



Bilancio di Sostenibilità 2022



Ottobre 2023
Gruppo Infodata
Organo di Governo per la Sostenibilità



1	LA STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITÀ	3
2	NOTA METODOLOGICA	8
3	INFORDATA: LA NOSTRA IDENTITÀ E LA NOSTRA STORIA	9
3.1	DA SOFTWARE HOUSE A SYSTEM INTEGRATOR	9
3.2	INFORDATA OGGI	10
3.3	LE SEDI INFORDATA	12
3.4	LA NOSTRA OFFERTA	12
4	EUROLINK: LA NOSTRA IDENTITÀ E LA NOSTRA STORIA	15
4.1	SOFTWARE HOUSE E NON SOLO	15
4.2	EUROLINK OGGI	15
4.3	LE SEDI EUROLINK	16
4.4	LA NOSTRA OFFERTA	16
5	TECHNIS BLU: LA NOSTRA IDENTITÀ E LA NOSTRA STORIA	19
5.1	LA CONSULENZA	19
5.2	TECHNIS BLU OGGI	22
5.3	LE SEDI TECHNIS	22
5.4	LA NOSTRA OFFERTA	23
6	IL GRUPPO I VALORI E LA GOVERNANCE	25
6.1	LEGALITÀ, TRASPARENZA, ETICA E INTEGRITÀ	25
6.2	ANTICORRUZIONE	27
6.3	DIVERSITY MANAGEMENT	28
6.4	LA NOSTRA GOVERNANCE	29
6.5	PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI	34
6.6	SISTEMI DI GESTIONE E INTEGRAZIONE	36
6.7	LA GESTIONE DEL RISCHIO	37
7	LA GESTIONE CONSAPEVOLE DEL BUSINESS	41
7.1	MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER	41
7.2	ANALISI E MATRICE DI MATERIALITÀ	46
7.3	IL GRUPPO E L'AGENDA 2030: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'ONU	52
7.4	LA TUTELA DEI CLIENTI E LA CUSTOMER SATISFACTION	57
7.5	INIZIATIVE SOCIAL	58
7.6	GESTIONE RESPONSABILE DEI FORNITORI	59
8	CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO	62
9	LE PERSONE DEL GRUPPO INFORDATA	65
9.1	IL PRINCIPIO DI "COLLABORAZIONE PER MERITO"	65
9.2	PROFILO DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA	66
9.3	REMUNERAZIONE	70
9.4	PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE	73
9.5	SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO E FORMAZIONE	77
9.6	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	78
9.7	BENESSERE DEI DIPENDENTI	80
10	L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI	81
10.1	CONSUMI ENERGETICI EMISSIONI IN ATMOSFERA	81
10.2	GESTIONE RIFIUTI	83
11	GRI CONTENT INDEX	85

1. Strategia della sostenibilità

“Possiamo definire questo capitolo anche come Lettera agli Stakeholder, da parte delle Direzioni delle Aziende del Gruppo Infordata e precisamente:

- Infordata S.p.A.
- Eurolink S.r.l.
- Technis Blu S.r.l.

Infordata ha compiuto quest'anno 43 anni dalla sua fondazione (1980) e rispetto a quanto costruito, grazie in primis al supporto costante di tutte le risorse umane coinvolte, non possiamo che continuare e focalizzare le

nostre attenzioni verso tutti i nostri stakeholder. Vogliamo continuare a farlo nella massima trasparenza essendo questo un principio essenziale che guida il nostro Gruppo in tutte le attività e che si traduce anche nella scelta di redigere annualmente, su base volontaria, il Bilancio di Sostenibilità che quest'anno faremo in una modalità di Gruppo essendo partiti con la Technis Blu tre anni fa e con Infordata lo scorso anno. A queste si aggiunge la terza Società del Gruppo Eurolink che rilascerà questo suo primo Bilancio di Sostenibilità. Il documento riporta i risultati di ogni anno ed il percorso di sostenibilità del Gruppo, riflettendone l'impegno in tutti i territori in cui opera attraverso le sue principali società.

I temi ESG (Environment, Social and Governance), sono ormai consolidati e sono in continua attività di miglioramento e razionalizzazione. L'interesse verso la Sostenibilità, per tutte le Società del Gruppo Infordata, non nasce sulla scia di qualche tendenza ed oggi, nei fatti, siamo impegnati ed attenti, nel nostro modo di essere nel quotidiano, a principi etici e comportamentali, al rispetto dell'individuo e dell'ambiente nonché vicini ai temi del sociale. Tutto questo si riscontra nei tanti riconoscimenti ricevuti e nell'impegno profuso nella nostra evoluzione innovativa e digitale rivolta ad ottimizzare processi e consumi e, non meno importanti, le varie certificazioni che sono ormai parte del nostro DNA.

Vogliamo e siamo un'organizzazione socialmente responsabile, attraverso una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business e che permette, al contempo, di svolgere le attività nel rispetto delle disposizioni impartite dalle normative vigenti. La strategia del Gruppo è pensata per garantire uno sviluppo economico del business in linea con i principi dello sviluppo sostenibile. Espandere il business rispondendo al contempo all'esigenza di una maggiore attenzione ai temi della Sostenibilità, sensibilità espressa anche da clienti e stakeholder, è la sfida a cui non vogliamo rinunciare.



Lucia Masullo - Technis Blu CEO



Maurizio Tufo - Infordata General Manager

Sui temi della sostenibilità si sta vivendo una situazione molto particolare, la crescita di attenzione è fuori discussione: si moltiplicano le occasioni, i

dibattiti, le ricerche che analizzano il nostro rapporto con il pianeta sotto il profilo ambientale, sociale e della governance. Con questa crescita di attenzione si sviluppa però anche un senso di prudenza nel valutare e nel considerare i tanti messaggi e le numerose progettualità che caratterizzano organizzazioni, istituzioni e imprese private. Si tratta in definitiva di un aspetto che mette in diretta relazione l'attenzione alla sostenibilità con la creazione di un clima di fiducia verso questa trasformazione. Ed è proprio nel segno della fiducia che il Gruppo Infordata ha deciso di guardare con altrettanta crescente attenzione ai temi della misurabilità e della (precisa) rappresentazione dei valori che qualificano un percorso di sostenibilità.

Il continuo cambiamento è la nostra quotidianità e tutte le persone vivono in modo strutturato ed organizzato queste situazioni che si susseguono nel tempo. Processi di integrazione di funzioni di Gruppo, consolidate quelle sui Sistemi Informativi, sulla Qualità, sulla Data Privacy, sulla Gestione delle risorse umane oltre a Sistemi di Gestione comuni come



Marco Valenti - Eurolink General Manager

procedure, regolamenti, processi e un sistema gestionale come SAP che uniforma i processi operativi, sono i segnali che la macchina è avviata e rodada ed in grado di garantire anche passi avanti sulle misurazioni di temi ESG nonchè riduzione drastica dei consumi, sia in termini energetici che di utilizzo della carta.

In questi anni caratterizzati anche dalla pandemia abbiamo cercato di mantenere vivi la collaborazione e il sostegno reciproci, garantendo a tutti la possibilità di un ritorno al lavoro in presenza in totale serenità e osservanza delle misure di sicurezza legate all'emergenza, a fianco del proseguimento parziale del lavoro agile. La cura per le persone e la loro crescita personale e professionale sono elementi centrali della politica aziendale delle nostre Aziende.

E' sempre importante ricordare che dietro tutte le attività e i successi del Gruppo Infordata ci sono persone che lavorano ogni giorno con passione e dedizione, grazie alle quali oggi l'azienda si contraddistingue sul mercato per qualità e competenza. La squadra, che nel 2022 si compone di circa 380 amici e colleghi, ha contribuito ad un fatturato di circa 65 milioni di Euro ed a tutti loro va il nostro più sincero ringraziamento.

Come detto, siamo cresciuti, è avanzato il progresso e noi siamo sempre stati al passo con i cambiamenti e le innovazioni mantenendo una connessione diretta con le persone puntando al loro benessere, alla produttività dell'impresa ed alla soddisfazione del Cliente.

Oggi possiamo anche dire che se tutto questo, in passato, avveniva in modo destrutturato, gli ultimi due anni si sono caratterizzati proprio per una riorganizzazione globale basata su una crescita verso un'integrazione di tre dimensioni fondamentali, ben definite e chiare:

- Economia (modelli di business e di controllo al passo coi tempi);
- Società (sicurezza, rispetto, diritti e libertà fondamentali, diversità, etc...);
- Ambiente (attenzione alla protezione e gestione delle risorse naturali).

Oggi risulta più semplice definire questi come temi ESG ma di fatto gli stessi sono da sempre al centro dei nostri percorsi di sviluppo e fulcro dei nostri processi di trasformazione sostenibile.

Sappiamo, pertanto, che una corretta Governance ha un ruolo fondamentale circa le scelte di orientamento

del business, dovendo riuscire ad integrare gli aspetti di sostenibilità con gli obiettivi di generare crescita e ricadute positive per gli stakeholder e i territori di riferimento.

Siamo consapevoli che oggi tutto dipenderà dai singoli atteggiamenti di ognuno di noi e che non sarà la scienza, la politica, l'economia o la religione a permetterci di fronteggiare il nuovo futuro, volutamente identificato come "nuovo" perché così riteniamo avverrà; saremo coinvolti in nuovi comportamenti, in un nuovo modo di affrontare situazioni e rapporti interpersonali perdendo molte delle nostre abitudini, in una nuova visione della vita e dei suoi valori (che dovranno essere rivalutati dalla nostra consapevolezza e dalla nostra coscienza, cioè quella di ogni singola persona).

Avremo la spinta delle generazioni più giovani, che sarà sempre più forte verso concetti di sostenibilità in ambito energetico e ambientale ma soprattutto sociale. Il percorso futuro vedrà molta responsabilità personale che potrà anche trasformare la situazione attuale in una futura realtà estremamente più positiva.

Siamo però anche coscienti che il singolo si muove in contesti di cui fa parte (famiglia, scuola, lavoro, sport, etc...) ed è per questo che abbiamo iniziato ormai da tempo a divulgare e a rendere partecipe tutto il personale alle iniziative aziendali legate alla sostenibilità sociale ed ambientale confidando che questi temi, qui affrontati, siano elementi successivamente trasferibili in ogni altro contesto che il singolo vive.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto dal mix di persone dei tre Organi di Governo delle tre Aziende, i cui componenti racchiudono competenze più verticali su diverse tematiche a partire, naturalmente, dai temi ambientali.

I componenti del team della sostenibilità, oltre a seguire l'organizzazione del reporting dedica la sua principale attività all'osservazione e all'analisi del mercato per capire dove e come ci si sta orientando. Questo aspetto è di fondamentale importanza anche per il tipo di organizzazione che ci siamo dati e nella sua evoluzione. Con i membri "fissi" del team dedicati alla sostenibilità abbiamo incontri periodici nei quali ci si confronta proprio per capire come sta evolvendo il mercato e come valutare e lavorare al meglio sulle nostre aree. Abbiamo diversi livelli di specializzazione sui temi della sostenibilità, della governance del business, della compliance e che fanno riferimento al mondo social, come, ad esempio, i temi di diversity & inclusion e quelli della parte economy.

Il team conta anche su membri con competenze verticali specialistiche legate ai diversi aspetti che rientrano nei contesti ambientali e sociali. Due colleghi coprono poi le esigenze legate a marketing, comunicazione e customer satisfaction. Inoltre un membro del team si occupa di tutti gli aspetti informatici ed i loro impatti su sicurezza e sostenibilità.



Uno degli obiettivi è trarre un unico bilancio sia finanziario che sostenibile. Obiettivo che ci siamo dati per il 2024. Altro indirizzo è quello di ottimizzare la redazione di un bilancio sostenibile unico per il gruppo e questo invece è un obiettivo che ci siamo dati per il Bilancio 2022 impostando i temi di Gruppo e gli indicatori e peculiarità delle singole Aziende: Infordata S.p.a., Eurolink S.r.l e Technis Blu S.r.l.

Il documento, oltre ad essere un risultato che garantisce trasparenza sul raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, rappresenta anche la base di misurazione per i tanti progetti in corso ed i relativi impatti ESG degli anni a venire.

Il top management ha definito obiettivi di sostenibilità a livello governance, grazie ai quali è in grado di guidare le aziende del Gruppo verso crescente responsabilità e sostenibilità.

Abbiamo dato vita a organismi (BU Green), di governance e operativi, programmi formativi per tutti i dipendenti e ci siamo dotati di strumenti grazie ai quali riusciamo ad integrare la sostenibilità nei nostri business e nelle relazioni con tutti i nostri stakeholder.

Come detto si sta consolidando un processo di integrazione tra il Sistema Gestione Integrato e quello della Sostenibilità e delle Pari Opportunità con una politica che declina i principi, i valori e gli impegni dell'azienda e il tutto in linea con i tanti schemi di certificazione coinvolti, come: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27017, ISO/IEC 27018, ISO/IEC 27701 ed SA8000.

Anche l'organizzazione sta subendo delle variazioni e si sta strutturando con dei responsabili ben definiti per rispondere ai tanti temi che abbiamo in agenda ed alla loro divulgazione su tutto il personale in termini di:

- cultura della qualità;
- rispetto dell'ambiente e salvaguardia degli ecosistemi;
- contrasto ai cambiamenti climatici;
- valorizzazione delle persone e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione efficiente delle risorse;
- valutazione dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali;
- promozione della creatività"

Il Gruppo Infordata, nelle sue tre Aziende: **Infordata**, **Eurolink** e **Technis Blu**, promuove la Sostenibilità sotto il profilo economico, sociale e ambientale e ne integra i principi all'interno della governance aziendale, mirando a una crescita economica sostenibile e inclusiva, che valorizzi le risorse disponibili e che sia capace di preservarle per il futuro. Il nostro è un impegno a lungo termine, volto alla soddisfazione di obiettivi di sviluppo sostenibili per le nostre persone e per tutti gli stakeholder, con particolare attenzione agli impatti generati dal business e alla qualità dei servizi offerti ai clienti. Puntiamo a essere un'organizzazione socialmente responsabile, attraverso una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business e che permetta, al contempo, di svolgere le attività nel rispetto delle disposizioni impartite dalle normative vigenti.

Quello che stiamo vivendo sappiamo essere un momento molto particolare, complesso e cruciale per il nostro Paese e per il mondo intero, i cui impatti si riversano anche sulle situazioni aziendali e familiari legati alle incertezze che si susseguono. Le guerre, le situazioni politiche molto instabili, la situazione economica richiedono un'attenzione quotidiana per essere pronti a gestirne i cambiamenti. La nostra valutazione ci impone di pensare che la cultura aziendale è uno dei punti chiave per garantirci una solidità. Sappiamo che ogni azienda ne ha

una propria e a questa va unito il senso di appartenenza, di interiorizzazione e di affezione verso la realtà lavorativa in cui ci si trova. Questo si sviluppa nel tempo e rappresenta un aspetto essenziale di cui ormai anche la sostenibilità ne è il caposaldo: ciò fa la differenza e rappresenta una scelta vincente. Ecco la migliore sintesi di quanto fatto in questi anni ma, al tempo stesso, è tratta di un punto di partenza, sfidante, per quanto ci proponiamo di continuare a fare in futuro. Anche noi del Gruppo Infordata, trasportati dalla grande voglia continuare a crescere e consapevoli delle responsabilità che un'impresa come la nostra deve assumersi in un periodo storico così complesso e imprevedibile, abbiamo scelto di confermare con convinzione il nostro percorso di crescita, guidati dalla stessa strategia aziendale che si è dimostrata vincente anche nei periodi di difficoltà, basata su Specializzazione, Sviluppo e soprattutto: Sostenibilità.

Maurizio Tufo - General Manager Infordata S.p.A.

Marco Valenti - General Manager Eurolink S.r.l.

Lucia Masullo - Amministratore Delegato Technis Blu S.r.l.



2. Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso il quale Infordata S.p.a., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.r.l., successivamente tutte e tre identificate anche come "GRUPPO INFORDATA", intendono comunicare agli stakeholder i risultati del proprio percorso di sostenibilità su base annuale.

Questo documento, a seguito dei processi di Integrazione tra le tre aziende, è stato redatto contemplando i temi comuni e quindi identificabili come Gruppo Infordata mentre sono stati esplicitati quelli specifici delle singole Aziende con i vari KPI.

Lavoro articolato perché comunque abbiamo mantenuto i membri dei tre Organi di Governo aggregandoli in un unico Organo di Governo con il supporto di un Collaboratore del Gruppo, che ne ha coordinato la redazione, coinvolgendo trasversalmente l'intera struttura organizzativa delle tre Società ove necessario.

Anche i Presidenti degli Organi di Governo sono rimasti in carica lasciando la rappresentanza e delega ad uno di loro ai quali faranno riferimento. Il Bilancio è soggetto poi ad approvazione da parte dei singoli Amministratori delle tre Società.

Il documento è stato redatto in conformità agli standard "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione "in accordance - core". In relazioni ad alcuni indicatori rendicontati è stata adottata la versione più recente dei GRI Standards disponibile; in dettaglio:

- per gli Standard GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 303 (Acqua e scarichi idrici) è stata adottata la versione del 2018;
- per gli Standard GRI 207 (Imposte) è stata adottata la versione del 2019;
- per gli Standard GRI 306 (Rifiuti) è stata adottata la versione del 2020.

I riferimenti ai GRI Standards sono riportati all'interno del documento e nella tabella finale GRI Content Index. Inoltre questo Bilancio rappresenta lo strumento per rendicontare l'impegno del Gruppo Infordata verso i 17 Global Goals delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, anche conosciuti come SDGs), in particolare verso il contributo ai specifici target prioritari scelti nella propria strategia di sostenibilità al fine di comunicare a tutti gli stakeholder interni ed esterni le attività intraprese e i risultati raggiunti. Al fine di agevolare la lettura del presente documento è stata utilizzata una tabella specifica per identificare all'interno dello stesso i contenuti che fanno riferimento ai tgt. SDGs.

3. Infordata: la nostra identità la nostra storia

3.1 Da Software House a System Integrator

Infordata nasce nel settembre del **1980**, quando Maurizio Tufo e Gianni Caparelli, ingegneri informatici, laureatisi qualche anno prima presso l'Università degli studi di Pisa e con alle spalle un'esperienza lavorativa presso la ESA Solutions di Bologna, una delle prime software house in Italia, decidono di mettersi in proprio.



Primo logo Infordata s.n.c.

La nuova nata, che prende il nome di Infordata, viene registrata come società in nome collettivo (s.n.c.) a Latina, dove ancora oggi risiede la sede legale di quella che è ormai diventata una Società per Azioni, S.p.A.

In breve la specializzazione di Infordata diviene quella di programmare su piattaforme IBM, cosa che le riusciva particolarmente bene, e questo le permise di attirare i primi Clienti importanti della portata di Confindustria di Latina e Franco Rosso, storica agenzia di viaggi di Torino.

E' il **1983** ed Infordata da s.n.c. diviene una S.r.l., Società a responsabilità limitata, firma un contratto d'agenzia con Big Blu per la quale continua a sviluppare software ed incomincia anche a vendere prodotti e servizi.

Essendo ormai una società in continua espansione, nel **1985** apre una sede a Roma, nel quartiere di Mostacciano, crescono di conseguenza il numero

dei Clienti e quello del personale.

La collaborazione con IBM si rafforza a tal punto che la multinazionale affida ad Infordata la scrittura della versione 2 del software gestionale ACG, ovvero il prodotto più rivenduto da Big Blu nei primi anni novanta. Un'occasione che porta la nostra società ad ampliare ancora di più il proprio parco Clienti.

Nel **1994** insieme a Sesa S.p.A., società con sede ad Empoli, attiva oggi sull'intero territorio nazionale e presente in alcuni Paesi esteri, Infordata fonda Computer Gross S.r.l. (oggi S.p.A.), distributore a valore aggiunto, che in poco tempo diviene leader di mercato, contraddistinguendosi nel panorama ICT per la completezza di soluzioni tecnologiche dei principali Vendor.

Siamo intorno al **1995** ed iniziano le prime acquisizioni di società minori, Infordata entra a pieno titolo nel mercato della rivendita. Il personale cresce sempre di più e così il fatturato ed il 14 maggio del **1996** diviene una S.p.A.

Sempre con Sesa nel 1998 fonda Computer Var, ad oggi Var Group, che in poco tempo diviene uno dei principali partner per l'innovazione del settore ICT su tutto il territorio nazionale.

Gli anni **2000** sono gli anni del cambiamento: Internet inizia a "governare" il mondo IT, si sviluppano nuovi settori e con essi nuovi servizi, e chi non sta al passo con i tempi e con un'evoluzione del mercato sempre più veloce e complessa è perduto. Non è questo il caso di Infordata, che inizia a percorrere un processo di diversificazione proponendo sul mercato diversi brand e divenendo a tutti gli effetti vendor independent.



Quello che è ormai il Gruppo Infordata continua a crescere negli anni.

Nel **2008** entra a far parte della famiglia Technis Blu, esperta nella progettazione e realizzazione di sistemi informativi complessi in ambito SAP.

Fondamentale per una crescita ulteriore è l'acquisizione di Reason That da parte di Eurolink, società storica del Gruppo Infordata, che diviene a tutti gli effetti la "digital innovator" del Gruppo, specializzata nello sviluppo di piattaforme customer oriented, mobile apps e sistemi digitali che utilizzano architetture capaci di trasformare la visione del futuro in realtà.

Ulteriori acquisizioni completano la copertura

dell'offerta: IT security, digital, healthcare e Cloud.

Il **2020** vede la nascita dell'**Infordata Private Cloud Platform**, una piattaforma di servizi del Gruppo Infordata, rivolta ai Clienti che vogliono migrare le proprie applicazioni sul Cloud.

Il servizio si distingue dalle classiche infrastrutture Cloud per la capacità di supportare il Cliente durante tutto il processo di trasformazione, dall'analisi della situazione attuale alla identificazione del lavoro necessario per la trasformazione digitale.

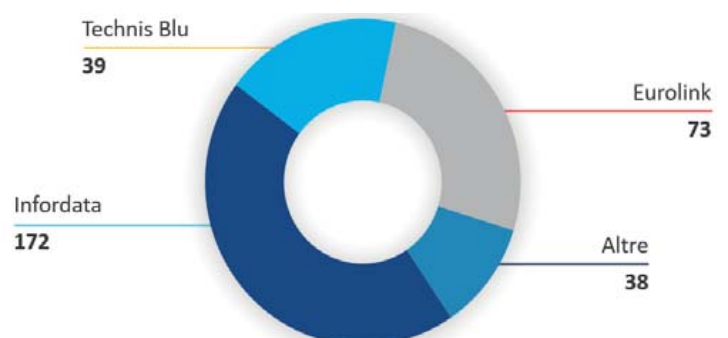
Nel **2022** prende vita la **Red Technology Service**, una Business Unit specializzata in tailored Professional Services, Oracle Consulting e Database Security.

3.2 Infordata oggi

Infordata opera oggi a tutto campo, con un'esperienza di più di 40 anni nel campo dell'Information & Communication Technology è in grado di erogare servizi a valore aggiunto nel campo della progettazione, sviluppo fornitura e manutenzione di soluzioni sia infrastrutturali sia applicative. Vi è un costante investimento sul personale, sempre aggiornato e certificato ed in grado di supportare i Clienti nei nuovi modelli organizzativi e di business: 340 risorse umane di skill elevato del Gruppo In Holding (di cui 172 appartengono alla sola capogruppo Infordata S.p.a.), suddivise nelle varie unità locali che garantiscono al Cliente una "prossimità" che si traduce in efficacia ed efficienza del servizio.

Infordata, nel corso degli anni ha progressivamente esteso il suo raggio d'azione ai grandi Clienti sia

nella Pubblica Amministrazione Centrale e Locale sia nei settori privati (principalmente bancario e finanziario), diventando un riferimento importante nel mercato nazionale. La capacità di intuire i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni e di adeguare la propria struttura alle mutate esigenze del mercato, rende il Gruppo Infordata un partner affidabile per supportare i progetti di crescita ed evoluzione nell'ambito della PA italiana.



La compagine In Holding S.p.A. tenutaria del 100% del Gruppo Infordata è rappresentata dall'immagine che segue. All'interno del Gruppo operano aziende e divisioni con competenze specifiche nelle varie aree di business; la capacità di applicare le nuove tecnologie alle reali e mutevoli esigenze dei Clienti, piccoli, medi e grandi, ha determinato la crescita del Gruppo ed il suo consolidamento nel tempo.

Il Gruppo può vantare più di 500 clienti nel settore Small Business, oltre 220 nel settore Medium e Large Enterprise e circa 50 clienti nel settore PA Centrale e Locale.

Il personale del Gruppo Infordata vanta tra i propri skill il possesso di molteplici certificazioni a livello sia metodologico sia tecnico (tra le principali, si citano PRINCE2, ITIL v3 e v4, Nutanix, IBM Power e Storage, IBM Spectrum Protect, Linux Red Hat e SUSE, NetApp, SAP, Oracle, Fortinet, Lenovo, Sophos, CISCO, Dell, EM,C, VMware, HP, HPE, Micro Focus, Datacore, Huawei). Oltre a questi presenti anche i nuovi skill emergenti tra cui quelli relativi al Metaverso ed Intelligenza Artificiale sui quali temi si stanno facendo investimenti concreti.

In Holding S.p.A.

- 100% Infordata Education S.r.l.
- 100% C&D Technology S.r.l.
- 70% Infordata AS S.r.l.
- 51% Infordata Analytics S.r.l.
- 51% Texi Solutions S.r.l.
- 51% Infordata DHS S.r.l.
- 50% Q-Enya S.r.l.
- 49% Metodo Consulting S.r.l.
- 35% VTF S.r.l.
- 30% Araknia Labs S.r.l.
- 26% ADC Services S.r.l.
- 26% Altai Sistemi S.r.l.
- 20% FRW S.p.A.
- 13% Babylon Cloud S.p.A.
- 9% GSG S.r.l.
- 4% Atlantica Cyber Security
- 3% A.E.B. S.r.l.
- 1% ITH S.p.A.



100% Infordata S.p.A.

Technis Blu Sr.l. 84%
Eurolink S.r.l. 100%



Infordata S.p.A. detiene, ad oggi, le seguenti certificazioni:

- **ISO/IEC 27001:2017** per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni con le sue estensioni per il Cloud, ISO/IEC 27017, ISO/IEC 27018 e da Gennaio 2022 la ISO/IEC 27701:2019, in ambito PII;
- **ISO: UNI EN ISO 9001:2015** per il Sistema di Gestione per la Qualità, il cui campo di applicazione, a Marzo 2022, è stato ampliato nei confronti dell'erogazione del servizio di vendita, assistenza e manutenzione di apparecchiature di stampa e copia;
- **ISO/IEC 20000-1:2018** per il Sistema di Gestione dei Servizi;
- **UNI ES ISO 14001:2015** per il Sistema di Gestione Ambientale;
- **SA8000:2014** per la Responsabilità Sociale di impresa;
- **ISO 45001:2018** per la Sicurezza sul Lavoro, ottenuta ad Aprile 2022;
- **EN 9100:2018** ottenuta a Giugno 2022 per il settore dell'aerospazio e della difesa in cui la sede produttiva di Cassino opera.

3.3 Le sedi di Infordata

Sede Legale

- Piazza Paolo VI, 1 - Latina (LT) - 04100

Unità Locali

- Via Valle Fioretta - Frosinone (FR) - 03100
- Via Pescarola, SNC - Cassino (FR) - 03043
- Via Riccardo Gigante, 4 - Roma (RM) - 00143
- Viale Luigi Schiavonetti, 290/B - Roma (RM) -00173
- Viale Luigi Schiavonetti, 282/D - Roma (RM) -00173



3.4 La nostra offerta

L'organizzazione 2022 di Infordata S.p.A. consta di cinque Business Units denominate:

- Technology,
- IT&C Services,
- SW Development & Business Services
- Red Technology Services
- Defence & Industry Engineered Solutions.

Technology:

Un team di esperti nel progettare e governare architetture IT, in Cloud, on-premises e con sistemi ibridi, in grado di garantire ai clienti un'efficiente gestione dei servizi e delle performance. Insieme a loro definiamo e implementiamo le strategie più adatte a sfruttare appieno le opportunità di business offerte dai trend tecnologici in continua evoluzione.



Integrated Technology & Cloud Services:

Il servizio del Gruppo Infordata, nell'ambito dei Managed Services, intende supportare il cliente durante tutto il processo di trasformazione, a partire dall'analisi della situazione attuale e dalla identificazione di ciò che effettivamente è necessario alla realizzazione della trasformazione digitale.

Nell'ambito dei servizi cloud, Infordata eroga i servizi IPCP (Infordata Private Cloud Platform) per la PA (pubblica amministrazione) e per i privati, fornendo valore aggiunto rispetto alle concorrenti di mercato, in quanto offre la gestione di tutte le componenti di servizio Cloud che normalmente vengono seguite dal Cliente.

Infordata distingue i servizi cloud computing in tre diverse tipologie:

- **Servizi IaaS**

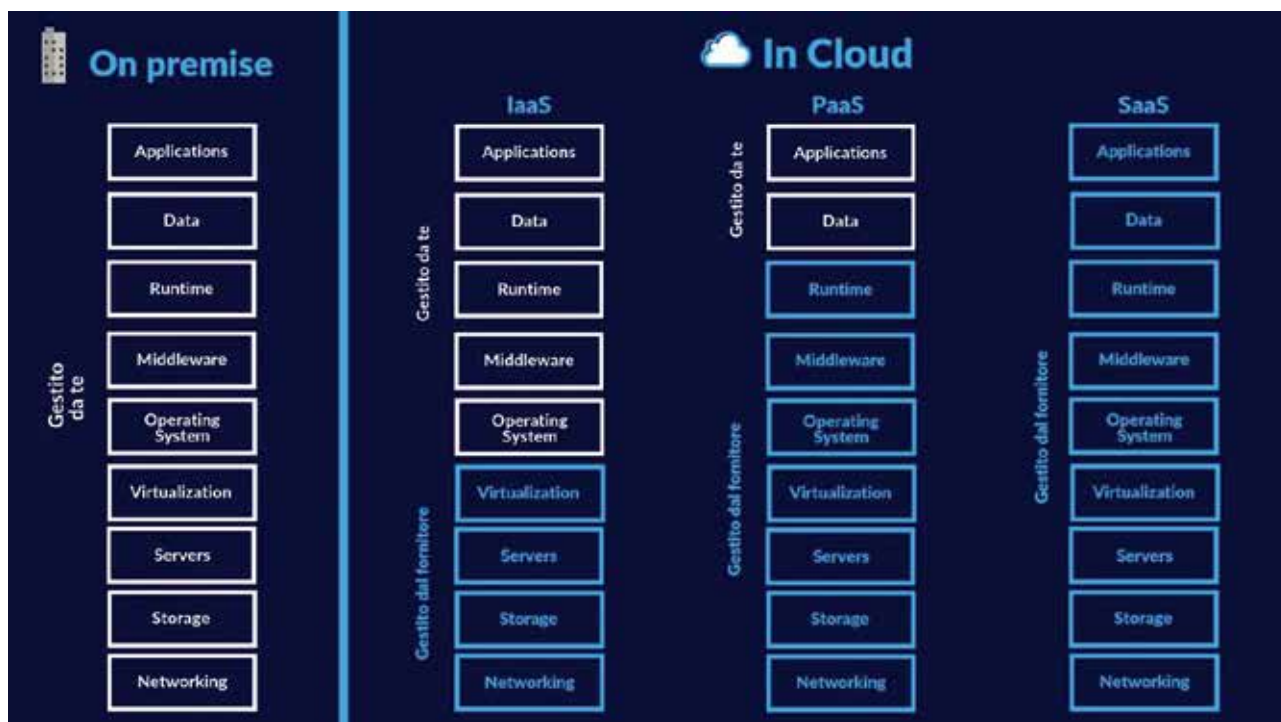
I servizi IaaS sono una tipologia di servizi cloud in cui le funzionalità offerte sono di tipo infrastrutturale, il provider offre l'accesso e la gestione di risorse Server, Storage e Networking.

- **Servizi PaaS**

I servizi PaaS sono una tipologia di servizi cloud in cui le funzionalità offerte permettono all'utente di utilizzare una suite di strumenti per sviluppare, personalizzare, testare e ospitare le loro applicazioni senza doversi preoccupare dell'infrastruttura sottostante.

- **Servizi SaaS**

I servizi SaaS sono una tipologia di servizi cloud fully-managed in cui il gestore del servizio CSP (Infordata) si occupa della predisposizione, configurazione, messa in esercizio e manutenzione dello stesso lasciando al fruitore del servizio (PA o privati) il solo ruolo di utilizzatore delle funzionalità offerte.



Inoltre IPCP rende disponibili ambienti container completi, comprensivi dei tool di orchestrazione basati su Kubernetes.

Con il supporto del nostro team di specialisti, il cliente potrà operare la scelta migliore in relazione alle esigenze, gestendo al meglio i picchi positivi e negativi nella domanda di infrastrutture.

SW Development & Business Services:

Un team di esperti dedicato a soluzioni e servizi di sviluppo software per automatizzare processi e attività di aziende, pubbliche e private, e liberi professionisti. Ogni cliente ha urgenze e necessità di business diverse; comprenderle significa realizzare piani operativi su misura. Lo sviluppo di un software ad hoc consente di ottimizzare la gestione dei flussi di lavoro di realtà che non possono utilizzare soluzioni pacchettizzate già presenti sul mercato.



Oltre 30 anni di esperienza ci hanno insegnato che ogni progetto è diverso dagli altri e va affrontato unendo l'esperienza maturata con le competenze richieste da ogni singolo caso; non esistono soluzioni replicabili, ma solo dedicate ad ogni singola realtà.

Infodata offre servizi completi di progettazione, realizzazione e messa in esercizio di sistemi informativi complessi e di impatto strategico per il business, basati sull'integrazione e la personalizzazione di diverse tecnologie.

Red Technology Services

Questa BU altamente specializzata è concepita per fornire servizi personalizzati in tre aree chiave: tailored Professional Services; Oracle Consulting, Database Security. Oracle detiene la quasi totalità della conservazione, gestione e distribuzione del dato nel mondo Pubblico e Privato. Inoltre Oracle cloud sarà uno dei servizi cloud di riferimento per i progetti legati ai PNRR ed al PSN. Il nostro team di consulting si propone di supportare i clienti sia per esigenze progettuali degli attuali ambienti ON PREM che verso Oracle Cloud.

Defence & Industry Engineered Solutions:

Un team in grado di progettare e ingegnerizzare prodotti e componenti ad alto contenuto tecnologico, in ambito Militare e Industriale.

Il nostro core business è rappresentato dalla progettazione, produzione e commercializzazione di assiemi e sotto-assiemi elettromeccanici che soddisfano i più alti standard di qualità del settore.

Punti di forza della BU sono:

- Un'offerta che comprende soluzioni altamente personalizzate in grado di rispondere alle esigenze più sfidanti
- Realizzazione di apparati ingegnerizzati per ottemperare agli Standard MIL con elevato grado IP
- Progettazione di apparati fanless e zero-noise emission
- Progettazione di apparati con range di temperatura e umidità operativa estesi per applicazioni in ambienti critici
- Progettazione di sistemi PLC / SCADA
- Progettazione di sensoristica avanzata e gestione delle principali piattaforme IoT
- Sistemi di automazione industriale

Personale altamente qualificato e passione per la tecnologia costituiscono il nostro vero valore aggiunto.

4. Eurolink, la nostra identità, la nostra storia

4.1 Software House e non solo

Eurolink S.r.l. nasce nel **1997** come un'azienda focalizzata sulla formazione IT e sullo sviluppo delle soluzioni web. Nel corso degli anni ha esteso le sue attività in molteplici ambiti del settore ICT, quali progettazione e gestione applicativa di software per applicazioni WEB, conduzione di sistemi, progettazione e consulenza specialistica.

Dal **2002** l'azienda entra a far parte del Gruppo Infordata, la cui capogruppo nel **2009** ne acquisisce il controllo al 100%. In questo processo Eurolink ha

caratterizzato una specifica Business Unit sulle tematiche della Formazione in ambito informatico. Nel **2017**, dopo lo spin off del ramo dedicato alla Formazione, l'azienda è oggi focalizzata sull'erogazione di servizi di conduzione di complessi sistemi informatici, di gestione Basi Dati, di supporto specialistico e di progettazione e realizzazione di sistemi applicativi innovativi. In tale ambito annovera come propri clienti, importanti realtà della PA italiana.



4.2 Eurolink oggi

Eurolink oggi vanta la costituzione di un centro di eccellenza per le nuove tecnologie e si confronta in progetti di rilievo nazionale, dando vita a numerose attività di Digital Transformation per le pubbliche amministrazioni. L'azienda dispone di un organico di circa 90 risorse umane in possesso di skill innovativi e di molteplici certificazioni a livello progettuale, applicativo e metodologico (tra le principali, si citano PRINCE2, ITIL, ITSQB Foundation, Scrum Agile, Entando, Oracle, SQL Server, PostgreSQL, Oracle Java).

Eurolink S.r.l. detiene le seguenti certificazioni:

- **ISO/IEC 27001:2017** per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni e da Gennaio 2022 la sua estensione ISO/IEC 27701:2019, in ambito PII;
- **ISO 9001:2015** per il Sistema di Gestione per la Qualità;
- **ISO/IEC 20000-1:2018** per il Sistema di Gestione dei Servizi;
- **UNI ES ISO 14001:2015** per il Sistema di Gestione Ambientale;
- **ISO 22301:2019** per la Business Continuity, ottenuta a Gennaio 2022;
- **ISO 45001:2018** per la Sicurezza sul Lavoro, ottenuta ad Aprile 2022;

4.3 Le sedi di Eurolink

Sede Legale

- Piazza Sandro Pertini, Snc - Frosinone (FR) - 03100

Unità Locali

- Via Riccardo Gigante, 4 - Roma (RM) - 00143
- Viale Luigi Schiavonetti, 290/B - Roma (RM) - 00173
- Viale Luigi Schiavonetti, 282/D - Roma (RM) - 00173
- Via Aldo Bartocci, 12 – Terni (TR) - 05100



4.4 La nostra offerta

L'organizzazione 2022 di Eurolink consta di quattro Business Units denominate:

- Technology,
- Ingegneria dei sistemi,
- SW Development & Business Services
- Digital

Technology:

Il servizio di conduzione sistemi e progettazione architetture cloud nasce per supportare le organizzazioni nella gestione e nell'ottimizzazione dei loro ambienti on premise e cloud.

È specializzata in attività come il provisioning delle risorse, la configurazione dei servizi, il monitoraggio delle prestazioni, l'ottimizzazione delle risorse, l'automazione dei processi e la risoluzione dei problemi. L'obiettivo principale è garantire che l'infrastruttura sia sempre disponibile, sicura, performante e conforme agli standard stabiliti.

Un team di esperti in architettura che lavora a stretto contatto con i clienti per comprendere i requisiti del sistema, analizzare le applicazioni esistenti e definire una strategia di migrazione o di sviluppo di nuove soluzioni basate sul cloud. Il servizio di conduzione sistemi e progettazione architetture offre diversi vantaggi alle organizzazioni. Permette alle aziende di concentrarsi sul loro core business, lasciando a esperti qualificati la responsabilità di gestire e ottimizzare l'infrastruttura. Inoltre, grazie alla competenza nel campo delle architetture, è possibile sviluppare soluzioni scalabili, flessibili e sicure, garantendo una maggiore efficienza operativa e la riduzione dei costi.

Ingegneria dei sistemi:

Il servizio di ingegnerizzazione dei sistemi cloud e on-premise è una soluzione completa che si occupa di progettare, implementare e ottimizzare l'infrastruttura tecnologica per soddisfare le esigenze specifiche delle organizzazioni.

L'ingegnerizzazione dei sistemi cloud e on-premise comprende diversi aspetti cruciali per il successo di un'azienda moderna. Questo servizio inizia con un'analisi approfondita dei requisiti aziendali, dei processi operativi

e delle esigenze tecniche. I professionisti dell'ingegneria dei sistemi collaborano strettamente a contatto con i clienti per comprendere le loro sfide, identificare le opportunità di miglioramento e sviluppare soluzioni personalizzate.

Per quanto riguarda i sistemi cloud, l'ingegnerizzazione si concentra sulla progettazione e l'implementazione di un'infrastruttura cloud scalabile, affidabile e sicura. Ciò include la scelta delle piattaforme cloud più appropriate in base alle esigenze dell'organizzazione, la progettazione dell'architettura delle applicazioni per massimizzare la resilienza e la disponibilità, l'automazione dei processi operativi per aumentare l'efficienza e la gestione dei costi. I professionisti dell'ingegneria dei sistemi cloud lavorano anche per garantire la conformità normativa e la protezione dei dati sensibili.

Per quanto riguarda i sistemi on-premise, l'ingegnerizzazione si occupa della progettazione, dell'implementazione e dell'ottimizzazione di infrastrutture IT locali. Questo può includere la configurazione e il dimensionamento dei server, la virtualizzazione, la gestione dei dati, la messa a punto delle prestazioni, la sicurezza e la creazione di ambienti di sviluppo e test. L'obiettivo principale è creare un'infrastruttura on-premise che sia efficiente, affidabile e in grado di supportare le esigenze operative dell'organizzazione.

Lavoriamo con l'obiettivo di consentire alle aziende di adottare soluzioni tecnologiche all'avanguardia senza dover affrontare le sfide e le complessità dell'implementazione da sole. Inoltre, l'ingegnerizzazione dei sistemi fornisce un approccio personalizzato, adattato alle specifiche esigenze dell'organizzazione, consentendo di massimizzare l'efficienza operativa, ridurre i costi e migliorare la sicurezza.



Inoltre IPCP rende disponibili ambienti container completi, comprensivi dei tool di orchestrazione basati su Kubernetes.

Con il supporto del nostro team di specialisti, il cliente potrà operare la scelta migliore in relazione alle esigenze, gestendo al meglio i picchi positivi e negativi nella domanda di infrastrutture.

SW Development & Business Services:

Il servizio di sviluppo software è un'offerta specializzata che si occupa di progettare, creare e implementare soluzioni software per le esigenze dei clienti.

Il processo di sviluppo software segue le più moderne metodologie Agile. Gli sviluppatori lavorano a stretto contatto con i clienti per comprendere le loro esigenze, identificare le funzionalità richieste e definire gli obiettivi del progetto.

La nostra software factory realizza architetture software solide e scalabili, con una particolare attenzione alla definizione delle interfacce utente, la modellazione dei dati e l'identificazione delle tecnologie più adatte per implementare il progetto. L'implementazione utilizza i più moderni linguaggi di programmazione, framework e strumenti appropriati, creando codice sorgente di altissima qualità. Lo sviluppo software è sempre accompagnato dal lavoro scrupoloso della test factory che si assicura che il software soddisfi i requisiti stabiliti dai più alti standard di sicurezza.

Digital:

La Business Unit Digital si occupa di tutti gli aspetti legati al Design per la progettazione grafica ed il web. Dalla User Experience alla progettazione di Interfacce utente per applicazioni web, senza tralasciare le tecniche del design responsivo, ci occupiamo di digital strategy e brand identity per la comunicazione digitale.

Progettiamo secondo un approccio Human Centered, focalizzandoci sugli utilizzatori finali dei nostri prodotti. Il processo di progettazione parte dalla ricerca: realizziamo prodotti web partendo dai desideri degli utenti, attraverso un'analisi comparativa di Benchmark ed una successiva fase di User Research, utilizziamo metodologie di ricerca quantitative e qualitative che ci consentono di individuare i punti di forza e di debolezza nella valutazione dei prodotti e di identificare i bisogni reali degli utenti, creando modelli di comportamento degli stessi e fornendo una solida base per le successive soluzioni strategiche.

Dalla combinazione dei risultati di analisi e degli insight ricevuti dagli utenti, definiamo insieme a questi ultimi l'Architettura Informativa, l'iter di navigazione, la struttura di layout e l'interazione con essa, coinvolgendo il cliente nel processo evolutivo del progetto, cooperando attivamente e mettendo l'utente finale utilizzatore del servizio al centro della progettazione.

Ricerca, progettazione e creatività, queste le principali attività che guidano il nostro lavoro; crediamo che l'analisi ci aiuti a comprendere le esigenze dei clienti, in modo da poter costruire prodotti funzionali che siano di aiuto alle persone. Progettiamo soluzioni usabili ed accessibili da ogni tipologia di utenza e supportiamo i nostri clienti nella realizzazione e costruzione di identità visive vincenti in ambito comunicativo.



5. Technis Blu, la nostra identità, la nostra storia

Technis Blu, definita come "IT Boutique", si propone come modello di azienda responsabile che attraverso l'applicazione di sani principi comportamentali nel rispetto della persona, della questione sociale e delle politiche ambientali, promuove una definitiva alleanza tra etica e profitto. Technis Blu, con il Gruppo Infordata di cui fa parte, persegue l'obiettivo di valorizzare le proprie attività prendendosi cura delle persone coinvolte, del pianeta e delle sue risorse. La struttura societaria opera in Italia da più di 20 anni come società di Servizi di consulenza applicativa e sistemistica in diverse aree del mondo ICT.

5.1 La consulenza

Technis Blu nasce nell'anno **2008**, a seguito di intervento sulle quote di maggioranza da parte della società Var Group S.p.A, che spinta dai colossi informatici quali IBM e la stessa SAP Italia, decise di acquisire un'azienda che avesse nel campo ERPSAP una specializzazione avanzata, consolidando il proprio rafforzamento commerciale sul territorio. Ciò stante, l'operazione finanziaria vede nascere la società Technis Blu s.r.l. che acquisisce la Technis scrl -successivamente liquidata "in bonis", con socio maggioritario la società Var Group S.p.A.. Successivamente, nell'anno **2012** la società Infordata S.p.A. -azionista della società Var Group, ne rileva le quote e diventa socio di maggioranza della Technis Blu S.r.l.

In quegli anni la Technis Blu s.r.l. ha messo in atto un piano completo di trasformazione abbandonando le varie linee di business presenti in azienda e

mettendo in campo una volontà ben specifica legata al proprio piano strategico presentato ai soci di maggioranza. Piano che prevedeva comunque un lungo periodo di cambiamenti, a partire dal rinnovamento del Top Management. L'organizzazione partiva da cinque linee di business ed un'amministrazione corposa con uno staffing globale molto impattato dai costi.

Negli anni il processo di trasformazione ha trovato sempre maggiore continuità e concretezza in una serie di azioni che hanno portato Technis Blu a posizionarsi sul mercato accanto ai maggiori players nazionali. Un taglio consulenziale di alto profilo, formazione e aggiornamento continuo, puntando tutto sulla qualità delle risorse umane e della loro valorizzazione ha portato ad abbandonare l'approccio Body rental, privilegiando la gestione di Progetti o Task di progetto e soprattutto la consulenza sui processi aziendali.

Riteniamo molto importante dare visibilità alla genesi di questa azienda che ha avuto un percorso iniziale molto difficile che nasce dalla crisi del 2008 e che è continuata negli anni successivi dove, proprio in relazione a questo momento storico, ha saputo mettere in atto azioni radicali di trasformazione.

La congiuntura economica sfavorevole, la mancanza di una condizione economica e finanziaria



equilibrata che aveva generato gravi problemi di solvibilità, un personale demotivato, i comportamenti sleali e presuntuosi di alcuni leader, il livello di retribuzione interno rispetto al rendimento fornito, i costi elevati di struttura ed infine la lunga assenza forzata, per motivi di salute, dello stesso AD, furono gli elementi principali che richiesero azioni tempestive in quanto fu evidente una situazione estremamente complessa e compromessa.

Il **2008** si caratterizzò quindi con le prime azioni

orientate ad un cambiamento radicale a partire dal top management con l'AD che si defilò dalle attività di business seguendo solo gli aspetti societari, un mandato totale ad un nuovo Direttore Generale con il preciso compito di intervenire dove riteneva opportuno farlo per il processo di trasformazione. Inoltre l'uscita di scena di uno dei soci di maggioranza e una prima iniziativa di business sul Mercato Trasporti e Automazione che si concretizzò l'anno successivo.

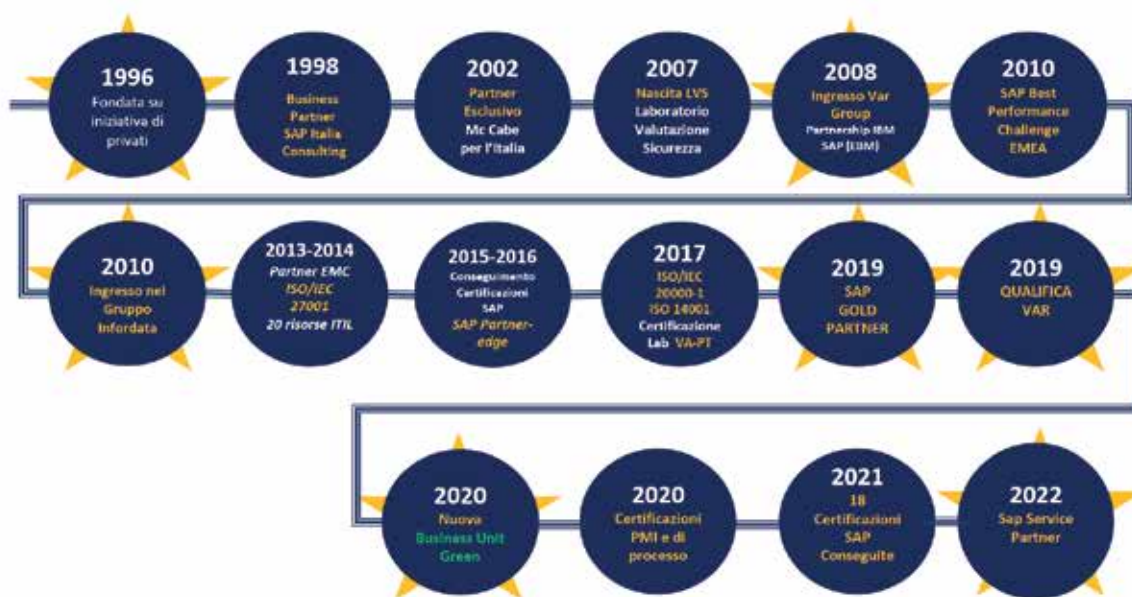


Contemporaneamente vennero avviate una serie di azioni di risanamento, qui di seguito riassunte:

- Serie di cambiamenti manageriali e di risorse non più necessarie al nuovo business;
- Riorganizzazione delle divisioni in linea con la nuova offerta sul mercato;
- Investimenti su soluzioni da proporre ai clienti e nuove metodologie di lavoro;
- Abbandono di alcuni settori di business e conseguente reskilling delle persone coinvolte;
- Processo di comunicazione fra il personale della Technis Blu, sia tramite un notiziario mensile atto a fornire tutti gli aggiornamenti relativi all'azienda e sia tramite riunioni operative con il coinvolgimento anche dei livelli più bassi;
- Politiche commerciali d'intesa con la nuova società Var Group, che a differenza di quelle finanziarie, non condussero poi ai risultati che la società Technis Blu si era prefissata.
- Le iniziative intervenute, con un tuning continuo e fortemente supportato da approcci innovativi, nel triennio 2011-2014, possono essere di seguito elencate:
- Diversificazioni e ristrutturazione aziendale nell'ottica di una maggiore flessibilità e di una più snella organizzazione, per rispondere alle esigenze del mercato;
- Ruoli e responsabilità definiti e chiari e divulgati in azienda;
- Nuovi approcci al mercato e nuove offerte di valore per i clienti;
- Revisione completa dei processi aziendali rendendoli più efficienti ed efficaci, con l'utilizzo di nuovi strumenti informatici per un miglior controllo di gestione;

- Teamwork. Strutture integrate con obiettivi comuni, atte a superare le vecchie barriere organizzative;
- Comunicazione a tutti i livelli. Obiettivi e strategie condivise e comunicate a tutti i livelli aziendali;
- Crescita professionale delle persone e reskilling di quelle non più adeguate al business. Avvio di valutazioni dei singoli e focus sulla crescita dei giovani;
- Assunzioni di personale di valore professionale e soprattutto di giovani nell'ottica di investimento futuro;
- Politiche di empowerment. I nuovi ruoli hanno ridefinito anche le responsabilità ed il potere di delega conferito anche a profili intermedi, con opportuni strumenti di controllo;
- Business plan annuali con l'identificazione chiara di obiettivi ed azioni e monitoraggio mensile degli andamenti e delle iniziative;
- Rafforzamento dei rapporti con la nuova società Infordata S.p.A., che dall'anno 2012 diventa il socio di maggioranza;
- Contenimento costi: riduzione delle spese come telefonia, sede, auto, esternalizzazione di paghe e contributi, ecc., facendo attenzione a non diminuire la rappresentatività e il livello qualitativo dell'azienda;
- Motivazione del personale. Obiettivo specifico del top management, attuata mediante una politica trasparente di gestione del merito, con riconoscimenti ai più meritevoli
- Iniziative di marketing tramite eventi organizzati insieme ad associazioni e clienti, social network, sito web ecc.
- Nuova offering sul mercato ed affinamento dei servizi di eccellenza della Technis Blu;
- Partnership strategiche complementari al business di Technis Blu, sia per andare su nuovi mercati, sia per poter accedere ad iniziative (gare informatiche) che richiedono aziende più strutturate (Big Player).
- Riutilizzo delle conoscenze con sviluppo di soluzioni da proporre al mercato frutto dell'innovazione e creatività delle persone e opportunamente gestite in termini di documentazione e soluzione informatica.
- Certificazioni di livello per idoneo posizionamento sul mercato.

Di seguito una rappresentazione dell'evoluzione negli anni.



5.2 Technis Blu oggi

Attualmente le Business Unit di Technis Blu sono:

- ERP SAP
- GREEN Deal Sostenibilità digitale

Technis Blu S.r.l. è certificata secondo per i seguenti sistemi di gestione: ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 20000-1 (UNICA AZIENDA IN ITALIA CON CERTIFICAZIONE SPECIFICA PER IMPLEMENTAZIONE PROGETTI ERP) e ISO 14001.

A seguito dei questionari che SAP ha sottoposto ai nostri clienti relativamente ad una valutazione aziendale ed una valutazione sui risultati dei progetti e dei servizi ad essi correlati, dal 2019 Technis Blu è passata dallo status di Silver Partner a Gold Partner SAP. Inoltre da Dicembre 2019 ha ottenuto la qualifica di VAR, ovvero rivenditore autorizzato di Licenze SAP.

Il personale Technis Blu vanta tra i propri skill il possesso di molteplici Certificazioni (ITIL, EMC Documentum, ABAP Netweaver, Moduli Sap Consultant, Area Microsoft...).

Da settembre 2020 Technis Blu ha deciso di incrementare la propria sensibilità verso le tematiche ambientali, che trae origine dal conseguimento della certificazione ISO 14000 nel 2017, avviando la nuova Business Unit Green Deal, e che, avvalendosi di consulenti qualificati in ambito Ambientale, ha iniziato delle collaborazioni con alcuni clienti su

Technis Blu S.r.l. detiene, ad oggi, le seguenti certificazioni:

- **ISO/IEC 27001:2017** per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- **ISO 9001:2015** per il Sistema di Gestione per la Qualità;
- **ISO/IEC 20000-1:2018** per il Sistema di Gestione dei Servizi, l'unica in Italia che presenta nel Campo di Applicazione del certificato la realizzazione dei Progetti ERP;
- **ISO 14001:2015** per il Sistema di Gestione Ambientale;

5.3 Le sedi di Technis

Sede Legale e Operativa:

- Via Riccardo Gigante 4 - 00143 – Roma (RM)

servizi di consulenza e di assessment orientati al bilancio di sostenibilità, processi di governance inerenti a tematiche Green Deal (Sociale, Ambientale, etc), mettendo a disposizione dei clienti tools e una piattaforma dedicata.

Nel percorso continuo di crescita, Technis Blu a fine 2022 è stata riconosciuta come Service Partner SAP, una qualifica molto importante per i rapporti continuativi che stiamo costruendo con la asa madre SAP in questi anni.

Come sappiamo, SAP si divide in due macroaree: l'area della vendita/manutenzione licenze e l'area dei servizi consulenziali. Quest'ultima si occupa di gestire progetti di prestigio e tecnologicamente innovativi che gli vengono commissionati specificamente per il fatto che SAP è in se il produttore stesso.

Aver raggiunto la qualifica di Service Partner, fa sì che la SAP stessa ci sta coinvolgendo sempre di più sui loro progetti di punta dandoci quindi un'importante visibilità sul mercato e nel contempo tenendoci sempre aggiornati sulle tematiche innovative che vengono proposte.

Questi aggiornamenti continui vengono poi replicati sui clienti che beneficiano nell'immediato delle novità ottimizzando i loro processi anche in relazione ai parametri della sostenibilità stessa.



Unità Locale:

- Prol. Via Roma – Già V.Le Italia 168 - 83100 Avellino (AV).
- V. Le Luigi Schiavonetti, 290/B e 282/D – 00173 – Roma (RM) fino al 30.09.2022. Successivamente a tale data, le sedi di Schiavonetti, da parte di Technis Blu S.r.l., sono state chiuse in quanto sono stati dismessi i Laboratori LVS ed LVA e ridistribuiti i lavoratori.

5.4 La nostra offerta

I servizi che Technis Blu eroga sul mercato sono:

- Consulenza organizzativa e di processo;
- Realizzazione di progetti SAP;
- AMS (Assistenza Applicativa) & SMS (Assistenza Sistemistica);
- Vendita di Licenze SAP;
- Consulenza in ambito Green Deal & Sostenibilità.

L'organizzazione 2022 di Technis Blu consta di due Business Units denominate ERP e Green.



Business unit ERP

I servizi di questa unit sono principalmente di carattere consulenziale nell'ambito del prodotto SAP.

Si possono riassumere in:

- consulenza e revisione processi ed in particolare nella realizzazione dei progetti per la Piccola Media Impresa e Public Sector. Nell'ambito progettuale incrementare l'approccio a soluzioni preconfigurate (ormai nel nostro DNA) consolidato da esperienze con risultati molto soddisfacenti. Abbiamo oggi a disposizione una serie di soluzioni, ma soprattutto di know how di processi, che rispondono alle esigenze di specifici settori di mercato:
 - Agile Healthcare: per la copertura dei processi nel mondo della Sanità;
 - AgileDiscrete: per la copertura dei processi di Produzione Discreta;
 - AgileProject: per la copertura dei processi delle aziende operanti nel settore Servizi
 - Agile Public: per le pubbliche amministrazioni
 - Agile Food S/4Hana: per le aziende del settore alimentare compreso il Beverage
- servizi di manutenzione correttiva, adeguativa ed evolutiva sia per clienti piccoli che per grandi clienti

- servizi di consulenza sistemistica SAP e soluzioni di Managed Service
- servizi di Project Management Office
- servizi di Quality assurance e Integrazione
- servizi di Change Management
- implementazioni ERP SAP (progetti completi, soluzioni specifiche/task)
- upgrade di release, tendenzialmente ormai verso S/4Hana
- servizi di manutenzione correttiva, adeguativa, evolutiva e Software Farm

Business Unit Green

Il mondo della sostenibilità nel panorama nazionale ed internazionale sta avendo sempre più risalto sulle aziende italiane che devono adoperarsi nel rispettare vincoli e normative sempre più complesse ed articolate in modo da rendere visibile il loro impegno sulla sostenibilità nel rispetto dell'ambiente.

Tre anni fa, Technis Blu forte di queste necessità ha voluto costituire la Business Unit Green, prendendo spunto dalle linee guida tracciate dal Green Deal Europeo, e del "Manifesto del Green Deal" con l'intenzione di fornire un insieme di strumenti per la realizzazione del bilancio di sostenibilità in linea con gli standard GRI.

I servizi forniti da questa Business Unit, tramite l'attività di consulenza del gruppo di lavoro, coniugano analisi, tools e piattaforme a supporto per il monitoraggio degli impatti ambientali, Carbon Footprint e tutte quelle tematiche care all'ambiente.

Con il nostro supporto consulenziale, le aziende sono in grado di accedere a finanziamenti agevolati ai nuovi fondi UE, di valorizzare gli impegni dichiarati ed i risultati conseguiti nei confronti di potenziali investitori, adempiere a quegli obblighi normativi nazionali ed europei che fanno ormai parte della nostra quotidianità anche in virtù della responsabilità sociale cui siamo chiamati per la salvaguardia del nostro ecosistema ambientale e socio-economico. Anche l'avvento della legge 162/2021 sulle Pari Opportunità ha indirizzato alcuni aspetti già presi in carico dalla BU come KPI sull'andamento dei "Gender".

Il nostro è un team di persone specializzate, che uniscono le competenze di ingegneria ambientale e quelle del mondo ERP SAP S/4HANA e della sicurezza informatica, il cui obiettivo principale è quello di offrire un servizio qualificato in linea con le tante norme esistenti ed in continuo aggiornamento.



6. Il Gruppo: i valori e la governance

“Lavorare al meglio per soddisfare i nostri Clienti accompagnando le Aziende verso l’innovazione e il miglioramento del loro business, senza trascurare il valore delle persone.

Così supportiamo anche le nuove generazioni nella costruzione del proprio futuro.”

6.1 Legalità, trasparenza, etica ed integrità

L’approccio ai comportamenti etici è alla base dei principi fondanti dell’intero Gruppo “In Holding” della cui compagine fanno parte le tre aziende Infordata, Eurolink e Technis Blu.

Il Gruppo, fin dalle proprie origini, ha fatto sua una politica orientata alla condotta, alla deontologia e ad un codice chiaro di comportamento.

Comprova di quanto sopra esposto, è l’adozione, volontaria, del Modello Organizzativo 231 (D. Lgs. n. 231/2001) che leggerete più avanti e, nella fattispecie, dal 24 Giugno 2021, di un Codice Etico di Gruppo che rafforza i principi di etica, condividendoli ed estendendone l’applicazione ai comportamenti di tutti i Rappresentanti dell’azienda, i manager, il middle management ed i dipendenti.

Fin da subito le Società si sono impegnate nella sensibilizzazione di tutto il loro organico, anche attraverso l’utilizzo di piattaforme dedicate all’apprendimento sui temi fondanti il Codice stesso (cfr. la nostra Piattaforma per la formazione a distanza, LMS Infordata).

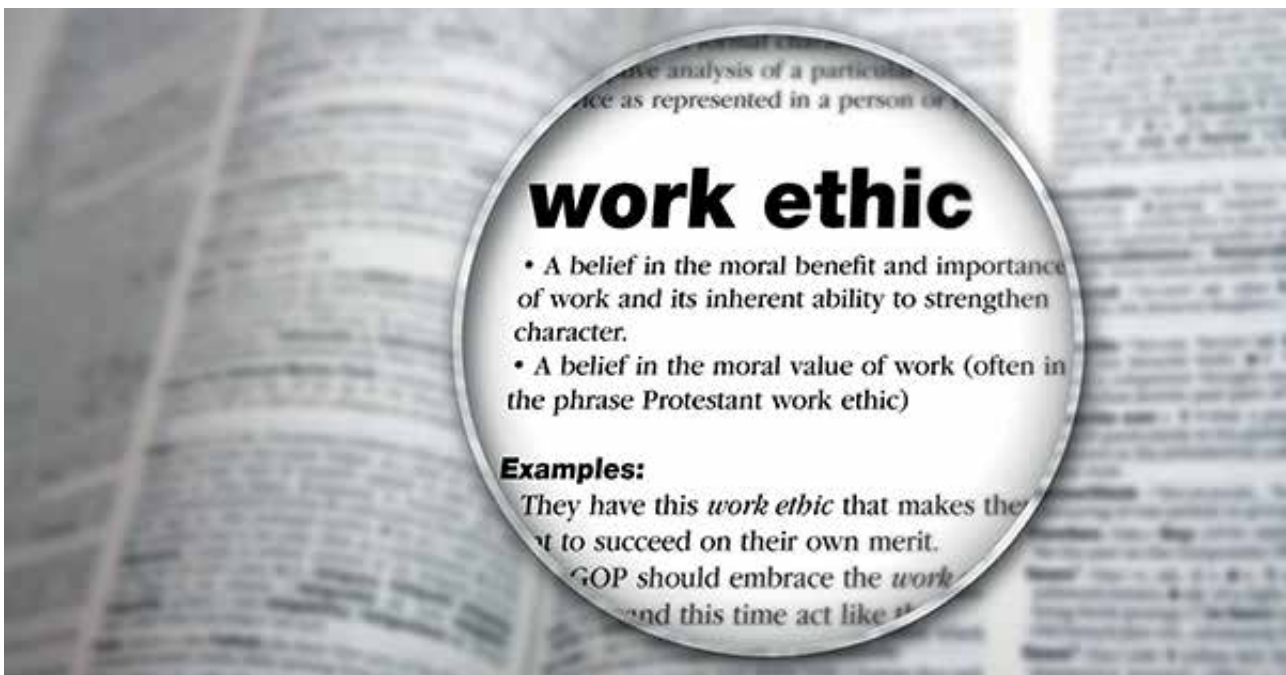
Negli anni, inoltre, sempre più e progressivamente, sono state poste in essere diverse iniziative volte al miglioramento delle condizioni lavorative generali e, in particolare, che potessero favorire quanto più possibile il clima aziendale e la predisposizione delle risorse all’applicazione delle regole condivise.

Il Gruppo, inoltre, è da sempre impegnato a garantire comportamenti di lealtà e correttezza nelle relazioni con tutti gli altri Stakeholders.

Processi tracciati puntualmente nei Sistemi di

Gestione Integrati garantiscono un costante controllo e monitoraggio dei Partner commerciali e delle terze parti affinché si attengano pedissequamente all’osservanza dei comportamenti di base ricondotti alle linee guida del Codice Etico pocanzi menzionato. Tra questi, si annoverano per esempio i comportamenti etici rispetto alle relazioni commerciali, ai conflitti di interesse, all’osservanza delle normative Privacy e quindi al corretto utilizzo dei dati condivisi, alla presenza di opportune coperture assicurative sui luoghi di lavoro, alla verifica degli adempimenti contributivi e contrattuali rispetto ai propri dipendenti, all’acquisizione delle basilari autocertificazioni in materia di insussistenza dei principali reati penali e di normativa Antimafia nonché, più in generale, a tutti quei comportamenti non discriminatori, improntati al rispetto degli ambienti di lavoro, alla garanzia dei diritti fondamentali ed al rispetto della personalità e dignità di ciascun individuo.

Per tutti questi motivi è inevitabile che il Codice Etico redatto dal Gruppo si ponga come principali obiettivi la moralizzazione e l’efficienza economica nei rapporti interni all’organizzazione (direzione aziendale, management, dipendenti) ed esterni all’azienda (clienti, partner e fornitori, istituti di credito, stazioni appaltanti pubbliche ed altri enti), al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento nonché benefici economici indotti dal consolidamento di una stabile e riconosciuta reputazione aziendale. Il Codice Etico si affianca dunque alla normativa vigente in tutti gli ambiti economico/sociali/fiscali



non avendo certo la pretesa di entrare nel merito, avendo piuttosto la mission di integrarla con lo scopo di “aderire” in modo puntuale a tutte le fattispecie che potrebbero verificarsi nel settore specifico di riferimento e nella singola azienda. Questa attenzione al dettaglio, consente un più puntuale inquadramento di alcune ipotetiche criticità che potrebbero palesarsi nello svolgimento dell’attività professionale del brand, diminuendo in questo modo le possibili aree di “ambiguità” o “indeterminatezza” attraverso un’anticipata individuazione e gestione dei rischi correlati. Tutto quanto sopra, appare fondamentale considerando che i comportamenti degli individui che costituiscono l’Organizzazione (dai ruoli sui quali grava maggiore responsabilità fino a quelli più operativi), conformano l’immagine dell’Impresa e dei Brand e vi è pertanto una diretta correlazione tra il successo dell’azienda e i predetti comportamenti.

Altri elementi di adeguamento e comprova dell’operato delle Aziende del Gruppo rispetto ai temi dell’integrità etica e professionale, possono essere riassunti nei temi che seguono:

- nel corso dell’esercizio 2022, le tre Società del gruppo Infodata hanno registrato zero episodi di corruzione accertati nonché un numero pari a zero di cause legali ad essa imputabili e relative a temi di corruzione e ciò neanche da parte dei propri dipendenti e/o Stakeholders;
- nel medesimo esercizio, sono state pari a zero anche le azioni legali intentate ai danni delle Società del Gruppo e relative alla denuncia di comportamenti anticoncorrenziali e/o violazioni delle normative antitrust o altre pratiche monopolistiche nelle quali l’Organizzazione sia stata identificata come partecipante.

Importanti alcuni passaggi chiave del 2022 che indirizzano le attività del futuro:

1. come anticipato, Adesione al Modello Organizzativo 231 (D. Lgs. n. 231/2001) da parte di Technis Blu S.r.l. che si aggiunge a quelle già esistenti di Infodata S.p.a ed Eurolink S.r.l.
2. conseguente elaborazione e adozione di un Codice Etico di Gruppo al quale hanno aderito tutte le aziende del Gruppo stesso;
3. istituito un Comitato di Privacy composto dagli Amministratori delle Società del Gruppo ed istituito l’Ufficio RPD/DPO per la corretta gestione dei temi di Data Privacy.

6.2 Anticorruzione

Consapevole del ruolo svolto nel mercato economico nazionale, Il gruppo Infordata rappresentato dalle tre Aziende, Infordata, Eurolink e Technis Blu, adotta una politica di business completamente votata all'integrità ed al rispetto di principi etici e di legalità di impresa.

Essa è stata delineata al fine di regolare le relazioni economiche e contrattuali con i nostri clienti e fornitori, tanto di stampo pubblicitario quanto privatistico, ma anche quelle sociali, caratterizzando lo stile aziendale con cui lo scopo sociale viene perseguito. Questa visione, negli anni, ha generato un inestimabile valore aziendale: assoluta fiducia in come facciamo impresa. E le storie delle tre Aziende dimostrano che principi come la trasparenza, la correttezza e il rispetto delle norme rappresentano le basi per instaurare e, col tempo, consolidare le relazioni commerciali. E' certamente il risultato di una diffusa condivisione di questa politica da parte di tutte le persone che contribuiscono al successo della società, caratterizzando il loro agire nell'interesse delle Aziende in modo del tutto naturale.

Su questo sfondo, la lesione e/o la violazione anche di uno solo di questi principi può creare un disvalore intollerabile. Tra questi, la violazione delle norme e delle regole che sorreggono i rapporti con pubblici funzionari, assume un valore preponderante poiché nessuna relazione può essere oggetto di mercimonio illecito o un accordo di tipo corruttivo.

Ogni iniziativa, sia essa destinata a creare opportunità commerciali con il pubblico o il privato, deve sempre avere come unico parametro il rispetto della legge, nulla più. Questo approccio guida gli affari della società ed è richiamato sia nel Codice etico e di comportamento delle singole società, sia nel Codice etico di Gruppo, oltre che ad essere una componente fondamentale del Modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del d.lgs.231/01. Gli strumenti di governance

attualmente in adozione, quindi, atti ad individuare e prescrivere linee guida comportamentali al fine di evitare la commissione di illeciti, definiscono chiaramente l'attenzione che la società ripone verso il rispetto delle norme relative alla liceità delle relazioni commerciali e la correttezza dei comportamenti da tenere in ragione di precise norme di legge. In tal modo, sono state elaborate specifiche sezioni dedicate al fenomeno della lotta alla corruzione che, in ottica anche formativa ed informativa, mettono le persone in grado di conoscere preventivamente il comportamento richiesto dalla società al fine di evitare la realizzazione di un evento criminoso.



In ragione di ciò, a prescindere dalle diverse forme in cui possano materializzarsi accordi o fatti corruttivi, aventi, quindi, quale loro essenza la creazione di illeciti vantaggi o indebite utilità a cagione di una violazione di legge, le singole Società sono impegnate a contrastare il fenomeno attraverso una politica anticorruzione che, partendo da presidi di compliance normativa ed organizzativa, coinvolge ogni persona che agisce in suo nome e per suo conto.

Questo coinvolgimento postula la messa a disposizione di tutti gli strumenti necessari per capire il fenomeno, imparare a riconoscere i sintomi della patologia generati dal disallineamento tra quanto prescritto dalla legge e quello voluto dall'agente

(pubblico o privato), quali comportamenti evitare, lo stile comunicativo da adottare. Ogni persona impegnata nella gestione dei processi aziendali ha quindi a propria disposizione un apparato normativo interno regolamentare, da considerarsi quale ausilio imprescindibile per allineare la propria condotta alla politica anticorruzione delineata dalla società.

Questo fattore coinvolge anche i nostri partner: la società non intende aprirsi a nuove opportunità commerciali verso coloro i quali non condividono questa politica anticorruzione. Il Modello 231 attualmente in adozione, non soltanto a livello di etica ed integrità di business ma anche a livello di compliance socio-economica verso gli stakeholders, definisce presidi operativi affinché, tanto all'interno quanto all'esterno delle società, le occasioni di generare, anche solo a livello del tentativo penalmente punibile, accordi di tipo corruttivo siano repressi sul nascere.

La di per sé già dissuasiva leva sanzionatoria nazionale, trova, all'interno di Infordata, EuroLink e Technis Blu, ulteriori strumenti di governance del rischio reato corruttivo: il Codice disciplinare interno e il sistema di segnalazione degli illeciti, c.d. "whistle-blowing".

6.3 Diversity Management

Facciamo proprio il pensiero delle Aziende del Gruppo nella sua globalità.

Il tema del "diversity management" è un argomento che in Italia ha ancora dei grandissimi problemi perché siamo in una Società che su queste tematiche rimane bigotta e nascosta malgrado i tanti talk show che si vedono in TV e le posizioni finto-politiche in materia.

Con il termine diversity management nelle Aziende del Gruppo si vuole indicare un insieme di pratiche/situazioni che mirano a rispettare tutte le diversità all'interno di una azienda. Quando si parla di diversità si intendono le differenze che nascono dagli orientamenti sessuali, dall'etnia, dall'età (age diversity management), ma anche dall'istruzione, dagli stili di vita e dal genere (gender diversity management).

L'approccio che ogni azienda utilizza non è quello di ostentare la gestione di questo tema che molti chiamano "employer branding" pensando che questo migliori l'immagine all'esterno, il posizionamento che ci caratterizza è la NORMALITA' con cui viviamo quotidianamente questi temi senza darne alcun risalto.

Soggetto a preventiva pubblicità in linea con quanto previsto dalla legislazione gius-lavoristica, il Codice disciplinare individua le infrazioni, le relative sanzioni nonché l'indicazione delle procedure di contestazione verso coloro i quali pongano in essere comportamenti difformi da quanto richiesto dalla politica anticorruzione delle società trasfusa nel Modello 231 e nel Codice etico. Il documento costituisce un sistema autonomo di sanzioni finalizzato, in modo preventivo e dissuasivo, a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione delle politiche di legalità di impresa.

Al fine di salvaguardare gli interessi, la stabilità e la continuità nel tempo delle Aziende del Gruppo, ogni persona è chiamata ad apportare il proprio contributo affinché questi valori promulgati a livello sociale vengano sempre rispettati. Confermando il ripudio per ogni fenomeno connesso alla corruzione, la società esorta ciascuno segnalare, godendo di tutte le prerogative e cautele riconosciute dalla legge ed applicate attraverso precise policy, ogni condotta che, in modo volontario o eludendo i presidi preventivi definiti a livello aziendale in tema di corruzione, possa compromettere l'integrità delle tre Società.

La situazione femminile è ben evidente così come la presenza di diversi orientamenti sessuali che non limitano in nessun modo le performance e le carriere delle persone. Non c'è alcun elemento di quelli definiti "diversity" che generi problemi nel team work operativo, altro elemento di cui siamo fieri della nostra azienda. I parametri che fanno parte della valutazione delle persone, sia nelle performance che in sede di assunzione, contemplano capacità e dedizione ed ovviamente le relative performance/esperienze. Sono ben evidenti anche le scelte in fase di assunzione dove non si privilegia nessun fattore, neanche nell'essere una persona che rientra in quelli ritenuti gli "schemi" normali. Quindi nessuna preferenza in ogni situazione, nessuna forzatura nei due sensi ma vita normale lavorativa per tutti. Non riteniamo neanche corretto stabilire percorsi preferenziali o politiche specifiche, come sono nate in grandi aziende perché per noi anche questo è un elemento discriminatorio e di evidenza di differenze di gender. Quindi bocchiamo drasticamente le scelte organizzative con nomine del "diversity manager", per noi il solo parlarne ne determina la parola "diversità".



Puntiamo quindi ad avere un ambiente in cui tutti si sentono a proprio agio e tutti possono esprimere la propria unicità, le persone sono sicuramente sottoposte a minor stress su questi aspetti e lavorano meglio. Siamo riusciti a dimostrare di aver generato un luogo di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che è realmente inclusivo e senza barriere normalizzando ed ignorando la "diversity" in ogni forma, come detto, anche nella parola stessa.

Attualmente sono ben definiti programmi di inserimento di donne nelle compagini societarie ed in particolare in Eurolink ed Infordata.

6.4 La nostra Governance

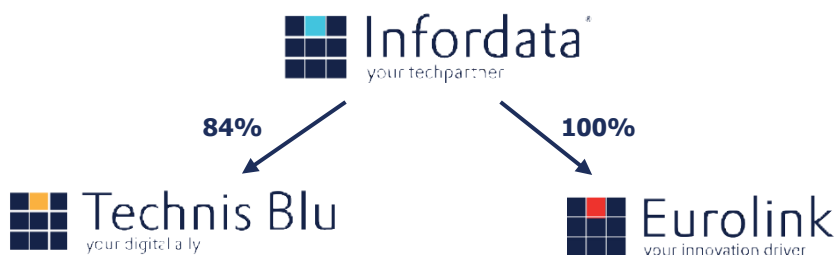
6.4.1 Il Gruppo

Dal 2020, a seguito della scissione, Infordata S.p.A è titolare delle seguenti partecipazioni:

Eurolink Srl 100,00%

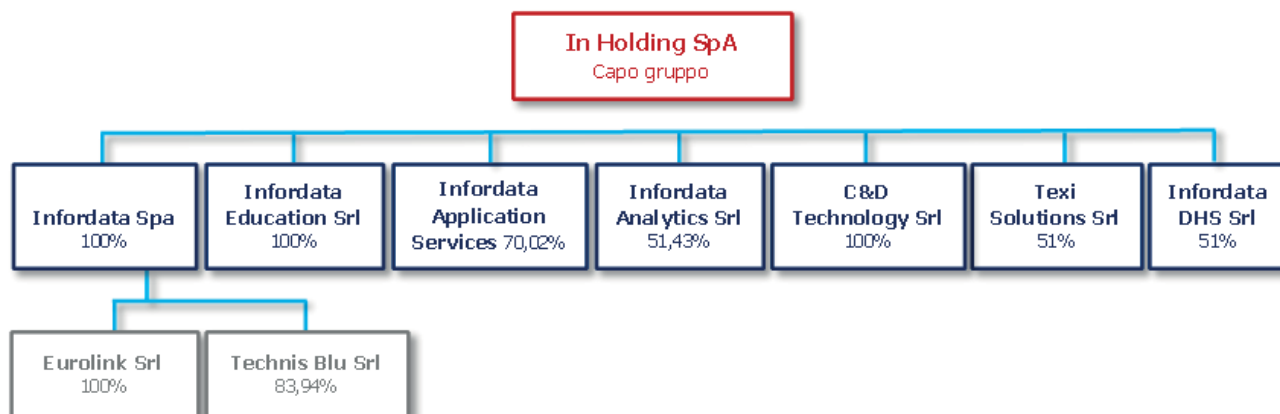
Technis Blu Srl 83,94%

ed il Gruppo Infordata risulta così composto:



Infodata S.p.A. risulta tuttavia esonerata dalla redazione del Bilancio Consolidato, in base a quanto previsto dall'art. art 27 co. 3 del Decreto Legislativo 127/91, onere passato in capo alla controllante In Holding S.p.a. a partire dall'esercizio 2021.

Il perimetro di consolidamento nel 2022 è il seguente:



Nel corso del 2022, il Gruppo Infodata ha continuato a rafforzare il proprio impegno verso una gestione sempre più integrata della qualità e della sostenibilità, attraverso una Governance che prevede l'interazione di diversi organi dedicati alla supervisione e alla gestione di queste tematiche.

Ognuna delle società, pur mantenendo la propria autonomia operativa, collabora con il management del Gruppo adottando politiche comuni e best practice in termini di Governance.

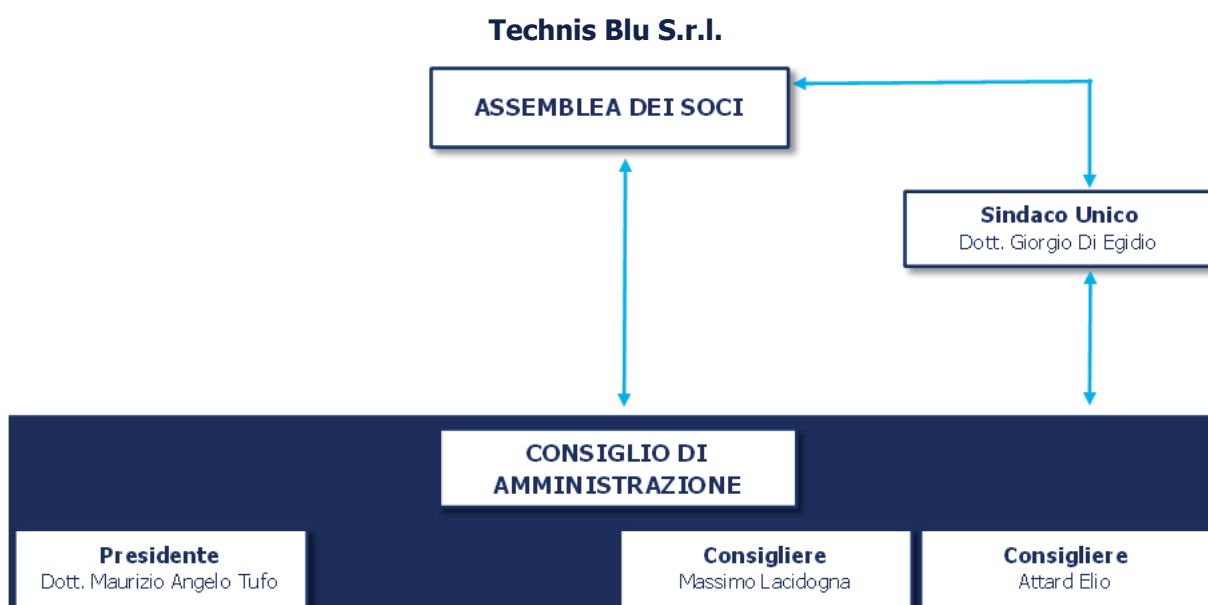
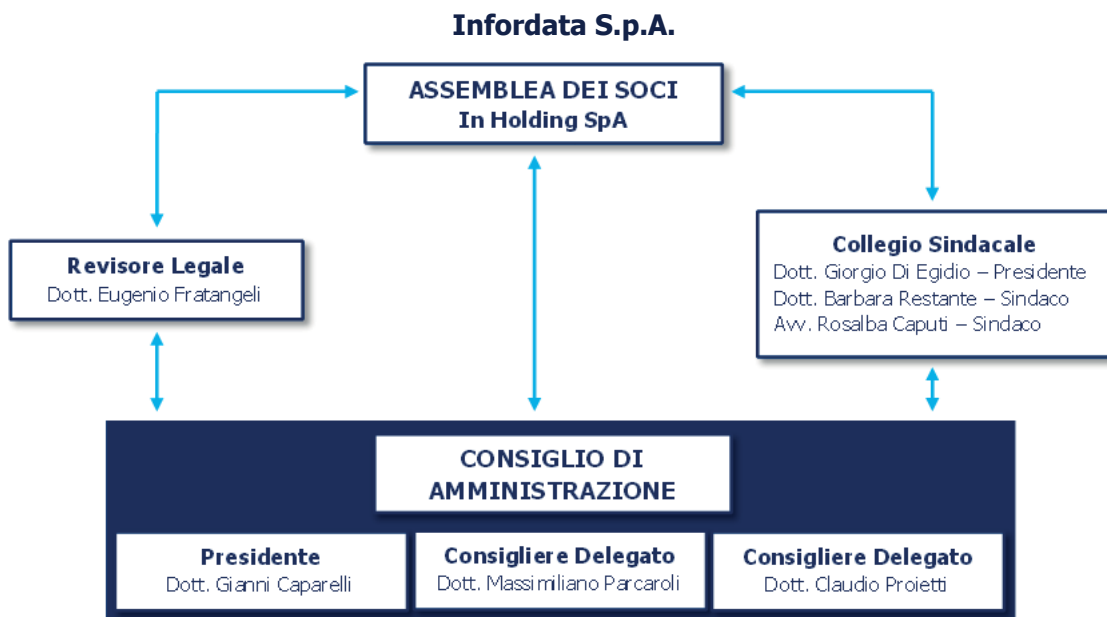
Il sistema di governo societario è ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione dell'informazione nei confronti degli stakeholder, garantiti anche attraverso un continuo processo di verifica che ne assicura la concreta applicazione ed efficacia.

Le singole società del Gruppo Infodata hanno strutturato una propria organizzazione della Governance, all'interno della quale sono rappresentati i ruoli e le responsabilità delle figure professionali che intervengono nella gestione e nel controllo dei processi aziendali.

Il sistema di governo adottato da ciascuna società è di tipo tradizionale e prevede un'organizzazione in cui le competenze sono ripartite tra i seguenti organi:

- **Assemblea dei Soci;**
- **Consiglio di amministrazione/Amministratore Unico;**
- **Collegio Sindacale/Sindaco Unico;**
- **Revisore legale.**





Assemblea dei soci

L'assemblea dei soci rappresenta il cuore della società poiché ne è l'organo deliberativo interno nel quale si forma la volontà della società stessa. Inoltre, attraverso l'assemblea vengono nominati i componenti degli altri organi.

La compagine societaria del Gruppo

Infodata S.p.A. - Il capitale sociale è pari ad euro 2.000.000 e dal 2021 è interamente posseduto dalla In Holding S.p.a. che risulta unico socio/azionista.

Eurolink S.r.l. - Il capitale sociale è pari ad euro 101.490 ed è integralmente posseduto da Infodata S.p.a. che risulta unico socio.

Technis Blu S.r.l. - Il capitale sociale è pari ad euro 813.137. Le quote sono detenute in percentuale dai soci: Infodata SpA – 83,94%, Elio Attard – 5,67%, Massimo Lacidogna – 5,01%, Fulvia Mazzuoli – 3,91%, Lucia Masullo – 1,48%.

Organo amministrativo delle Società del Gruppo

Gli obiettivi di business, che integrano le dimensioni della sostenibilità, sono definiti dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Unico che esamina i rischi e le opportunità legate al contesto socio-ambientale ed economico, anche in occasione dell'approvazione del budget annuale, del Bilancio dell'esercizio e del Bilancio di Sostenibilità, nonché in occasione dell'esame e approvazione di nuove operazioni straordinarie e di sviluppo.

Ogni società del Gruppo stabilisce le regole per il funzionamento dell'organo amministrativo come previsto dal codice civile e dall'atto costitutivo. Sono i soci a scegliere la modalità di amministrazione, la composizione del CdA, la sua durata ed i poteri degli amministratori, i quali sono chiamati a:

- garantire massima trasparenza e controllo sul processo decisionale ed esecutivo
- bilanciare meglio gli interessi dei soci
- affidare la gestione della società a persone con competenze professionali specifiche (commerciale, tecnica, legale, ecc.).

Organo di Controllo delle società del Gruppo

Al Collegio sindacale o al Sindaco Unico è affidata la vigilanza circa l'osservanza della legge e dello statuto, nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione e corretta gestione dell'impresa.

I Sindaci sono nominati dall'assemblea dei Soci e restano in carica per tre esercizi. Essi hanno il compito di assistere alle adunanze del consiglio di amministrazione ed alle assemblee. Sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato conformemente agli obblighi della loro carica.

I Sindaci procedono a regolari ispezioni e controlli all'interno delle società, segnalando agli amministratori eventuali situazioni che possano essere indice di una crisi aziendale.

Il Revisore Legale

Il Revisore Legale ha la funzione di accertare la situazione patrimoniale ed economica della società. Inoltre, ha

il compito di identificare eventuali errori sostanziali e frodi (ovvero accertare che il bilancio sia veritiero e corretto).

Il Revisore Legale riveste un ruolo di estrema importanza nella governance aziendale fornendo una costante ed attenta consulenza all'azienda con assoluta "indipendenza" dagli organi di gestione.

I moderni sistemi di controllo, adottati dal Revisore Legale, contribuiscono ad una maggiore trasparenza amministrativa e contabile favorendo la sinergia tra le varie funzioni aziendali.

6.4.2 Organo di Governo della Sostenibilità

Gli Organi di Governo sono stati costituiti dalle rispettive Società nelle loro diverse modalità:

Infodata S.p.a. - è stato istituito dal Presidente di Infodata e Soci ad inizio 2022 ed è presieduto da un Presidente OdG da loro nominato. Il Presidente dell'Organo di Governo ha il compito di scegliere i componenti del Team sulla base delle esperienze interne e dei temi da affrontare. Tutto ciò è normato da procedure interne che regolamentano ruoli, responsabilità e deleghe dell'Organo di Governo.

Eurolink S.r.l. è stato istituito dall'Amministratore Unico di Eurolink ad inizio 2023 ed è presieduto da un Presidente OdG da lui nominato. Il Presidente dell'Organo di Governo ha il compito di scegliere i componenti del Team sulla base delle esperienze interne e dei temi da affrontare. Tutto ciò è normato da procedure interne che regolamentano ruoli, responsabilità e deleghe dell'Organo di Governo.

Technis Blu S.r.l. - è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione ad inizio 2021 ed è presieduto da un Presidente nominato sempre dal Cda dell'Azienda. I suoi componenti sono stati scelti dallo Steering Committee, come previsto dalle norme interne che regolamentano ruoli, responsabilità e deleghe dell'Organo di Governo. In data 31 marzo si è deciso di procedere con un unico Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Infodata che racchiuderà le tre aziende e precisamente la terza edizione di quello di Technis Blu, la seconda di Infodata e la prima edizione di Eurolink. Per il Bilancio di Sostenibilità 2022 rimarranno in atto le procedure delle singole aziende relativamente alle nomine dei Presidenti e degli Organi di Governo.

I tre Presidenti degli Organi di Governo, rimangono in carica ed hanno nominato il Presidente di Technis Blu come loro rappresentante nell'edizione di questo Bilancio di Sostenibilità di Gruppo e sarà lui a riferire loro l'andamento delle attività.

E' stato rilasciato un documento "Autorità di Governo della Sostenibilità Ambientale Gruppo Infodata" che guiderà il team aggregato avendo deciso di fare un unico OdG di gruppo rappresentato da tutti i singoli attuali componenti dei tre OdG.



Quest'ultimo ha la responsabilità di identificare, segnalare prontamente ai vertici aziendali e, in collaborazione con le funzioni preposte, gestire i rischi legati alle tematiche di sostenibilità, nonché individuare aree e progetti di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore di lungo periodo. Propone, inoltre, la strategia di sostenibilità e il relativo piano annuale di obiettivi (Piano di Sostenibilità)

redige il Bilancio di Sostenibilità e diffonde la cultura della sostenibilità all'interno dell'Azienda.

Il Presidente ha definito i criteri di valutazione dell'organo di governo che si auto valuterà ogni fine anno ed invierà la relazione alle autorità aziendali che decideranno eventuali azioni da intraprendere.

Tutte le comunicazioni all'Organo di Governo di Gruppo saranno gestite con mail aziendale indirizzata all'apposita casella di posta odg@infordata.net.

E' stato istituito un ambiente su una cartella Drive, specifica per l'organo di governo, per la gestione della documentazione, procedure, check list, lista criticità ecc. ecc.

Ad integrazione di quanto previsto nel documento SGI "Ruoli e Responsabilità" di seguito alcuni ulteriori definizione dei compiti specifici dell'Organo di Governo di Gruppo:

- Tutti i suoi lavori saranno oggetto di approvazione da parte del Presidente rappresentante;
- Ha la delega a supervisionare e decidere variazioni e linee guida all'organizzazione ed ai suoi componenti per materie di sostenibilità relazionando sempre gli Amministratori delle aziende del Gruppo;
- L'Organo di Governo avrà la responsabilità di comunicare con gli stakeholder e dovrà definire il processo e le modalità di consultazione degli stessi;
- L'organo di governo revisionerà i temi di sostenibilità ogni sei mesi riconsiderando cambiamenti, integrazioni, azioni, rischi, ed opportunità;
- Sarà compito dell'organo di governo la raccolta dei dati e la stesura del Bilancio di Sostenibilità da proporre agli amministratori delle società Infordata, Eurolink e Technis Blu per la loro formale approvazione.

6.5 Privacy e Sicurezza delle informazioni

La compliance in materia di protezione dei dati personali rappresenta una priorità per il Gruppo Infordata e le tre società del Gruppo le quali hanno adottato tutte le misure necessarie al recepimento della normativa vigente come GDPR (General Data Protection Regulation).

L'organizzazione ha definito un Modello Organizzativo di Protezione dei dati personali (M.O.P.) nell'ambito e per mezzo del quale definisce le politiche e i processi interni di trattamento dei dati personali. Il processo di gestione trattamento dei Dati personali è strutturato nell'Organizzazione, a supporto del MOP che ha istituito un Comitato di Privacy che ha l'obiettivo di creare sinergie tra tutte le aree aziendali e prevenire o evitare possibili conflitti organizzativi, favorendo l'adeguamento continuo alla normativa per la protezione dei dati personali. Di fatto il compito è di verificare lo stato di attuazione del GDPR e di tutta la normativa privacy ossia verificare lo stato di aggiornamento e completamento degli adempimenti di legge e il livello di applicazione (anche redigendo procedure, e soprattutto in supporto e collaborazione con il DPO) nonché di supporto alla Direzione per definire e monitorare il raggiungimento degli obiettivi di budget finalizzati alla compliance al GDPR.



L'Organizzazione ha inoltre provveduto a nominare il Responsabile per la Protezione Dati (RPD), stessa figura per le tre Società, il quale esegue i compiti ad egli attribuiti dal GDPR. Fondamentalmente il RPD ha 4 macro compiti:

- informare e fornire consulenza al Titolare in merito agli obblighi dettati dal GDPR e tutta la normativa nell'esecuzione dei trattamenti;
- sorvegliare l'osservanza del GDPR, compresa l'attribuzione di responsabilità e la formazione di tutti coloro che partecipano alle attività di trattamento;
- fornire un parere, se richiesto dal Titolare, sulla valutazione d'impatto;
- cooperare con l'autorità di controllo e fungere da suo punto di contatto.

Nell'eseguire questi compiti, il DPO deve operare tenendo debitamente conto dei rischi inerenti il trattamento dati di una serie di fattori.

Al fine di supportare tali attività di gestione del rischio, l'Organizzazione ha deciso di attribuire ulteriori risorse all'RPD istituendo un Ufficio RPD. Le procedure e policy declinano ed attuano nell'attività quotidiana i principi di correttezza, accuratezza, liceità, trasparenza, minimizzazione dei dati, limitazione delle finalità, limitazione dei periodi di conservazione e sicurezza. Ovviamente la Gestione della Data Privacy viene estesa anche ai nostri stakeholder come fornitori e clienti oltre che i dipendenti comprese le relazioni Intercompany.

La condivisione all'interno dell'Azienda è organizzata per mezzo di Corsi di formazione obbligatoria, in materia, per tutti i dipendenti. Ogni anno viene rilasciata una relazione sull'andamento annuale delle attività all'Amministratore da parte del DPO.

Relativamente ai temi di sicurezza informatica l'Azienda, proprio per i Servizi che offre ai Clienti, prevede anche all'interno una serie di misure, protocolli e regole di comportamento nell'utilizzo dei Sistemi IT che sono assegnati alla Capo Gruppo Infordata. Ricordiamo che quest'ultima è certificata ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27017, ISO/IEC 27018 e ISO/IEC 27701. Una rappresentazione macro delle attività, in termini di sicurezza, che riguardano la Business Unit IT&C Managed Service a servizio della nostra Azienda sono riassunte nell'immagine che segue:



6.6 Sistemi di Gestione e Integrazione



Il Gruppo Infodata (attualmente costituito da Infodata S.p.A., controllante di Technis Blu S.r.l. ed Eurolink S.r.l.) vanta un Sistema di Gestione di Gruppo Integrato (d'ora in poi SGIG) costruito sulla base degli schemi di certificazione

- ISO 9001:2015 per il Sistema di Gestione per la Qualità;
- ISO 14001:2015, per il Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO/IEC 27001:2017, per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- ISO/IEC 20000-1:2018, per il Sistema di Gestione dei Servizi;

Quelli sopra riportati, pertanto, sono le certificazioni detenute da tutte e 3 le Società del Gruppo.

Ogni Società del Gruppo Infodata, date le peculiarità che resistono inevitabilmente all'integrazione e all'uniformazione, detengono, a loro volta, un Sistema di Gestione Integrato (d'ora in poi SGI), ciascuna.

Infodata S.p.A. possiede, oltre le certificazioni pocanzi indicate

- per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni le estensioni ISO/IEC 27001 per il Cloud, ossia ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018 e la ISO/IEC 27701:2019, in ambito PII
- SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale di impresa
- ISO 45001:2018 per la Sicurezza sul Lavoro;
- EN 9100:2018, ottenuta a Giugno 2022 per il settore dell'aerospazio e della difesa in cui la sede produttiva di Cassino opera.

Technis Blu S.r.l. non possiede alcuna certificazione aggiuntiva oltre quelle già evidenziate, ma detiene, sempre in virtù delle sue peculiarità, un Sistema di Gestione Integrato proprio.

Eurolink S.r.l. vanta oltre alle certificazioni di "Gruppo"

- per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni l'estensione ISO/IEC 27701:2019, in ambito PII
- ISO 22301:2019 per la Business Continuity
- ISO 45001:2018 per la Sicurezza sul Lavoro.

A novembre 2022, in tema di parità di genere, il Gruppo Infordata ha iniziato ad interessarsi alla recente UNI PdR 125:2022, introdotta a Gennaio 2022 dalla Legge nr. 162/2021.

La decisione è stata, a seguito di formazione, quella di iniziare l'integrazione del Sistema di Gestione di Gruppo, a partire dalla revisione del documento Politiche SGIG ad opera del neocostituito Organo per le Pari Opportunità (OdG PO) nelle persone di Silvia Trobbiani e Aurora Maragni.

L'obiettivo 2023 è quello di poter intraprendere il percorso certificativo per tutte e 3 le Aziende del Gruppo Infordata e, quindi, preliminarmente, di effettuare uno studio-fattibilità rispetto alle 6 aree di KPI necessariamente applicabili per l'ottenimento del relativo certificato e previsti dalla stessa Prassi di Riferimento sia in forma qualitativa che quantitativa.

6.7 La gestione del rischio

Quando sentiamo parlare di rischio, l'immediata associazione mentale che facciamo è l'eventualità di subire un danno. Nel concetto di rischio, tuttavia, rientra anche la possibilità di godere di un vantaggio: un'opportunità. Sulla base di tale concetto, il Gruppo Infordata (in cui Infordata S.p.A. è la controllante di Technis Blu S.r.l. ed Eurolink S.r.l.), ha sviluppato una comune Metodologia di Gestione del Rischio, pilastro del Trattamento e Valutazione del Rischio e, quest'ultima attività, è almeno annualmente realizzata, sulla base un approccio preventivo e ad essa seguono eventuali Piani di Trattamento per la mitigazione del rischio correlato alle minacce individuate.



Decisioni del Gruppo Infordata

Il rischio è un fattore presente in ogni attività e processo, che può generare, come anticipato, tanto una situazione di crisi quanto una svolta positiva: per tali motivi, l'attività della Valutazione e trattamento del rischio è un tema sempre più delicato, centrale e da proteggere nell'odierna realtà aziendale, dove quest'ultima è considerata parte di tante inter- e intra- connessioni e quindi, esposta, continuamente, a dei rischi ma, anche, a tante opportunità.

Ai fini della mitigazione del rischio, da un punto di vista organizzativo, le Direzioni del Gruppo Infordata, ha:

- identificato un Risk Manager di Gruppo, il quale opera a stretto contatto con i Process Owners. Questi ultimi, pertanto, nelle Società del Gruppo Infordata, coincidono con i Risk Owners, in quanto risultano essere gli unici in grado di fornire un apporto ed elementi significativi circa la forza e la debolezza dei propri processi/attività;
- consentito al Team SGI (di cui il Risk Manager è parte integrante), un percorso formativo avente ad oggetto tutta la gestione del rischio, al fine di renderlo edotto sul tema e quindi consentendogli di operare consapevolmente in tutte le attività impattanti nonché nella razionalizzazione, integrazione ed uniformazione della documentazione già valida e presente.

Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI) del Gruppo Infordata

Tutte e 3 le aziende del Gruppo Infordata detengono un Sistema di Gestione per la sicurezza delle Informazioni certificato secondo lo schema ISO/IEC 27001 (Infordata S.p.A. dal 2016, Technis Blu dal 2014 ed Eurolink dal 2018).

Inoltre, da quando Infordata S.p.A. ha esteso il proprio catalogo servizi ai servizi Cloud IaaS, SaaS e PaaS, dal 25 Giugno 2020, ha ottenuto anche le estensioni ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018.

Le aziende del Gruppo Infordata considerano la tutela della privacy un'esigenza primaria, a riprova di ciò, due delle tre aziende del Gruppo (Infordata ed Eurolink) detengono la ISO/IEC 27701, estensione della ISO/IEC 27001) che fornisce ulteriori indicazioni per il trattamento delle informazioni personali identificabili (PII) nell'ambito di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

Lo schema di certificazione 27001 così come le sue estensioni, prettamente afferenti all'ambito della Sicurezza delle Informazioni, ad oggi, sono integrati con altre certificazioni ISO possedute dalle aziende del Gruppo (quali ISO 9001, ISO 20000-1, ISO 14001 e SA8000 per la sola Infordata S.p.A.), costituendo il Sistema di Gestione Integrato aziendale (SGI). Quest'ultimo, a sua volta, prende parte al Sistema di Gestione di Gruppo (SGIG), in cui convogliano i SGI di tutte e tre le Società del Gruppo e che guida l'ottica di uniformazione di documenti, procedure e modelli rispetto cui il Team SGI è costantemente al lavoro.

Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa

Il Gruppo Infordata ha come principale obiettivo la garanzia di erogare i servizi ai Clienti senza interruzioni. A tal fine, tutte le aziende del Gruppo, eseguono una BIA (Business Impact Analysis) in cui vengono individuate i processi e le attività critiche e le risorse interessate. Ed inoltre, al momento la sola Eurolink S.r.l., detiene la certificazione UNI EN ISO 22301.

Tipologia di rischi trattati e valutati

Di seguito vengono riportati i rischi oggetto della Valutazione e del Trattamento del Gruppo Infordata seguiti costantemente dal Team SGI, dall'Esperto Privacy e dal Consulente 231, nonché sottoposti periodicamente ai controlli degli Internal Audit ed External Audit.

- Il Rischio Enterprise, parte integrante del certificato Sistema di Gestione per la Qualità, è stato valutato e trattato rispetto alle minacce identificate e rientranti negli ambiti:
 - Commerciale/Contrattuale;
 - Economico/Finanziario;
 - Amministrativo/Fiscale;
 - Risorse Umane;
 - Sistema di Gestione;
 - Progettazione ed Erogazione dei Servizi;
 - Approvvigionamento;
 - Monitoraggio e Misurazione;
 - Gestione dei Sistemi Informativi;
 - Sicurezza sul Lavoro;
 - Ambiente;
 - Compliance.

Le Direzioni delle aziende del Gruppo, dato il protrarsi dello stato di emergenza da Covid-19, hanno messo in atto tutte le misure necessarie per far svolgere il lavoro in sicurezza al proprio personale, dotandolo di tutte le infrastrutture tecnologiche per poter svolgere il proprio lavoro in Smart Working e, prevedendo, in seguito alle disposizioni del Governo Italiano, procedure specifiche per l'accesso (contingentato) in sicurezza alle sedi dell'azienda laddove necessario od opportuno.

- Il rischio relativo alla Sicurezza delle Informazioni rientra nell'ambito della certificazione ISO/IEC 27001, e sue estensioni (come la ISO/IEC 27701 detenuta da Infordata S.p.A. ed Eurolink S.r.l.) e il Rischio Cloud, valevole per la sola Infordata S.p.A. che rientra nelle estensioni della 27001, ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018, e sulla base di queste le aziende del Gruppo hanno realizzato il proprio Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione.

Nell'evoluzione temporale, il Team SGI e i Risk Owners tengono sotto controllo e analizzano gli avanzamenti delle azioni pianificate, in modo da poter gestire eventuali ritardi e problemi. Ciò avviene attraverso Riunioni periodiche tra la Direzione, il Team SGI, il Responsabile del Cloud e i singoli Risk Owners. Ad integrazione di quanto pocanzi indicato, laddove opportuno, le riunioni periodiche avvengono anche col coinvolgimento dei team dei singoli servizi erogati.

- Il rischio per la Continuità Operativa, pur rientrando nell'ambito della norma UNI EN ISO 22301, detenuta dalla sola Eurolink S.r.l., ma tutte e 3 le aziende hanno sviluppato un Piano di Continuità in cui sono identificate le minacce e gli scenari e descritte le azioni da intraprendere.

- Il Rischio Etico rientra nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, certificato dal 1 Settembre 2020 (al momento tale certificazione è in possesso della sola Infordata s.p.A.).

Rispetto al 2021, tutti i rischi considerati, rientrano nella soglia di accettabilità, rispetto quanto emerge in correlazione alla matrice di rischio pre-individuata.

Pertanto, Infordata S.p.A. non ha ritenuto opportuno mettere in atto ulteriori misure, ma, nel processo di miglioramento si riserva di attuare misure che portino i livelli di rischio al momento delineati come accettabili ad un valore più basso.

- GDPR. Il Gruppo Infordata opera nel rispetto del Regolamento Europeo n. 2016/679 nonché del D. Lgs. 196/2003 così come novellato dal D. Lgs. 101/2018.

Relativamente alla gestione dei Data Breach:

- Non ci sono stati Data Breach
- Sono stati registrati 1 incidente di sicurezza fisica (badge smarrito) e 2 incidenti sull'infrastruttura di rete: i 3 incidenti di lieve entità sono stati efficacemente e tempestivamente segnalati per mezzo di ticket alla Control Room di Infordata S.p.A. e gestiti.

Per quanto concerne, invece, il rischio inerente al trattamento, sono in fase di selezione e implementazione metodologie di valutazione dello stesso in relazione ai diritti e alle libertà delle persone fisiche, attraverso una misurazione oggettiva che ne consenta il monitoraggio nel tempo.

Infine per ciò che riguarda la valutazione d'impatto privacy DPIA, dato il contesto in cui opera il Gruppo Infordata non si rilevano fattispecie rientranti nell'obbligo di elaborazione. L'elaborazione della DPIA al momento avviene sulla base del risultato legato al calcolo del rischio inerente al trattamento, e la sua metodologia è in fase di aggiornamento.

- Il Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa degli enti dipendenti da reato, secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro Amministratori o dipendenti. Il rischio, in tal caso, è correlato ai reati di truffa, riciclaggio e concussione. Le Società, rispetto a tali reati, verranno considerate non responsabili, solo qualora dimostrino di aver adottato un sistema di gestione, come hanno fatto, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.



7. La gestione consapevole del business

Il Gruppo Infordata è cresciuto negli anni mantenendo saldo il proprio nucleo di valori fondamentali che sono rimasti attuali e validi ancora oggi. Le Aziende che ne fanno parte, Infordata s.p.a., Euro-link s.r.l e Technis Blu s.r.l. Tali valori riflettono lo spirito con cui l'azienda si impegna a sviluppare il proprio business nel rispetto e nella cura verso i clienti, le proprie persone e gli stakeholder in genere.

Un'attenzione che si manifesta ogni giorno attraverso le iniziative legate ai vari ambiti di attività: dalla gestione delle risorse, al rispetto per l'ambiente, fino alle iniziative di welfare che Infordata ha istituito da diverso tempo e che mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie come successivamente descritto.

Da sempre è istituito un rapporto di ascolto, dialogo e trasparenza con le persone che riteniamo essere il requisito principale per garantire un ambiente di

lavoro sereno e, al contempo, per favorire il successo dell'organizzazione. L'approccio del Gruppo Infordata prevede la valorizzazione delle proprie risorse e l'impegno nel comprendere le loro esigenze e aspettative. Al fine di raggiungere e facilitare questo obiettivo verrà istituito un sistema di autovalutazione dei collaboratori che verrà poi condiviso con il proprio management, queste attività saranno coordinate dal Team HR che ne archiverà i form predisposti.

E' in atto un cambiamento di processo anche sulla comunicazione verso il personale degli obiettivi che l'Azienda si prefigge di raggiungere nell'anno successivo. Ogni persona avrà chiaro, tramite il proprio Manager, come contribuire al raggiungimento di questi obiettivi che si riassumono in tre grandi aree: gestione del business, i clienti e le persone interne. Poi esplicitati nei vari obiettivi specifici.

7.1 Mappatura degli Stakeholder

Gli Stakeholders, anche in accordo con la definizione data dai GRI Standard, sono quei soggetti, gruppi o singoli, che ragionevolmente si ritiene siano interessati in modo significativo da attività, prodotti e/o servizi dell'Organizzazione o le cui azioni ci si aspetta possano influenzare la capacità dell'Organizzazione di implementare con successo le proprie strategie nonché di raggiungere i propri obiettivi; essi rappresentano per il Gruppo Infordata gli interlocutori primari con cui relazionarsi e verso i quali indirizzare le scelte strategiche e le azioni quotidiane.



Si riporta, nella fattispecie, un estratto dal Codice Etico di Gruppo:

“Per il Gruppo Infordata e le Società che ne fanno parte essere partner affidabile vuol dire rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per:

le specifiche categorie di seguito riportate.

- i Clienti, perché ricevano, attraverso una collaborazione continua, servizi di qualità all'altezza delle loro attese;
- le persone che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione ricevendo i giusti riconoscimenti;
- il Gruppo, perché sia certo che il valore economico dell'impresa continui ad essere incrementato, nel rispetto dei principi di responsabilità sociale;
- il territorio di riferimento, perché sia la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile;
- i fornitori, perché siano attori del valore dell'azienda e partner riconosciuti della crescita di Infordata S.p.A.;
- i Soci, coloro i quali hanno investito ed investono i propri capitali per avere dei ritorni economici e di immagine dalla Infordata S.p.A.”.



Il Gruppo Infordata è sempre più consapevole, infatti, che la soddisfazione delle esigenze e delle aspettative legittime dei propri Stakeholders sia uno dei principali strumenti che le consente di creare valore in tutte le aree in cui opera e che i momenti di confronto costituiscano occasioni reciproche di crescita e arricchimento.

Le aziende, attraverso funzioni dedicate, perseguono un approccio proattivo nei confronti della pluralità di interlocutori con cui costantemente si rapportano nel mondo esterno ed interno, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, le Società del Gruppo Infordata possono gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi dei diversi Stakeholders interessati.

Identificare in modo puntuale i propri Stakeholders e organizzare i canali più efficaci, monitorando costantemente aspettative, bisogni e opinioni, sono attività che costituiscono il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement. Di seguito l'elenco degli Stakeholders inclusivo delle relative aspettative e aggiornato periodicamente tramite indagini interne con le strutture aziendali deputate alla gestione quotidiana dei rapporti con le specifiche categorie di seguito riportate.

1. I Clienti

I Clienti sono i primi interlocutori delle società del Gruppo e la capacità di soddisfare i loro bisogni nonché l'individuazione di soluzioni che possono contribuire a far crescere il loro valore sono elementi-chiave per il nostro successo.

Ciò avviene partendo dai seguenti strumenti di interazione:

- rapporto diretto e continuativo Direzione, Direttore e Responsabili Commerciali, Project Manager;
- rapporto con il team di Delivery;
- interazioni tramite telefono, e-mail, social media, eventi;
- consulenza su iniziative ed esperienze personalizzate;
- ricerche di mercato;
- raccolta sistematica dei feedback da parte del Cliente;
- attraverso i Partner.

Si viene così a conoscenza delle aspettative dei singoli Stakeholder, come

- valore aggiunto e ritorno dell'investimento;
- soluzioni efficaci;
- servizi realizzati rispettando l'ambiente, le persone e gli animali;
- stile, unicità, innovazione e completezza dell'offerta;
- elevato livello di servizio durante e post-vendita;
- personale competente, professionale ed empatico;
- esperienze di alto profilo.

La comunicazione si completa con Canali dedicati ai clienti (web, mailing) ed i Social dove le società del Gruppo Infordata sono presenti quotidianamente.

2. I fornitori

Le Società del Gruppo Infordata hanno maturato in tutti questi anni che i propri fornitori sono parte integrante del loro successo, motivo per il quale attuano rigorosamente una gestione sana e responsabile del business ed in linea con i propri principi. Le esperienze pluriennali hanno consentito gradualmente una naturale selezione delle forniture e delle partnership, anche grazie all'utilizzo di strumenti di valutazione delle prestazioni con elementi di certificazione interna. Tali strumenti di scouting, a disposizione dei tre Uffici Acquisti e dei responsabili impegnati sulla Delivery, consentono l'ingaggio puntuale di partner ritenuti idonei alle singole esigenze strategiche di business.

Tra gli strumenti di interazione coi fornitori si annoverano:

- rapporti operativi nell'ambito dell'espletamento delle attività;
- incontri mirati con i responsabili (come commerciali e Project Manager);
- definizione e condivisione di standard operativi finalizzati alla gestione progettuale;
- interazioni tramite telefono, posta, e-mail, social media.

Grazie agli strumenti pocanzi menzionati, si apprendono aspettative quali:

- continuità della fornitura e soddisfazione del Cliente finale;
- rispetto delle condizioni contrattuali;

- coinvolgimento nella definizione di standard relativi alla fornitura, inclusi criteri socio-ambientali e tempestività nella comunicazione dei nuovi requisiti richiesti;
- rapporto di collaborazione e supporto nella gestione delle eventuali problematiche produttive emerse rispetto al cliente;
- alto livello di etica comportamentale.

3. I soci

La compagine societaria di Infordata è oggi 100% della In Holding che è il Socio Unico.

Eurolink è 100% della Infordata S.p.A.

Technis Blu S.r.l. è l'unica che ha soci di minoranza come privati per un 16% circa di valore ed un 83,94% di proprietà di Infordata S.p.a.

In tal caso, gli strumenti di interazione sono costituiti da:

- conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti;
- comunicazioni e informazioni di business;
- dialogo quotidiano (come incontri, telefono, ed e-mail);
- condivisione iniziative sulla sostenibilità.
- Assemblee Soci e Cda ove previsti



Per quanto riguarda le aspettative della categoria in esame emergono:

- consolidamento e rafforzamento delle iniziative di Gruppo e di un modello di business comune;
- creazione di valore (come ritorno degli investimenti e sostenibilità del business);
- gestione trasparente e responsabile delle interazioni intercompany;
- tempestività e disponibilità al dialogo;
- adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socio-ambientali.

4. I dipendenti

Le persone, considerate come un fine e non come mezzo, rappresentano la risorsa più preziosa in assoluto per tutte le società del Gruppo. Le aziende si impegnano a valorizzare i loro percorsi di carriera, a tutelare la salute e sicurezza sul posto del lavoro e a mettere in campo attività che aumentino il senso di coesione, ad esempio attraverso iniziative di welfare e coinvolgimento continuo con iniziative aziendali e di comunicazione.

Tra gli strumenti di interazione:

- incontri periodici con i propri responsabili per confrontarsi sul percorso di crescita, per definire gli obiettivi individuali e per discutere la valutazione della performance;
- comunicazioni per sensibilizzare e informare su tematiche legate alla salute e al benessere;
- piani di formazione;
- programma di inserimento per nuovi assunti;

Di seguito alcune delle aspettative:

- informazioni su strategie e risultati dell'azienda;
- gestione responsabile del business;
- formazione e sviluppo professionale;
- ambiente di lavoro stimolante e sicuro;

- pari opportunità;
- coinvolgimento nella vita aziendale;
- promozione del benessere, della salute e della sicurezza.

La comunicazione si completa con le seguenti azioni: HR support e communication, survey e processo di valutazione delle performance.

5. Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione si ispirano ai principi di correttezza e trasparenza e sono gestiti con imparzialità. Le aziende si fanno vanto della loro etica e correttezza ed agiscono nel rispetto delle disposizioni legislative: evidenza di ciò, è l'adozione del Modello di Organizzazione 231 (D. Lgs. n. 231/2001) atto a prevenire qualsivoglia violazione della normativa vigente e a garantire la piena compliance alle norme vigenti e applicabili.

Tra gli strumenti di interazione:

- Comunicazione periodica e trasparente delle informazioni finanziarie
- Sito WEB e Social
- Adempimenti di comunicazione legale (es. pari opportunità, dichiarazioni varie ecc.)

6. Collaboratori

I rapporti con i collaboratori è assimilabile alla gestione dei dipendenti differenziandosi per quelli che sono gli aspetti legati ai salari. Per noi un collaboratore è una risorsa pregiata e partecipa a tutti quelli che sono gli oneri e gli onori dell'azienda. Sono coinvolti nei piani formativi e in quelli che sono gli aspetti legati alle pari opportunità e coinvolti in tutti gli eventi aziendali e molti di loro in Organigramma con ruoli aziendali e come tali vincolati alle regole, procedure e disposizioni interne. Gli strumenti di iterazione sono gli stessi del personale dipendente.

7. Scuole ed Università

Le Aziende del Gruppo collaborano con scuole ed università relativamente alla ricerca di persone da avviare al mondo del lavoro ed in eventi formativi con dei piani condivisi. Partecipiamo a quelli che sono chiamati "CV Launch" o "Carrier Day" dove le risorse hanno modo di presentare le loro candidature. Alcune Società, come Technis Blu , partecipano anche a lezioni universitarie oggetto anche di crediti per gli studenti. Gli strumenti di iterazione sono:

- workshop dedicati,
- eventi Universitari,
- lezioni didattiche
- comunicazione tramite Web mailing e social.

8. Partner

Tutto il Gruppo, nelle diverse competenze e realtà, si muove sul mercato, ormai da anni, anche attraverso le Partnership con aziende di caratura mondiale come Oracle, SAP, IBM ecc.

Il rapporto con i nostri Partner si basa su aspetti etici e comportamentali legati ai nostri modi di operare. Siamo Gold o Platinum o altre "etichette" legate alle politiche dei nostri Partner e con loro vengono, da qualche anno, argomentati anche temi legati alla sostenibilità sociale ed economica. Tra gli strumenti di interazione:

- Meeting e convention nazionali e locali
- Processo di qualifica, valutazione e certificazioni
- Workshop
- Organizzazione di eventi comuni
- Canali di comunicazione dedicati (web, mailing, social)

7.2 Analisi e matrice di materialità

L'individuazione dei temi di sostenibilità materiali per il Gruppo Infordata, ovvero quei temi che sono considerati significativi per riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali delle Aziende o per influenzare le decisioni degli stakeholder, è un passaggio di fondamentale importanza in quanto questi determinano i contenuti chiave della reportistica di sostenibilità. Alla luce di ciò, a partire dal primo Bilancio di Sostenibilità della Technis Blu S.r.l. nato nel 2020 e successivamente per quello di Infordata S.p.a nato nel 2021 sono stati condotti aggiornamenti annuali dopo la verifica semestrale, delle proprie matrici di materialità, che quest'anno, anche in virtù dell'ampliamento dovuto all'ingresso di Eurolink S.r.l. ed alla decisione di confluire in un unico perimetro di rendicontazione per il Gruppo Infordata ha visto due principali novità rispetto agli anni precedenti, ovvero:

- la creazione di un unico Organo di Governo di Gruppo con il coinvolgimento diretto delle principali funzioni aziendali nella valutazione della significatività degli impatti economici, ambientali e sociali delle varie aziende. Tutto questo analizzando e proiettando un miglioramento continuo dei propri percorsi di sostenibilità
- l'aggiornamento dell'universo dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti per le tre aziende cercando di dare una visione comune ai singoli temi in grado di soddisfare le peculiarità specifiche di ognuna. L'universo temi 2022 del Gruppo Infordata, cioè l'insieme dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti e quindi da descrivere all'interno del report, è stato definito a partire dalla matrice di materialità dello scorso anno considerando i risultati delle seguenti analisi, condotte con riferimento ai GRI Standards, come: analisi di altre Società che operano nel settore del Gruppo, partecipazione a convegni di sostenibilità e lettura di articoli maggiormente rilevanti sui temi ESG e situazione italiana alla data in materia.

Ricordiamo il metodo seguito nel lavoro di definizione dei temi di sostenibilità è stato approcciato con la tecnica del "brainstorming" per lasciare ampio spazio alle singole idee. Dopo aver definito la lista, l'Organo di Governo ha assegnato ad ogni tema un punteggio e preso in considerazione quegli elementi classificati con punteggio più alto e selezionandoli quindi come "temi della sostenibilità" definendo quindi quelli prioritari inseriti nel presente Bilancio di Sostenibilità. Ovviamente sono stati anche classificati sulla base delle esigenze tra due macro indicatori che sono quelli di interesse degli Stakeholder e quelli di interesse del Gruppo. Utilizzando questo approccio abbiamo avuto la certezza di una condivisione più ampia che permette di dare le giuste priorità ai temi di sostenibilità ed a copertura delle specificità delle tre Società.

La disposizione dei temi lungo l'asse delle ordinate, che rappresenta la rilevanza di ciascun tema per gli stakeholder del Gruppo Infordata è invece stata effettuata sulla base dei risultati delle analisi descritte in precedenza per la definizione dell'universo temi.

L'attività di definizione dei temi della sostenibilità è stata quindi frutto di riunioni fatte nel 2022 dall'Organo di Governo ed i cui risultati sono stati poi condivisi con il Top Management aziendale.

Prima della sottomissione al Top Management il team ha anche condiviso le sue assunzioni con i vari stakeholder ritenuti più significativi.

La figura che segue è la matrice di esempio che il Gruppo Infordata applica a questo contesto. Essa mostra le due dimensioni per valutare l'oggettivo posizionamento di ogni tema identificato.

Nella definizione dei temi materiali, l'organizzazione ha tenuto conto dei seguenti fattori:

- impatti economici, ambientali e/o sociali ragionevolmente stimabili identificati attraverso un'analisi approfondita svolta dalle persone del team che hanno fatto indagini di settore per ogni elemento individuato coinvolgendo anche professionisti specifici ove possibile;
- gli interessi e le aspettative degli stakeholder direttamente coinvolti nell'organizzazione quali dipendenti e soci;
- più ampi interessi e temi economici, sociali e/o ambientali sollevati dagli stakeholder come lavoratori non dipendenti, fornitori, clienti e società civile;
- i principali temi e le sfide future di un dato settore, identificati da standard specifici e valutando altri attori di mercato e soggetti concorrenti;
- leggi, regolamenti, accordi internazionali di rilevanza strategica per l'organizzazione e i suoi stakeholder;
- principali valori, politiche, strategie, sistemi di gestione operativa, obiettivi e target dell'organizzazione;
- principali competenze dell'organizzazione e come queste possono contribuire allo sviluppo sostenibile;
- conseguenze per l'organizzazione correlate ai suoi impatti sull'economia, l'ambiente e/o la società (ad esempio rischi legati al proprio modello di business o alla reputazione).

I temi della sostenibilità contenuti nella matrice rappresentano gli elementi chiave sui quali si muove il Gruppo Infordata e sulla base di essi sono stati definiti gli indicatori, i dati e le informazioni che vengono rendicontati all'interno del documento. Ai temi identificati sono stati dati dei valori numerici sulla base della loro rilevanza che noi diamo a questi indicatori e questo valore si basa anche su come questi temi sono all'attenzione dei nostri stakeholder e sono raggruppati in 4 macro-aree:

- temi ambientali,
- temi sociali,
- temi economici e di governance,
- temi trasversali.

In base all'indicatore numerico è stata costruita la griglia relativa. Gli elementi sottoposti a valutazione che hanno avuto una misurazione minore non sono stati inclusi nella rendicontazione, almeno in questo primo bilancio di sostenibilità di sostenibilità. Ovviamente questi key indicator sono rappresentati successivamente nel legame con i GRI Standard in apposita tabella.

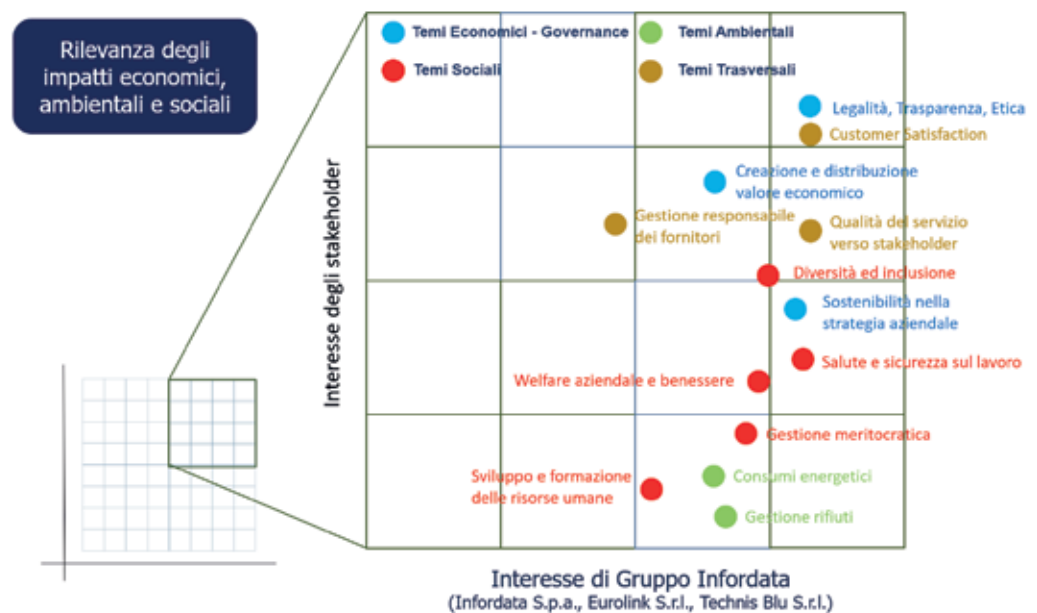




Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

Capitoli	Capitolo /Paragrafo	Principali contenuti	Lista indicatori GRI/KPI	
			GRI/KPI	Descrizione
1. La strategia della Sostenibilità di Gruppo		Overview sul percorso di sostenibilità del Gruppo vs gli Stakeholder	GRI 102-14	Dichiarazione della Direzione
			GRI 102-54	Dichiarazione di conformità ai GRI Standard
2. Nota Metodologica		Descrizione dell'approccio alla stesura del Report Indicazioni sul perimetro e gli standard utilizzati	GRI 102-50	Periodo di rendicontazione
			GRI 102-51	Data del precedente Report
			GRI 102-52	Periodo di reporting
3. 4. 5. La nostra identità e la nostra storia	Highlights	Descrizione delle Società del Gruppo		
	Chi siamo	Descrizione del profilo delle Società del Gruppo, Organizzazione e le sedi Storia e principali attività e servizi di Ogni Società	GRI 102-1	Nome dell'Organizzazione
			GRI 102-3	Sede dell'organizzazione
			GRI 102-4	Paesi in cui l'organizzazione opera
			GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale
			GRI 102-7	Dimensione dell'Organizzazione
	La nostra offerta	Descrizione dell'offering aziendale	GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi
GRI 102-6			Mercati serviti	

6. I nostri valori e la Governance	Legalità, trasparenza, etica ed integrità	Descrizione delle politiche di Gruppo in materia	GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento
			GRI 102-17	Meccanismi per ricerca consulenza e segnalazioni relativamente a questioni etiche
	Anticorruzione	Operazioni, Formazione Procedure , Episodi	GRI 205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione
			GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
	Diversity management	Descrizione approccio di Gruppo	GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
	La nostra Governance	Strutture che gestiscono l'azienda come CDA, Amministratori, Revisori ecc. Organo di Governo Sostenibilità	GRI 102-18	Struttura di governance dell'organizzazione
			GRI 102-19	Delega dell'autorità
			GRI 102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi ambientali, economici e sociali
			GRI 102-21	Consultazione degli stakeholder sui temi di sostenibilità
			GRI 102-22	Composizione degli organi di governo
			GRI 102-23	Presidente del massimo governo
			GRI 102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo
			GRI 102-25	Conflitti di interessi
			GRI 102-26	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori e strategie
			GRI 102-27	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo
GRI 102-28			Valutazione delle performance del massimo organo di governo	
GRI 102-31			Riesame dei temi economici, ambientali e sociali	
GRI 102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità			

Capitoli	Capitolo /Paragrafo	Principali contenuti	Lista indicatori GRI/KPI Descrizione	
			GRI/KPI	Descrizione
7. La gestione consapevole del business	Mappatura degli stakeholder	Mappatura Stakeholder di Gruppo e specifici per azienda	GRI 101	Principi di rendicontazione
			GRI 102-40	Lista degli stakeholder
			GRI 102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder
			GRI 102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder
			GRI 102-44	Temi e criticità sollevati
	Analisi e matrice di materialità	Matrice e processo	GRI 101	Principi di rendicontazione
			GRI 102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali
			GRI 102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato
			GRI 102-46	Definizione del contenuto del report e perimetro dei temi
			GRI 102-47	Elenco temi materiali
			GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro
	Compliance	Descrizione dell'attività per la prevenzione della corruzione Sanzioni per non conformità con leggi e normative in materia sociale e ambientale	GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni messe in atto
			GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica
			GRI 307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale
	Il Gruppo e l'agenda 2030			
	La tutela dei Clienti e customer satisfaction	Gestione e soddisfazione dei clienti - indicatori	GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti
	Gestione responsabile dei fornitori	Descrizione dei processi di Gruppo e spaccatura dei fornitori per società	GRI 308	Valutazione ambientale dei fornitori
			GRI 102-9	Catena di fornitura
GRI 204-1			Proporzione di spesa verso fornitori locali	
GRI 414-1			Valutazione dei fornitori utilizzando criteri di carattere sociale	

8. Distribuzione valore economico		Descrizione generale e indicatori delle singole società	GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito
			GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico
			GRI 203-2	Impatti economici indiretti significativi
9. Le persone	Profilo dei dipendenti di ogni azienda	Informazioni sui dipendenti Il principio di collaborazione per merito	GRI 102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori
			GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato
			GRI 102-41	Accordi di contrattazione collettiva
	Pari opportunità e inclusione di Gruppo	Pari opportunità Tutela della diversità e dei diritti umani	GRI 405	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
	Remunerazione-situazione per ogni azienda	Dati di ogni azienda	GRI 102-35	Politiche retributive
			GRI 102-36	Processo per determinare la retribuzione
			GRI 102-38	Tasso retribuzione annua
			GRI 102-39	Percentuale di aumento del tasso della retribuzione annua
			GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito
			GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico
	Sviluppo del capitale umano e formazione	Descrizione generale e indicatori delle singole società	GRI-404	Formazione e istruzione
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti, da sempre una priorità	Descrizione generale e indicatori delle singole società	GRI 403-9	Infortuni sul lavoro
			GRI 403-10	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
GRI 410			Pratiche per la sicurezza	
Descrizione benessere dei dipendenti con specifici richiami per le società				

Capitoli	Capitolo /Paragrafo	Principali contenuti	Lista indicatori GRI/KPI Descrizione	
			GRI/KPI	Descrizione
10. La Responsabilità ambientale: Business e Mitigazione impatti	L'uso consapevole dell'energia	Descrizione dei consumi energetici e delle azioni di efficientamento energetico Emissioni CO2 (Scope 1, Scope 2)	GRI 302-1	Consumi energetici interni all'organizzazione
			GRI 305-1	Emissioni di Scope 1
	La gestione accurata dei rifiuti	Descrizione del sistema di gestione dei rifiuti	GRI 306-1	Rifiuti generati e relativi impatti significativi
			GRI 306-5	Rifiuti inviati a smaltimento
11. Varie	GRI Content Index	Lista degli indicatori GRI utilizzati	GRI 102-55	Indice dei contenuti GRI
	Contatti	Link Siti aziendali e Organo di Governo Sostenibilità	GRI 102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report

7.3 Il Gruppo e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU

2220: è questo l'anno in cui, proseguendo di questo passo, l'Italia azzererà le proprie emissioni di gas serra. Questo è quanto emerge dalle stime contenute nella 4ª edizione del Report 10 Key Trend sul clima in Italia elaborato da Italy for Climate: il 2022 è stato caratterizzato da una crisi dei prezzi e degli approvvigionamenti energetici e da impatti della crisi climatica molto gravi, dalla siccità all'aumento degli eventi estremi.

Le stime preliminari di Ispra indicano che le emissioni di gas serra in Italia nel 2022 sono state di circa 418 milioni di tonnellate di CO2 equivalente, un valore praticamente uguale al 2021, nonostante il calo dei consumi di energia. Questo è dovuto a un aumento del carbone e al crollo della produzione idroelettrica (-38%), tornata ai livelli degli anni '50 a causa della siccità, con le rinnovabili ferme a 100 TWh, appena il 35% della produzione nazionale, ed eolico e solare in crescita di +3 GW, con l'Italia che è ancora fanalino di coda in Europa. «Per rispondere alla crisi dei prezzi dell'energia e all'acuirsi della crisi climatica, come indicato dalla stessa Unione europea con il piano RepowerEU, avremmo dovuto accelerare la transizione energetica – commenta Edo Ronchi, Presidente della Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile e promotore di Italy for Climate – La prima analisi di alcuni trend chiave del 2022 per l'Italia ci dice, invece, che abbiamo perso una occasione importante per rialinearci agli obiettivi energetici e climatici e recuperare strada sui nostri partner europei».

“Dal 2014 in Italia abbiamo tagliato in media ogni anno 2 milioni di tonnellate di gas serra: continuando così riusciremo ad azzerarle non prima del 2220, mentre l'obiettivo è quello di raggiungere la neutralità climatica al massimo al 2050 – ha dichiarato il Coordinatore di Italy for Climate Andrea Barbabella – Nel 2022, invece di fare il salto di qualità, siamo riusciti addirittura ad aumentare la nostra dipendenza dalle importazioni di combustibili fossili, che hanno soddisfatto il 78% del fabbisogno energetico nazionale. Con la Russia che rimane il nostro primo fornitore di energia.”

In particolare, il Report evidenzia come la crisi dei prezzi dell'energia, da un lato, e l'acuirsi degli impatti della crisi climatica, dall'altro, non abbiano influenzato positivamente la transizione verso la neutralità climatica in Italia. La fuga dal gas russo e la crisi dell'idroelettrico, causata da una siccità eccezionale, hanno peggiorato

il mix energetico italiano, con una mancata riduzione delle emissioni di gas serra, anche a causa di una crescita ancora insufficiente delle rinnovabili negli ultimi anni.

L'Italia rimane ancora indietro rispetto ad altre grandi potenze europee in termini di transizione energetica. Con segnali d'allarme che suonano costantemente la percezione dell'opinione pubblica è ondivaga: Ce la facciamo. No, non ce la facciamo. Ma oggi più che mai c'è bisogno di guardare a queste prospettive con oggettività e con precisione e pur tenendo nella massima considerazione le crisi geopolitiche che impattano sul nostro paese occorre fare il punto sulla situazione in relazione al raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

Ci dovremmo chiedere: perché la crisi climatica è arrivata a questo livello di gravità? Di sicuro l'attenzione dell'opinione pubblica e dei mezzi di informazione è stata episodica, carente, del tutto inadeguata rispetto alla portata e alla gravità di questa crisi. La politica in generale, salvo poche eccezioni, per la maggior parte di questi venticinque anni ha trascurato le politiche e le misure per mitigare la crisi climatica, non ponendole quasi mai fra le priorità da affrontare.



LA TRANSIZIONE ECOLOGICA È UN CAMBIO STORICO DI CIVILTÀ'.

Senza visione e sensibilità ambientale, il coinvolgimento resta superficiale: non c'è ancora una convinzione profonda necessaria per affrontare sfide di ampia portata. Alcune condizioni ambientali non sono più problemi seri come altri ma questioni da considerare in priorità. Oggi sono INELUDIBILI priorità ed avere conoscenza e consapevolezza delle sfide aperte in questa nostra epoca è la condizione necessaria, anche se non sufficiente, per poterle affrontare.

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo Sviluppo sostenibile che si articola in 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals – SDGs), collegati a 169 target e oltre 240 indicatori per il monitoraggio, da raggiungere entro il 2030.

In considerazione del livello e dell'ampiezza degli obiettivi, l'attuazione dell'Agenda necessita di un forte coinvolgimento di tutte le componenti che rappresentano la società, dalle imprese fino al settore pubblico, dalla società civile alle istituzioni filantropiche, dalle università ai centri di ricerca, agli operatori



dell'informazione e della cultura, ricordando che ognuna di queste ha sempre una componente fatta di singolo elemento parte di un contesto. Oggi il quadro non è consolante. Alcuni Stati membri hanno già introdotto norme nazionali sulla dovuta diligenza e alcune società hanno adottato misure di propria iniziativa. Tuttavia, è necessario un miglioramento su larga scala, difficile da ottenere con l'azione volontaria. La sostenibilità è ancorata ai valori dell'UE e le aziende si impegnano a rispettare i diritti umani e a ridurre il loro impatto sul pianeta mettendo in atto strumenti di sostenibilità aziendale. Nonostante ciò, i progressi delle aziende nell'integrazione della sostenibilità, e in particolare dei diritti umani e della "due diligence" ambientale, nei processi di governo societario restano lenti e disomogenei. Le aziende saranno tenute a identificare e, ove necessario, prevenire, porre fine o mitigare gli impatti negativi delle loro attività sui diritti umani, come il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori, e sull'ambiente, ad esempio l'inquinamento e la perdita di biodiversità, favorendo la transizione verde. Nuove regole che per le imprese significano certezza del diritto e parità di condizioni; per consumatori e investitori il vantaggio consiste in una maggiore trasparenza.

Sono qui rappresentati i 17 obiettivi dell'ONU e le Società del Gruppo Infordata vogliono misurarsi verso ogni singolo obiettivo che le riguardano e che viene esplicitata tramite una tabella ad hoc.

La misurazione degli indicatori è elemento chiave per il miglioramento da conseguire nei prossimi anni. Il Gruppo Infordata è costantemente presente nei diversi convegni sulle tematiche relative come ad esempio quelli sull'economia circolare, quelli sul Green Deal, le sessioni formative sulle norme del CSQA ecc.



Di seguito una rappresentazione di come il Gruppo Infordata si vede coinvolto verso gli indicatori SDG's e la relativa rispondenza nei propri temi di sostenibilità rilevati.



<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione Obiettivo</i>	<i>Tema sostenibilità</i>	<i>Target SDG's collegati</i>
		<i>Le persone del Gruppo Infordata</i>	1.3 Applicare a livello nazionale sistemi adeguati e misure di protezione sociale per tutti, includendo i livelli minimi, ed entro il 2030 raggiungere sostanziale copertura dei poveri e dei vulnerabili
	<i>Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.</i>	<i>La nostra Identità e la nostra storia delle singole Società</i> <i>Il Gruppo - I valori e la governance</i>	3.5 Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool

Obiettivo	Descrizione Obiettivo	Tema sostenibilità	Target SDG's collegati
	<p><i>Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.</i></p>	<p><i>Le persone delle singole società del Gruppo Infordata</i></p> <p><i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i></p>	<p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale</p> <p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale;</p> <p>4.7 Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>
	<p><i>Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.</i></p>	<p><i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i></p> <p><i>Le persone delle singole società del Gruppo Infordata</i></p> <p><i>Il Gruppo - I valori e la governance</i></p>	<p>5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo</p> <p>5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica</p> <p>5.b Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne</p> <p>5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli</p>
	<p><i>Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.</i></p>	<p><i>L'ambiente : business sostenibile e mitigazione degli impatti</i></p>	<p>7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale</p>

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione Obiettivo</i>	<i>Tema sostenibilità</i>	<i>Target SDG's collegati</i>
	<i>Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.</i>	<p><i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i></p> <p><i>Le persone delle singole società del Gruppo Infordata</i></p> <p><i>Il Gruppo - I valori e la governance</i></p> <p><i>Creazione e distribuzione del valore economico delle singole Società del Gruppo</i></p>	<p>8.2 Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera</p> <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari</p> <p>8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p> <p>8.6 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione</p> <p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario;</p>
	<i>Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile</i>	<p><i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i></p> <p><i>L'ambiente : business sostenibile e mitigazione degli impatti</i></p>	<p>9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti</p> <p>9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità</p>
	<i>Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>	<i>Le persone di Infordata</i>	10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza
	<i>Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</i>	<i>L'ambiente : business sostenibile e mitigazione degli impatti</i>	<p>12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo</p> <p>12.8 Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in</p>

<i>Obiettivo</i>	<i>Descrizione Obiettivo</i>	<i>Tema sostenibilità</i>	<i>Target SDG's collegati</i>
	<i>Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.</i>	<i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i> <i>Il Gruppo - I valori e la governance</i> <i>Le persone delle singole società del Gruppo Infodata</i>	16.1 Ridurre significativamente in ogni dove tutte le forme di violenza e i tassi di mortalità connessi; 16.5 Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme 16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli
	<i>Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.</i>	<i>La nostra identità e la nostra storia delle singole società</i>	17.17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico/privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati.

7.4 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction

La customer satisfaction è uno degli elementi chiave sui quali TUTTO il Gruppo Infodata si misura anche in relazione agli audit ISO a cui l'azienda si sottopone ogni anno. Per noi la qualità del servizio reso ai clienti è uno dei dati primari oggetto anche della valutazione del personale ed il principale obiettivo dell'azienda.

Maggiore attenzione è anche l'approccio agli elementi negativi dove abbiamo una procedura ufficiale per la gestione del Claim e relativa misurazione, anch'essa negli indicatori aziendali ed elemento cardine degli esami di Direzione.

L'azienda è quindi estremamente attenta nel mantenere standard di qualità costante ed elevata, nel garantire attenzione ai clienti raccogliendo le diverse richieste di informazioni, segnalazioni e lamentele e fornendo risposte adeguate.

Come già accennato in precedenza facciamo della difesa del brand "Gruppo Infodata" un'ossessione e questo è possibile solo ed unicamente con i valori che mostriamo: qualità, etica, rispetto dell'ambiente, risultati economici.

Anche nel 2022, abbiamo partecipato attivamente ad alcuni questionari dei nostri clienti ed alcuni di loro hanno adottato il sistema Eco Vadis per il monitoraggio delle performance di sostenibilità dei propri fornitori. Questa permette alle aziende di monitorare la performance di Sostenibilità dei propri fornitori, gestire i rischi della catena di fornitura e proporre dei piani di miglioramento ai fornitori stessi. EcoVadis invia questionari customizzati ai fornitori in base a specifici indicatori, quali il numero di lavoratori, il paese di origine e il settore merceologico. Una volta ricevuto, il questionario viene compilato dal fornitore, le cui risposte devono essere supportate da documentazione. In base alle risposte, vengono assegnati ai fornitori sia un punteggio generale sulle performance della società che un punteggio specifico per i temi di sostenibilità. La valutazione di Infodata nel 2022 è stata di Silver con un punteggio pari a: 64/100.



Le nostre metodologie di rilevazione della soddisfazione dei Clienti si basano su diverse campionature ed elementi in ingresso, per ogni singola Società, come:

- analisi dei reclami e delle comunicazioni con il Cliente;
- andamento degli SLA (Service Level agreement), quando previsti nelle singole forniture e monitorati dai Responsabili;
- riunioni periodiche di SAL (Stato Avanzamento Lavori) o autorizzazione alla fatturazione a seguito di verbali di consegna da parte delle funzioni responsabili;
- risposte annuali all'invio di questionari telematici sottoposti a Clienti non rientranti nell'ambito della P.A.
- riunioni con i Clienti;
- per mezzo di e-mail di ringraziamento ricevute dai Clienti e condivise tra i Commerciali e la Direzione.

7.5 Iniziative Social

Nel 2022, in continuità con il 2021 Infordata ha avviato una serie di iniziative per aspetti "social" legate a sponsorizzazioni in ambito sportivo con lo scopo di migliorare i servizi offerti ai cittadini oltre che a contribuire ad iniziative sociali con i propri dipendenti per donazioni ad enti benefici, tra queste possiamo citare:

- Sponsorizzazione del County Club Golf Catelgandolfo supportando i notevoli costi di manutenzione dell'impianto sportivo
- Sponsorizzazione del Circolo Sportivo Eur Sporting Club garantendo ammodernamento a favore dei Soci ed ospiti degli impianti
- Donazione per le feste Natalizie ad Emergency con la partecipazione di tutti i dipendenti.

Queste iniziative saranno estese e ampliate nel 2022 anche dalle altre Società del Gruppo e nello stesso spirito, contribuire a migliorare situazioni in ambito sportivo e beneficenza.

7.6 La gestione responsabile dei fornitori

Per le aziende del Gruppo Infordata i fornitori sono un elemento chiave del proprio core business, poiché le loro prestazioni, la loro professionalità e preparazione, il loro comportamento, non solo è parte costituente i propri deliverables, ma connota e rappresenta direttamente l'Impresa in termini di immagine presso i propri Clienti.

Consapevoli del ruolo fondamentale che i fornitori hanno nel rappresentare l'azienda, le aziende del Gruppo Infordata si impegnano ad una gestione responsabile dei processi di approvvigionamento per garantire la qualità nella fornitura di prodotti e servizi e salvaguardarne o aumentarne la reputazione.

L'attività di qualifica dei fornitori è preceduta da un'attenta ricerca di mercato focalizzata sull'individuazione puntuale di soggetti ritenuti capaci di offrire servizi e prodotti affidabili, sicuri e performanti, tali da essere inclusi in un contesto di business altamente specializzato: pertanto questa attività è spesso demandata a figure tecniche e commerciali; il processo di selezione e valutazione è poi coordinato e garantito dall'Ufficio Acquisti supportato dalla funzione HR se necessario.

I fornitori identificati affidabili e valutati positivamente sono considerati, non tanto dei semplici fornitori, quanto dei veri e propri Partners, spesso ricorrenti, che possano essere orientati in piena condivisione agli obiettivi, ai risultati e soprattutto alla Mission aziendale.

Il sistema di Procurement è tracciato in apposite procedure inserite nel Sistema di Gestione Integrata e viene gestito da Infordata e Technis Blu tramite l'ERP aziendale, che è stato implementato per eseguire le azioni di scouting, ingaggio e valutazione con cadenza periodica e consultazione libera da parte di tutti gli Account potenzialmente interessati ai Partner e/o ai fornitori; Eurolink attualmente gestisce il sistema di Procurement in modalità manuale ovvero cartacea in attesa dell'adozione del Sistema Gestionale SAP previsto per gennaio 2024.

In maniera automatizzata al momento della creazione dell'Anagrafica del Fornitore viene inviato al fornitore stesso il nostro Questionario di Qualifica con il quale raccogliamo informazioni sia generali (informazioni anagrafiche – dati societari - tipologia di fornitura) che specifiche relative al possesso di certificazioni aziendali (ISO 9001 – ISO 14001 – ISO/IEC 20000-1 – ISO/IEC 27001 - ISO 45001 – MODELLO 231/2001 - SA8000), informazioni per la valutazione della privacy e i requisiti reputazionali dell'impresa; inoltre è richiesto

al fornitore di aderire alla normativa SA8000 "Social Accountability 8000" sottoscrivendo apposita lettera di adesione.

Gli acquisti ed i servizi resi da terze parti sono monitorati rispettivamente:

- dai responsabili amministrativi, laddove riguardanti servizi di struttura;
- dagli Account Manager/commerciali dei progetti produttivi di riferimento nei casi di risorse tecniche e/o beni la cui richiesta di ingaggio/acquisto sia determinata proprio dall'esigenza di pianificazione di Progetto.



La fase di valutazione periodica delle performance dei fornitori consente di identificare punti di forza e di debolezza all'interno della catena di fornitura al fine di applicare azioni correttive laddove necessario e di determinare quali fornitori/partners stiano fornendo il servizio migliore nell'ottica degli obiettivi e dei valori aziendali.

Le principali tipologie di beni e servizi acquistati da parte del Gruppo Infordata sono:

- beni strumentali (in prevalenza hardware e software destinati a uso interno o alla rivendita)
- servizi professionali informatici (sia per la Struttura che per le attività produttive)
- Consulenze (sia per la Struttura che per le attività produttive)
- Servizi bancari
- Servizi logistici
- Servizi generali

Gli acquisti di prodotti hardware e software destinati all'uso interno o alla rivendita vengono effettuati principalmente dai distributori nazionali, i quali hanno a loro volta adottato sistemi di gestione certificati che garantiscono la conformità ai migliori standard internazionali.

I sistemi informativi destinati ai servizi per i Clienti nonché i sistemi interni di Infordata S.p.A. sono ospitati in due Data Center, i quali, tra le varie certificazioni, detengono ISO 9001, ISO 14001 e ISO/IEC 27001.

Infordata S.p.A., nella fornitura di Servizi Cloud (IaaS, SaaS, PaaS), si serve dei Datacenter italiani:

- Seeweb S.r.l.;
- STACK EMEA – Italy S.r.l.

I due Datacenter, da tempo, dimostrano un'elevata attenzione ai temi ESG, soprattutto relativamente al loro impatto ambientale.

Seeweb S.r.l., pertanto, è tra gli operatori aderenti al CISPE: questi ultimi hanno siglato il Neutral Datacenter Pact, ossia un patto il cui obiettivo è arrivare alla neutralità climatica entro il 2030, non solo ottimizzando virtuosamente il consumo elettrico dei Datacenter, ma anche di acqua e componenti elettronici, mirando, quindi, ad un riutilizzo intelligente del calore prodotto.



STACK EMEA – Italy S.r.l. (ex Supernap Italia S.r.l. soggetto a re-branding), invece, è già da tempo in prima linea come "Driver for Sustainability". I siti dei Datacenter, pertanto, vengono scelti sulla base di 5 regole "sostenibili" e ad essi si applica una tipologia di raffreddamento ad aria per ridurre il consumo di acqua nonché l'obiettivo complessivo di PUE (Power Usage Effectiveness) è di 1.3, a seconda delle priorità del Cliente. Rispetto a questi due fornitori (Seeweb S.r.l. e STACK EMEA – Italy S.r.l. (ex Supernap S.r.l. soggetto ad un re-branding) Infordata S.p.A. ha eseguito un Audit di II Parte sulla base dello schema ISO/IEC 27001:2017. L'Audit in questione non ha fatto emergere criticità: pertanto stati rilevati solamente due spunti di miglioramento.

Rispetto Stack Emea – Italy S.r.l., l'Audit ha rappresentato anche un'occasione per avere maggiori dettagli sul re-branding avvenuto e verificare se quest'ultimo potesse avere un impatto relativamente alla sicurezza delle informazioni e alla protezione dati da gestire circa il servizio offerto ad Infordata S.p.A.

A tale proposito l'Ufficio DPO sulla base dei contratti in essere con entrambi i fornitori e le risultanze dell'Audit di II parte, ha provveduto a redigere una relazione di valutazione del processo di trattamento di dati personali con Seeweb e STACK EMEA - Italy s.r.l. "Analisi dei Servizi Cloud in Ottica GDPR.

La BU Defence&Industry Engineered Solutions con sede a Cassino ha ottenuto nel corso del 2022 la certificazione ISO 14001 a conferma dell'attenzione alla sostenibilità ambientale di Infordata anche nei suoi processi produttivi.

Per quanto concerne le forniture utili nei processi produttivi si rileva che, in conformità al fatto che le aziende del Gruppo Infordata erogano servizi di consulenza specialistica e vendita di prodotti sul territorio italiano, i Fornitori sono rintracciati principalmente nella platea nazionale.

Fanno eccezione alcune forniture di beni o servizi che vengono acquisite in modalità on line e che fanno capo a Fornitori internazionali.

Di seguito i valori relativi alla localizzazione dei fornitori movimentati nel corso dell'esercizio 2022 che evidenzia in chiaro la forte tendenza a ridistribuire valore sul territorio nazionale.

Da un'analisi dettagliata dei nostri principali fornitori del 2022 abbiamo le evidenze che molti di loro hanno già redatto e pubblicato un Bilancio di Sostenibilità evidenziando le loro politiche ambientali e sociali, altri hanno tutti un codice Etico pubblicato e diversi di loro aderiscono anche alla Legge 231. Queste valutazioni sono tutte tracciate dal nostro Ufficio Acquisti, rappresentato nel nostro Organo di Governo, attento ai requisiti di valutazione dei fornitori per i temi ESG.

EUROLINK			
TOTALE COSTI ESTERNI	6.970.431,36	TOTALE COSTI ESTERNI	12.000.655,47
2021		2022	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
2.983.066,73	3.980.895,57	7.517.268,45	4.483.387,02
43%	57%	63%	37%
2021		2022	
FORN. ITALIA	FORN. ESTERI	FORN. ITALIA	FORN. ESTERI
100%	0%	95%	5%

INFORDATA			
TOTALE COSTI ESTERNI	69.216.603,95	TOTALE COSTI ESTERNI	37.916.976,94
2021		2022	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
57.331.975,57	11.884.628,38	26.046.349,62	11.870.627,32
83%	17%	69%	31%
2021		2022	
FORN. ITALIA	FORN. ESTERI	FORN. ITALIA	FORN. ESTERI
100%	0%	95,49%	4,51%

TECHNIS BLU			
TOTALE COSTI ESTERNI	3.791.387,91	TOTALE COSTI ESTERNI	3.255.122,52
2021		2022	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
1.698.630,24	2.092.757,67	1.688.886,42	1.566.236,10
45%	55%	52%	48%
2021		2022	
FORN. ITALIA	FORN. ESTERI	FORN. ITALIA	FORN. ESTERI
98%	2%	99%	1%

8. Creazione e distribuzione del valore economico

L'obiettivo del Gruppo Infodata è quello di creare valore nel tempo per i propri stakeholder, a partire dai propri azionisti e soci, attraverso una strategia di crescita sostenibile e adeguate politiche gestionali. A questo si aggiunge il costante impegno ad assicurare trasparenza, completezza e tempestività nella comunicazione sui risultati conseguiti.

Per misurare l'andamento economico della gestione e la capacità di creare le condizioni affinché venga distribuita ricchezza agli stakeholder di riferimento, sono stati presi in considerazione il Valore Economico globale ed il Valore Aggiunto, che evidenziano la capacità delle Società di produrre valore sul territorio e di soddisfare, al tempo stesso, gli interessi economici dei propri principali interlocutori.

La tabella seguente riporta il Valore Economico globale prodotto e distribuito dalle singole società appartenenti al Gruppo Infodata nel 2022 e 2021:

DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GLOBALE												
	INFORDATA				TECHNIS BLU				EUROLINK			
	2022	%	2021	%	2022	%	2021	%	2022	%	2021	%
Valore Economico globale	53.152.718	100,00%	68.259.855	100,00%	5.875.584	100,00%	6.475.178	100,00%	16.338.709	100,00%	10.330.508	100,00%
Valore economico distribuito	51.867.970	97,58%	65.462.873	95,90%	5.520.061	93,95%	6.230.000	96,21%	15.536.777	95,09%	10.154.155	98,29%
Totale costi operativi	44.142.823	83,05%	58.587.865	85,83%	3.254.942	55,40%	3.791.380	58,55%	11.752.449	71,93%	6.860.422	66,41%
Valore distribuito ai dipendenti	7.509.807	14,13%	6.222.867	9,12%	2.108.889	35,89%	2.393.549	36,96%	3.425.456	20,97%	3.049.168	29,52%
Valore distribuito ai finanziatori	281.717	0,53%	266.291	0,39%	50.150	0,85%	35.094	0,54%	66.168	0,40%	194.790	1,89%
Valori distribuito alla P.A.	-66.377	-0,12%	385.850	0,57%	106.079	1,81%	9.977	0,15%	292.704	1,79%	49.776	0,48%
Valore distribuito agli azionisti												
Valore distribuito alla comunità												
Valore economico trattenuto	1.284.748	2,42%	2.796.982	4,10%	355.523	6,05%	245.178	3,79%	801.932	4,91%	176.353	1,71%

INFORDATA S.p.A.: VALORE ECONOMICO GLOBALE pari ad euro 53.152.718, è distribuito per l'83,05% ai fornitori sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per il 14,13% ai dipendenti, per lo 0,12% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte anticipate, per lo 0,53% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

TECHNIS BLU S.r.l.: VALORE ECONOMICO GLOBALE pari ad euro 5.875.584, è distribuito per il 55,40% ai fornitori sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per il 35,89% ai dipendenti, per l'1,81% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte e tasse, per lo 0,85% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

EUROLINK S.r.l.: VALORE ECONOMICO GLOBALE pari ad euro 16.338.709, è distribuito per il 71,93% ai fornitori sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per il 20,97% ai dipendenti, per l'1,79% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte e tasse, per lo 0,40% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

Prendendo in considerazione il Valore Aggiunto globale rispetto alle risorse esterne impiegate si dà evidenza dell'efficienza nell'impiego dei fattori produttivi e del contributo delle società appartenenti al Gruppo Infordata alla crescita economica del contesto sociale ed ambientale in cui operano oltre che degli effetti soprattutto in termini di occupazione.

Il Gruppo Infordata contribuisce alla qualità dell'occupazione del territorio e del suo indotto, attraverso azioni finalizzate ad accrescere le competenze professionali e a consolidare il miglioramento del livello dell'istruzione.

DETERMINAZIONE VALORE AGGIUNTO									
	INFORDATA			TECHNIS BLU			EUROLINK		
Conto economico	31/12/2022	31/12/2021	Variazioni	31/12/2022	31/12/2021	Variazioni	31/12/2022	31/12/2021	Variazioni
RICAVI NETTI									
Ricavi delle vendite	37.367.862	53.762.846	16.394.985	1.715.150	1.978.083	262.932	7.968.494	3.105.657	-4.862.837
Prestazione servizi	15.464.732	13.632.714	-1.832.019	4.152.155	5.034.691	882.536	7.611.182	6.651.548	-959.633
Variaz. lavori in corso +/-	-480.148	-283.702	196.446	-231.776	-777.960	-546.184	-40.483	43.070	83.553
Variaz. semilav./prod.finiti +/-	60.432	104.279	43.847	0	0	0	0	0	0
Incrementi interni di immob.ni	80.467	58.052	-22.415	69.130	0	-69.130	194.827	317.461	122.634
Altri ricavi	659.373	985.666	326.293	170.924	240.364	69.440	604.689	212.772	-391.917
Rettifiche di ricavi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sub totale	53.152.718	68.259.855	15.107.138	5.875.584	6.475.178	599.594	16.338.709	10.330.508	-6.008.201
COSTI VARIABILI									
Variaz. merci/materie prime +/-	6.228.372	-10.628.501	-16.856.873	0	0	0	0	0	0
Acquisti merci/materie prime	25.949.787	57.258.337	31.308.550	1.595.895	1.648.960	53.065	7.499.128	2.969.101	-4.530.027
Servizi variabili	7.724.014	7.711.718	-12.296	824.561	1.164.878	340.317	3.500.595	3.279.814	-220.781
Oneri variabili	0	0	0	42.630	25.552	-17.079	4.845	3.497	-1.348
sub totale	39.902.173	54.341.554	14.439.381	2.463.087	2.839.390	376.303	11.004.568	6.252.413	-4.752.155
Margine di contribuzione (Ricavi Netti - Costi Variabili)	13.250.544	13.918.302	667.757	3.412.497	3.635.788	223.291	5.334.141	4.078.095	-1.256.046
MdC%	0	0	0	1	1	0	0	0	0
COSTI FISSI									
Godimento beni di terzi	1.199.258	947.263	-251.995	73.602	83.237	9.635	309.873	277.342	-32.531
Servizi fissi	2.297.920	2.412.950	115.030	638.509	829.161	190.652	368.592	276.519	-92.073
Altri costi fissi	743.472	886.098	142.626	79.746	39.592	-40.153	69.417	54.148	-15.269
sub totale	4.240.650	4.246.311	5.661	791.856	951.990	160.134	747.882	608.009	-139.873
Totale costi esterni (fissi + variabili)	44.142.823	58.587.865	14.445.042	3.254.942	3.791.380	536.438	11.752.449	6.860.422	-4.892.028
Valore aggiunto globale	9.009.895	9.671.991	662.096	2.620.642	2.683.798	63.156	4.586.260	3.470.086	-1.116.173

Il Valore Aggiunto globale generato dal Gruppo nel 2022 risulta essere, per singola società:

INFORDATA - euro 9.009.895;

TECHNIS BLU - euro 2.620.642

EUROLINK – euro 4.586.260

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della distribuzione del valore aggiunto globale verso i seguenti stakeholder:

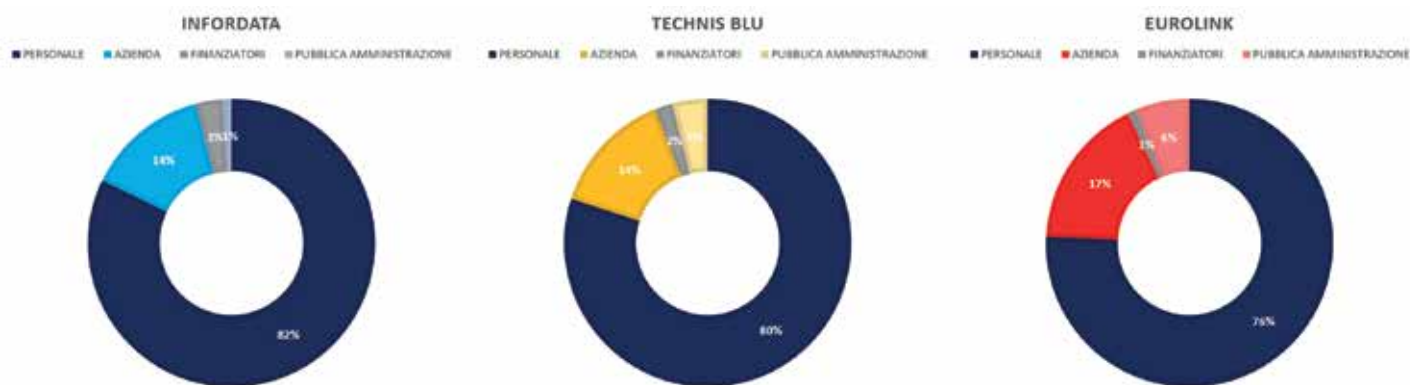
Azienda – quota di ricchezza mantenuta all'interno dell'azienda, comprendente gli ammortamenti e gli utili non distribuiti;

Personale - quota costituita da salari e stipendi, oneri e altri costi del personale;

Finanziatori esterni - quota distribuita ai fornitori di capitali sottoforma di interessi;

Pubblica Amministrazione - quota distribuita/trattenuta sotto forma di imposte dirette e indirette.

Esercizio	INFORDATA		TECHNIS BLU		EUROLINK	
	2022	%	2022	%	2022	%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	9.009.895	100%	2.620.642	100%	4.586.260	100%
PERSONALE	7.509.807	83%	2.108.889	80%	3.425.456	75%
AZIENDA	1.284.748	14%	355.523	14%	801.932	17%
FINANZIATORI	281.717	3%	50.150	2%	66.168	1%
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	-66.377	-1%	106.079	4%	292.704	6%



Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico.

Si evidenzia che non ci sono, nell'ambito dell'attività svolta dalle società appartenenti al Gruppo Infordata, rischi o opportunità derivanti dal cambiamento climatico globale che possano aver avuto il potenziale di generare variazioni nelle operazioni di gestione, nell'avanzamento dei ricavi o nella determinazione dei costi.

9. Le persone del Gruppo Infordata

I dipendenti delle tre Società del Gruppo Infordata, ovviamente anche nostri Stakeholders, rappresentano la principale risorsa aziendale: la loro selezione, gestione e formazione sono elementi per il raggiungimento degli obiettivi (in primis qualitativi) richiesti dai Clienti. Pertanto l'attenzione alle persone, la loro valorizzazione e l'impegno nel comprendere le loro esigenze e aspettative sono elementi fondamentali per la gestione delle attività e del futuro delle Aziende del Gruppo.

La creazione e il mantenimento di rapporti di ascolto, dialogo e trasparenza con le persone, considerate come un fine e mai come un mezzo, sono i requisiti principali per garantire un ambiente di lavoro positivo, sereno e coeso e per favorire il successo dell'Organizzazione attraverso l'applicazione di strumenti meritocratici e premianti.

9.1 Il principio di collaborazione per merito

Il Gruppo ha da sempre instaurato un approccio di Governance interna improntata sul coinvolgimento delle persone che si ritengono meritevoli, questo in particolare nei momenti decisionali in cui si chiedono idee e/o condivisioni su iniziative, strategie, rapporti con stakeholder ecc. Queste modalità sono state estese anche ai collaboratori più fedeli e coinvolti. L'approccio è avere un'unica azienda, seppur diverse del Gruppo Infordata con una visione che ha più aspetti umani/gestionali come il coinvolgimento, l'assunzione di responsabilità, una collaborazione basata su una logica di cooperazione ma che si basa con il riconoscimento del merito della persona e quindi anche una gratificazione tangibile.

Questo modo di lavorare ha anche dei ritorni basati sulla crescita di una nuova cultura che cerca di posizionarsi in una visione che contempla figure di questo tipo:

- Non più Commerciali.....ma esperti di business
- Non più Managerma imprenditori guida
- Non solo Gestione del personale ...ma una macchina agevolatrice
- Non solo Dipendenti.....ma attori determinanti alla crescita
- Non più Spettatori e non più Ieri ed orama più domani e innovazione

Una collaborazione impostata sul senso di ownership, di teamwork tra top management e le persone che contribuiscono ad implementare un'idea innovativa e, la cosa più importante, la crescita delle persone che operando in questo modo si ritrovano su tavoli che permettono di acquisire esempi di leadership, comportamenti manageriali ecc. Tutto questo porta anche ad una partecipazione attiva e cosciente sulle situazioni aziendali a 360°. Ormai da più di un anno è in atto un processo di integrazione tra le aziende del Gruppo e questa operazione applicata su diverse aree aziendali ha portato alla decisione del top management a nominare un unico Manager Risorse Umane per le tre Società del Gruppo, Technis Blu, Infordata ed Eurolink.

La centralizzazione della Gestione oltre ad un'ottimizzazione dei costi ha permesso di migliorare in efficienza ed efficacia attraverso processi delle tre Società totalmente integrati, identificazione di azioni comuni di miglioramento con il processo di valutazione dei dipendenti, survey aggregate, gestione del merito comune e le varie procedure per una corretta gestione della Data Privacy.

Non ultimo il rilascio di una politica di Gruppo e strategia per le Pari Opportunità in linea con la Legge 162. Il tutto ha anche migliorato l'organizzazione di Gruppo avendo accentrato la gestione degli Organigrammi sia nel metodo che nei rilasci, la definizione di Ruoli e Responsabilità allineati e la visione comune dei processi afferenti che si andranno a modificare come formazione, gestione degli asset ecc.

Gestito in modo oculato il "Change Management" con una formazione a tutti i managers del Gruppo allineandoli ai vari cambiamenti attuati ed utilizzo dei tools di gestione unificati (SAP e Zucchetti).

Proattività, assertività, accountability, integrità e capacità di execution sono i pilastri del nostro fare aziendale, secondo un principio di organizzazione dell'ambiente di lavoro basato sulla semplificazione delle procedure, sulla circolazione delle informazioni, su una cultura della collaborazione e della responsabilità.

Le politiche di gestione delle risorse umane, inoltre, includono una particolare attenzione ai principi di selezione meritocratica come descritto successivamente.

9.2 Il profilo dei dipendenti dell'Azienda

I dati che vengono mostrati nelle tabelle e nei grafici sono al 31 dicembre 2022 e riguardano i dipendenti divisi nelle tre società.

Il personale è praticamente tutto assunto a tempo indeterminato tranne qualche unità rappresentata in tabella. Riteniamo importante rappresentare le varie informazioni alla data di cui sopra suddivisi per gender.

Fino ad oggi l'azienda ha sempre confermato con contratti a tempo indeterminato almeno il 98% del personale in apprendistato. Il contratto applicato è quello del settore Metalmeccanico per Infordata ed Eurolink mentre Technis Blu applica quello del Commercio Terziario.

INFORDATA - Totale Dipendenti			
Donne		Uomini	
2021	2022	2021	2022
25	34	104	138

	Donne	Uomini	Totale
Totale 2021	25	104	129
Totale 2022	34	138	172

EUROLINK - Totale Dipendenti			
Donne		Uomini	
2021	2022	2021	2022
29	25	44	48

	Donne	Uomini	Totale
Totale 2021	29	44	73
Totale 2022	25	48	73

TECHNIS BLU - Totale Dipendenti					
Donne			Uomini		
2020	2021	2022	2020	2021	2022
18	15	16	34	31	23

	Donne	Uomini	Totale
Totale 2020	18	34	52
Totale 2021	15	31	46
Totale 2022	16	23	39

Situazioni aziendali abbastanza variegata nella dinamica dell'evoluzione dei numeri. In tutte e tre le aziende c'è l'attenzione al tema "gender" anche se i fenomeni di mercato non aiutano le situazioni esistenti che comunque vengono attentamente curate dalla funzione Risorse Umane che indirizza anche le varie Direzioni.

Come si può vedere Infordata è cresciuta anno su anno in termini di risorse in assoluto sia per la donne che per gli uomini. Eurolink ha vissuto un tema specifico di persone di sesso femminile uscite per "scelte" di vita ed il rimpiazzo è difficile per la tipologia di offerta di mercato dove esperte informatiche su programmazione e sistemiche sono sbilanciate tra uomini e donne come disponibilità. Technis Blu ha invece affrontato una evoluzione sul mercato romano che su SAP ha avuto un'esplosione di richieste che comunque hanno migliorato la percentuale tra gender. Ovviamente sono in corso azioni di ribilanciamento del numero di risorse anche se di difficile reperimento sul mercato. Come detto in precedenza, collaborazione con Università ed avvio di Academy sta già dando frutti che saranno evidenti nel 2023.

Interessante sottolineare anche i diversi titoli di studio presenti nelle aziende che evidenziano la disponibilità della Direzione a voler valorizzare le risorse umane con titoli di studio diversi dalla laurea, consentendo l'inserimento nel mondo del lavoro anche a personale meritevole, valorizzandone le competenze, le capacità e le caratteristiche attraverso corsi di formazione in modalità "training on the job", a testimonianza dell'impegno del Gruppo Infordata nell'investimento delle risorse sul capitale umano.

Titolo di studio Infordata				
Titolo di studio	Donne		Uomini	
	2021	2022	2021	2022
Media	1	1	6	6
Diploma	14	20	78	103
Laurea	10	13	20	29
Totale	25	34	104	138

Titolo di studio Eurolink				
Titolo di studio	Donne		Uomini	
	2021	2022	2021	2022
Media		0		0
Diploma	22	16	39	42
Laurea	7	9	5	6
Totale	29	25	44	48

Titoli di Studio Technis Blu			
	2020	2021	2022
N.ro Donne	17	15	16
di cui Laureate	12	11	11
di cui diplomate	5	4	5
n.ro Uomini	35	31	23
di cui laureati	16	9	10
di cui diplomati	19	22	13
Totali diplomati/e	24	26	18
Totale Laureati/e	28	20	21

Un'altra importante informazione è la classificazione per età del personale dipendente. E' possibile notare, nelle tabelle riportate, l'alta percentuale di personale con età compresa tra i 40 ed i 60 anni nelle aziende Infordata ed Eurolink mentre per Technis Blu le iniziative intraprese nel passato hanno portato ad un notevole abbassamento dell'età media. Stesse iniziative avviate ora sulle due prime Società per raccogliere miglioramenti nel prossimo futuro e rimane un punto di attenzione della funzione HR.

Anzianità Infordata				
	Donne		Uomini	
Età	2021	2022	2021	2022
>60	0	1	6	9
50-60	12	13	26	31
40-50	8	9	35	49
30-39	2	4	28	32
20-29	3	7	9	17
Totale	25	34	104	138

Anzianità Eurolink				
Età	Donne		Uomini	
	2021	2022	2021	2022
>60	2	2	3	2
50-60	8	7	14	15
40-50	12	9	15	17
30-39	5	5	6	7
20-29	2	2	6	7
Totale	29	25	44	48

Anzianità Technis Blu									
	Totale			Donne			Uomini		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
> 50	6	5	7	1	2	3	5	3	4
40-49	9	9	5	5	4	5	4	5	0
30-39	25	21	13	10	9	5	15	12	8
20-29	12	11	14	1	0	3	11	11	11
Totale	52	46	39	17	15	16	35	31	23

La rappresentazione degli inquadramenti per gender delle diverse società, in percentuale, denota una gestione paritetica che in alcuni casi è impattata solo dalle anzianità lavorative essendo la gestione per le pari opportunità entrata nelle politiche, con molta più attenzione, da circa cinque anni.

INFORDATA - Inquadramento contrattuale								
Livello	Donne		Di cui Apprendistato/Determinato		Uomini		Di cui Apprendistato/Determinato	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
8Q		1			4	5		
8	1	1						
7	2	3			7	11		
6	6	4			22	28		
5	7	8		1	22	20		1
4	2	7		1	27	41		1
3	4	5	1	2	16	18	3	1
2	3	5	2	3	6	15	1	5
Totale	25	34	3	7	104	138	4	8

EUROLINK - Inquadramento contrattuale								
Livello	Donne		Di cui Apprendistato/Determinato		Uomini		Di cui Apprendistato/Determinato	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dir.					1	1		
8					1			
7	8	6			8	8		1
6	2	1			6	8		1
5	3	5			9	12		1
4	6	4	1	1	9	7	1	
3	2	2			2	2		1
2	8	7	3	2	8	10		
Totale	29	25	4	3	44	48	1	4

TECHNIS BLU - Inquadramento contrattuale									
Livelli	Totale dipendenti			Donne			Uomini		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Dir.	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Quad.	9	5	6	5	4	5	4	1	1
1	8	8	3	4	5	3	4	3	
2	11	11	7	4	5	3	7	6	4
3	1	5	3				1	5	3
4	8	11	7	2		1	6	11	6
5	1	1	1				1	1	1
6	12	3	10	1		3	11	3	7
Totale	52	46	39	17	15	16	35	31	23

9.3 Renumerazione

La politica retributiva è una leva strategica per la sostenibilità economica e per il successo. Pianificare il migliore sistema di retribuzione è una tappa fondamentale nell'esecuzione della strategia aziendale e consente di allineare la gestione dei comportamenti produttivi agli obiettivi organizzativi societari e dei singoli.

Le politiche retributive adottate sono, pertanto, mirate ad assicurare la disponibilità di strumenti efficaci nell'indirizzare le prestazioni verso obiettivi aziendali coerenti con i vincoli e le logiche del mercato in cui ciascuna Società del Gruppo opera.

Per tutte le Società del Gruppo, in base al ruolo ed alla mansione specifica, può essere prevista una retribuzione fissa ed una variabile, in particolare:

- la retribuzione fissa viene definita in base al ruolo e alle responsabilità delegate, tenuto conto anche dell'esperienza e delle competenze; è coerente con i contratti collettivi e il mercato di riferimento;
- la retribuzione variabile, di breve periodo, è legata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali con parametri oggettivi misurabili e condivisi tramite indicatori di tipo economico, finanziario e di performance. Sono previsti specifici sistemi finalizzati a definire il valore della retribuzione variabile, entrambi collegati a indicatori economici e di performance differenziati per target di responsabilità:
 - sistema MBO, applicato a dirigenti e gruppi di persone con responsabilità rilevanti per il raggiungimento dei risultati aziendali;
 - premio di produttività, applicato al resto della popolazione aziendale (nel caso del personale della Technis Blu per il quale la Direzione ha improntato un Piano di Premialità per i dipendenti in base al valore dei ricavi raggiunti);
 - MCC prevede, inoltre, un piano di incentivazione commerciale (PIC), destinato a persone con ruolo
 - di promozione diretta, caratterizzato da obiettivi prevalentemente di natura commerciale

La determinazione delle remunerazioni, definita al momento dell'ingresso in azienda, viene periodicamente aggiornata ed è monitorata sulla base di una valutazione delle prestazioni, sistematica e annuale, con un contraddittorio tra Risorse umane e i responsabili di Linea operativa.

In particolare, nel processo di determinazione delle remunerazioni l'attenzione è anche su un benchmarking per rilevare elementi di conoscenza rispetto al mercato retributivo di riferimento.

Tutti gli aspetti legati a tematiche contrattuali (orari di lavoro, compensi, gestione trasferte, utilizzo beni aziendali ecc. ecc.) sono normati dal Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico che Infordata ed Eurolink rispettano nella sua totalità e per Technis Blu invece si applica il contratto commerciale del terziario.

Tutti i temi integrativi come gestione trasferte, note spese ecc. sono gestiti dalle "Norme di Comportamento e Sicurezza" opportunamente divulgate ed accettate da tutti i dipendenti.

Il Gruppo adotta una politica di remunerazione volta a motivare e a incentivare il personale che sia in possesso delle qualità professionali necessarie richieste.

Si ritiene che gli emolumenti vengano definiti come "... uno stipendio di merito e non di anzianità...". Anche nella fase di selezione e di successiva assunzione, la valutazione è sempre confrontata con il "valore professionale" delle persone che si ritiene di voler inserire in organico, con quelle presenti in azienda, quindi con una sorta di parità di valore. Metodologia nota a tutti i dipendenti dell'azienda.

Si riporta di seguito il riepilogo degli emolumenti a dicembre 2022 messi in confronto con le tabelle salariali attualmente previste dal CCNL Metallmeccanico e Terziario. E' evidente che tutti i livelli hanno degli emolumenti più alti di quanto normativamente previsto.

INFORDATA - LIVELLI SALARIALI																
Liv.	Donne		RAL Minima		RAL		%		Uomini		RAL Minima		RAL		%	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
8Q	0	1		30622		45546		149	4	5	30248	30622	52746	63809	174	208
8	1	1	30248	30622	34064	40009	113	131								
7	2	3	27815	28159	40142	40628	144	144	7	11	27815	28159	40234	42654	145	151
6	6	4	25926	26247	37107	40469	143	154	22	28	25926	26247	35753	36500	138	139
5	7	8	24181	21420	29180	30771	121	144	22	20	24181	24480	28127	28013	116	114
4	2	7	22574	22853	22853	23752	101	104	27	41	22574	22853	23775	23836	105	104
3	4	5	21654	22093	22525	23400	104	106	16	18	21753	22242	22501	22579	103	102
2	3	5	20524	20281	21034	20904	102	103	6	15	20012	19741	20029	19925	100	100
	25	34							104	138						

EUROLINK - LIVELLI SALARIALI																
Liv.	Donne		RAL minima		RAL		%		Uomini		RAL Minima		RAL		%	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dir.									1	1	69000	69000	12043 4	120434		175
8									1		30248		69532		230	n.a.
7	8	6	27815	28159	35116	36076	126	128	8	8	27815	28159	40643	40805	146	145
6	2	1	25926	22966	30600	30107	118	131	6	8	25926	26247	32210	32909	124	125
5	3	5	24181	24480	28854	28365	119	116	9	12	24181	24480	28800	28479	119	116
4	6	4	22574	22853	25772	26521	114	116	9	7	22574	22853	24138	24193	107	106
3	2	2	21636	21903	22288	22229	103	101	2	2	21636	21903	22291	22067	103	101
2	8	7	19500	20050	19640	20289	101	101	8	10	20268	20905	21220	21639	105	104
	29	25									44	48				

TECHNIS BLU – LIVELLI SALARIALI									
Liv.	RAL minima			RAL media			Retribuzioni VS Minimo		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Dir.			54.460			100.000			
1 Q	37.798	37.798	34.118	47.118	47.139	47.762	125%	125%	140%
1	31.473	31.473	31.444	36.156	41.113	36.863	115%	131%	117%
2	28.174	28.174	28.145	31.354	29.693	33.611	111%	105%	119%
3	25.104	25.104	25.075	27.431	30.662	30.167	109%	122%	120%
4	22.663	22.663	22.634	29.425	27.169	28.870	130%	120%	128%
5	21.154	21.154	19.682	21.800	21.800	25.000	103%	103%	127%
6	19.711	19.711	19.971	19.770		20.661	100%	0,00%	103%

I dati che seguono rappresentano i dettagli relativi al Gender Pay Gap, ossia il rapporto del valore medio dello stipendio base e della retribuzione totale rispetto alla parità di genere fra i dipendenti donna e uomo.

La tabella esprime i valori rilevati dove è possibile verificare che le differenze non sono sostanziali anzi su diversi livelli è più alta la retribuzione femminile.

Questo per far intendere che la gestione è paritetica e basata solo sulle capacità e le performance delle persone. Si parla solo di meritocrazia e nessuna preferenza legata a gender o religione o politica. Sui livelli dove c'è differenza sostanziale tra uomini e donne incide l'anzianità in azienda di alcune figure professionali prevalentemente presenti in ambito maschile.

INFORDATA – RETRIBUZIONE PER GENDER					
Livelli	Sesso	Anno		%Gender	
		2021	2022	2021	2022
8Q	Donne				
	Uomini	52746	63809		
8	Donne	34064	40009	n.a.	n.a.
	Uomini				
7	Donne	40142	40628	100%	95%
	Uomini	40234	42654		
6	Donne	37107	40469	104%	111%
	Uomini	35753	36500		
5	Donne	29180	30771	104%	110%
	Uomini	28127	28013		
4	Donne	22853	23752	96%	100%
	Uomini	23775	23836		
3	Donne	22525	23400	100%	104%
	Uomini	22501	22579		
2	Donne	21035	20904	105%	105%
	Uomini	20029	19925		

EUROLINK – RETRIBUZIONE PER GENDER					
Livelli	Sesso	Anno		%Gender	
		2021	2022	2021	2022
Dir.	Donne			n.a.	n.a.
	Uomini	120434,47	120434,47		
8	Donne			n.a.	n.a.
	Uomini	69532,32			
7	Donne	35116,45	36075,96	86,40%	88,41%
	Uomini	40643,44	40804,77		
6	Donne	30599,66	30106,67	95,00%	91,49%
	Uomini	32209,53	32908,77		
5	Donne	28854,15	28364,57	100,19%	99,60%
	Uomini	28799,68	28478,62		
4	Donne	25772,11	26520,62	106,77%	109,62%
	Uomini	24137,7	24193,04		
3	Donne	22287,77	22228,96	99,99%	100,73%
	Uomini	22290,65	22066,98		
2	Donne	19640,34	20288,79	92,56%	93,76
	Uomini	21219,64	21638,7		

TECHNIS BLU - RETRIBUZIONI PER GENDER							
Livelli	Sesso	Anno			%Gender		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
Dir.	Donne			120.000,00			171,43
	Uomini			70.000,00			
1 Q	Donne	42.269,52	45.234,28	45.114,57	73,96%	82,60%	73,96%
	Uomini	52.149,79	54.760,02	61.000,00			
1	Donne	35.719,77	41.981,46	36.862,79	97,62%	105,84%	
	Uomini	36.592,32	39.666,77				
2	Donne	30.780,54	38.000,00	33.603,55	99,96%	119,16%	99,96%
	Uomini	31.101,64	31.890,11	33.616,27			
3	Donne						
	Uomini	27.431,18	30.661,04	30.166,73			
4	Donne	30.932,77		30.000,04			104,60%
	Uomini	27.391,81	28.505,03	28.681,02			
5	Donne						
	Uomini	21800,10	21.800,10	25.000,08			
6	Donne			19.770,24			93,96%
	Uomini	19.770,24		21.042,08			

9.4 Pari opportunità ed inclusione

Il Gruppo Infordata è impegnato nel valorizzare l'esperienza delle proprie persone e sviluppare le competenze di tutti i lavoratori nonché nel promuovere la cooperazione e lo scambio di conoscenze, affinché il lavoro sia fonte di soddisfazione e orgoglio oltre che fattore rilevante per il successo dell'impresa.

Il Gruppo Infordata persegue tali obiettivi attraverso la cultura del dialogo, la diffusione dell'informazione e lo spirito di appartenenza ad un gruppo unico e integrato riconoscendo il merito e premiando i comportamenti di quelle persone che mostrano coerenza con la sua missione ed il rispetto dei suoi valori.

I rapporti tra i dipendenti del Gruppo Infordata sono improntati ai principi di tolleranza, uguaglianza e di una civile convivenza nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone con astensione da qualsiasi comportamento considerato offensivo.

Il rispetto della persona è un valore che il Gruppo Infordata vuole trasmettere ai propri dipendenti; tale principio governa le quotidiane interazioni lavorative e crea un ambiente aperto, amichevole e professionale basato sul sano confronto dialettico. Il Gruppo Infordata, inteso quale insieme delle risorse umane, quindi, si astiene da qualsiasi forma di discriminazione, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, o a qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

Al personale sono richieste informazioni esclusivamente utili all'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sua sfera privata. Il Gruppo Infordata garantisce un ambiente di lavoro in cui ciascuno collabora esprimendo la propria attitudine professionale, ove la responsabilità si manifesti e le regole condivise siano rispettate e promosse. Le aziende del Gruppo, nel rapporto di lavoro, valorizzano le competenze, le potenzialità e l'impegno, adoperando criteri di valutazione chiari e omogenei.

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità caratterizzano i rapporti intrattenuti dalle funzioni aziendali



con le organizzazioni politiche e sindacali. La Società non eroga, in linea di principio, contributi diretti o indiretti a partiti politici, a comitati e organizzazioni politiche e sindacali.

Il Gruppo Infordata, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori e la crescita della democrazia economica, si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di tutela dei lavoratori.

Come esplicitato nel Codice Etico, il Gruppo Infordata riconosce la centralità delle persone impiegate a tutti i livelli quali protagoniste indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e si impegna conseguentemente a valorizzare e sviluppare il proprio capitale umano, inteso come un fine e non come un mezzo.

A novembre 2022, in tema di parità di genere, il Gruppo Infordata ha iniziato ad interessarsi alla recente UNI PdR 125:2022, introdotta a Gennaio 2022 dalla Legge nr. 162/2021.

La decisione è stata, a seguito di formazione, quella di iniziare l'integrazione del Sistema di Gestione di Gruppo, a partire dalla revisione del documento Politiche SGIG ad opera del neocostituito Organo per le Pari Opportunità (OdG PO).

L'obiettivo 2023 è quello di poter intraprendere il percorso certificativo per tutte e tre le Aziende del Gruppo Infordata (Infordata S.p.a., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.r.l.) e, quindi, preliminarmente, di effettuare uno studio-fattibilità rispetto alle 6 aree di KPI necessariamente applicabili per l'ottenimento del relativo certificato e previsti dalla stessa Prassi di Riferimento sia in forma qualitativa che quantitativa.

9.4.1 POLITICA PARI OPPORTUNITA' GRUPPO INFORDATA

Il Gruppo Infordata ha nominato un Organo per le Pari Opportunità (i cui componenti sono pubblicizzati per mezzo di comunicazione degli Organigrammi aziendali) al fine della corretta attuazione della relativa politica, allineata alla Legge n 162 del 5 novembre 2021 per le Pari Opportunità ed alla Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022.

La Infordata S.p.A. (Capogruppo), così come Technis Blu S.r.l. ed Eurolink S.r.l., operano cercando di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti, senza discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro basate su:

- razza;
- religione;
- colore;
- etnia;
- nazione di origine;
- età;
- invalidità;
- tendenze sessuali;
- opinioni politiche;
- sesso;
- stato civile.

Per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione e i benefit, le promozioni, i trasferimenti e la risoluzione del rapporto di lavoro, le persone sono trattate in modo equo, in funzione della loro capacità di soddisfare i requisiti e gli standard previsti nei vari ruoli in cui sono coinvolte.

Nessun dipendente è sottoposto a violenza o molestia fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o di altro genere. L'azienda assicura che sono attuate procedure atte a rilevare i casi di infrazione, per essere all'altezza di questo standard e intervenire in modo rapido ed efficace.

Di seguito i comportamenti proibiti da questa politica.

1. Discriminazione.

Costituiscono una violazione di questa politica:

- a discriminazione nell'offerta di opportunità di impiego, benefit o privilegi;
- la creazione di condizioni di lavoro discriminatorie
- l'uso di standard di valutazione discriminatori nell'ambito del rapporto di lavoro se la discriminazione è basata, del tutto o in parte, sui dati particolare che rivelano gli aspetti elencati sopra.

È mandatorio per le società del Gruppo Infordata il rispetto integrale della legislazione in materia, comprese le leggi sulla discriminazione;

La discriminazione messa in atto in violazione di questa politica di pari opportunità viene punita con severe sanzioni, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Molestie.

Questa politica proibisce le molestie di ogni genere, e le eventuali violazioni sono adeguatamente perseguite dall'azienda. Viene definita molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.

Nelle molestie, rientrano quelle di tipo sessuale, in qualsiasi forma. Vengono definite molestie sessuali le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

9.4.2 MONITORAGGIO E REPORTING

È compito del Gruppo Infordata assicurare l'osservanza di tutte le leggi sulla parità applicabili e di far sì che i dipendenti abbiano accesso a procedure sulla discriminazione formali e non esposte a ritorsione per riferire le infrazioni.

Nell'ambito del nostro impegno per la promozione delle pari opportunità, terremo monitorati i risultati ottenuti che saranno mantenuti dall'ufficio HR del Gruppo per eventuali consultazioni.

L'attenzione ai temi relativi alle pari opportunità da parte del Gruppo Infordata è radicata, da parte della Direzione, su tutti i manager: da sempre non sono mai state necessarie indicazioni su comportamenti da tenere nelle varie fasi aziendali (dall'assunzione ai riconoscimenti/premi) e per la gestione delle risorse in generale.

Tutta la linea manageriale è perfettamente preparata alla sana gestione dei vari aspetti legati ai vari pregiudizi

e stereotipi legati al genere. Tutti conoscono il nostro Codice Etico di Gruppo, correttamente applicato, soprattutto sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.

9.4.3 IL PIANO STRATEGICO

Infodata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.r.l., data l'avvenuta uniformazione dell'Ufficio del Personale, adottano lo stesso Piano Strategico in termini di Pari Opportunità e di seguito descritto per macro-temi.

Selezione ed assunzione

Tutte le nostre procedure di selezione ed assunzione non prevedono alcuna regola che indichi delle direttive sulla disparità di genere e tutte le nostre ricerche di mercato sono indirizzate in modo equo a candidati di entrambi i sessi e genere a partire dalle richieste di assunzione che sono neutre rispetto al genere. Tutte le persone addette ai colloqui sono allineate sul fatto del non menzionare mai temi come matrimonio, gravidanza e temi di salute specifici. Garantita da parte dell'Ufficio del Personale del Gruppo Infodata anche un'analisi del Turnover.

Gestione della carriera

La politica aziendale, normata anche da procedure specifiche, definisce l'assoluta mancanza di discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, che si basano solo su aspetti meritocratici sulla base dei vari livelli professionali; c'è una continua attenzione nel cercare di bilanciare, nelle posizioni di leadership aziendale, le specificità di genere.

Tutte le persone sono coinvolte nelle opportunità di carriera e nello sviluppo professionale in tutta l'organizzazione e sempre basandosi sugli aspetti meritocratici.

Equità salariale

Il Bilancio di Sostenibilità, nel quale i nostri dipendenti sono identificati come Stakeholders, mostra in modo trasparente la situazione salariale, per livello e per tutti gli elementi del personale necessari al confronto tra i diversi generi. Questi dati sono disponibili anche a tutto il personale così come le informazioni relative alla situazione organizzativa diffusa periodicamente a tutti i dipendenti.

Sia Eurolink S.r.l. che Infodata S.p.a., rilevano la Dichiarazione obbligatoria che viene trasmessa ogni anno (per aziende costituite da più di 50 dipendenti) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il relativo sito istituzionale.

Tutte le politiche salariali sono estremamente trasparenti nella loro applicazione concreta attraverso l'attribuzione di benefit, bonus e in generale nella predisposizione e attuazione di programmi di welfare aziendale. Dai contenuti del documento Ruoli e Responsabilità per il SGI, inoltre, si può evincere l'assenza di discriminazioni di genere circa l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità aziendali.

Genitorialità e cura

Il Gruppo Infodata applica correttamente quanto previsto dalla legge ed i re-inserimenti delle persone in maternità o paternità sono sempre condivise con il personale ed opportunamente supportati da corsi di formazione integrativi nel caso se ne evidenzia il bisogno.

Rispetto a necessità legate alla maternità/paternità, possono essere rivisti o stipulati gli accordi individuali di smart-working nonché fare richiesta di un part-time reversibile.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Spinto da esigenze correlate alla pandemia da Covid-19, il Gruppo Infordata ha rafforzato l'utilizzo dello Smart Working nei termini di legge previsti e secondo quanto concordato coi dipendenti. Restano ferme le eccezioni legate a richieste del Cliente che prevedano svolgimento di attività necessariamente on-site.

Tutte le richieste di lavoro part-time, inoltre, vengono prese in considerazione e valutate in relazione alle necessità di mercato favorendo sempre il dipendente, di qualsiasi genere.

Ad ogni modo, l'orario di ufficio è flessibile e la gestione è improntata nella massima fiducia posta nei confronti dei dipendenti non avendo mai istituito il cartellino orario.

Un esempio di flessibilità può essere rappresentato dalla pianificazione delle riunioni di lavoro, nel qual caso, la scelta della data, della fascia oraria e della modalità di esecuzione (remoto/on-site) avvengono favorendo il personale partecipante, laddove possibile.

Prevenzione su ogni forma di abuso fisico, verbale, sul luogo di lavoro

Sul tema in oggetto, la politica aziendale è estremamente severa e l'applicazione del nostro Codice Etico di Gruppo, nonché l'adozione del Modello Organizzativo 231, garantiscono, per tutti i lavoratori, la corretta attuazione dei sani principi rispetto al proprio luogo di lavoro. Non si prevedono piani speciali perché non sono accettate deroghe: vige, quindi, il divieto assoluto di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Infordata S.p.A. accresce la protezione dei lavoratori in tal contesto, rispettando i requisiti della certificazione SA8000:2014 posseduta.

In forma anonima, è prevista una survey motivazionale e sui comportamenti della linea manageriale attraverso la quale è possibile di individuare eventuali situazioni esistenti potenzialmente compromettenti il clima aziendale.

9.5 Sviluppo del capitale umano e formazione

Il processo di formazione è in completa revisione e si sta lavorando con l'integrazione con le altre Società del Gruppo. L'attenzione alla formazione è vitale per la sopravvivenza della Società che è continuamente sollecitata dal mercato e dallo sviluppo delle tecnologie e delle soluzioni richieste. Ciascun Manager, come previsto dagli obiettivi strategici aziendali, deve perseguire per le proprie risorse l'ottenimento ed il mantenimento di livelli di skill professionali sempre adeguati per rispondere alle esigenze di mercato e di crescita personale nonché alle Certificazioni personali.

Per questo Il Gruppo Infordata incentiva attività interne atte a creare un ambiente lavorativo motivante ed un clima in cui tutti i dipendenti siano in grado di sviluppare in pieno le proprie potenzialità.



Scopo fondamentale è dare loro una adeguata indipendenza per consentire il raggiungimento dei obiettivi e discutere con loro i risultati raggiunti almeno una volta all'anno. Questo processo è in fase di avvio ed in linea con quanto avviene nelle altre Società del Gruppo. Le società del Gruppo Infordata si impegnano a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ciascun dipendente nello svolgimento delle

proprie competenze affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli, in linea con gli aspetti meritocratici, trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per formazione si intende non solo l'attività convenzionale di istruzione in aula o in FAD (Formazione a Distanza), ma anche l'addestramento pratico e l'affiancamento a personale esperto di contratti in apprendistato. Il piano di formazione riguarda tutti i dipendenti. In particolare, per il personale addetto alla fornitura di servizi professionali, la formazione è generatrice di skill / figure professionali, e quindi viene valutata, registrata e verificata come elemento qualificante della fornitura stessa.

Ciascun Manager ha il compito di identificare le necessità di crescita e capacità di aggiornamento professionale del personale sulla base di:

- esigenze di commessa, mercato/cliente;
- evoluzione tecnologica;
- indirizzi di politica aziendale;
- caratteristiche individuali;
- valutazione delle performance;
- miglioramento qualitativo dei processi;



Le necessità formative vengono elaborate e raccolte

annualmente in un Piano di Formazione, elaborato con i Delivery Managers e l'Ufficio HR e nel quale verranno raccolte le necessità formative del personale dipendente. Ogni evento formativo viene valutato in termini di efficacia dai responsabili competenti e periodicamente viene valutato l'efficacia della formazione cui il dipendente ha partecipato e che applica nelle attività assegnate.

Le ore dedicate alla formazione del personale dipendente, considerando anche le ore di impegno per l'ottenimento di certificazioni tecniche, per l'anno 2022 sono state circa 2.500. In virtù della revisione del procedimento di addestramento del personale, Infordata sta lavorando per integrare i sistemi di controllo e raccolta delle informazioni relative agli eventi formativi, per rendere tali informazioni più fruibili ed ottenere un dato certificato sulle ore effettivamente consumate per la formazione specifica e sulla formazione interna, intendendo in quest'ultima, la formazione obbligatoria per gli apprendi e la formazione relativa al D.Lgs. 81/2008.

La procedura in attuazione prevederà anche una nuova modalità di monitoraggio delle attività formative, delle sue valutazioni che consentiranno di ottenere livelli di monitoraggio degli skills professionali. Tali valutazioni saranno alla base delle eventuali e successivi piani di carriera.

9.6 Salute e sicurezza sul lavoro

Le Aziende del Gruppo Infordata S.p.A. pongono la Sicurezza e la Salute dei propri Lavoratori in primo piano, attribuendo alla salvaguardia dell'integrità dei lavoratori e dei terzi, nonché alla protezione dell'ambiente esterno ed interno (lavorativo), importanza primaria nell'ambito degli obiettivi aziendali: l'azienda, pertanto, oltre a rispettare tutta la normativa cogente e attualmente vigente, ha un SGIG costituito anche dall'SA8000:2014, avente ad oggetto la Responsabilità Sociale d'Impresa; pertanto, Infordata S.p.A. ha nominato un apposito RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per l'SA8000).

Tutto il personale è tenuto ad assumere un atteggiamento responsabile nei confronti della Sicurezza, contribuendo sia all'individuazione di eventuali situazioni di rischio, sia nel manifestare uno scrupoloso rispetto delle

delle procedure di lavoro e delle norme di legge. Ciò a tutela del Cliente, di sé stessi e dell'azienda.

Per la corretta gestione di quanto indicato, Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.r.l. (in combinato con il Medico Competente, l'RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) hanno redatto il proprio Documento di Valutazione di tutti i rischi (c.d. DVR, elaborato redatto ai sensi dell'art. 28, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni); tale documento sintetizza il complesso delle operazioni svolte ai fini della valutazione di cui all'art. 28 comma 1 del predetto Decreto ed è oggetto di aggiornamento ogni qualvolta verranno effettuate nuove attività lavorative, utilizzati nuovi macchinari o modificati i livelli di esposizione a rischi specifici.

La Direzione si impegna quindi a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. A tal fine è impegnata a:

- adottare sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro;
- definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di malattie professionali e infortuni, con la consapevolezza che il coinvolgimento del personale nell'implementazione di misure di prevenzione costituisca l'elemento fondamentale per ottenere tale minimizzazione;
- rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle proprie attività;
- utilizzare strumenti idonei ed adottare le misure precauzionali sulle norme antincendio e prove di evacuazione degli stabili con cadenze periodiche. In linea con tali principi, Le aziende sono impegnate a:
- rispondere alle esigenze effettive dell'Azienda in termini di attività, natura ed entità dei rischi ed avere a disposizione tutte le risorse necessarie per la sua implementazione;
- dichiarare e documentare l'impegno, da parte dell'Azienda a riferirsi costantemente, oltre che alla conformità della legislazione vigente, a standard aziendali, nazionali ed internazionali, a norme tecniche riconosciute, a tecniche di buona pratica, e ad ogni altra disposizione riconosciuta e sottoscritta dall'Azienda, che sia atta a garantire il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza possibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- essere definita e documentata in forma semplice e chiara;
- rendere partecipi tutti i lavoratori sottolineando l'impegno comune per migliorare i livelli di sicurezza e salute, l'importanza della consapevolezza e della partecipazione di tutti, gli obblighi e le responsabilità dei singoli, dalle figure apicali al lavoratore;
- garantire l'opportunità da parte di tutti di visionare la documentazione e di richiederne copia, ove necessario;
- dichiarare e documentare l'impegno a garantire nel tempo i livelli di sicurezza e salute raggiunti;
- contemplare il riesame periodico del sistema e degli obiettivi, al fine di assicurarne la pertinenza, congruenza con la reale situazione e, se necessario, la modifica.

Gli obiettivi, pocanzi menzionati, sono stati definiti considerando, in particolare:

- le norme e prescrizioni esterne ed interne;
- l'individuazione dei pericoli e dei soggetti esposti e loro caratterizzazione;
- la valutazione dei rischi;
- le scelte aziendali;
- le finanze disponibili per investimenti e migliorie dell'attività;
- l'opinione delle parti interessate (Medico Competente, RLS, RSPP, etc...).

9.7 Benessere dei dipendenti

Il Gruppo Infordata considera il benessere delle persone uno degli obiettivi chiave e crede nell'importanza di dare più valore al tempo di ognuno ritenendo fondamentale contribuire allo star bene dei propri dipendenti, investendo continuamente nella capacità di conciliare la vita lavorativa con quella personale. Tutti i dipendenti possono usufruire delle coperture assicurative previste da Assicurazioni Sanitarie Integrative e di Fondi per la formazione personale, oltre che delle coperture assicurative per gli infortuni, quest'ultime previste per il personale con livello contrattuale 1°quadro. I dipendenti possono usufruire di Flexible Benefit, che consistono in una somma da poter utilizzare per diverse necessità familiari e/o personali. Questo benefit è previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicato da Infordata, il Metalmeccanico PMI.

Le politiche aziendali adottate inoltre prevedono la possibilità di lavoro in modalità Smart Working che, la sua caratteristica peculiare di lavoro flessibile, il concetto di luogo di lavoro perde il ruolo di centralità. E' applicabile sia ad un contratto a tempo indeterminato che a termine, attraverso un accordo volontario tra le parti.



10. L'ambiente: business sostenibile

Il Gruppo Infordata ritiene che la sostenibilità ambientale non sia solo un valore da difendere, ma una pratica da divulgare. Anche nel 2022, quindi, è proseguita la campagna di comunicazione interna dedicata e l'operatività di diverse iniziative, quali paperless e plastic free.

Considerando il core business delle società del gruppo ed il settore Industriale di Riferimento, la Infordata S.p.A. non ha molti elementi di impatto sull'ambiente. Tuttavia, quelli che riteniamo possano comunque contribuire ad un miglioramento, sono tenuti sotto monitorati e misurati con l'ausilio di un programma personalizzato ed implementato ad hoc dall'area ERP, per conto della Business Unit Green di una delle Società del Gruppo. Si pensi ad esempio alle emissioni di CO2 in atmosfera dovuti ai consumi energetici.

In linea con la vision del Gruppo Infordata, un aspetto da sottolineare, è rappresentato l'attenzione con la quale Infordata SpA, in particolare relativamente alla commercializzazione dei prodotti, vi è una attenzione per mirata sui propri fornitori. Per quanto riguarda la sede produttiva di Cassino, sono state invece avviate azioni specifiche nella gestione dei materiali ed imballi.

10.1 Consumi energetici, emissioni in atmosfera

Per la valutazione delle emissioni di CO2 in atmosfera, si è convenuto di considerare i consumi energetici relativi alle sedi delle Società del Gruppo. Tali dati si riferiscono principalmente alle misurazioni dei consumi di energia elettrica, che rappresenta la sola componente significativa in ambito di emissioni in atmosfera, considerando le attività svolte dall'Organizzazione.

Come precisato nei paragrafi precedenti, le Società del Gruppo Infordata anche nel 2022 hanno diverse sedi, non tutte occupate al 100% dagli uffici e dal personale delle medesime. Pertanto, al fine di ottenere una valutazione quanto più reale possibile, si è convenuto di considerare la % di superficie di spazi e locali realmente occupati ed utilizzati esclusivamente dal personale del Gruppo Infordata.

Nel seguito del presente paragrafo si riporta una rappresentazione grafica del criterio e del metodo di calcolo, quindi dei razionali e delle principali assunzioni.

Per le misurazioni, sono state considerate le bollette delle utenze relative ai consumi di elettricità dell'anno 2022 (Gennaio – Dicembre), per le sedi operative delle società del Gruppo. Per ciascuna sede si è considerata la percentuale di utilizzo ed occupazione dei locali.

Nel corso dell'anno 2022, rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità precedente, ci sono state alcune modifiche delle percentuali di occupazione, dovute ad azioni di riorganizzazione interna del Gruppo e nuove acquisizioni.

Coerentemente con quanto richiesto dalle linee guida dei GRI standard (in particolare il GRI 305-1), le emissioni sono state calcolate in tonnellate di CO2 equivalenti.

Si precisa nel calcolo non sono stati considerati gas serra quali: CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, ma solo la CO2.

Il motivo di tale scelta risiede nel fatto che il consumo di energia deriva da impiego di elettricità necessario per illuminazione, alimentazione pc, e simili, pertanto non assimilabili ad attività con eccessivo impatto ambientale.

Una volta ricavati i kilowattora, sono state calcolate le emissioni di CO2 equivalenti.

La CO2 equivalente, è una misura che esprime l'impatto sul riscaldamento globale di una certa quantità di Gas serra rispetto alla stessa quantità di anidride carbonica (CO2). Tale parametro viene utilizzato per poter confrontare e sommare insieme i contributi di diversi gas serra (GHG), in particolare per valutare la carbon footprint associata ad un'attività umana.

La quantità di CO2 equivalente può essere ottenuta moltiplicando la massa del gas serra che si vuole considerare per il Global Warming Potential (GWP) dello stesso gas, in riferimento ad un certo arco temporale (di solito assunto pari a 100 anni). Ad esempio il GWP del metano in 100 anni è pari a 24. Ciò vuol dire che l'emissione di una tonnellata di metano è equivalente ai fini del riscaldamento globale a 24 tonnellate di CO2. Come specificato in precedenza, per il caso di Infordata è stata considerata solo l'anidride carbonica come gas serra, che ha GWP = 1.

Di seguito la formula di riferimento per il calcolo del GWP:

$$IS = \sum_i n_i A_i \cdot IF_i$$

Dove :

IS = tiene conto di tutti i singoli IF (Impact factor) delle singole specie gassose

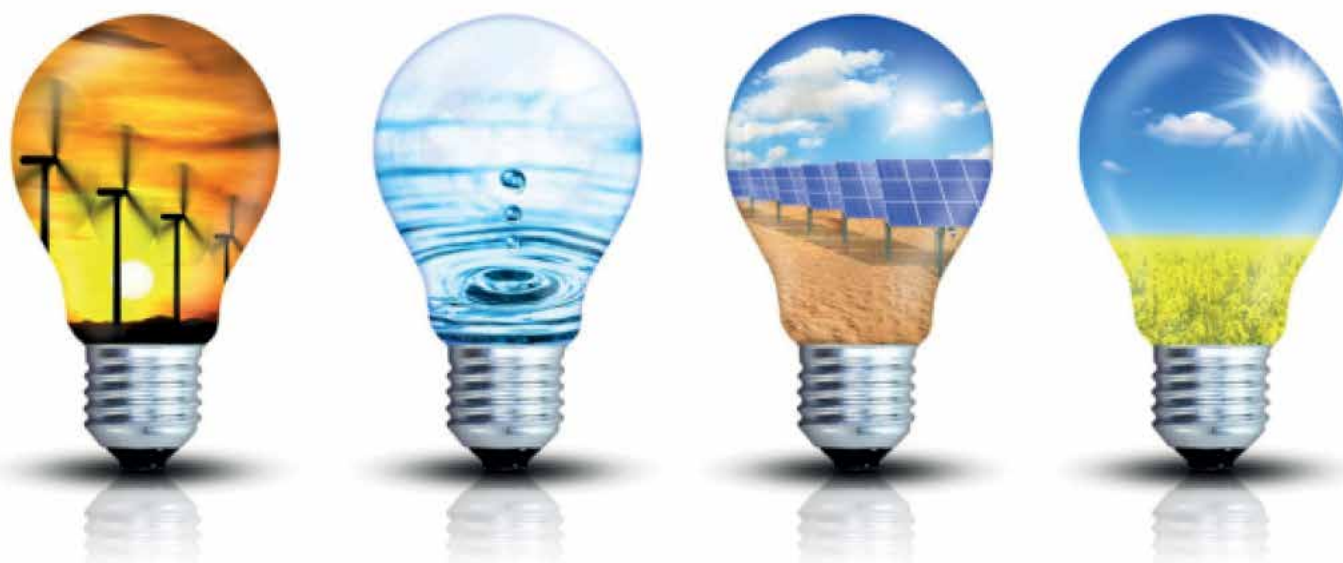
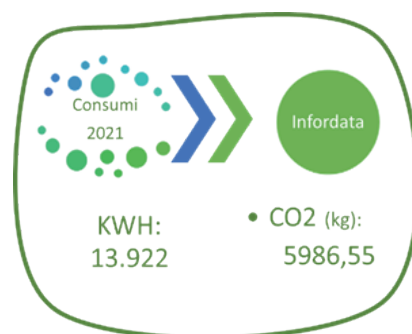
A_i = concentrazione della specie i-esima

$(IF)_i$ = è il fattore del potenziale di riscaldamento globale dell'emissione su di un orizzonte temporale prefissato. Tale fattore deriva da complessi passaggi matematici.

Per semplificare, considerando la nostra emissione gassosa, essa sarà costituita da una miscela di gas. Ciascun gas sarà caratterizzato da un IF calcolato sulla base del potenziale effetto serra della CO2 (che quindi avrà $IF=1$).

Per poter convertire i kilowattora in CO2 equivalenti, è stato considerato un coefficiente pari a 0,43 gr CO2/Kwh. L'assunzione di base è che 1 kwh produce 0,43 kg di CO2. Si è utilizzata la seguente formula per ottenere le tonnellate di CO2 equivalenti:

$$TOE\ CO2 = ((Kwh\ totali) * (0,43\ kg\ CO2 / Kwh)) / 1000$$



Al fine di misurare e monitorare nel tempo tali consumi, è stato implementato sul sistema gestionale SAP dell'Organizzazione un programma personalizzato, che elabora i documenti relativi alle bollette delle utenze in formato .xml.

Il funzionamento del programma realizzato prevede il caricamento sul sistema gestionale di Gruppo di tutte le fatture delle utenze elettriche nel formato sopracitato.

Queste vengono elaborate dal programma, e suddivise secondo le seguenti logiche:

- Codice POD: al fine di associare i POD ai contatori di ciascuna sede, è stata effettuata un'analisi dei contatori stessi;
- La percentuale di consumo: i razionali sono stati determinati in base alla % di occupazione delle sedi oggetto di analisi, rispetto ai soli spazi realmente occupati dalle diverse società del gruppo. Sono stati esclusi quindi nei calcoli le % di occupazione di Società non appartenenti al Gruppo Infordata, presenti all'interno delle varie sedi nel corso del 2022.
- Anno di esercizio: il programma suddivide quindi i consumi per anno di esercizio, sommando i consumi relativi alle diverse bollette dell'anno oggetto dell'analisi.

Il programma quindi consente, secondo i razionali precedentemente descritti, di estrarre il valore relativo ai consumi espressi in kWh ed in tonnellate di anidride carbonica equivalente (ToE), grazie ad algoritmi di calcolo e conversione di unità di misura opportunamente implementati a codice e descritti nel precedente paragrafo. Si riportano di seguito i valori relativi ai consumi ed alle emissioni per ciascuna Società:

Società	ID Sede	Codice POD	Sede	Dettagli	Esercizio	KW	CO2/kg	T Oe
TechnisBlu	BE002218	IT002E3734861A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 1°	2022	3864.800	1661,86	1,66
	BE002219	IT002E4022143A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 3°	2022	5705.00	2453,15	2,45
Eurolink	BE002217	IT001E04584190	Sede Frosinone		2022	7950.000	3418,50	3,42
	BE002213	IT002E3587904A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 2°	2022	4860.800	2090,14	2,09
	BE002214	IT002E3734861A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 1°	2022	966.200	415,47	0,42
	BE002216	IT002E4022143A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 3°	2022	815.00	350,45	0,35
	BE002215	IT002E4634614A	Sede Via Shchiavonetti - Roma	Palazzina B	2022	34124.400	14673,49	14,67
Infordata	BE002207	IT001E04583765	Sede Latina	Piano 4°	2022	34071.000	14650,53	14,65
	BE002206	IT001E04583768	Sede Latina	Piano 1°	2022	1743.200	749,58	0,75
	BE002205	IT001E04584190	Sede Frosinone		2022	397.500	170,93	0,17
	BE002208	IT001E93954410	Sede Cassino		2022	31451.000	13523,93	13,52
	BE002201	IT002E3587904A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 2°	2022	694.400	298,59	0,30
	BE002211	IT002E3726458A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 1° - sx	2022	14707.000	6324,01	6,32
	BE002202	IT002E3734861A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 1° - dx	2022	966.200	415,47	0,42
	BE002209	IT002E3798485A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 0°	2022	5868.000	2523,24	2,52
	BE002203	IT002E3898516A	Magazzino		2022	23533.000	10119,19	10,12
	BE002210	IT002E4022143A	Sede Via Gigante - Roma	Piano 3°	2022	2445.00	1051,35	1,05
	BE002204	IT002E4634614A	Sede Via Shchiavonetti - Roma	Palazzina B	2022	51186.800	22010,24	22,01
	BE002212	IT002E5331875A	Sede Via Shchiavonetti - Roma	Palazzina D	2022	6505.100	2797,19	2,80
								99697,31

10.2 Gestione dei rifiuti

Le 3 aziende del Gruppo Infordata (Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.r.l.) sono tutte certificate UNI EN ISO 14001:2015.

Questa norma, tra le varie informazioni documentate richieste obbligatoriamente, richiede la stesura di una apposita procedura per la gestione dei rifiuti. Nel nostro caso, tale procedura è contenuta all'interno dei sistemi di Gruppo (facente parte, quindi, del SGIG) denominata proprio "Gestione Rifiuti".

La procedura in esame viene implementata, in ogni singola sede aziendale del Gruppo, dal personale incaricato di Infordata S.p.A. ed in particolare dalla figura indicata nel nostro documento aziendale "Ruoli e Responsabilità per il SGI" come "Responsabile di Sede" (RdS).

Nella fattispecie, in ogni sede, il materiale che è soggetto a smaltimento non assimilabile ai rifiuti urbani (secondo i relativi regolamenti comunali applicabili alle nostre sedi e dislocate sul territorio laziale) viene messo in deposito temporaneo (come ad esempio i toner nel box toner), finché il RdS non decide di smaltire il materiale mediante i trasportatori autorizzati.

Il tempo di giacenza nel deposito temporaneo è stabilito discrezionalmente e in funzione della quantità di materiale, di criteri di economicità dello smaltimento e comunque non superiore rispetto a quanto previsto dalle prescrizioni normative in materia. In base alle analisi effettuate e registrate nel documento "Valutazione e trattamenti impatti ambientali" delle singole aziende del Gruppo, la tipologia di materiali in smaltimento è risultata essere rappresentata da:

- toner esausti;
- cartucce stampanti a getto di inchiostro;
- apparati elettronici a fine di ciclo di vita utile;
- apparati elettronici a fine di un contratto di noleggio hardware verso cliente finale.

Elementi importanti anche se nel nostro piccolo, sono stati dei progetti informatici che hanno determinato una netta ed ulteriore riduzione del consumo di carta e dei toner evitando stampe utilizzate nei processi operativi. Tra gli esempi più rilevanti Il processo acquisti nella sua parte di classificazione del fornitore, la quale prevedeva compilazione, stampa, invio, firma e poi archiviazione dei moduli previsti dal Sistema di Gestione dei Servizi (SGSI).

Anche in tal caso, il cartaceo è stato sostituito dall'implementazione di una soluzione ad hoc, di automatizzazione e digitalizzazione attraverso l'utilizzo del Sistema Gestionale SAP. In alcune sedi de Gruppo, al fine di limitare l'utilizzo di bottiglie di plastica, sono stati installati erogatori per l'acqua per sostituire l'uso di bottiglie di plastica.



Questo è improvement, però, non è quantificabile e lo si è ulteriormente rafforzato con la distribuzione di borracce, per ora solo in Technis Blu, ma con l'intenzione di estendere tale pratica anche nelle altre aziende del Gruppo.

11. GRI Content Index

GRI 101: Principi di rendicontazione

GRI 102: Informativa generale

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 200: Economico

- GRI 201: Performance economiche
- GRI 202: Presenza sul mercato
- GRI 203: Impatti economici indiretti
- GRI 204: Pratiche di approvvigionamento
- GRI 205: Anticorruzione
- GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale
- GRI 207: Imposte

GRI 300: Ambientale

- GRI 301: Materiali
- GRI 302: Energia
- GRI 303: Acqua e scarichi idrici
- GRI 304: Biodiversità
- GRI 305: Emissioni
- GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti
- GRI 307: Compliance ambientale
- GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori

GRI 400: Sociale

- GRI 401: Occupazione
- GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management
- GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro
- GRI 404: Formazione e istruzione
- GRI 405: Diversità e pari opportunità
- GRI 406: Non discriminazione
- GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- GRI 408: Lavoro minorile
- GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio
- GRI 410: Pratiche per la sicurezza
- GRI 411: Diritti dei popoli indigeni
- GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani
- GRI 413: Comunità locali
- GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori
- GRI 415: Politica pubblica
- GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti
- GRI 417: Marketing ed etichettatura
- GRI 418: Privacy dei clienti
- GRI 419: Compliance socio economica



SEDE LEGALE

Piazza Paolo VI, 1
04100 - Latina
tel.: +39 0773 686.1

DIREZIONE COMMERCIALE

Via Riccardo Gigante, 4
00143 - Roma
tel.: +39 06 50527.1

SEDE OPERATIVA

V.le L. Schiavonetti, 290/B
00173 - Roma
tel.: +39 06 89285.470

CONTROL ROOM

V.le L. Schiavonetti, 282/D
00173 - Roma
tel.: +39 06 89285.470

**Infordata Labs, Defence&Industry
Engineered Solutions BU**

Via Pescarola, snc
03043 - Cassino
Tel. 0773 6861 - 0776 1931495