirebbero, in caso di raggiungimento degli stessi, l'erogazione del premio nel 2020. Sono stati, inoltre, oggetto di condivisione altre tematiche quali chiusure collettive e percorsi formativi finanziati.

Nel corso del 2019, nell'ambito della società Exprivia Projects, 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. Sono stati sottoscritti con le RSA di Palermo accordi per il consolidamento dell'orario di lavoro di una parte di lavoratori del sito.

#### Italtel

Il 21 dicembre 2018 la Società ha comunicato al sindacato la disdetta di una serie di contratti integrativi di secondo livello, alcuni dei quali risalenti alla metà degli anni '70 e quindi eccessivamente onerosi e non più sostenibili nell'attuale situazione di mercato ed aziendale. Oggetto della disdetta sono stati i contratti integrativi aziendali.

A seguito di tale disdetta le Organizzazioni Sindacali FIOM CGIL, FIM CISL e UILM hanno depositato, in data 7 marzo 2019, ricorso ex art. 28 legge 20 maggio 1970, n. 300 al Tribunale di Milano impugnando il recesso aziendale sopra richiamato, assumendo che esso sarebbe stato antisindacale.

Italtel si è costituita in tale giudizio, dimostrando che il recesso era del tutto legittimo e che dunque i relativi trattamenti erano debitamente cessati con effetto dal 1° gennaio 2019. Il ricorso sindacale è stato rigettato dal Giudice del lavoro incaricato, con Decreto del 26 aprile 2019 passato in cosa giudicata (art. 2909 c.c.) per omessa opposizione da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Il Giudice ha decretato l'infondatezza dei profili, prospettati in ricorso, di antisindacalità della disdetta ai contratti di secondo livello. A seguito del rigetto del ricorso ex art. 28 legge 20 maggio 1970, n. 300 un gruppo di dipendenti delle sedi aziendali di Settimo Milanese, Roma e Palermo-Carini ha presentato nel mese di ottobre 12 ricorsi al Tribunale di Milano, avvalendosi degli stessi avvocati delle Organizzazioni Sindacali che avevano impugnato ex art. 28 la disdetta. Le prime cause sono state discusse nel mese di novembre. 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, ha disposto la riunione delle 12 cause in un unico procedimento, la cui prima udienza si terrà a fine marzo 2020. Non si segnalano altri fatti rilevanti.

## 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/IEC 27001 e 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.
ISO/IEC 20000-1, ISO 13485, ISO 22301	Consentono di adottare le best practices di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate e minimizzare l'impatto ambientale delle attività produttive.

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, Salute e Sicurezza

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 conforme 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 2019.

Di seguito il grafico che evidenzia la suddivisione del consumo di energia espressa in GJ (Giga Joule) per tipologia di vettore energetico utilizzato, per gli anni 2019 e 2018.

Consumi di energia per tipologia in GJ	2019	2018
Energia elettrica	108.453,72	111.958,80
Metano	8.661,94	7.977,53
Carburanti/Gasolio	3.902,67	2.022,64
GPL	3.389,59	5.389,25

L'Energia Elettrica (EE) è il vettore energetico primario per il 2019 con una quota dell'87% corrispondente a 108.453,72 GJ, seguito dai combustibili – Metano (8.661,94 GJ), Carburanti/Gasolio (3.902,67 GJ) e infine GPL (3.389,59 GJ).

### 6.3.1 Emissioni di gas a effetto serra

Le seguenti tabelle mostrano i totali GJ<sup>6</sup> e le t CO<sub>2</sub>eq relativi alle emissioni dirette ed indirette per tipologia di vettore

<sup>6</sup> Si evidenziano i seguenti aspetti:

Per la sede di Milano – via Valtorta – di Exprivia non è stato possibile ottenere il consumo dell'impianto di climatizzazione centralizzato, pertanto il consumo di EE è solo quello relativo all'energia consumata dalla sede;

utilizzato (indicatore GRI 302-1).

### 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 2019 sono riportati nella seguente tabella, unitamente agli scostamenti rispetto ai valori degli anni precedenti.

EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)	Italia 2019	Estero 2019	2019	2018
TOTALE CO2eq EMESSA (ton)	1.412,9	166,4	3.207,1	1556,4
Variazione %			106,06%	n.a.
Var.% Cumulata			106,6%	n.a.
CO2eq METANO (ton)	484,7	0,0	484,7	446,4
CO2eq GPL (ton)	223,0	0,0	222,6	348,7
CO2eq CARBURANTI (ton)	91,3	166,4	257,7	133,7
CO2eq da F-GAS	614,2	0,0	2.242,1	627,6

La variazione percentuale è influenzata dalle aumentate emissioni di CO2eq relative ai Carburanti e agli F-GAS da parte di Italtel (vedi sezioni specifiche di dettaglio).

### 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 2019 e le variazioni rispetto ai valori degli anni precedenti.

EMISSIONI INDIRETTE	Italia 2019	Estero 2019	2019	2018
CO2eq ENERGIA ELETTRICA (ton)	5.701	313	5.704	6.383
Variazione %			-10,6	n.a.
Var. % Cumulata			-10,6	n.a.

Exprivia 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, tanto che le emissioni di CO2 correlate risultano essere nel 2019 pari a 1.983 tonnellate di CO2 (indicatore GRI 305-3), con una riduzione percentuale pari al 20% rispetto al valore misurato nel 2018, rappresentando il 23% di tutte le emissioni dirette e indirette connesse alle attività aziendali.

La quota maggiore di CO2 emessa in relazione a viaggi di lavoro è dovuta ai voli aerei e rappresenta il 49% del totale. L'intensità di emissioni di GHG rapportate al personale aziendale (indicatore GRI 305-4) è pari a 0,632t CO2 /FTE nel 2019, a differenza di 0,641 del 2018, con una variazione di -1,4%.

Per la sede di Roma – via del Tintoretto – di Exprivia non è stato possibile ottenere il consumo dell'impianto di climatizzazione centralizzato utilizzato per il raffrescamento, pertanto il consumo è quello relativo all'EE consumata dalla sede e del Metano utilizzato dal climatizzatore centralizzato;

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 2020), pertanto sono stati assunti gli stessi consumi misurati nel 2018.

## 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 2019 è pari a mc 44.087,69 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. Una piccola quantità di reflui di acqua industriale su Carini (metri cubi 1.250) è imputabile ai trattamenti di acqua per dissalazione.

Nel 2018 la quantità di litri reflui scaricati in fogna nera è stata pari a mc 52.476,02. Quindi si registra con il dato del 2019 una variazione del -16%.

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 2019	Italtel Italia 2019	Totale Italia
Rifiuti non pericolosi	13.533	67.480	81.013
Rifiuti pericolosi	632	0	632
Totale rifiuti	14.165	67.480	81.645
Rifiuti non pericolosi a smaltimento	2.040	67.480	69.520
Rifiuti non pericolosi a recupero	11.493	0	11.493
Rifiuti pericolosi a smaltimento	0	0	0
Rifiuti pericolosi a recupero	632	0	632

## 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

Nel 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 Italtel nel 2019, come nel 2018, non è stata segnalata alcuna violazione del Codice Etico né sono stati segnalati illeciti. **Nessuna** situazione di conflitto d'interessi è stata riscontrata 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 2019, come nel 2018, 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 2019, così come nel 2018, non si sono verificati reclami da parte dei clienti né di altri soggetti interessati in materia di privacy, vi è stata tuttavia una richiesta di esercizio del diritto di cancellazione da parte di un interessato (ex candidato alle selezioni per assunzione) ai sensi dell'art. 17 del GDPR, correttamente gestita secondo le disposizioni normative e nei



tempi.

Nel 2019 sono stati registrati due incidenti sulla sicurezza delle informazioni, classificabili come data breach, per i quali i Titolari del trattamento (clienti di Exprivia) hanno valutato che non presentavano rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche e non hanno quindi proceduto con la notificazione all'Autorità di Controllo sulla privacy, come disposto dall'art. 33 del GDPR. In nessun caso il *data breach* ha comportato una perdita di dati, ma al massimo una temporanea indisponibilità delle informazioni.

Nel 2019, come nel 2018, 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 due 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 2019.

## 7.3 Formazione sull'etica degli affari

Indicatore GRI 205-2

### Exprivia

Nel corso del 2019 il programma di formazione denominato "Exprivia Etica" per favorire la conoscenza e la consapevolezza del Codice Etico e del Modello 231 adottati da Exprivia, che nel 2018 ha visto l'erogazione di 27 edizioni destinate all'intera popolazione Exprivia e che ha coinvolto complessivamente 1700 dipendenti, ha avuto una sospensione per vedere un aggiornamento alle eventuali modifiche nel 2020.

Nel 2019, come nel 2018 in Exprivia, in ambito Etica degli affari si sono svolte attività formative che hanno interessato oltre il 50 per cento 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. I dettagli di queste attività sono riportati nel capitolo Lavoro, paragrafo Formazione.

### Italtel

A partire dal 2018 il 100% dei dipendenti di Italtel SA (Spagna) risulta formato in materia di etica degli affari.

Nel 2019 in Italtel la formazione in materia di etica degli affari ha riguardato 12 soggetti apicali, pari al 92% di coloro che ricoprono cariche sociali in almeno una società estera del Gruppo. Mentre, sempre nel 2019, il 100% del personale del Gruppo Italtel ha ricevuto la formazione in materia di whistleblowing.

I risultati dell'intensa attività formativa sono stati molto soddisfacenti e sono attestati dalle seguenti percentuali: 91% della popolazione ha risposto a 7 domande corrette su 11, la valutazione di gradimento pari a 10% eccellente, 60% buona, 30% media.

## 7.4 Controlli interni

Indicatore GRI 205-3

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

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 nel 2018.



## 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 2019 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 3,6 milioni di euro (a fronte dei 567 mila euro ricevuti nel 2018) e (ii) finanziamenti a tasso agevolato per 791 mila euro (a fronte dei 156 mila euro ricevuti nel 2018).

Exprivia: 61 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici.

Nel 2019 il 39% del fatturato di Exprivia ha riguardato contratti eseguiti direttamente o nell'interesse di Enti pubblici; il dato risulta conforme al 40% registrato nel 2018.

### Italtel

Italtel: 64 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici.

Italtel nel 2019, ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 4,7 milioni di euro (a fronte dei 2,8 milioni di euro ricevuti nel 2018) e (ii) nessun finanziamento a tasso agevolato (a fronte dei 5,2 milioni di euro ricevuti nel 2018).

### Spegea

Anche Spegea scarl, come già nel 2018, è presente in alcuni Albi Fornitori di Enti Pubblici e intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel 2019 il 47% del suo fatturato ha riguardato formazione svolta con fondi pubblici (tra cui il Fondo Sociale Europeo) a fronte del 30% del fatturato del 2018. Inoltre nel 2019 la formazione svolta direttamente in favore della PA è stata pari all'1,4%, nessun dato veniva riportato nel 2018.



## 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, 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 internazionale. Nel corso del 2019 il Gruppo ha sostenuto numerose attività progettuali o convegnistiche, articolate per area di interesse e per settore di business.

Eventi per divisione proponente	2019	2018
Staff	107	63
Mercati	68	37
<b>Totale</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Eventi per tipologia	2019	2018
Corporate brand	94	65
Business	81	35
<b>Totale</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Dalla rappresentazione grafica si evince una forte preferenza per le iniziative che veicolano il brand al fine di rafforzarne la visibilità ed il prestigio. Seguono gli eventi di business finalizzati a comunicare al mercato le novità in fatto di soluzioni, competenze e servizi innovativi con l'obiettivo di incrementare il business nel settore di riferimento.

Nel corso dell'anno 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. Solo attraverso una maggiore responsabilità sociale è possibile raggiungere una migliore condizione sociale, ambientale ed economica ed è proprio nella cultura, intesa come conoscenza, educazione, consapevolezza e nella sua tutela e valorizzazione, che risiede la nostra identità.

La **cultura, la conoscenza e le attività sportive** 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 numerose iniziative culturali e sportive di portata internazionale, nazionale e locale. 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 2019:

- **Festival Il Libro Possibile**, 3-6 luglio 2019, Polignano a Mare (BA);
- **Conversazioni dal Mare**, la rassegna di attualità culturale a cielo aperto - 2 settembre 2019, Molfetta (BA);
- **“La Responsabilità” raccontata ai Dialoghi di Trani**, 17-22 settembre 2019 (18°edizione) - Bari e dintorni;
- **Lezioni di Economia**, 4-5 ottobre 2019, Teatro Petruzzelli di Bari;
- **Ciclo di incontri “Lezioni di Storia”**, 20 ottobre - 22 dicembre 2019, Teatro Petruzzelli di Bari.

Inoltre, nell'anno 2019 il Gruppo ha continuato la sua azione legata alla social responsibility, partecipando in alcune occasioni ad **azioni solidali**. Come negli anni precedenti la logica della maggior parte dei contributi è stata quella di mettere del proprio per lo sviluppo dei territori che accolgono le sedi, italiane ed estere. Di seguito si elencano le iniziative più significative sostenute:

- **Sistema scuola-impresa di Elis** 5 novembre 2019, Palermo;
- **Pulizia delle spiagge**, 3 ottobre 2019 a Valencia e Barcellona in collaborazione con Cisco e SeoBirdLife;
- **Race 4 the Cure**, maggio 2019, iniziativa del gruppo a Bari e Roma.

## Tabella di raccordo con il GRI

Indicatore GRI 102-55

General Standard Disclosure	Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Pagine
<b>General Disclosures</b>	GRI 102-1	Name of the organization	5
	GRI 102-2	Activities, brands, products, and services	9
	GRI 102-3	Location of headquarters	14
	GRI 102-4	Location of operations	14
	GRI 102-5	Ownership and legal form	5
	GRI 102-6	Markets served	9
	GRI 102-8	Information on employees and other workers	28-46
	GRI 102-9	Supply chain	25
	GRI 102-12	External initiatives	52
	GRI 102-15	Key impacts, risks, and opportunities	22
	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	21
	GRI 102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	45-53
	GRI 102-30	Effectiveness of risk management processes	23
	GRI 102-45	Entities included in the consolidated financial statements	5
	GRI 102-46	Defining report content and topic Boundaries	5
	GRI 102-47	List of material topics	17
	GRI 102-50	Reporting period	5
	GRI 102-55	GRI content index	56
GRI 102-56	External assurance	58	
<b>Economic Performance</b>	GRI 201-4	Financial assistance received from government	51
<b>Market Presence</b>	GRI 202-2	Proportion of senior management hired from the local community	29
<b>Procurement Practices</b>	GRI 204-1	Proportion of spending on local suppliers	27
<b>Anti-corruption</b>	GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	23-51
	GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	50

<b>Anti-competitive Behavior</b>	GRI 206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	23
<b>Energy</b>	GRI 302-1	Energy consumption within the organization	46
<b>Emissions</b>	GRI 305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	48
	GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	48
	GRI 305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	48
	GRI 305-4	GHG emissions intensity	49
<b>Effluents and Waste</b>	GRI 306-1 <sup>8</sup>	Water discharge by quality and destination	49
	GRI 306-2 <sup>9</sup>	Waste by type and disposal method	49
<b>Environmental Compliance</b>	GRI 307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	48
<b>Supplier Environmental Assessment</b>	GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	27
<b>Employment</b>	GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	34
	GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	36
	GRI 401-3	Parental leave	37
<b>Labor/Management Relations</b>	GRI 402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	34
<b>Occupational Health and Safety</b>	GRI 403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	31
<b>Training and Education</b>	GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	38
	GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	38
	GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	41
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>	GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	29
<b>Marketing and Labeling</b>	GRI 417-1	Requirements for product and service information and labeling	50

<sup>8</sup> In quanto tematica non materiale, l'indicatore risulta parzialmente coperto.

<sup>9</sup> In quanto tematica non materiale, l'indicatore risulta parzialmente coperto.





## 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 2019

Protocollo RC082682019BD4124

## 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 2019 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.
- per alcune società del Gruppo (Italtel S.p.A.) selezionate sulla base delle attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

---

## 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 2019 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 specifica come in considerazione dell'ammissione decisa dal Tribunale di Milano della proposta di concordato presentata da Italtel, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che nella stessa data del 30 aprile 2021 sarà preliminarmente approvata la Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2019. Conseguentemente, il 30 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione delibera la convocazione dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2019. 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