Bilancio di Sostenibilità 2023

Settembre 2024
Gruppo Infordata
Autorità di Governo per la Sostenibilità

SOMMARIO

1 STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITÀ 5
1.1 COMUNICAZIONE DELLA GOVERNANCE E VISIONE 5
1.2 MISSION DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA SOSTENIBILITÀ 9
1.2.1 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE 9
1.2.2 SOSTENIBILITÀ SOCIALE 10
1.2.3 SOSTENIBILITÀ ECONOMICA 10
2 NOTA METODOLOGICA 11
2.1 FINALITÀ, STRUTTURA E RIFERIMENTI NORMATIVI DELLA RENDICONTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ .. 11
2.2 METODOLOGIA E STANDARD UTILIZZATI 11
2.2.1 OBIETTIVI, METODOLOGIA E PROGRAMMI RILEVANTI PER LA SOSTENIBILITÀ 11
2.2.2 STANDARD UTILIZZATI 13
3 LA COMPAGINE DEL GRUPPO 14
3.1 MACRODESCRIZIONE DELLE TRE SOCIETÀ E DEI LORO RAPPORTI 14
3.2 MISSION E VISIONE DELL'ORGANIZZAZIONE 14
3.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO IN CUI L'ORGANIZZAZIONE OPERA 15
4 INFORDATA: IDENTITÀ E STORIA 16
4.1 INFORMAZIONE SULL'ORGANIZZAZIONE E SULLE ATTIVITÀ 16
4.1.1 LA STORIA 16
4.1.2 LE SEDI 18
4.1.3 LA NOSTRA OFFERTA 18
5 EUROLINK: IDENTITÀ E STORIA 21
5.1 INFORMAZIONE SULL'ORGANIZZAZIONE E SULLE ATTIVITÀ 21
5.1.1 LA STORIA 21
5.1.2 LE SEDI 21
5.1.3 LA NOSTRA OFFERTA 21
6 TECHNIS BLU: IDENTITÀ E STORIA 25
6.1 INFORMAZIONE SULL'ORGANIZZAZIONE E SULLE ATTIVITÀ 25
6.1.1 LA STORIA 25
6.1.2 LE SEDI 26
6.1.3 LA NOSTRA OFFERTA 27
7 LA GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE 30
7.1 IL GRUPPO 30
7.2 STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS 35
7.3 ORGANISMO DI VIGILANZA 36
7.4 CULTURA, POLITICA E OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE 37
7.4.1 LEGALITÀ, TRASPARENZA, ETICA ED INTEGRITÀ 37
7.4.2 RATING DI LEGALITÀ 41
7.4.3 ANTICORRUZIONE 42
7.4.4 PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI 44
7.5 DESCRIZIONE DEI PROCESSI DI GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ 46
7.5.1 ESG MANAGER 47

7.5.2 Autorità di Governo della Sostenibilità 48
7.5.3 Metodologia nomine Autorità di Governo 48
7.5.4 Autorità di Governo - Responsabilità 49
7.5.5 Metodo di valutazione Autorità di Governo 49
7.5.6 Due diligence sulla sostenibilità 49
7.6 Creazione e distribuzione del valore economico 50
7.6.1 Finanza sostenibile 50
7.6.2 Valore generato e ridistribuito 51
7.6.3 Informativa sugli intangibles e i risultati ottenuti 55
7.6.4 Gestione Responsabile dei Fornitori 56
7.7 Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni 59
7.7.1 Decisioni e iniziative del Gruppo Infordata 61
7.7.2 Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI) del Gruppo Infordata. 61
7.7.3 Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa 62
7.7.4 I rischi e opportunità del Sistema di Gestione della Sostenibilità 63
7.7.5 Tipologia di rischi trattati e valutati 63
7.7.6 Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione 66
8 MATERIALITÀ 67
8.1 Identificazione degli Stakeholder 67
8.1.1 Mappatura 67
8.1.2 Esigenze, aspettative e rapporti con la catena del valore 68
8.2 Analisi e matrice di materialità 71
8.2.1 Descrizione del processo per analisi materialità 71
8.2.2 Analisi della materialità per l'Organizzazione 72
8.2.3 Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi 74
9 RELAZIONE CON LA COMUNITÀ 75
9.1 Tabella di raccordo KPI e ESRS 75
9.2 Infordata e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU 80
9.3 Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, consumatori e utenti finali 89
9.3.1 La Comunità 89
9.3.2 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction 90
9.4 Relazione e coinvolgimento della comunità 91
9.4.1 Iniziative Social 91
9.4.2 Eventi 92
9.5 Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione 93
9.6 Sostenibilità digitale e impatti ambientali 94
10 LE PERSONE DEL GRUPPO INFORDATA 95
10.1 Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone 95
10.1.1 Il principio di collaborazione per merito 96
10.2 Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione 98
10.2.1 Profilo dei dipendenti dell'Azienda 98
10.3 Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore 101
10.4 Politica retributiva 102
10.5 Condizioni di lavoro e vita familiare 106
10.6 Diversità ed inclusione 107
10.6.1 Parità di genere e inclusione (politica, strategia e misurazione) 107

10.6.2 GESTIONE DELLA DIVERSITY 110
10.7 SVILUPPO COMPETENZE E CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ 111
10.8 WELFARE, SALUTE, DIRITTI UMANI E GENERAZIONE DEL BENESSERE 112
11 L'AMBIENTE: BUSINESS E MITIGAZIONE IMPATTI 115
11.1 POLITICA, OBIETTIVI E STRATEGIE PER IMPATTI AMBIENTALI DELL'ORGANIZZAZIONE 115
11.2 UTILIZZO RISORSE 116
11.2.1 ENERGIA 116
11.3 INQUINAMENTO E GESTIONE RIFIUTI 119
11.4 CONFORMITÀ LEGISLATIVA E NORMATIVA 120
12 SVILUPPO E CONTROLLO DELLA REPUTAZIONE 121
12.1 MODALITÀ E STRATEGIE PER LA COMUNICAZIONE DELLA RENDICONTAZIONE 121
12.2 MIGLIORAMENTO 121
12.3 RIESAME DEGLI OBIETTIVI ATTESI E DELLE ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDER 124
12.4 GESTIONE DELLA REPUTAZIONE E DELLE EVENTUALI CRISI 125

1 Strategia della sostenibilità

1.1 Comunicazione della Governance e visione

Carissimi stakeholder, anche quest'anno iniziamo con una "lettera" che vuole condividere con tutti voi quanto fatto nel 2023, in continuità con quanto avvenuto in questi ultimi anni in particolare sui temi ESG.

Il tempo scorre veloce e siamo arrivati alla ***quarta edizione*** *della nostra rendicontazione non finanziaria e pensiamo sia il momento anche di fare riflessioni di carattere generale avendo ormai consolidato il modo di essere, nelle aziende del Gruppo Infordata, sulla sostenibilità ed i temi ESG (Enviroment, Social and Governance).*

Riflessioni che vogliamo esprimere sempre nella massima trasparenza essendo questo un principio essenziale che guida le nostre aziende in tutte le attività quotidiane.

All'interno del documento abbiamo pensato di riassumere il percorso di questi anni per razionalizzare quanto fatto evidenziando iniziative concrete che ci hanno portato agli ottimi risultati odierni.

"La massima trasparenza è uno dei principi essenziali del nostro Gruppo"
Maurizio Tufo – Infordata General Manager

Il nostro modo di essere verso i principi etici e comportamentali, verso il rispetto dell'individuo e dell'ambiente nonché verso l'attenzione ai temi del sociale, 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.

Pur avendo consolidato l'essere un'organizzazione socialmente responsabile, attraverso una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business e che permette, ritenuto di rafforzare ulteriormente la visibilità interna ed esterna inserendo nell'organizzazione un responsabile identificato come ESG Manager che si inserisce nel team dedicato, presente da più di tre anni, che vede un "Organization Manager" che coordina l'integrazione dei processi di tutto il Gruppo orientato alla semplificazione operativa e quindi al benessere dei dipendenti, le certificazioni di Qualità, la Data privacy, la gestione Risorse Umane, la Gestione del rischio, dlg. 231, whistleblowing, la UNI/PDR 125:2021 sulla Parità di Genere e l'ultima arrivata la UNI/PDR 147:2023 proprio sulla Sostenibilità Digitale.

"Siamo un'organizzazione socialmente responsabile orientata all'innovazione ed al miglioramento continuo»
Marco Valenti – Eurolink General Manager

La visione integrata di tutti questi temi ha permesso di avere un Gruppo di lavoro coeso che segue tutti questi temi nella quotidianità garantendo ottimi risultati. La scelta di concentrare una visione unica di tutti questi processi in modo integrato si è rivelata vincente perché ha permesso di definire un modello di business orientato

al continuo miglioramento ed all'innovazione. La nomina dell'ESG Manager, già parte del Gruppo, con Laurea in Ingegneria ambientale, con certificazione di Lead Auditor SRG 88088:2020, vuole rafforzare l'attuazione e la continuità della strategia di sostenibilità focalizzandola ad obiettivi di sostenibilità specifici ed all'opera formativa di tutti i dipendenti.
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 stata la sfida a cui non volevamo rinunciare e che ora vediamo presente in azienda puntando a predisporre azioni efficaci, integrate con la dimensione della sostenibilità e nel modello di business sempre in evoluzione. Una visione innovativa, aperta alla comunità aziendale, al territorio generando crescita economica e benessere sociale.
Possiamo sostenere che gli ultimi 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 ed affinché le pratiche di sostenibilità siano efficaci, è essenziale integrarle all'interno dei processi decisionali e nei processi di business dell'organizzazione.

Sappiamo che sui temi della sostenibilità si sta vivendo una situazione molto particolare, la crescita di attenzione è fuori discussione: si moltiplicano le occasioni, i dibattiti e 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.

È 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 2023 si compone di circa ***310 amici e colleghi****, ha contribuito ad un fatturato di circa* ***124 milioni di euro*** *ed a tutti loro va* ***il nostro più sincero ringraziamento****.*

Come detto, siamo cresciuti e noi siamo sempre stati al passo con i cambiamenti e le innovazioni del mercato mantenendo una connessione diretta con le persone puntando al loro benessere, alla produttività dell'impresa ed alla soddisfazione dei Clienti guidandoli nella loro evoluzione e nella loro trasformazione digitale.

"Una corretta Governance ha un ruolo fondamentale»
Lucia Masullo – AD TechnisBlu

*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.
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.

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto da un mix di persone delle tre Aziende che operano sui vari processi in cui sono direttamente coinvolti i nostri Stakeholder e i cui componenti racchiudono competenze verticali su diverse tematiche a partire, naturalmente, dai temi ambientali.
I componenti del team della sostenibilità, da noi definita "Autorità di Governo", 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 del mondo social, come, ad esempio, i temi relativi alla 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.

Il documento, oltre ad essere un risultato che garantisce trasparenza sul quadro esistente sugli 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 una 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, quello della Sostenibilità, della Parità di Genere e ora della Sostenibilità Digitale 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 è in continua evoluzione 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 come illustrato nella figura seguente.

*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 ad una crescita economica sostenibile e inclusiva, che valorizzi le risorse disponibili e che sia capace di preservarle per il futuro.*

Vogliamo continuare ad 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.

Questa rendicontazione è la migliore sintesi di quanto fatto in questi anni ma, al tempo stesso, è sempre un punto di "ripartenza", 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 nell'ottica di una crescente generazione di valori.

> *"Siamo un'organizzazione socialmente responsabile con una gestione attenta dei rischi e degli impatti economici, sociali e ambientali connessi al business".*
>
> *M. Tufo*

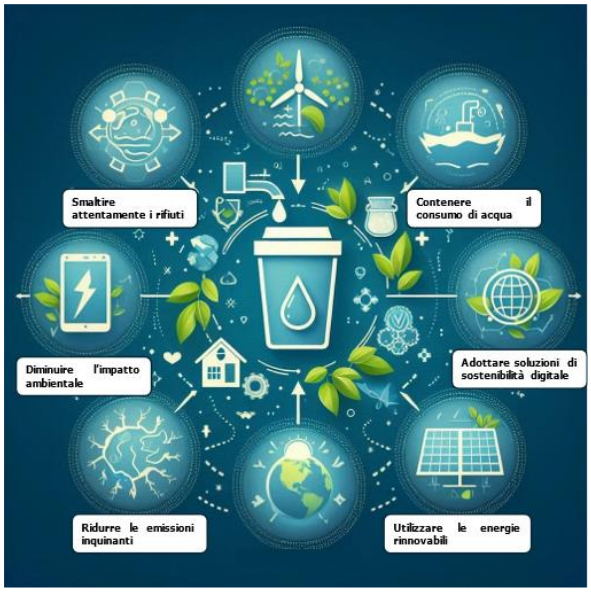
Maurizio Tufo - *General Manager Infordata S.p.A.*
Marco Valenti - *General Manager Eurolink S.r.l.*
Lucia Masullo - *Amministratore Delegato Technis Blu S.p.A.*

1.2 Mission dell'organizzazione per la Sostenibilità

RIF. ESRS: (1-1.2)

Come si vedrà nei capitoli successivi, la mission del Gruppo si struttura con un'organizzazione, fin dal 2020, mirata ad obiettivi che puntano ad un miglioramento continuo e ad un impegno concreto nel dare vita a un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa a lungo termine, ma che sia anche attento all'ambiente, al benessere sociale e ad una governance equa e lungimirante.

1.2.1 Sostenibilità ambientale



Il concetto di sostenibilità ambientale aziendale per noi si basa su aspetti puramente energetici essendo un'azienda di "Informatica" e quindi tutte le possibili azioni sui consumi elettrici, sulla gestione dei pochi rifiuti che produciamo nell'operatività puntano a processi semplificati ed automatizzati in grado di ridurre proliferazione di uso della carta e dei toner.
Per la parte energetica abbiamo fatto azioni onerose che hanno richiesto anche investimenti seri come l'apertura di una nuova sede alimentata con sistemi di energia rinnovabile. Il tutto accompagnato da azioni formative a tutti i dipendenti. Questo perché crediamo fortemente di essere un Gruppo che contribuisce agli obiettivi ambientali e al contrasto del cambiamento climatico. Ci siamo dati quindi una serie di punti di attenzione quotidiani cercando di mettere in atto azioni virtuose volte a:

- ridurre le emissioni inquinanti;
- utilizzare le energie rinnovabili;
- diminuire l'impatto ambientale;
- contenere il consumo di acqua;
- smaltire i rifiuti in linea con le normative vigenti;
- adottare soluzioni di sostenibilità digitale.

1.2.2 Sostenibilità sociale

Su quest'area riteniamo di essere molto avanti nelle varie iniziative intraprese negli anni ed i risultati sono ben visibili. I criteri "Social", che riguardano il modo in cui l'impresa si relaziona con il tessuto sociale in cui opera, fanno del nostro Brand un punto di forza.
Anche l'iniziativa intrapresa in materia di Parità di Genere, ottenendo la certificazione per tutte e tre le aziende del Gruppo e l'applicazione della UNI/PDR 147:2023, appena pubblicata, ha caratterizzato ancora di più il nostro modello di sviluppo aziendale attento all'impatto positivo sulla collettività. Anche qui continuo miglioramento ed un'attenzione maniacale alla sostenibilità sociale guardando i vari temi che la compongono quali:

- la sicurezza sul lavoro;
- i diritti dei lavoratori;
- l'uguaglianza e la giustizia sociale;
- il benessere e l'inclusione delle persone che lavorano in azienda.

1.2.3 Sostenibilità economica

Per sostenibilità economica si intendono tutti i criteri di "Governance" che caratterizzano il Gruppo.La focalizzazione su un Organization Manager ed un ESG Manager che si aggiungono ai vari responsabili coordinandoli sui vari temi, assicurano il modo ed il controllo su come il Gruppo è amministrato e l'etica delle decisioni prese. Anche l'organizzazione infragruppo sul Controllo di Gestione semplifica e garantisce risultati "on line" sulla governance economica. Riteniamo di essere un'impresa sostenibile, in continuo miglioramento ed in grado di produrre valore per la collettività, per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder interessati dall'attività delle aziende del Gruppo, agendo sempre con l'obiettivo di produrre profitti sempre e in modo etico. Siamo quindi attenti e con azioni mirate sui seguenti temi:

- investimenti in innovazione, tecnologia, digitalizzazione e ricerca;
- retribuzioni oltre la media al personale e collaboratori
- pagamenti puntuali ai fornitori;
- politica di prezzi equa e competitiva;
- contribuzione allo sviluppo dell'economia locale e ridistribuzione equa agli stakeholder coinvolti;

realizzazione di soluzione e servizi utili e in grado di migliorare la vita dei clienti.

2 Nota Metodologica

2.1 Finalità, struttura e riferimenti normativi della rendicontazione della Sostenibilità

RIF. ESRS: (1-5.2 / 1-7.6 / 1-7.4 / 1-8.1 / 1- 8.22-BP1)

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso il quale

INFORDATA S.p.a.
EUROLINK S.r.l.
TECHNIS BLU S.p.a.

di seguito 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 sia i temi comuni identificabili come Gruppo Infordata che quelli relativi alle singole Aziende con i vari KPI.
Nel 2023 è stata modificata la procedura di nomina del Presidente e dell'Autorità di Governo della Sostenibilità ottimizzando i processi e le persone coinvolte avendo deciso di continuare a mantenere la stesura di un Bilancio di Gruppo. Ovviamente sono stati mantenuti i punti di forza del precedente Team e inserito nuove figure in linea con i nuovi processi coinvolti.
Lavoro articolato perché comunque abbiamo mantenuto le Direzioni coinvolte nel processo riscritto lasciando piena autonomia al Presidente dell'Autorità di Governo, da loro nominato, che a sua volta ha costituito il nuovo Team che ha anche il compito di coinvolgere trasversalmente l'intera struttura organizzativa delle tre Società, ove necessario.
Il presente report è stato redatto in conformità agli **standard ESRS** ed è riferito al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023 ed è stato approvato dalle Direzioni delle tre aziende del Gruppo Infordata.
Novità di questa edizione il fatto che alcune immagini sono frutto di un'applicazione di intelligenza artificiale utilizzata dall'Organo di Governo.

2.2 Metodologia e standard utilizzati

RIF. ESRS: (1-1.1 / 1-6.1 / 1-6.4 / 1-7.1 / 1-7.2 / 1- 9.1 / 1-9.2 / 2-MDR.P / 2-MDR.A)

2.2.1 Obiettivi, metodologia e programmi rilevanti per la sostenibilità

Da almeno tre anni abbiamo definito tutti gli elementi della nostra strategia di sostenibilità ed ogni anno, in fase di riesame di Direzione, questi vengono rianalizzati e successivamente avviati i piani di implementazione per il Gruppo e le aziende che ne fanno parte.
Ovviamente tutto il progetto si traduce in azioni pratiche che tendenzialmente si muovono con un percorso ben definito fatto di azioni concrete e cambiamenti tangibili. Riassumendo questi step possiamo anche definirli una metodologia della sostenibilità così strutturata:

- **Sostegno delle Direzioni**: per avere successo, la strategia di sostenibilità deve essere sostenuta dai vertici aziendali. Questo avviene in due momenti ben distinti, il rilascio del documento di rendicontazione non finanziaria dove si evidenziano risultati e quanto stato fatto e poi il riesame di Direzione che avviene nei primi mesi dell'anno dove si comprendono i vantaggi della sostenibilità e si condivide la sua "promozione" in tutta l'organizzazione oltre alla verifica e approvazione dei risultati dell'anno precedente ed agli obiettivi dell'anno in corso;

- **Stanziamento Risorse**: nel Riesame di Direzione si affrontano anche i temi relativi all'investimento necessario per l'attuazione della strategia di sostenibilità e si assegnano le risorse necessarie, sia umane che finanziarie e queste sono tendenzialmente già riflesse nel budget economico delle singole società;

- **Team di Sostenibilità**: viene definito l'approccio e l'organizzazione per aiutare a coordinare le azioni di sostenibilità in tutta l'azienda. Questo team, come si vede nel documento, è composto da rappresentanti delle diverse funzioni e livelli e con obiettivi ben definiti;

- **Formazione dipendenti**: Per avere un contributo fattivo delle varie iniziative, membri del team (con ESG Manager responsabile) predispongono la parte formativa, seguita dalla Direzione HR, da erogare a tutti i dipendenti. Per la formazione del Team Autorità di Governo questa è responsabilità del Presidente che si assicura che ogni singolo componente sia preparato per l'esecuzione dei lavori. Ovviamente ruolo e competenze vengono verificati e condivisi;

- **Obiettivi a Breve e Lungo Termine**: nelle riunioni operative il team di lavoro si assegna gli obiettivi a breve termine che aiuteranno a mantenere lo slancio e a mostrare rapidi progressi, mentre quelli a lungo termine aiuteranno a ottenere cambiamenti più profondi e significativi;

- **Valutazione dei progressi**: nei vari SAL di lavoro vengono verificate le attività per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed ogni componente del team, per le sue responsabilità all'interno dell'Organizzazione, garantisce la corretta applicazione nella quotidianità operativa dei colleghi.

La nostra strategia di sostenibilità è in continua evoluzione così come i cambiamenti aziendali che rimangono supervisionati dall'Organization Manager che ne assicura anche la documentazione idonea per:

- gli aspetti legati all'operatività;
- gli impatti relativi all'organizzazione;
- l'aggiornamento delle normative;
- l'impatto ai cambiamenti ambientali.

> *"La nostra strategia di sostenibilità, impegnativa ed in continua evoluzione, garantisce vantaggi in termini di efficienza operativa, reputazione e contributo al benessere sociale".*
>
> *M. Lacidogna*

Sebbene lo sviluppo e l'attuazione di una strategia di sostenibilità possa sembrare impegnativa, possiamo affermare che i vantaggi in termini di efficienza operativa, di reputazione aziendale e di contributo al benessere globale sono enormi.
La chiave del successo sta nel partire da un'attenta analisi di materialità, nel delineare una strategia con obiettivi chiari e misurabili, nell'impegnarsi ad attuarla e a misurarne costantemente i progressi.

2.2.2 Standard utilizzati

Altra novità è la conformità di questo documento ricordando che i precedenti bilanci erano stati redatti in linea con gli standard "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standards), pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione "in accordance - core".

Quest'anno è entrata in vigore la **Corporate Sustainability Reporting Directive** (direttiva CSRD), che disciplina gli obblighi di report e rendicontazione non finanziaria delle imprese di grandi e medie dimensioni. L'emanazione della direttiva CSRD è avvenuta con il supporto dei regolamenti delegati contenenti gli standard europei utili alla rendicontazione della sostenibilità aziendale, ovvero gli **standard ESRS** ai quali devono rifarsi tutte le imprese interessate dalla direttiva.

Gli standard ESRS sono stati pubblicati e delineati dalla Commissione europea e dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) in veste di Organo di consulenza tecnica, con l'obiettivo di creare armonizzazione normativa tra i diversi standard internazionali applicabili agli strumenti di reporting sostenibile, come quelli redatti dal Global Reporting Initiative.

Gli standard ESRS, composti da 12 dei principali criteri ESG, coprono una vasta gamma di temi: i primi due standard sono applicabili in generale a tutti gli aspetti trattati dalla direttiva CSRD, mentre i restanti riguardano aree d'impresa specifiche. I riferimenti agli ESRS sono riportati all'interno del documento, questo in ogni capitolo interessato e poi in una tabella riassuntiva dove c'è la loro relazione.

Questo Bilancio rappresenta inoltre lo strumento per rendicontare l'impegno del Gruppo Infordata verso i 17 Global Goals delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, anche conosciuti come SDG's), 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 target SDG's.

3 La compagine del gruppo

3.1 Macrodescrizione delle tre Società e dei loro rapporti

La definizione di "*Gruppo Infordata*" nasce in modo un po' improprio e per un utilizzo pratico sui contesti e nei contesti in cui operano le nostre tre aziende.
Come si vedrà successivamente, la proprietà della Società Infordata S.p.a. è 100% della In Holding S.p.a.

La Infordata S.p.a. è a sua volta proprietaria 100% di Eurolink S.r.l. e del 78% della Technis Blu S.p.a. Sul mercato e nella nostra gestione interna abbiamo definito "Gruppo Infordata" queste tre Società e impostato un'organizzazione di Gruppo, con responsabilità accentrate in diverse aree comuni, per ottimizzare i processi e semplificare innovando.
Gli scenari di mercato si evolvono a grande velocità e la nostra ambizione è quella di essere a fianco delle imprese che aspirano ad una crescita sostenibile.
Non ci proponiamo solo come facilitatori di soluzioni ma come **partner affidabili**, costantemente aggiornati per affrontare nuove sfide. Siamo organizzati in unità operative commerciali, tecniche ed amministrative che garantiscono una **specializzazione** in tutti i segmenti di business, il nostro **personale certificato,** in ogni area di competenza, è al servizio delle esigenze di aziende pubbliche e private.

Infordata ed Eurolink si occupano prevalentemente di fornitura di servizi di consulenza, System Integration, Application Management e ingegneria del software. Infordata si distingue inoltre per la vendita di Prodotti hardware e Servizi in Cloud.

Technis Blu è l'azienda del Gruppo che opera nel mercato IT per la progettazione e realizzazione di sistemi informativi in **ambito ERP SAP** nei settori Finanza, Industria, PA, Sanità, Servizi, Trasporti, Telco e Utilities e si contraddistingue per la Consulenza sui processi di cui sopra. Particolare è l'offering della sua **Business Unit Green** che si occupa di consulenza sui **temi di Sostenibilità e redazione di Bilanci di Sostenibilità**. Servizi che offre ovviamente anche all'interno del Gruppo.

Le tre Aziende sono legate da accordi quadro che permettono di operare sul mercato in modo concertato e come una unica macchina di Servizi.

3.2 Mission e visione dell'Organizzazione

La **mission** del Gruppo è garantire l'affidabilità del legame con i Clienti che per noi è qualcosa che va al di là del rapporto commerciale. Quando sigliamo le nostre partnership stiamo siglando un patto: vogliamo essere loro alleati a cui possono affidare le necessità aziendali strategiche per la sostenibilità del loro business.

La vision, perfettamente integrata con la mission, non è una sola ma più idee ormai radicate come ad esempio:

3.3 Analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera

RIF: ESRS (2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3)

Il Gruppo ha definito il suo contesto per verificare gli obiettivi e i parametri, interni ed esterni, da tenere in considerazione quando si valutano temi come i rischi, i processi ed i temi di sostenibilità intesi come obiettivi che possono avere effetti positivi e negativi nella definizione del Campo di Applicazione e nei processi di gestione.

Le informazioni relative alla definizione del Contesto riguardano:

- **Contesto esterno**, costituito dagli aspetti giuridici, politici, economici, etici, sociali, ecologici del contesto, appunto, in cui il Gruppo opera. Gli Enti di Certificazione rientrano tra i Fornitori. Il Garante per la Protezione dei Dati Personali e il Comitato Europeo per la Protezione Dati rientrano tra le Autorità;

- **Contesto interno**, costituito dalla ubicazione societaria, la struttura organizzativa, i processi, il personale, i valori e la vision aziendale e gli accordi Intercompany tra le aziende del Gruppo Infordata:

4 Infordata: identità e storia

4.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività

RIF. ESRS: (1-5.1)

4.1.1 La Storia

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.
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.

Primo logo Infordata s.n.c.

È 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 venderne 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 indipendent.

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, healtcare 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.

Il **2022** vede la nascita della **Red Technology Service,** una Business Unit specializzata in taylored Professional Services; Oracle Consulting, Database Security.

Il **2023** consolida l'offering sul mercato e concentra l'attenzione sull'integrazione dei processi interni e sul controllo di gestione di Gruppo.

4.1.2 Le Sedi

Sede Legale

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

Unità Locali

- Via Valle Fioretta Angolo Via Mascagni - 03100 - **Frosinone** (FR)
- Via Riccardo Gigante, 4 - 00143 - **Roma** (RM)
- Viale Luigi Schiavonetti, 190/B - 00173 - Roma (RM)
- Viale Luigi Schiavonetti, 182/D - 00173 - Roma (RM)
- Via Pescarola, Snc - 03043 - **Cassino** (FR)

4.1.3 La nostra offerta

L'organizzazione 2023 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.

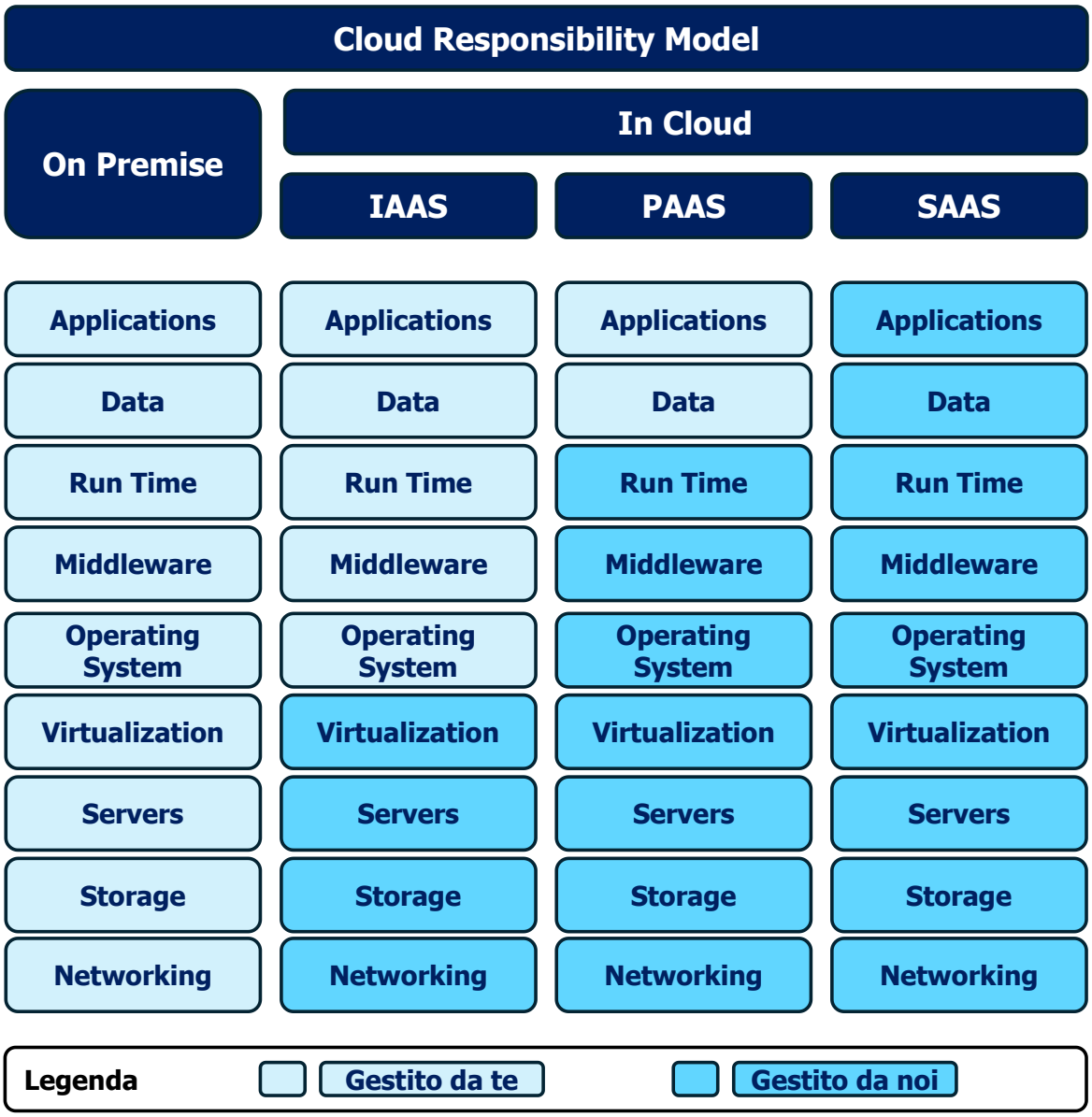
Nell'ambito dei servizi cloud, Infordata eroga i servizi IPCP (Infordata Private Cloud Platform) per la PA (pubblica amministrazione) e per i privati, fornendo valore aggiunto rispetto alle concorrenti di mercato, in quanto offre la gestione di tutte le componenti di servizio Cloud che normalmente vengono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

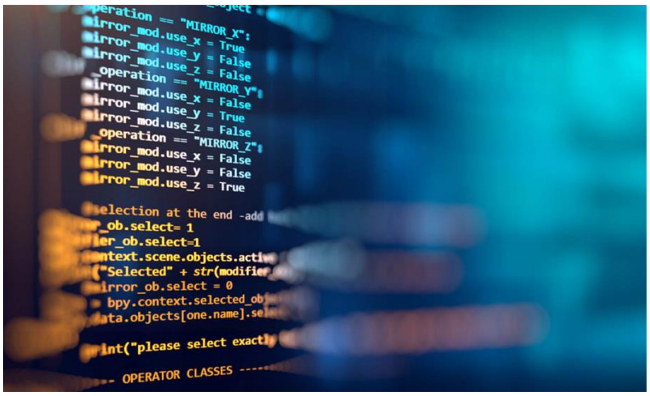


SW Development & Business Services:

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.



Infordata 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: taylored 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.

5 Eurolink: identità e storia

5.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività

RIF. ESRS: (1-5.1)

5.1.1 La Storia

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. 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 fino ai servizi di cybersecurity dando vita ad un piccolo nucleo di specialisti. In tale ambito annovera, come propri clienti, importanti realtà della PA italiana.

5.1.2 Le Sedi

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

5.1.3 La nostra offerta

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 100 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).

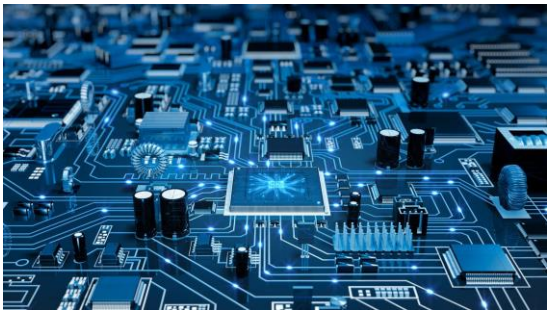
L'organizzazione 2023 di Eurolink consta di cinque Business Units denominate:

- Technology,
- Ingegneria dei sistemi (Integrated technology and cloud services),
- SW Development & Business Services
- Digital
- Cyber Intelligence & OPSEC Cyber

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 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 (Integrated technology and cloud services):

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 con i clienti per comprendere le loro strategie, 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.

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 con attenzione ai parametri della Sostenibilità Digitale e riutilizzo di tool e strumenti esistenti.

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, creatività e sostenibilità, 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.

Cyber Intelligence & OPSEC Cyber
Questa BU è altamente specializzata nei campi della Cyber Threat Intelligence, Cybercrime Intelligence e nel campo della Digital Forensics and Incident Response. La BU opera in vari settori della PAC, con le Forze dell'ordine e con le Forze Armate e aiuta le organizzazioni ad anticipare (contrasto proattivo della minaccia cyber), prevenire e mitigare in modo efficace le potenziali minacce da parte di attori ostili, fornendo una comprensione approfondita del crimine informatico coprendo l'ampia varietà di tattiche e tecniche utilizzate dai criminali informatici per sfruttare le organizzazioni. Concentrandosi sia sull'intelligence convenzionale che sulle metodologie contemporanee di sicurezza informatica, la BU ha lo scopo anche di potenziare le operazioni di intelligence esistenti, ad affrontare in modo proattivo i rischi e a migliorare la posizione generale della postura di sicurezza informatica".

6 Technis Blu: identità e storia

6.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività

RIF. ESRS: (1-5.1)

6.1.1 La Storia

Technis Blu S.p.A., parte del gruppo Infordata dal 2009, opera in Italia da più di 20 anni come società di Servizi di consulenza applicativa e sistemistica in diverse aree del mondo ICT.
Technis blu è un'azienda responsabile che pone massima attenzione al rispetto della persona, delle politiche ambientali e sociali che coniuga consapevolmente etica e profitto.
Si occupa: della realizzazione di progetti SAP e della successiva assistenza applicativa; della progettazione e realizzazione di sistemi informativi complessi; di consulenza specialistica su piattaforme hardware e software; di consulenza nell'ambito della sicurezza e delle norme ad essa collegate; della gestione e del supporto sistemistico di sistemi informativi; di change management e delle altre attività di affiancamento al cliente nel suo percorso di trasformazione digitale.
Technis Blu ha adottato, dagli inizi della sua fondazione, particolare attenzione ai temi della Qualità dei processi interni a garanzia dell'elevato livello di servizio da garantire ai propri clienti. Per tale ragione ha conseguito diverse certificazioni: **ISO 9001:2015, ISO/IEC 27001:2017, ISO/IEC 20000-1:2020, ISO14001:2015, UNI PdR125:2022.**
Dal 2023 viene applicata su tutti i progetti significativi la **UNI/PdR 147:2023** per la **sostenibilità digitale**.
Oltre alle certificazioni aziendali anche Il personale Technis Blu vanta tra i propri skill il possesso di molteplici Certificazioni (ITIL, Soluzioni Sap Consultant, PMI, ecc.)
Attualmente Technis Blu conta su una struttura di delivery composta da circa 70 persone dirette e oltre 30 persone di aziende partner del Gruppo per la copertura di tutte le aree funzionali e sulle tecnologie e soluzioni SAP.
Nel corso degli anni, il team ha collaborato con oltre 100 Clienti nei vari settori sia in ambito pubblico che privato sviluppando e realizzando progetti di varie dimensioni e complessità soprattutto in area SAP anche in collaborazione con altre aziende.
Technis Blu, già dal 2021, ha reso concreta la propria sensibilità verso le tematiche della sostenibilità, con la costituzione di una nuova **Business Unit Green** in cui offre servizi di consulenza e di assessment orientati al bilancio di sostenibilità, processi di governance inerenti a tematiche Green Deal (Sociale, Ambientale, Governance), mettendo a disposizione dei clienti tools e una piattaforma dedicata.
Il 2023 è stato, per l'azienda, un anno di grande trasformazione e crescita dettato dalla costante evoluzione che contraddistingue Technis Blu.
Per essere in linea con le esigenze di mercato e alle nuove tecnologie, nel 2023, è stata avviata una Business Unit dedicata all' **Intelligenza Artificiale** continuando a dimostrare ancora una volta il suo dinamismo e attenzione alle nuove tendenze.

Nel luglio 2023, per estendere gli ambiti di consulenza progettuale e ampliare l'area di competenza in ambito SAP, è stata acquisita l'azienda IDGFAB S.r.l. focalizzata sui servizi SAP BTP (SAC Planning,

SAC Analytics, Fiori, Integration.). È un gruppo di 15 persone che operano in collaborazione con le risorse Technis Blu ma possono anche essere ingaggiate in maniera indipendente.
Sempre nel corso del 2023 Technis Blu ha cambiato la propria struttura societaria con la trasformazione da S.r.l. in S.p.a. per rispondere all'esigenza di adeguarsi alla crescita produttiva, nella necessità di reperire nuovi finanziamenti o nuovi soci; l'operazione di trasformazione è stata coniugata con un aumento di capitale sociale che è passato da 813 keuro a 1.150 Keuro.
Altro importante cambiamento nel 2023 è stato il cambio di sede operativa, reso necessario per garantire un ambiente lavorativo adeguato al numero di risorse e coerente con le indicazioni ESG che prevedono in ambito social il conseguimento del benessere della persona. Sede tutta alimentata con **Energia rinnovabile**.

Per riassumere la rappresentazione della evoluzione di Technis Blu nel tempo.

6.1.2 Le Sedi

Sede Legale e Operativa:

- Via Riccardo Gigante 4 - 00143 – Roma (RM) fino al 7.11.2023
- Via di Tor Pagnotta, 86 - 00143 - Roma (RM) dal 07.11.2023

Unità Locale:

- Prol. Via Roma – Già Viale Italia 168 - 83100 Avellino (AV).

6.1.3 La nostra offerta

Technis Blu ha sempre avuto, e continua ad avere, il suo focus principale sulla consulenza di soluzioni SAP sia nell' implementazioni di nuovi progetti sia nella manutenzione di progetti già in produzione. Indipendentemente dalle soluzioni SAP, offre servizi di consulenza organizzativa e di processo grazie alla competenza ed esperienza delle sue risorse.
La dimensione aziendale consente a Technis Blu di essere dinamica e flessibile nell' erogazione dei servizi per meglio adattarsi alle esigenze dei clienti. Technis Blu offre ai clienti i suoi servizi professionali anche in collaborazione con altre aziende che operano in questo stesso ambito.
La nostra offerta è focalizzata su servizi a valore aggiunto dove consulenti e tecnici qualificati, certificati e specializzati con le loro competenze, rispondono in modo personalizzato alle esigenze del Cliente. L'offerta ai clienti è focalizzata su servizi a valore aggiunto, per ogni attività e settore, in ambito pubblico e privato.

I nostri servizi:

- **Consulenza** organizzativa e di processo;
- Consulenza sui processi Public Sector
- **AMS** (Assistenza Applicativa) & **SMS** (Assistenza Sistemistica);
- **Soluzione preconfigurate** sulla soluzione SAP per le diverse aree industriali
- Consulenza, progettazione e realizzazione di **Bilanci di Sostenibilità**
- Realizzazione di progetti e vendita di licenze **SAP**
- Soluzioni E2E basate sull'intelligenza artificiale.
- Servizi professionali sulla soluzione SAP **SAP Business Technology Platform**

Nello specifico, l'offerta di soluzioni preconfigurate si rivolge all' **Amministrazione Pubblica,** alla **Sanità,** al settore **Food&Beverage e Manifatturiero:**

TB4PAL - Technis Blu for Pubblica Amministrazione Locale è la soluzione integrata di gestione SAP per la PAL. Supportiamo la gestione completa e integrata delle attività finanziarie, economiche e amministrative del settore, garantendo un controllo organico e intuitivo di ogni fase, e in accordo con quanto previsto dall'Art 3 D.lgs. 118/2011.

TB4MAN - **Technis Blu for Manifacturing** è la soluzione specifica per l'industria manufatturiera, è in grado di gestire cicli produttivi con focus specifici sul controllo di gestione, fondamentale nel caso di Clienti con presenza capillare sul territorio, che devono comunicare efficacemente tra loro. Inoltre, il Predictive Approach consente, di

realizzare analisi predittive, volte ad intraprendere in modo rapido ed efficace decisioni per arrivare ad un'ulteriore crescita del Cliente.

TB4F&B - Technis Blu for Food and Beverage si rivolge alle PMI del settore alimentare che hanno bisogno di implementare un sistema che sia in grado di gestire tutti i processi che vanno dalla produzione al confezionamento fino alla distribuzione, con grande attenzione alla gestione dei lotti e alla tracciabilità di quanto prodotto.

TB4HC -Technis Blu for Health Care è a supporto delle strutture sanitarie che richiedono una particolare attenzione ai dettagli, per esempio alla gestione del Profit&Loss per Società, Sede e reparto; alla marginalità per ASA (Area Strategica di Affari) e per posto letto; all'integrazione con i sistemi per la gestione della cartella clinica; alla gestione del magazzino centrale, divisionali e di reparto; agli acquisti in conto deposito. La soluzione TB4HC si rivolge alle strutture sanitarie pubbliche e private.

Uno dei nostri servizi professionali è rivolto alla Consulenza, progettazione e realizzazione di **Bilanci di Sostenibilità.**

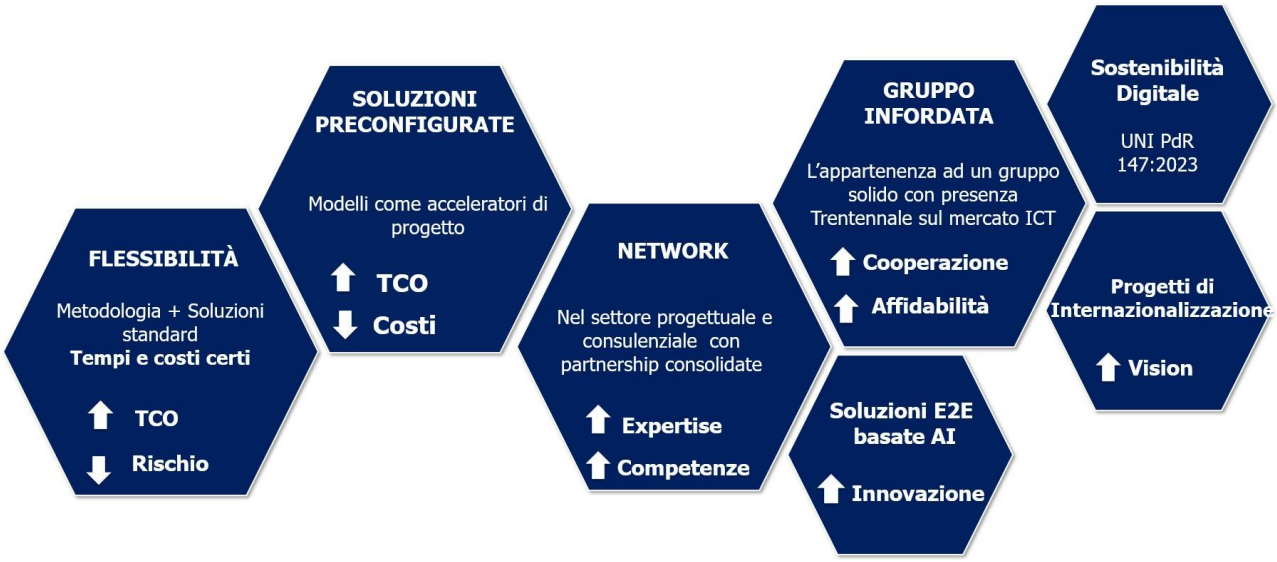
Grazie alla pluriennale esperienza proponiamo un metodo consolidato per il raggiungimento degli obiettivi ESG in linea con quanto previsto dalla Normativa Comunitaria (CSRD):

- Definizione in modo chiaro e misurabile **l'ambito e gli obiettivi;**
- **Analisi di materialità** identificando e valutando gli aspetti ESG più rilevanti
- **Misurazione degli indicatori** oggetto di analisi;
- Predisposizione e pubblicazione del **bilancio di sostenibilità.**

Con il nostro supporto, 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 socioeconomico. Anche l'avvento della legge 162/2021 sulla Parità di Genere ha indirizzato alcuni aspetti già presi in carico dalla BU come KPI sull'andamento dei "Gender".

Nel 2023 è stata creata la nuova business unit dedicata all"intelligenza artificiale per offrire soluzioni di intelligenza artificiale end-to-end personalizzate per i settori chiave del business.
Attraverso l'integrazione di tecnologie avanzate, costruiamo modelli di ottimizzazione di operazioni volte a migliorare l'efficienza e a promuovere l'innovazione in settori come la finanza, la sanità e la produzione, contribuendo così al successo sostenibile dei nostri clienti.

Riassumendo, nella figura che segue, i motivi per cui **affidarsi alla competenza e professionalità di Technis Blu:**


FLESSIBILITÀ
Metodologia + Soluzioni standard
Tempi e costi certi
TCO
Rischio
SOLUZIONI PRECONFIGURATE
Modelli come acceleratori di progetto
TCO
Costi
NETWORK
Nel settore progettuale e consulenziale con partnership consolidate
Expertise
Competenze
GRUPPO INFORDATA
L'appartenenza ad un gruppo solido con presenza Trentennale sul mercato ICT
Cooperazione
Affidabilità
Soluzioni E2E basate AI
Innovazione
Sostenibilità Digitale
UNI PdR 147:2023
Progetti di Internazionalizzazione
Vision

SAP

7 La governance dell'Organizzazione

RIF. ESRS: (2-GOV1)

7.1 Il Gruppo

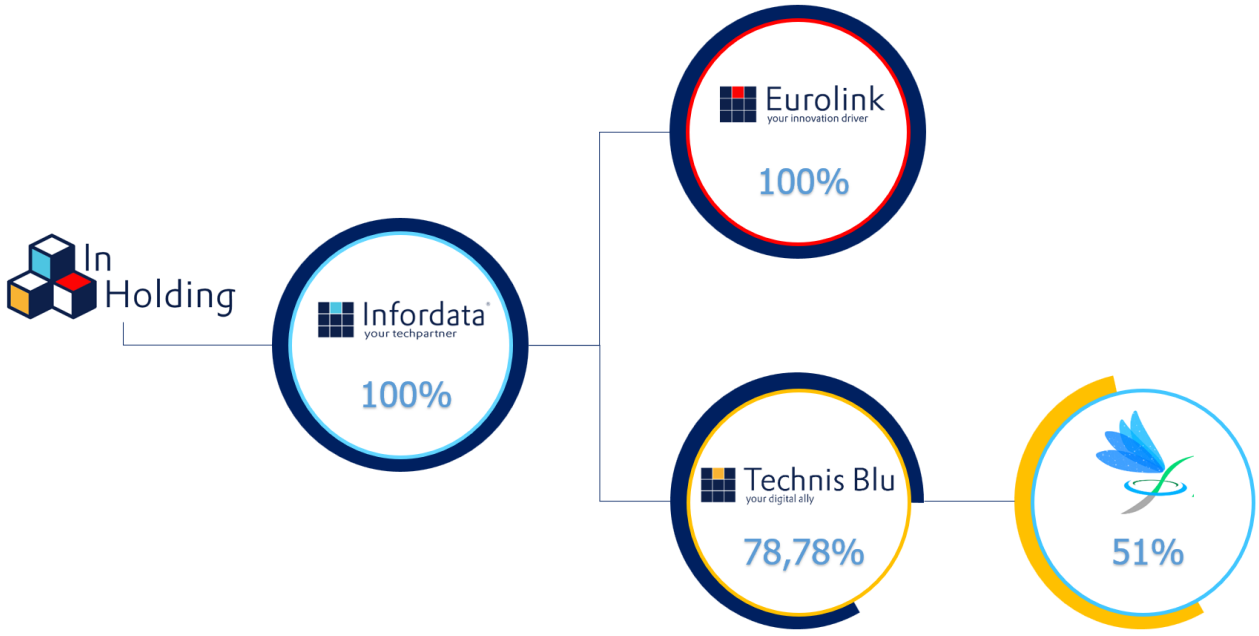
Nel 2023 **INFORDATA S.p.A.** è titolare delle seguenti partecipazioni:

- **EUROLINK S.r.l** - 100,00%
- **TECHNIS BLU S.p.A.** – 78,78%

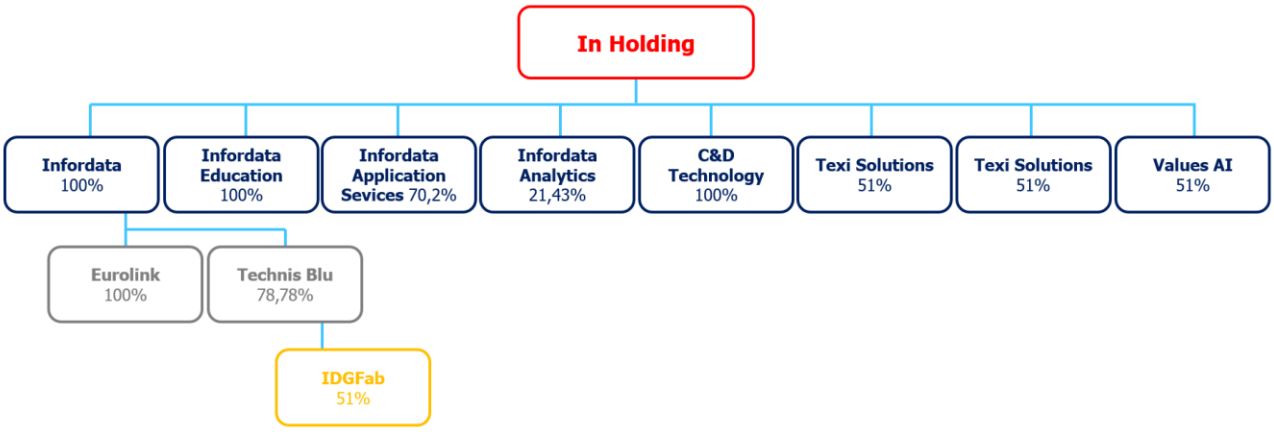
Nel corso del 2023 si sono concluse alcune importanti operazioni che hanno riguardato Technis Blu:

- la trasformazione in S.P.A.;
- aumento del capitale sociale ad euro 1.115.000 e redistribuzione delle quote di partecipazione ed ampliamento della compagine;
- acquisto di una partecipazione del 51% nella IDGFAB SRL, società nata nel giugno 2023 dall'acquisto del ramo d'azienda BTPFAB Srl.

Il Gruppo Infordata risulta così composto:



Infordata 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 2023 è il seguente:



Nel corso del 2023, il Gruppo Infordata 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.

> *"Le aziende del Gruppo adottano politiche comuni pur mantenendo la propria autonomia. Il sistema di governo è ispirato ai principi di correttezza e trasparenza verso i propri stakeholder".*
>
> *N. Todi*

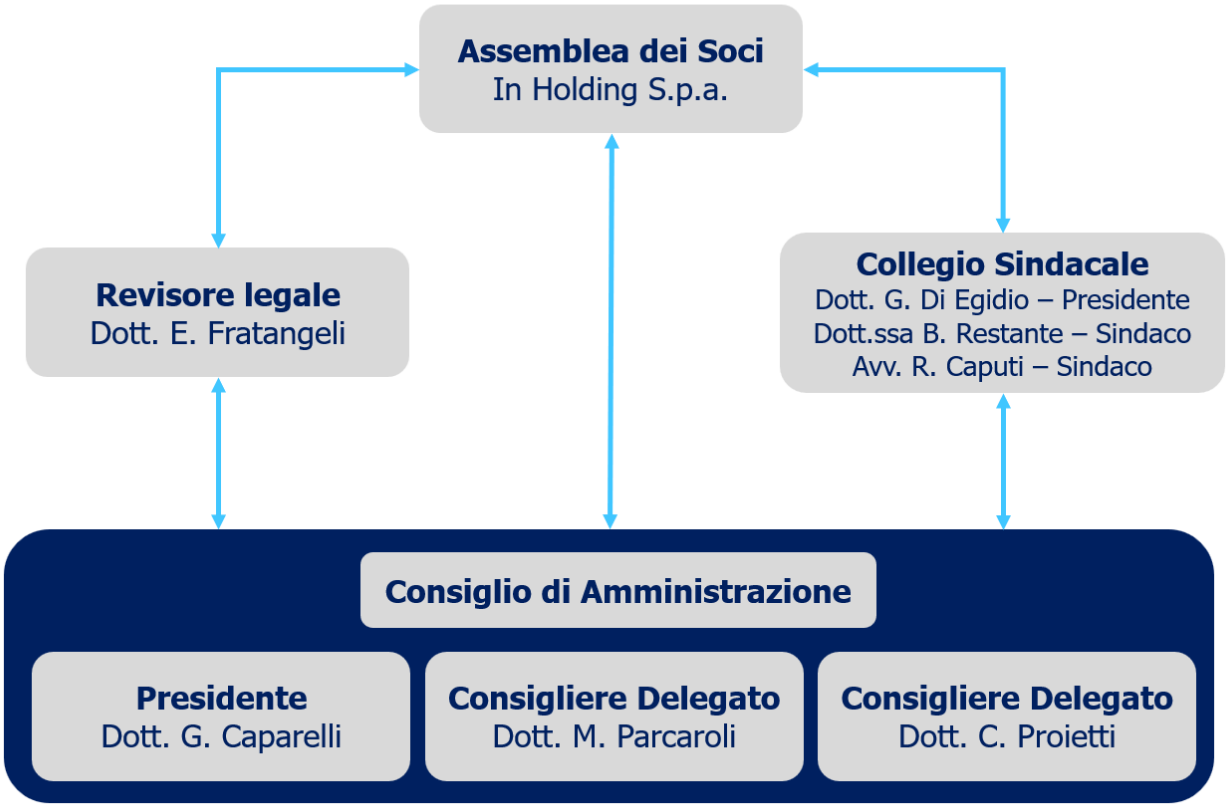
Ognuna delle società, pur mantenendo la propria autonomia operativa, collabora con il management del Gruppo adottando politiche comuni e best practice in termini di Governance.

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.

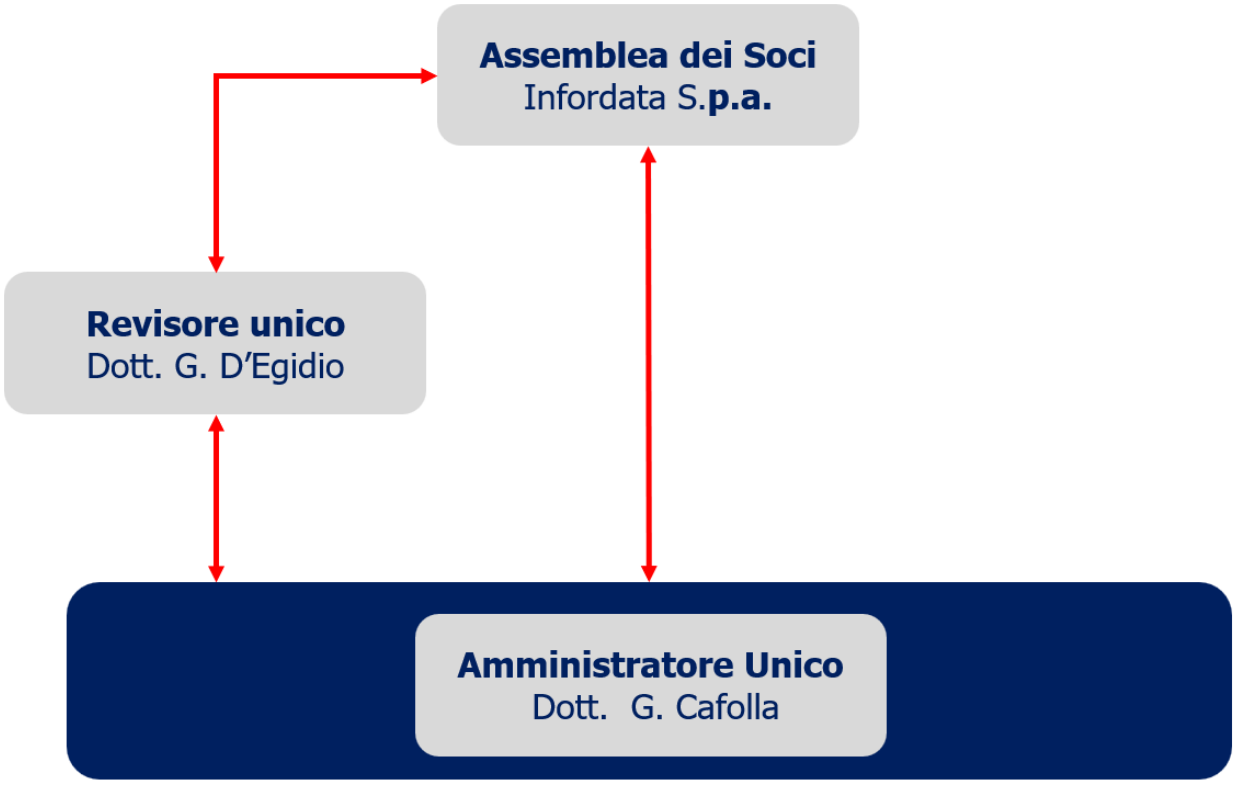
Le singole società del Gruppo Infordata hanno strutturato una propria organizzazione della Governance, all'interno della quale sono rappresentati i ruoli e le responsabilità delle figure professionali che intervengono nella gestione e nel controllo dei processi aziendali.

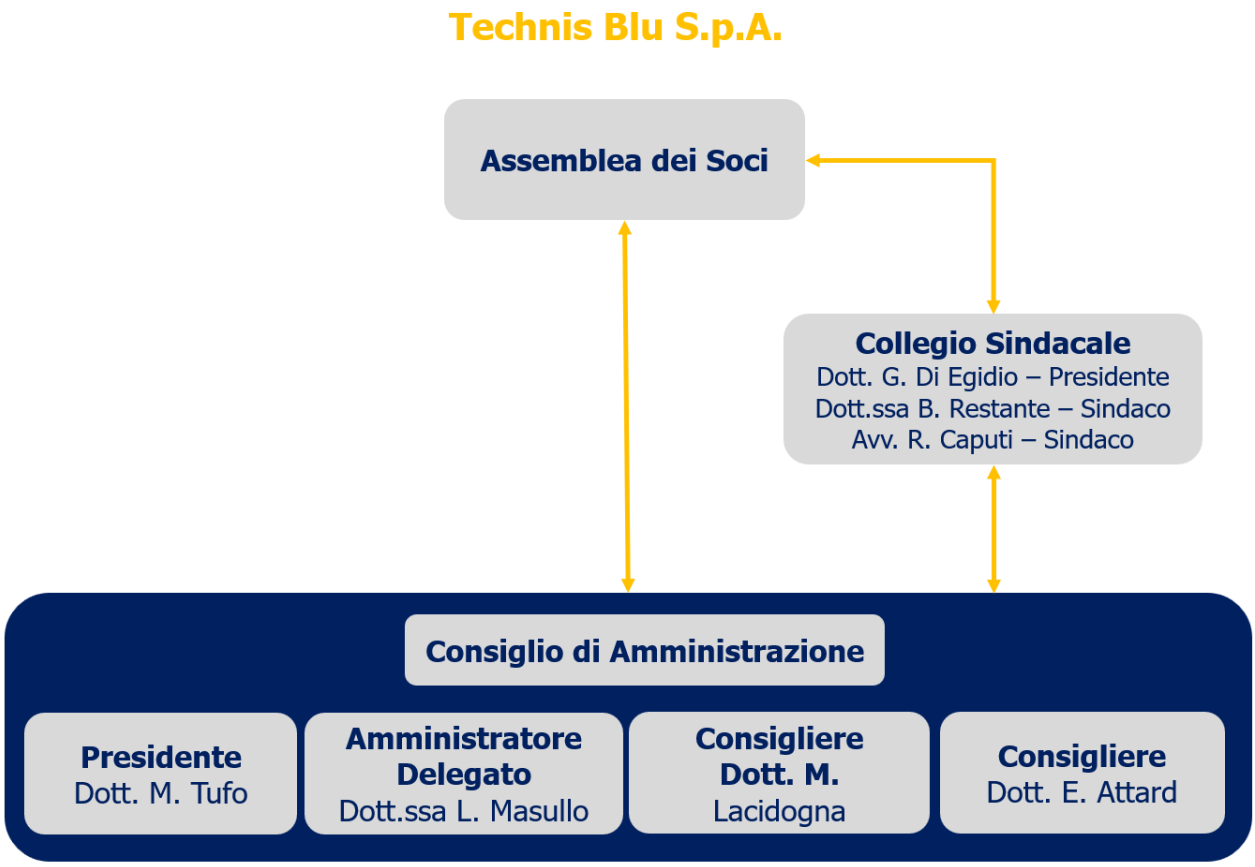
Il sistema di governo adottato da ciascuna società è di tipo tradizionale e prevede un'organizzazione in cui le competenze sono ripartite tra gli Organi rappresentati in figura.

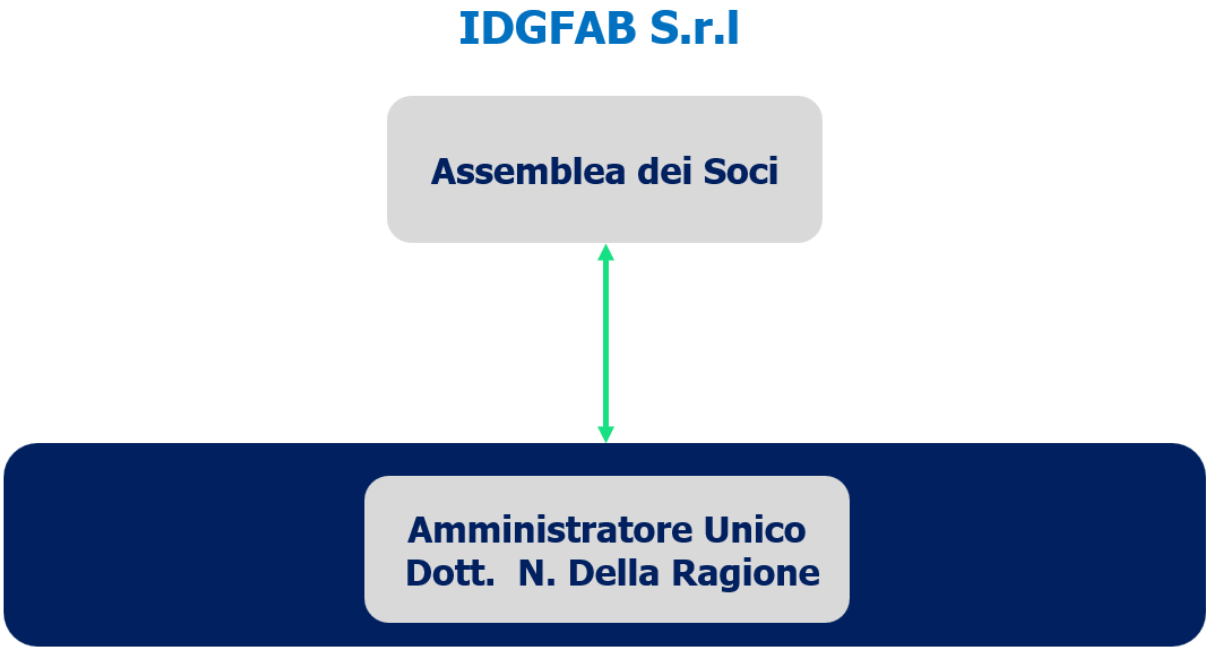
Infordata S.p.A.



Eurolink S.r.l.







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

INFORDATA 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 Infordata S.p.a. che risulta unico socio/azionista.

TECHNIS BLU S.p.A. – Il capitale sociale è pari ad euro 1.115.000. Le azioni sono detenute in percentuale dai soci: Infordata SpA – 78,78%, Elio Attard – 5,09%, Massimo Lacidogna – 4,49%, Lucia Masullo – 10,74%, Paolo Mariotti – 0,90%.

IDGFAB S.r.l. – Il capitale sociale è pari ad euro 165.100. Le quote sono detenute in percentuale dai soci: Technis Blu S.p.A. - 51%, Della Regione Nunzio Antonio - 49%.

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 al 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 dei soci. 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 correlati alla 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.
Al Collegio Sindacale nominato presso Technis Blu è affidata anche la revisione legale.

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.

7.2 Strategia e modello di business

RIF. ESRS (2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3)

Il Gruppo Infordata è cresciuto negli anni mantenendo saldo il proprio nucleo di valori fondamentali che sono rimasti attuali e validi ancora oggi. Tali valori riflettono lo spirito con cui le aziende si impegnano 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 come la gestione delle risorse, il rispetto per l'ambiente, fino alle iniziative di welfare che il Gruppo Infordata ha istituito da diverso tempo e che mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie, in forme diverse, come descritto in questa rendicontazione non finanziaria. 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 (pubblicata anche una survey annuale sul management e conduzione aziendale). 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, coordinato dal Team HR, è stato istituito un sistema di autovalutazione dei collaboratori poi condiviso con il proprio management. È in atto un continuo cambiamento dei processi e questo è riflesso anche nella comunicazione verso tutto il personale. Ogni persona ha 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.

> *"I valori del Gruppo riflettono lo spirito con cui le aziende si impegnano a sviluppare il proprio business nel rispetto e nella cura verso i clienti, le proprie persone e gli stakeholder in genere".*
>
> *M. Tufo*

Poi esplicitati nei vari obiettivi di dettaglio. Di seguito una slide rappresentativa degli obiettivi distribuita ai dipendenti nel 2023:

Una macro-descrizione del come Infordata affronta il mercato ed il proprio business è rappresentata dalla figura che segue che evidenzia un flusso iterativo sui propri Clienti dove tutte le risorse aziendali sono coinvolte nell'obiettivo da raggiungere che è la fidelizzazione del Cliente e la sua soddisfazione totale.

7.3 Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, sulle base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231/2001, ha provveduto nel corso del 2023 a:

> *"Nel 2023 zero segnalazioni relativamente a corruzione e condotte illecite".*
>
> *S. Trobbiani*

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, che è stato aggiornato e sulla formazione prevista dal Modello stesso;
- a supportare la società all'avvio della pratica telematica per la richiesta del Rating di legalità, strumento per le imprese introdotto in Italia nel 2012 dall'AGCM con lo scopo di promuovere principi di comportamento etico in ambito aziendale;
- a supportare la società nella scelta di una soluzione digitale per la gestione del whistleblowing al fine di garantire il rispetto di quanto indicato nella Direttiva Europea n. 1937/2019, recepita in Italia con il D.lgs n. 24 del 10 marzo 2023;
- vigilare sull'azione di adeguamento alle nuove disposizioni normative in materia di whistleblowing del Modello Organizzativo in adozione, da espletarsi entro dicembre 2023;
- al controllo dei processi a rischio reato tramite le informazioni (cc.dd. flussi verso ODV) pervenute da parte di ciascun responsabile di funzione;
- all'analisi delle segnalazioni inviate all'ODV.

Nel corso dell'anno 2023 l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto alcuna segnalazione di commissione o di tentativi di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231, ovvero di violazione o elusione fraudolenta del Modello Organizzativo delle Aziende del Gruppo Infordata (Infordata Spa, Eurolink Srl, Technis Blu Spa), ovvero di segnalazioni circostanziate

di condotte illecite non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo 231 delle Società del Gruppo Infordata.

Aderendo ai princìpi interpretativi contemplati dalle LL.GG. ANAC e Confindustria, l'organo di vertice di ogni Azienda del Gruppo Infordata, ha individuato nel proprio Organismo di Vigilanza il soggetto deputato alla gestione del canale di segnalazione di illecito ai sensi dell'art.4 co.2 del d.lgs.24/2023 (c.d. whistleblowing officer/WO), riconoscendo formalmente allo stesso, tutte le prerogative previste dalla legge in tema di autonomia, indipendenza ed imparzialità di giudizio.

> *"Risultati 2023 sulla sostenibilità digitale delle aziende del Gruppo sono documentati nei KPI applicati della normativa UNI/PDR 147-2023".*
>
> *M. Lacidogna*

L'attività di vigilanza sul Modello Organizzativo posta in essere dall'Organismo di Vigilanza, confluisce in appositi verbali di riunione, periodicamente notificati all'organo di vertice così come previsto dal Modello stesso.

7.4 Cultura, politica e obiettivi dell'Organizzazione

RIF. ESRS: (G1-1)

Per la rilevanza che il Gruppo Infordata ricopre nel settore dell'Informatica e della Consulenza di processi è evidente l'importanza delle relazioni, che le Società che ne fanno parte, hanno con tutti gli stakeholder coinvolti, soprattutto con i nostri Partner tecnologici, e di come questi generino diverse opportunità di creare valore, non solo economico, ma anche sociale ed ambientale. Finalmente si comincia a parlare di **sostenibilità digitale** ed il contributo che il Gruppo dà e intende incrementare, applicando i KPI della normativa e sapendo di essere **già avanti** in questo percorso, che ora ha anche una dimostrazione tangibile, anche se ancora poco sentita dal mercato, e che oggi è possibile anche catalogare e misurarne il valore (KPI) che viene immesso sul mercato e sul territorio.

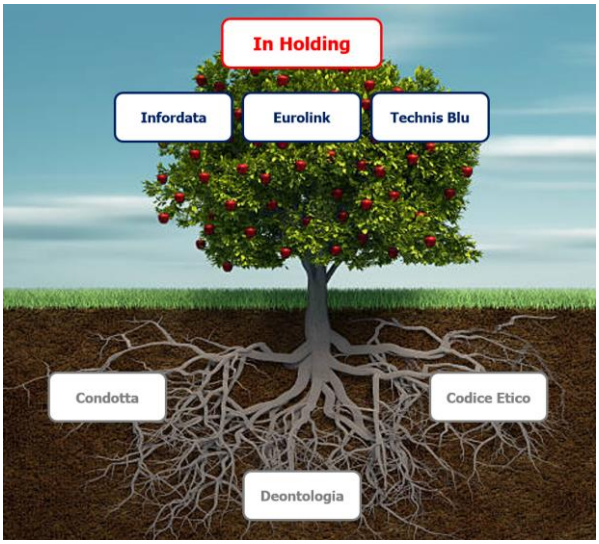
Nel documento è possibile rilevare il contributo che il Gruppo ha creato raggiungendo gli obiettivi strategici che si era prefissato mantenendo anche una governance interna nel rispetto di tutti i suoi stakeholder.

7.4.1 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 avuto un Focus estremamente orientato alla condotta, alla deontologia e ad un codice chiaro di comportamenti.

Comprova di quanto sopra esposto, è l'adozione, volontaria, del **Modello Organizzativo 231** (D. Lgs. n. 231/2001) 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.

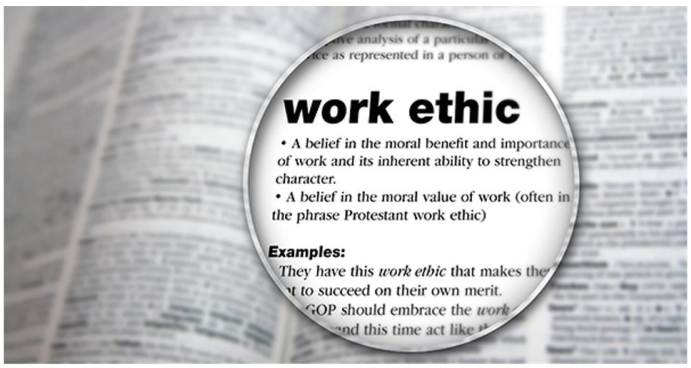
> *"Presente da anni un Codice Etico di Gruppo, che si pone come principali obiettivi la moralizzazione e l'efficienza economica nei rapporti interni all'organizzazione ed esterni all'azienda".*
>
> *S. Trobbiani*

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 attuate diverse iniziative volte al miglioramento delle condizioni lavorative generali e, in particolare, che potessero favorire 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. Quanto appena detto, 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 già menzionati 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 2023, le tre Società del Gruppo Infordata 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.

- nell'ambito della responsabilità legale un passaggio chiave si è avuto nel periodo che va dal 10 marzo 2023 al 17 dicembre 2023, arco temporale che ha visto impegnate le Direzioni delle tre società del Gruppo nelle attività di implementazione del processo di whistleblowing.

In data 10 marzo 2024 è stato approvato il D.lgs. n. 24 per il recepimento della Direttiva europea 2019/1937 (cosiddetta "**Direttiva Whistleblowing**") riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE o nazionale e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Diventa così obbligatoria l'istituzione di un sistema di segnalazione e protezione dei segnalanti anche per le imprese private a prescindere dall'adozione del modello D.lgs. 231/2001, già adottato dalle società del Gruppo.
La nuova disciplina, con termine di applicabilità fino al 17 dicembre 2023 per le aziende del Gruppo Infordata, data in cui, gli enti del settore privato, avevano l'onere di procedimentalizzare le attività relative al whistleblowing integrando il sistema dei controlli interni e degli assetti organizzativi mediante l'attivazione di un canale interno efficiente tale da permettere una gestione tempestiva ed efficace delle segnalazioni, garantendo con continuità e sistematicità la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione.
L'iter definito dalle Direzioni del Gruppo per l'adeguamento alla nuova disciplina del whistleblowing è stato strutturato per fasi: decisione di gestione in contitolarità del canale interno di ricevimento, selezione della piattaforma informatica da utilizzare, individuazione della figura professionale competente per svolgere le attività di Gestore della Segnalazione e conferimento dell'incarico,

predisposizione delle risorse necessarie allo svolgimento della DPIA (Valutazione d'Impatto art. 35 del GDPR e resa obbligatoria dal decreto legislativo medesimo) e contestualmente aggiornamento di tutta la struttura documentale del modello D.lgs.231/2001, aggiornamento delle procedure esistenti e la redazione del manifesto di whistleblowing, a cura dell'Organo di Vigilanza (OdV).
In merito a quest'ultimo passaggio, le Direzioni, in virtù della valutazione dei compiti seppur diversi ma con un profilo di competenze professionali sovrapponibili tra la nuova figura di Gestore delle Segnalazione e l'OdV, ognuna separatamente dalle altre, hanno deciso di affidare l'incarico di Gestore delle Segnalazioni allo stesso organo di Vigilanza MOG231, attualmente in carica.

Le aziende del Gruppo Infordata hanno scelto di adottare un canale interno di segnalazione informatico, per garantire una migliore visibilità e facilità di accesso alla modalità di segnalazione in forma scritta, decisione che ha comportato una severa attività di selezione tra diversi fornitori di software progettati allo scopo.
La scelta è ricaduta sulla **piattaforma "WhistleBlowing"** in virtù della maggiore garanzia offerta a presidio dell'anonimato dell'identità del segnalante, essendo tale piattaforma sviluppata sul software open source GlobaLeaks che da oltre 10 anni si occupa di garantire l'anonimato del segnalante. Tutto quanto descritto si incardina nell'ambito del processo sistemico di conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) in materia di protezione delle persone fisiche con particolare riguardo ai loro dati personali, che è ormai un processo irreversibile all'interno del Gruppo Infordata e che ha di fatto portato alla decisione di gestire il canale interno di segnalazione in Contitolarità (art. 26 GDPR) da parte delle aziende del Gruppo provvedendo a redigere tale contratto in data 18 settembre 2023.
L'implementazione dei due punti dell'iter fin qui descritti, ha permesso di avere tutti gli elementi necessari per poter procedere alla definizione del modello di ricevimento e gestione interno così predisposto, sulla base di una valutazione d'impatto al fine di individuare le adeguate misure tecniche ed organizzative di sicurezza agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati in materia di whistleblowing. Ognuna delle società del Gruppo ha provveduto alla redazione di una propria Valutazione d'Impatto (DPIA), i cui lavori sono iniziati quasi contemporaneamente a fine luglio 2023 e si sono conclusi a metà novembre del 2023; pur avendo valutato il rischio inerente d'impatto per i diritti e le libertà delle persone fisiche molto alto, l'impegno costante e attendo profuso dalle Direzioni nel monitoraggio dell'intero processo di implementazione, tenuto in considerazione il parere delle parti sindacali interpellate, ha comportato che

le attività di mitigazione adottate, hanno contenuto il rischio inerente d'impatto determinando un valore del rischio residuo d'impatto al di sotto del rischio accettabile d'impatto valutato. Le Direzioni hanno ritenuto adeguato lo svolgimento delle DPIA anche dietro parere richiesto al DPO e questo risultato ha permesso alle aziende del Gruppo di procedere con l'attivazione del canale interno implementato.
In concomitanza con quanto sopra, l'Ufficio Risorse Umane con il supporto dell'Ufficio DPO, ha provveduto alla preparazione e successiva erogazione di formazione specifica verso tutti dipendenti del Gruppo tramite Piattaforma FAD.
La comunicazione esterna è stata curata dell'Ufficio Qualità con il supporto dell'OdV e dell'Ufficio Comunicazione, mediante la creazione di una pagina "governance" sui siti web di tutte le aziende del Gruppo, all'interno della quale sono state inserite le procedure aggiornate del MOG231 e il manifesto del WB nonché il link di accesso alla piattaforma per la segnalazione attraverso il quale il segnalante è invitato a leggere l'informativa per il trattamento dei dati personali relativa al WB prima di effettuare il login. Le informazioni sul trattamento dei dati personali verso tutti gli altri soggetti che compongono il processo di WB, segnalato e soggetti coinvolti, sono messe a disposizione presso una specifica area dei siti aziendali delle società del Gruppo.

7.4.2 Rating di Legalità

> *"Tutte e tre le aziende del Gruppo hanno intrapreso il processo di valutazione AGCM per misurare il proprio rating di legalità".*
>
> *M. Lacidogna*

È uno strumento per le imprese introdotto in Italia nel 2012 dall' Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). L'istituzione di tale rating ha lo scopo, da parte della Autorità, di promuovere principi di comportamento etico in ambito aziendale tramite l'assegnazione di un "riconoscimento", misurato in "stellette" ed indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business.
Tutte e tre le aziende, in modo separato e non di Gruppo, hanno voluto intraprendere il processo di valutazione per l'assegnazione da parte dell'AGCM del proprio rating di legalità e di seguito gli esiti:

- **INFORDATA S.p.A.**: Si comunica che l'Autorità, nella sua adunanza del giorno 18 luglio 2023, ha esaminato la domanda per l'attribuzione del Rating di legalità da Voi depositata in data 29 maggio 2023 e successivamente integrata in data 1° giugno 2023.
  In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a INFORDATA S.P.A. (C.F. 00929440592) il Rating di legalità con il seguente punteggio: ★★++.
  L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Regolamento, il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

- **EUROLINK S.r.l.**: Si comunica che l'Autorità, nella sua adunanza del giorno 10 gennaio 2024, ha esaminato la domanda per l'attribuzione del Rating di legalità da Voi depositata in data 10 novembre 2023 e successivamente integrata in data 15 novembre 2023.

In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a EUROLINK S.R.L. (C.F. 01973270604) il Rating di legalità con il seguente punteggio: ★★++.

L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Regolamento, il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

- **TECHNIS BLU S.p.A.**: Si comunica che l'Autorità, nella sua adunanza del giorno 1° agosto 2023, ha esaminato la domanda per l'attribuzione del Rating di legalità da Voi depositata in data 24 maggio 2023 e successivamente integrata in data 30 maggio 2023.

  In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a TECHNIS BLU S.R.L. (C.F. 10207141002) il Rating di legalità con il seguente punteggio: ★★+.

  L'impresa sarà inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Regolamento, il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

7.4.3 Anticorruzione

RIF. ESRS: (G1-2 / G1-5)

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 princìpi 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, sia per aspetti pubblicistici sia per i rapporti di natura privatistica, ma anche per gli impatti 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 princìpi come la trasparenza, la correttezza e il rispetto delle norme rappresentano le basi per instaurare e, col tempo, consolidare le relazioni commerciali.

È 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 princìpi 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.

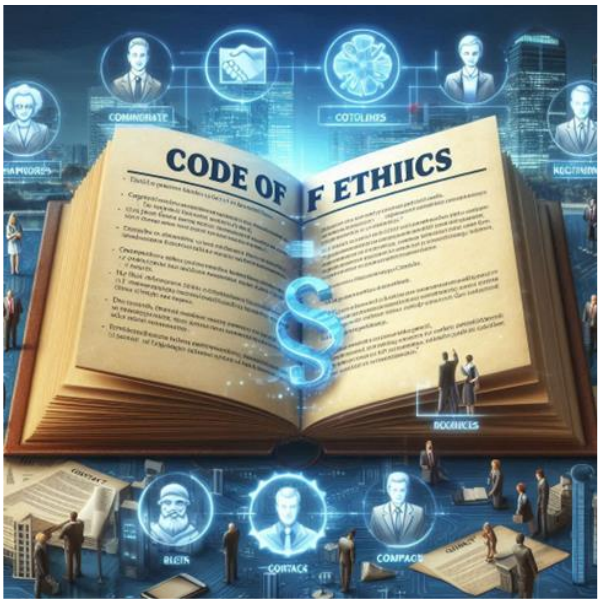
In tal modo, sono state elaborate specifiche sezioni dedicate al fenomeno della lotta alla corruzione che, in ottica anche formativa ed informativa, mettono le persone in grado di conoscere preventivamente il comportamento richiesto dalla società al fine di evitare la realizzazione di un evento criminoso.

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 represse 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."whistleblowing".
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 attuino 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 a 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.

7.4.4 Privacy e Sicurezza delle Informazioni

RIF. ESRS: (G1-15)

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

> *"La protezione dei dati personali, e più in generale delle informazioni trattate dall'Organizzazione, è sempre presente tra i principali focus del Gruppo".*
>
> *S. Discepoli*

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.

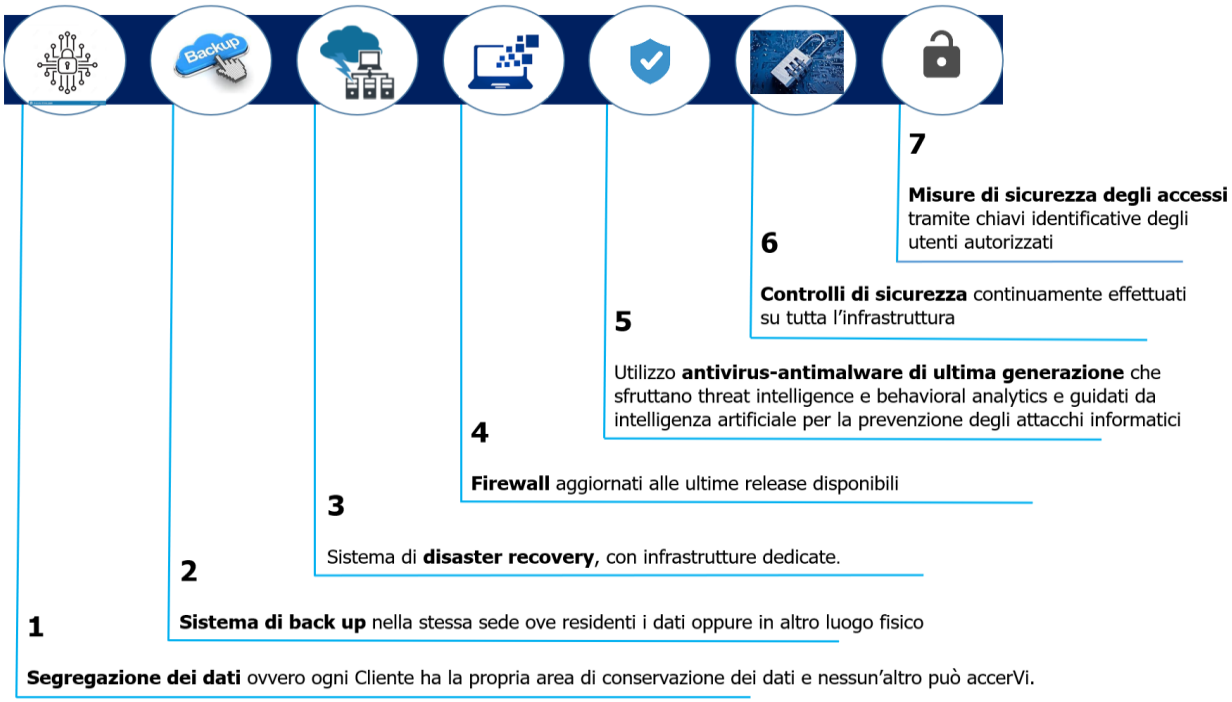
Fondamentalmente il RPD ha quattro macro-compiti:

- (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:



La protezione dei dati personali, e più in generale delle informazioni trattate dall'Organizzazione, è sempre presente tra i principali focus del Gruppo. Per questo ed anche per la diffusione ed il numero sempre più crescente di attacchi informatici l'Azienda ha deciso di rafforzare il livello di sicurezza adottando, al momento per la sola capogruppo Infordata S.p.A., la release 2022 della norma ISO 27001, che è ulteriormente orientata alla protezione dei dati personali e alla cybersecurity.

> *"Infordata S.p.A. ha adottato la release 2022 della norma ISO 27001, che è ulteriormente orientata alla protezione dei dati personali e alla cybersecurity".*
>
> *A. Maragni*

7.5 Descrizione dei processi di Governance della sostenibilità

RIF. ESRS: (2-MDR.A / 2-GOV2 / 2-GOV4)

Come detto precedentemente, sulla base delle esperienze pregresse, anche l'organizzazione si è evoluta assegnando la supervisione di tutti i processi organizzativi ad un responsabile di Gruppo definito **Organization Manager**. La scelta è stata quella di assegnare un coordinamento unico, a diretto riporto della Direzione Generale, con lo scopo di far confluire tutte le esigenze sempre in un modo integrato e semplificato. Quindi le iniziative legate alle varie certificazioni, tutti i temi correlati ai temi di sostenibilità, le procedure aziendali, tutti i processi HR, Dlgs 231, sostenibilità, parità di genere, cambiamenti organizzativi, variazione sedi, ecc. perseguono in modo ordinato ed integrato tutti i temi strettamente correlati tra loro. Gli ultimi anni hanno determinato un netto miglioramento e snellimento dei processi che tradotto in termini più tangibili significa efficienza ed efficacia per le persone ed in linea con quelli che sono i parametri della **sostenibilità digitale**.

7.5.1 ESG Manager

A partire dall'anno 2020, le Società del Gruppo, iniziando con Technis Blu e su base volontaria, hanno iniziato a pubblicare il loro primo Bilancio di Sostenibilità (DNF - ESG Report). L'anno successivo è stata la volta di Infordata Spa e nel 2022 si è arrivati al Bilancio di Sostenibilità di Gruppo inserendo anche Eurolink ed andando in continuità con i precedenti Bilanci emessi. Il tutto per offrire ai nostri stakeholder una panoramica completa delle tre aziende, delle attività svolte, delle scelte fatte e delle politiche riconducibili al tema della sostenibilità e del paradigma ESG.

> *"Alcune iniziative 2023:*
> - *rating di legalità;*
> - *parità di genere (UNI/PDR 125:2021)".*
>
> *M. Lacidogna*

Nel 2023, inoltre, le Direzioni aziendali hanno focalizzato le iniziative verso temi come: rating di legalità, parità di genere (UNI/PDR 125:2021), sostenibilità digitale (UNI/PDR 147:2023) e maternità, temi che sono descritti più in dettaglio nel documento.

Questo percorso ha quindi reso necessaria la nomina di un **ESG Manager** per il Gruppo Infordata, individuato nella Dott.ssa Bianca Bellino, Ingegnere ambientale e responsabile della Business Unit Green di Technis Blu, certificata SRG 88088:2020 Lead Auditor per la Sostenibilità.

> *Alcune iniziative 2023:*
> - *sostenibilità digitale (UNI/PDR 147:2023*
> - *nomina ESG Manager di Gruppo".*
>
> *M. Lacidogna*

Gli obiettivi dell'ESG Manager sono stati individuati ed indirizzati allo scopo di migliorare, suggerire e monitorare politiche e attività di natura ESG in modo da poter costituire la naturale

occasione di reporting di politiche ESG totalizzanti e trasversali, affinché il Gruppo Infordata possa passare dal "fare ESG" all' "essere ESG".

7.5.2 Autorità di Governo della Sostenibilità

7.5.3 Metodologia nomine Autorità di Governo

La metodologia rilasciata quest'anno prevede la nomina del Presidente dell'Autorità di Governo della Sostenibilità del Gruppo Infordata a carico delle Direzioni delle tre Aziende (Direttori Generali ed Amministratore Delegato).

Il Presidente ha la responsabilità di nominare i membri dell'Autorità di Governo comunicandoli alle Direzioni e la scelta sarà in linea con ruoli ed esigenze per i temi specifici della Sostenibilità.

Sarà compito del Presidente definire anche le modalità di formazione, se necessario, dei membri dell'Autorità di Governo e questa farà parte del Piano Formativo aziendale sotto la gestione del Responsabile delle Risorse Umane.

> *"Nel 2023 è stato nominat un nuovo Organo di Governo di Gruppo attraverso un nuovo processo in linea con le esigenze organizzative emerse e dovute aille nostre integrazioni infragruppo".*
>
> *M. Lacidogna*

Il Presidente definirà i criteri di valutazione dell'Autorità di Governo che si auto valuterà ogni fine anno ed invierà la relazione all'autorità aziendale (Direzioni) che decideranno poi eventuali azioni da intraprendere.

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

Sarà istituita una cartella Google, specifica per l'autorità di governo, per la gestione della documentazione, procedure, check list, lista criticità ecc. ecc.

7.5.4 Autorità di Governo - Responsabilità

Ad integrazione di quanto previsto nel documento SGI "Ruoli e Responsabilità" di seguito alcuni ulteriori definizioni dei compiti specifici:

- Tutti i lavori dell'Autorità di Governo della Sostenibilità saranno oggetto di approvazione da parte del Presidente.
- L'Autorità di Governo ha la delega a supervisionare e decidere variazioni e linee guida all'organizzazione ed ai suoi componenti per materie di sostenibilità relazionando sempre Presidente che valuterà se coinvolgere le Direzioni (in base all'entità di intervento).
- L'Autorità di Governo avrà la responsabilità di comunicare con gli stakeholder e dovrà definire il processo e le modalità di consultazione degli stessi.
- L'Autorità di Governo revisionerà i temi di sostenibilità ogni anno riconsiderando cambiamenti, integrazioni, azioni, rischi, ed opportunità.
- Sarà compito dell'Autorità di Governo la raccolta dei dati e la stesura del Bilancio di Sostenibilità da proporre al Presidente per condivisione con le Direzioni.
- Sarà compito dell'Autorità di Governo di monitorare la normativa di legge e le best practices nazionali ed internazionali in materia di corporate governance e sostenibilità, provvedendo a fornire adeguata informativa alle Direzioni in presenza di modificazioni significative.
- Sarà compito dell'Autorità di Governo di vigilare sui temi di sostenibilità connessi all'esercizio dell'attività del Gruppo e alle dinamiche di interazione di quest'ultimo con tutti gli stakeholder.

Il Bilancio di Sostenibilità una volta completato verrà sottoposto all'approvazione delle Direzioni che autorizzeranno la pubblicazione sui siti e l'eventuale stampa sempre su materiale ecologico.

7.5.5 Metodo di valutazione Autorità di Governo

La valutazione dell'Autorità di Governo è di competenza del Presidente che alla fine dell'anno invia una relazione alle Direzioni con l'operato del Gruppo di lavoro segnalando le eventuali criticità emerse durante la fase analisi e redazione ed eventuali necessità per il futuro ed azioni da fare.
I criteri di valutazione sono soprattutto legati al contributo degli stessi alla redazione del Bilancio di Sostenibilità relativamente a:

- Senso del committment verso i tempi di rilascio;
- Ownership e creatività nella redazione dei capitoli di cui sono responsabili;
- Contributo alla definizione dei temi di materialità e loro priorità;
- Identificazione di azioni di miglioramento/correttive da intraprendere.

7.5.6 Due diligence sulla sostenibilità

La Direttiva europea sulla due diligence impone alle grandi imprese e ai loro partner di "prevenire, porre fine o mitigare il loro impatto negativo sui diritti umani e sull'ambiente", a monte e a valle e lungo l'intera catena del valore (fornitura, produzione e distribuzione). La valutazione degli impatti riguarderà schiavitù, lavoro minorile, sfruttamento del lavoro, perdita di

> *"Il Gruppo ha investito ed implementato un organizzazione strutturata, ed integrata nei processi aziendali, coordinata da un Organization Manager e un ESG Manager, atta al controllo e misurazione di tutti i paramenti ESG delle Aziende del Gruppo".*
>
> *M. Tufo*

biodiversità, inquinamento e distruzione del patrimonio naturale.
Tale normativa non riguarderà, almeno per i prossimi anni, il Gruppo Infordata ma essendo una norma indirizzata a cambiare di fatto il modo in cui le imprese esercitano la propria attività nelle value chains globali e far adottare condotte aziendali più responsabili, di fatto il Gruppo è già più che indirizzato su tali approcci.
La due diligence riferita agli obblighi connessi agli impatti negativi sull' ambiente e i diritti umani dovrà essere integrata nelle politiche aziendali in modo da elevarla a obbligo degli amministratori nei confronti di tutti i portatori di interesse legati alla società ossia degli stakeholder.
Questo già avviene, sempre relativamente alla tipologia di servizi e mission delle aziende del gruppo indirizzate al mercato ICT, con le varie misurazioni e monitoraggi identificati nella nostra rendicontazione non finanziaria in cui si fa riferimento alle attività connesse alla produzione di beni o alla prestazione di servizi, nonché le attività connesse dei rapporti commerciali stabiliti a monte e a valle della società.
Scopo quello di avere, nel tempo, un ecosistema economico più consapevole sul fronte delle tematiche ambientali e sociali, con dei confini più chiari riguardo alla responsabilità d'impresa verso l'ambiente, in maniera da prevenire eventuali problemi anche di natura legale.
Le nostre politiche aziendali integrano attività di due diligence che rientrano a pieno titolo nelle decisioni strategiche e nei sistemi di gestione del rischio attraverso una descrizione dell'approccio aziendale, codice di condotta, policy e processi aziendali, diritti umani e sull'ambiente con relative misure per verificarne la conformità. Tutto questo senza avere ancora obblighi normativi in materia.

> *"Le nostre politiche aziendali integrano attività di due diligence che rientrano a pieno titolo nelle decisioni strategiche e nei sistemi di gestione del rischio".*
>
> *M. Lacidogna*

7.6 Creazione e distribuzione del valore economico

7.6.1 Finanza sostenibile

La "finanza sostenibile" è quella finanza che tiene in considerazione fattori di tipo ambientale (Environmental), sociale (Social) e di governo societario (Governance), i cosiddetti fattori ESG, nel processo decisionale di investimento, indirizzando i capitali verso attività e progetti sostenibili a più lungo termine. La finanza sostenibile è dunque l'applicazione del concetto di sviluppo sostenibile all'attività finanziaria.
I fattori di tipo ambientale includono questioni come quelle della mitigazione dei cambiamenti climatici e della transizione verso la neutralità climatica, cioè verso un'economia a emissioni zero, così come temi relativi alla salvaguardia della biodiversità, alla prevenzione dell'inquinamento e all'economia circolare.

> *"La finanza sostenibile è l'applicazione del concetto di sviluppo sostenibile all'attività finanziaria".*
>
> *N. Todi*

I fattori di tipo sociale si riferiscono a questioni relative alle disuguaglianze e all'inclusione, alle relazioni di lavoro, agli investimenti in formazione e al benessere della collettività nonché al rispetto dei diritti umani.

Il Gruppo Infordata in questi ultimi anni ha adottato un modello di finanza sostenibile imperniando la propria Governance e l'intera organizzazione sui valori di tipo sociale e ambientale, che guidano ormai i processi decisionali a tutti i livelli.
Alcune importanti azioni correlate all'adozione del modello sostenibile sono state attuate di recente come ad esempio: l'adozione di politiche di diversità nella composizione degli organi di amministrazione, la scelta di consiglieri indipendenti nei propri CDA, l'impegno anche economico a garantire opportunità di carriera e crescita professionale a tutti i propri dipendenti indistintamente, oltre che la preferenza verso investimenti in dotazioni ed impianti aziendali a basso consumo, in grado di salvaguardare l'ambiente.

7.6.2 Valore generato e ridistribuito

L'obiettivo del Gruppo Infordata 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 dei 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 generato 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.
Attraverso una riclassificazione delle voci del conto economico delle società del Gruppo Infordata, si evidenzia la "ricchezza" creata e la relativa distribuzione agli Stakeholder:

- i fornitori esterni di beni e servizi;
- le risorse umane, tramite il pagamento delle retribuzioni, dei contributi sociali, di altri oneri previdenziali e di altre spese riferibili al personale;
- i soci tramite la distribuzione dei dividendi;
- gli enti finanziatori;
- il sistema enti/istituzioni, attraverso il pagamento di imposte e tasse.

In particolare, tale riclassificazione indica la "capacità quantitativa dell'organizzazione di creare valore per i propri stakeholder".
Le tabelle seguenti riportano il Valore Economico generato e distribuito dalle singole società appartenenti al Gruppo Infordata con riferimento al triennio 2021-2023.

	INFORDATA					
	2023	%	2022	%	2021	%
Valore Economico generato	**70.304.799**	100,00%	**53.078.388**	100,00%	**68.121.515**	100,00%
Valore Economico distribuito	**67.261.132**	95,67%	**51.717.376**	97,44%	**65.079.699**	95,53%
Totale costi operativi	57.208.988	81,37%	43.945.551	82,79%	58.155.334	85,37%
Valore distribuito ai dipendenti	8.839.499	12,57%	7.509.807	14,15%	6.222.867	9,13%
Valore distribuito ai finanziatori	606.274	0,86%	328.395	0,62%	315.648	0,46%
Valori distribuito alla P.A.	606.370	0,86%	-66.377	-0,13%	385.850	0,57%
Valore distribuito agli azionisti						
Valore distribuito alla comunità						
Valore economico trattenuto	**3.043.666**	**4,33%**	**1.361.012**	**2,56%**	**3.041.816**	**4,47%**

INFORDATA S.p.A.: **VALORE ECONOMICO GENERATO NEL 2023** pari ad euro 70.304.799, è distribuito per l'81,37% ai fornitori esterni sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per il 12,57% ai dipendenti, per lo 0,86% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte e tasse e per lo 0,86% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

	TECHNIS BLU					
	2023	%	2022	%	2021	%
Valore Economico generato	**12.405.721**	100,00%	**5.866.257**	100,00%	**6.447.678**	100,00%
Valore Economico distribuito	**11.818.558**	95,27%	**5.464.312**	93,15%	**6.210.742**	96,33%
Totale costi operativi	9.219.315	74,32%	3.189.028	54,36%	3.752.286	58,20%
Valore distribuito ai dipendenti	2.432.265	19,61%	2.108.889	35,95%	2.393.549	37,12%
Valore distribuito ai finanziatori	48.457	0,39%	60.316	1,03%	54.930	0,85%
Valori distribuito alla P.A.	118.521	0,96%	106.079	1,81%	9.977	0,15%
Valore distribuito agli azionisti						
Valore distribuito alla comunità						
Valore economico trattenuto	**587.163**	**4,73%**	**401.945**	**6,85%**	**236.935**	**3,67%**

TECHNIS BLU S.p.A.: **VALORE ECONOMICO GENERATO NEL 2023** pari ad euro 12.405.721, è distribuito per il 74,32% ai fornitori esterni sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per il 19,61% ai dipendenti, per lo 0,96% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte e tasse, per lo 0,39% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

	EUROLINK					
	2023	%	2022	%	2021	%
Valore Economico generato	**40.441.848**	100,00%	**16.323.121**	100,00%	**10.257.518**	100,00%
Valore Economico distribuito	**38.370.809**	94,88%	**15.286.777**	93,65%	**9.904.155**	96,56%
Totale costi operativi	34.172.296	84,50%	11.502.349	70,47%	6.610.304	64,44%
Valore distribuito ai dipendenti	3.358.547	8,30%	3.425.456	20,99%	3.049.168	29,73%
Valore distribuito ai finanziatori	212.210	0,52%	66.269	0,41%	194.908	1,90%
Valori distribuito alla P.A.	627.756	1,55%	292.704	1,79%	49.776	0,49%
Valore distribuito agli azionisti						
Valore distribuito alla comunità						
Valore economico trattenuto	**2.071.040**	**5,12%**	**1.036.344**	**6,35%**	**353.363**	**3,44%**

EUROLINK S.r.l.: **VALORE ECONOMICO GENERATO NEL 2023** pari ad euro 40.441.848, è distribuito per l'84,50% ai fornitori esterni sottoforma di remunerazione di beni e servizi, per l'8,30% ai dipendenti, per l'1,55% alla pubblica amministrazione (P.A.) sottoforma di imposte e tasse, per lo 0,52% ai finanziatori esterni sottoforma di interessi.

Prendendo in considerazione il Valore Aggiunto globale, determinato dalla differenza tra il valore economico generato - rappresentato dai ricavi ed i costi sostenuti per l'acquisto di beni e servizi esterni, 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.

DETERMINAZIONE VALORE AGGIUNTO

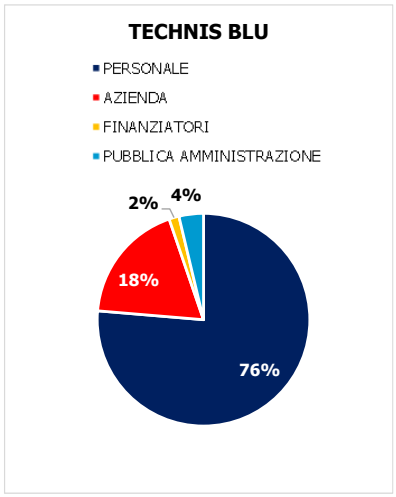
	INFORDATA			TECHNIS BLU			EUROLINK		
Conto economico	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021
RICAVI NETTI									
Ricavi delle vendite	43.585.956	37.327.678	53.762.846	8.085.064	1.715.150	1.978.083	29.318.092	7.968.494	3.105.657
Prestazione servizi	25.024.598	15.504.916	13.632.714	3.405.121	4.152.155	5.034.691	10.712.241	7.611.182	6.651.548
Variaz. lavori in corso +/-	742.784	-480.148	-283.702	509.839	-231.776	-777.960	-2.588	-40.483	43.070
Variaz. semilav./prod.finiti +/-	-164.711	60.432	104.279	0	0	0	0	0	0
Incrementi interni di immob.ni	511.908	80.467	58.052	183.854	69.130	0	0	194.827	317.461
Altri ricavi	604.263	585.044	847.326	221.843	161.597	212.863	414.103	589.101	139.782
Rettifiche di ricavi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sub totale	**70.304.799**	**53.078.388**	**68.121.515**	**12.405.721**	**5.866.257**	**6.447.678**	**40.441.848**	**16.323.121**	**10.257.518**
COSTI VARIABILI									
Variaz. merci/materie prime +/-	4.380.257	6.228.372	-10.628.501	0	0	0	-80.476	0	0
Acquisti merci/materie prime	37.212.049	25.949.787	57.258.337	7.604.255	1.595.895	1.648.960	27.232.696	7.499.128	2.969.101
Servizi variabili	11.076.302	7.724.014	7.711.718	612.273	824.561	1.164.878	6.443.006	3.500.494	3.279.696
Oneri variabili	0	0	0	73.936	42.630	25.552	6.474	4.845	3.497
sub totale	**52.668.608**	**39.902.173**	**54.341.554**	**8.290.464**	**2.463.087**	**2.839.390**	**33.601.700**	**11.004.467**	**6.252.295**
Margine di contr.ne (Ricavi Netti - Costi Var.)	**17.636.190**	**13.176.215**	**13.779.961**	**4.115.257**	**3.403.170**	**3.608.288**	**6.840.148**	**5.318.654**	**4.005.223**
MdC%	**25,09%**	**24,82%**	**20,23%**	**33,17%**	**58,01%**	**55,96%**	**16,91%**	**32,58%**	**39,05%**
COSTI FISSI									
Godimento beni di terzi	1.230.893	1.199.258	947.263	131.400	73.602	83.237	60.558	59.873	27.342
Servizi fissi	2.387.019	2.251.242	2.363.593	739.014	628.343	809.324	441.421	368.592	276.519
Altri costi fissi	922.468	592.878	502.924	58.437	23.997	20.335	68.616	69.417	54.148
sub totale	**4.540.380**	**4.043.378**	**3.813.780**	**928.851**	**725.941**	**912.896**	**570.595**	**497.882**	**358.009**
Totale costi esterni (fissi + variabili)	**57.208.988**	**43.945.551**	**58.155.334**	**9.219.315**	**3.189.028**	**3.752.286**	**34.172.296**	**11.502.349**	**6.610.304**
Valore aggiunto globale	**13.095.810**	**9.132.837**	**9.966.181**	**3.186.406**	**2.677.229**	**2.695.392**	**6.269.553**	**4.820.772**	**3.647.214**

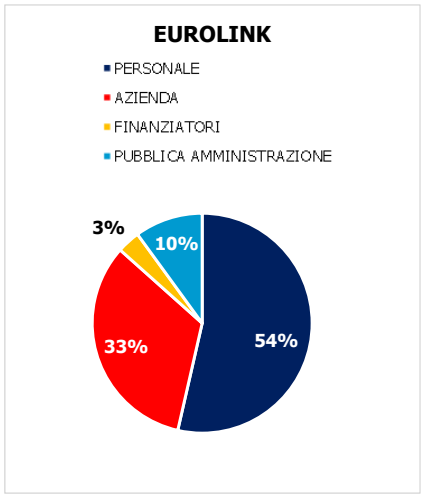
Il Valore Aggiunto globale generato dal Gruppo nel 2023 risulta essere, per singola società:

INFORDATA S.p.A. - euro 13.095.810;
TECHNIS BLU S.p.A. - euro 3.186.406;
EUROLINK S.r.l. – euro 6.269.553.

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

	INFORDATA		TECHNIS BLU		EUROLINK	
Esercizio	2023	%	2023	%	2023	%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	13.095.810	100%	3.186.406	100%	6.269.553	100%
PERSONALE	8.839.499	67%	2.432.265	76%	3.358.547	54%
AZIENDA (Va trattenuto)	3.043.666	23%	587.163	18%	2.071.040	33%
FINANZIATORI	606.274	5%	48.457	2%	212.210	3%
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	606.370	5%	118.521	4%	627.756	10%





Si precisa che i dati del bilancio della società **IDGFAB S.r.l.**, costituita a giugno 2023, non sono stati presi in considerazione ai fini delle analisi condotte, in quanto poco significativi e non comparabili perché riferiti ad un esercizio parziale.

La gestione della politica fiscale dell'azienda è affidata al Responsabile Amministrativo di ogni società del Gruppo in collaborazione con i consulenti esterni.
Le società del Gruppo hanno implementato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/0 stabilendo le responsabilità ed i principi di comportamento all'interno di un protocollo. Sono stati individuati eventuali rischi derivanti dalla gestione del tema relativo alla fiscalità ed è stato effettuato uno specifico risk assesment, identificando le modalità di gestione dei rischi.
I principali rischi in tale ambito sono legati alla violazione delle norme fiscali e all'abuso dei principi dell'ordinamento tributario, che potrebbero impedire la partecipazione a gare d'appalto e arrecare danni reputazionali al Gruppo.
Al fine di gestire queste casistiche, le modalità di gestione dei rischi e degli impatti presso il gruppo Infordata sono basate su un approccio strutturato e conforme a normative specifiche.

In generale, la strategia fiscale viene rivista continuamente sulla base dell'evoluzione della normativa di riferimento, informazioni sulle quali le società sono sempre aggiornate. Nel caso vi siano nuove normative potenzialmente applicabili alle Società, queste vengono preliminarmente discusse tra CFO e con il Responsabile Amministrativo e Consulente Fiscale.
Relativamente al calcolo delle imposte le stesse oltre ad essere elaborate con il consulente fiscale vengono riviste ed approvate dal soggetto incaricato della revisione contabile.

Le Società, in un'ottica preventiva, gestiscono i rischi di mancato rispetto di quanto previsto nelle normative fiscali attraverso:

- Continuo controllo della rilevanza delle transazioni contabili in materia fiscale;
- Verifica preliminare di transazioni commerciali/contratti che possono avere impatti fiscali potenzialmente rischiosi in modo tale da definire in anticipo il corretto trattamento fiscale;
- Verifica annuale della dichiarazione dei redditi sia attraverso la collaborazione con il consulente fiscale, sia attraverso il controllo affidato al soggetto incaricato della revisione contabile della Società, se nominato.

Il Gruppo si è posto l'obiettivo di adottare una gestione della politica fiscale allineata a quanto previsto dalle normative fiscali in modo tale da azzerare i rischi derivanti da possibili contenziosi.

> *"Il Gruppo adotta una gestione della politica fiscale allineata a quanto previsto dalle normative in modo da azzerare i rischi di contenziosi. L'amministrazione viene aggiornata continuamente sulle news fiscali dai nostri consulenti".*
>
> *N. Todi*

I dipendenti del reparto amministrativo sono coinvolti in un processo di aggiornamento continuo sulle norme fiscali grazie alla condivisione delle novità in materia fiscale ricevute periodicamente dai consulenti.
In aggiunta, si segnala che le società del Gruppo Infordata hanno implementato un innovativo modello di controllo di gestione, con l'obiettivo di istruire dipendenti e collaboratori sui corretti processi per una gestione contabile e fiscale accurata e facilitarne l'applicazione operativa.
Si tratta di iniziative che puntano a potenziare l'efficienza dell'organizzazione, a mitigare i rischi fiscali e garantire l'aderenza precisa alle normative contabili e tributarie, oltre ad essere funzionali alla esecuzione di analisi predittive e alla redazione di report direzionali avanzati, contribuendo così a un utilizzo più strategico delle informazioni aziendali.

7.6.3 Informativa sugli intangibles e i risultati ottenuti

RIF. ESRS: (1-7.7)

L'importanza degli intangibles negli ultimi anni è cresciuta notevolmente tre le società operanti sul mercato IT. Molte aziende hanno iniziato ad investire in misura sempre maggiore su elementi di natura intangibile al fine di costruire sia un posizionamento reputazionale sul mercato, sia per creare nuove forme di competitività e sia per cambiare il proprio approccio verso le proprie risorse umane e stabilire relazioni virtuose con i propri clienti ed in generale con tutti gli stakeholder.
Questo percorso consentirà alle aziende di raggiungere i target di sostenibilità, aumentare la competitività e continuare la creazione di valore nel medio-lungo termine.
L'innovazione e le attività di ricerca anche se non sono strettamente collegati alla sostenibilità, sono risorse importanti in quanto rappresentano il substrato immateriale che permette ad un'impresa di creare valore nel tempo.
Il Gruppo Infordata nel 2023 ha avviato importanti ed innovativi progetti di sviluppo che contribuiranno a creare valore nel medio lungo - periodo e permetteranno alle società di ampliare le proprie quote e conquistare nuovi mercati. Di seguito si riportano i più importanti.

INFORDATA S.p.A.

Progetto Remote – si tratta di un progetto finanziato dal Ministero delle imprese e del made in Italy avente come obiettivo lo sviluppo di un sistema di telemonitoraggio domiciliare multiparametrico in pazienti ultrasettantacinquenni dimessi con prima diagnosi di Scompenso Cardiaco (SC) che possa essere utilizzato su ampia scala nei pazienti anziani affetti da SC per ridurre i tassi di re-ospedalizzazione e i costi sanitari associati, migliorando contemporaneamente la qualità della vita (espressa come quality- adjusted life years, (QALYs)). Si tratta di un progetto nel settore dell'e-health, con riferimento come KET a "Tecnologie delle scienze della vita" e, come Area di intervento, a "Strumenti, tecnologie e soluzioni digitali per la salute e l'assistenza, compresa la medicina personalizzata".
Per la realizzazione del progetto e la partecipazione al bando ministeriale Infordata ha costituito un accordo di partenariato, nel quale risulta Capofila, con Orangee srl, il Consiglio Nazionale delle Ricerche e L'università Cattolica del Sacro Cuore.

TECHNIS BLU S.p.A.

"Soluzione E2E – Intelligenza Artificiale", un progetto basato su tecnologie avanzate ed integrate con l'Intelligenza Artificiale che prevede lo sviluppo di cruscotti personalizzabili in base alle esigenze del cliente in grado di rappresentare in maniera semplificata ed immediata i risultati di analisi complesse effettuare su molteplici quantitativi di dati, fornendo alle aziende uno strumento in grado di agevolare il miglioramento dei processi interni.

La corretta rappresentazione della creazione di valore delle imprese è determinata dalla capacità di misurare ogni forma di impatto, di rischio e di opportunità, in tutte le possibili dimensioni.
La valorizzazione economico-contabile "tradizionale" rappresenta una parte importantissima di questa creazione di valore, che è però opportuno integrare con altre componenti spesso non presenti nelle usuali reportistiche contabili.
La sostenibilità ha bisogno di intangibili ma la loro misurazione non è spesso agevole, visto che molti elementi ad essi connessi non sono oggetto di valutazione e rappresentazione contabile.
Di qui l'esigenza del Gruppo Infordata di sviluppare un sistema di misurazione e reporting adeguato degli investimenti in elementi immateriali che incidono sulla competitività come: competenze, procedure, reputazione, strategie, modello di business, capacità relazionali.
Nostro obiettivo è avere lo strumento disponibile già a partire dal prossimo anno.

7.6.4 Gestione Responsabile dei Fornitori

RIF. ESRS: (G1-2)

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 dei propri deliverables, ma connota e rappresenta direttamente il nostro Gruppo, in termini di immagine, presso i nostri Clienti.
Consapevoli del ruolo fondamentale che i fornitori hanno nel rappresentaci, 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 e/o aumentarne la reputazione.

> *"Il Gruppo, attraverso il suo Ufficio Acquisti, è impegnato in una gestione responsabile dei processi di approvvigionamento a garanzia di forniture di qualità, economiche e sostenibili".*
>
> *P. Ceccarelli*

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 possono 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 nel corso del 2023 ha gestito il sistema di Procurement in modalità manuale ovvero cartacea in attesa dell'adozione del Sistema Gestionale SAP a partire da 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 vengono raccolte 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 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.rl., 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., 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.

Presso questi due fornitori, nel corso del 2023, il Team SGI del Gruppo Infordata ha svolto un Audit di II Parte sulla base dello schema ISO/IEC 27001:2017, in occasione del quale sono state individuate aree di miglioramento su cui lavorare con fattiva collaborazione.

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 (al di sopra del 90% per tutte le aziende del Gruppo Infordata)

Da un'analisi dettagliata dei nostri principali fornitori del 2023 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.

INFORDATA					
TOTALE COSTI ESTERNI 58.155.333		TOTALE COSTI ESTERNI 43.945.550		TOTALE COSTI ESTERNI 57.208.988	
2021		**2022**		**2023**	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
46.703.474	11.451.859	32.274.721	11.670.829	41.696.175	15.512.813
80%	20%	73%	27%	73%	27%

EUROLINK					
TOTALE COSTI ESTERNI 6.610.303		TOTALE COSTI ESTERNI 11.502.348		TOTALE COSTI ESTERNI 34.172.295	
2021		**2022**		**2023**	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
2.978.863	3.631.440	7.511.981	3.990.367	27.162.615	7.009.680
45%	55%	65%	35%	79%	21%

TECHNIS BLU					
TOTALE COSTI ESTERNI 3.752.286		TOTALE COSTI ESTERNI 3.189.027		TOTALE COSTI ESTERNI 9.219.314	
2021		**2022**		**2023**	
PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI	PRODOTTI	SERVIZI
1.659.482	2.092.803	1.612.205	1.576.822	7.620.859	1.598.455
44%	56%	51%	49%	83%	17%

7.7 Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni

RIF. ESRS: (2-IRO1 / 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 / 2-MDR.M / 2- MDR.T)

Il Gruppo Infordata (attualmente costituito da Infordata S.p.A., controllante di Technis Blu S.p.A. ed Eurolink S.r.l.) vantava, nell'anno precedente, 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 tre le Società del Gruppo e a cui, a partire da Novembre 2023, si è aggiunta **la UNI PdR 125:2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere** che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

L'ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 per tutte e tre le Società del Gruppo Infordata, costituiva un obiettivo 2023 e ha comportato l'applicazione dei KPI obbligatoriamente richiesta dalla prassi rispetto a sei aree aziendali elencate nella figura che segue.

Ad ogni area indicata, viene attribuito un peso in percentuale e ai fini della certificazione è necessario totalizzare, considerando nel complesso le 6 aree di cui sopra, una percentuale di conformità pari almeno al 60%.

Le Società del Gruppo Infordata hanno ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022 registrando i seguenti score percentuali:

- **INFORDATA S.p.A.**, 64,25%;
- **TECHNIS BLU S.p.A.**, 76,25%;
- **EUROLINK S.r.l.**, 73,75%.

> *"Le tre aziende del Gruppo, nel 2023, si sono certificate UNI/PDR 125:2022 per la parità di Genere".*
>
> *A. Maragni*

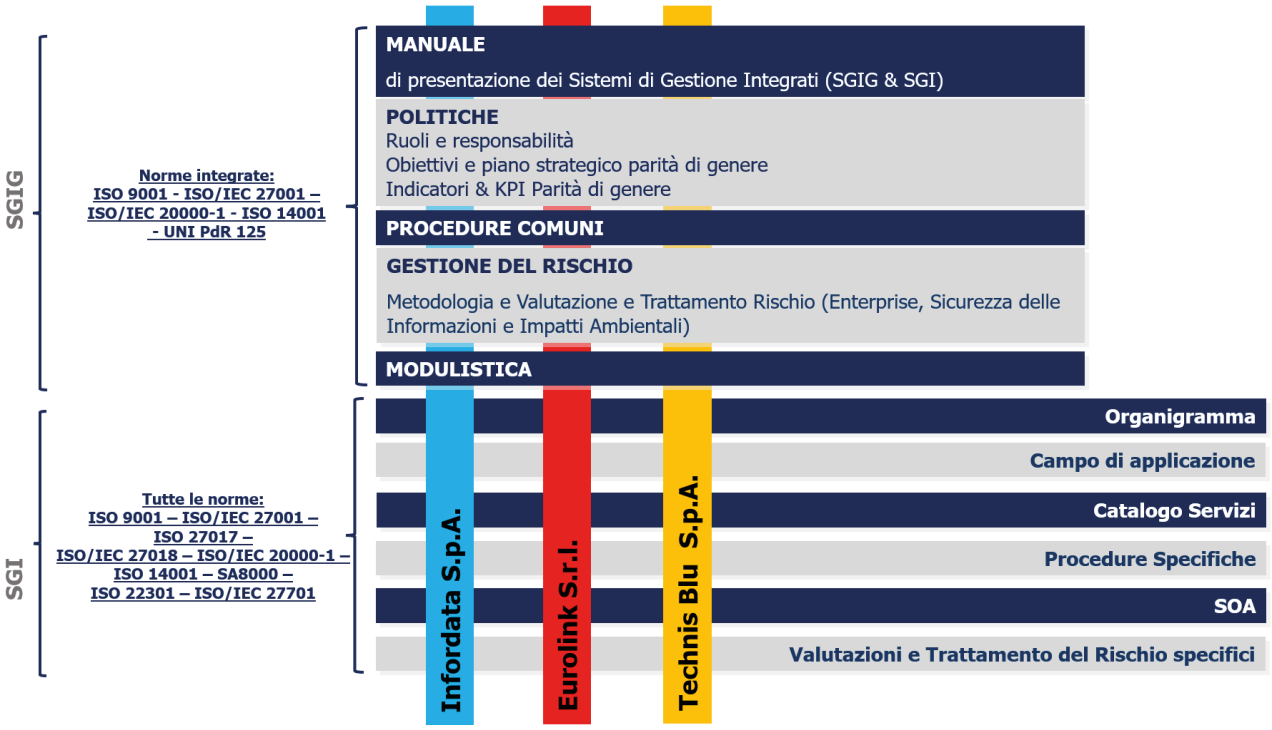
Rimangono, per ogni Società del Gruppo Infordata, le peculiarità che resistono inevitabilmente all'integrazione e all'uniformazione con conseguente loro afferenza ad un Sistema di Gestione Integrato (d'ora in poi **SGI**) a livello di singola Azienda.

Pertanto:

- Infordata S.p.A. possiede, oltre le certificazioni, precedentemente indicate:
  - per il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni le estensioni ISO/IEC 27001 per il Cloud, ossia **ISO/IEC 27017:2015** e **ISO/IEC 27018:2019** e la **ISO/IEC 27701:2019**, in ambito PII;
  - SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale di impresa. Lo schema è stato rinnovato a Settembre 2023;
  - ISO 45001:2018 per la Sicurezza sul Lavoro;
    EN 9100:2018, per il settore dell'aerospazio e della difesa in cui la sede produttiva di Cassino opera;
- Technis Blu S.p.A., 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 e, ad Agosto 2023, in ambito Cloud, ha ottenuto anche le estensioni ISO/IEC 27017:2015 e ISO/IEC 27018:2019;
  - ISO 22301:2019 per la Business Continuity;
  - ISO 45001:2018 per la Sicurezza sul Lavoro;
  - SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale d'Impresa, ottenuta ad Agosto 2023.

Obiettivo 2024, in termini di Sistemi di Gestione, costituisce l'adeguamento alla nuova ISO/IEC 27001:2022 per Technis Blu S.p.A. ed Eurolink S.r.l.: certificazione già aggiornata per la sola Infordata a Novembre 2023 a causa di un'esigenza di gara.
Lo figura che segue rappresenta lo schema organizzativo della gestione dei temi di qualità suddivisi per SGIG e SGI.

Modello di Sistema di Gestione Integrato a livello di Gruppo e di singola Società



7.7.1 Decisioni e iniziative 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.

> *"La Valutazione e trattamento del rischio è un tema centrale, nell'odierna realtà aziendale, continuamente esposta a dei rischi ma, anche, a tante opportunità".*
>
> *S. D'Onofrio*

Ai fini della mitigazione del rischio, da un punto di vista organizzativo, la Direzione 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 i più indicati per 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.
- A giugno 2023 si è aggiunto al team SGI, identificato e nominato dalle Direzioni, il componente CISO (Chief Information Security Officer) che individua, supervisiona ed indirizza le strategie del Gruppo relativamente alla Cybersecurity.
  Tale figura, a titolo esemplificativo:
  - garantisce il corretto utilizzo dei sistemi informativi di Cyber security di Gruppo;
  - gestisce i contatti con i gruppi specialistici;
  - segue il rilascio di documentazione di test;
  - effettua piani di Vulnerability Assessment;
  - sovraintende alle attività di Security by Design condotte presso le Aziende;
  - prepara e partecipa alla redazione di offerte sul tema Cyber security per eventuali gare ed appalti della Pubblica Amministrazione e di Privati;
  - partecipa alla definizione degli indicatori da monitorare.

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

Tutte e tre 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)
La capogruppo Infordata S.p.A. detiene anche le ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018 estensioni cloud della 27001. Dal 01 settembre 2023, anche Eurolink ha esteso il proprio catalogo servizi ai servizi Cloud ed ha ottenuto le estensioni ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018.
Inoltre, a conferma dell'attenzione verso i temi di sicurezza, la capogruppo Infordata S.p.A. ha effettuato la transizione alla nuova versione della certificazione ISO 27001:2022 già a novembre 2023.

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.

7.7.3 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, ma l'intera organizzazione opera secondo i dettami della predetta certificazione recependo le indicazioni del Business Continuity Management System (BCMS).

> *"Tutte le Aziende del Gruppo adottano un Piano di Continuità e redigono una BIA Business Impact Analisys a garanzia dei Servizi che erogano sul mercato".*
>
> *S. D'Onofrio*

Tutte le Aziende adottano un Piano di Continuità (ora in versione unica valida per tutto il Gruppo), dove è definito il modello organizzativo, il centro di coordinamento e, dato che la continuità è inteso non solo per l'infrastruttura, anche una matrice di sostituibilità delle figure apicali.
Nello stesso documento sono descritte le procedure da seguire in caso di crisi ed a seconda degli scenari previsti dal Piano.
Oltre a questo, tutte le aziende, redigono una BIA Business Impact Analisys, dove sono indicati, per ogni servizio erogato e per ogni scenario ipotizzato, i tempi di recupero e ripristino (RTO: Recovery Time Objective; RPO: Recovery Point Objective; MBCO: Minimum Business Continuity Objective).

Di seguito si riporta uno stralcio di tale documento a scopo esemplificativo:

BIA REPORT						
N°	**Processi / Servizi crtici**	**Tipologia e livello impatto**	**RTO** (Tempo entro il quale ripristinare il servizio) **Recovery Time Objective**	**RPO** (Massima perdita di dati) Recovery Point Objective	**MBCO** (Livello minimo di servizio rispetto condizioni normali) **Minimum Business Continuity Objective**	**Note su MBCO**
1	SW di monitoraggio	A 1 B 3 C 2	1 ora	Nessun dato	50%	Deve poter inviare mail oppure collegamento al sistema
2	Service Desk	A 1 B 3 C 2 D 2	1 ora	Nessun dato	30%	Accettabile avere 1 sola persona per L1/L2
3	Infrastruttura di rete servizi interni	A 1 B 1 C 1	30 min	n.a.	33%	Deve poter funzionare almeno una sede

I valori qui riportati sono da intendersi come valori di default. In caso di servizi erogati verso Clienti, questi possono essere definiti contrattualmente.

Inoltre, vengono eseguiti backup periodici, per tutti i servizi erogati ed effettuati dei test di ripristino simulando ipotetici disservizi (server non raggiungibile, caduta di una connessione, rottura di un disco, …). La messa in pratica di tutto quanto precedentemente descritto consente al Gruppo Infordata di fornire servizi stabili e sicuri.

7.7.4 I rischi e opportunità del Sistema di Gestione della Sostenibilità

RIF. ESRS: (2-GOV5)

Come detto in precedenza, parlare di rischio per il Gruppo significa anche la possibilità di godere di un vantaggio = un'opportunità.
Sulla base di tale concetto, il Gruppo Infordata ha sviluppato una comune Metodologia di Gestione del Rischio, pilastro del Trattamento e Valutazione del Rischio. Quest'ultima attività è annualmente realizzata sulla base di approccio preventivo e ad essa seguono eventuali Piani di Trattamento per la mitigazione del rischio correlato alle minacce individuate.

7.7.5 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:

Le Direzioni delle aziende del Gruppo, pur essendo cessato lo stato di emergenza da Covid-19, avendo già 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, ha proseguito in tal senso aggiornando gli accordi individuali per l'utilizzo dello Smart Working e mantenendo 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 anch'esso per Infordata S.p.A. ed Eurolink S.r.l. che rientra nelle estensioni della 27001, ISO/IEC 27017 e ISO/IEC 27018. 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 tre 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 Ambientale**, tutte e tre le aziende del Gruppo detengono un Sistema di Gestione per l'Ambiente certificato (Infordata S.p.A. dal 01 maggio 2108, Eurolink S.r.l. dal 15 maggio 2109, Technis Blu S.r.l. dal 06 dicembre 2017). In tal contesto, almeno annualmente, viene realizzata

la Valutazione e il Trattamento degli Impatti Ambientali, in un'ottica di significatività degli aspetti ambientali considerati.

Rispetto al 2022, nessun aspetto ambientale valutato supera la soglia di accettabilità, detta di significatività. Inoltre, i lavori di ristrutturazione delle sedi in ottica di risparmio energetico eseguiti, hanno portato ai seguenti miglioramenti:

- adozione illuminazione a led diffusa;
- accensione e spegnimento automatico nelle aree di servizio (bagni);
- adozione di infissi con migliori coefficienti di trasmittanza;
- miglioramento della coibentazione delle zone sottofinestra.

- Il **Rischio Etico** rientra nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, certificato dal 1° settembre 2020 per Infordata S.p.A., e dal 7 agosto 2023 per Eurolink S.r.l. Rispetto al 2022, tutti i rischi considerati, rientrano nella soglia di accettabilità, rispetto quanto emerge in correlazione alla matrice di rischio pre-individuata. Pertanto, sia Infordata S.p.A. che Eurolink S.r.l., non hanno ritenuto opportuno mettere in atto ulteriori misure, ma, nel processo di miglioramento si riservano 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
  - È stato registrato un solo incidente sull'infrastruttura di rete, 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.

7.7.6 Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione

RIF. ESRS: (2-MDR.M / 2 MDR.T)

I momenti di verifica della valutazione delle prestazioni delle Aziende del Gruppo sono molteplici e di diversa natura. Sicuramente la miriade di ispezioni per le diverse certificazioni che analizzano la compliance operativa delle varie funzioni, in relazione alle procedure esistenti, è un primo indicatore e su questo possiamo dire che anche il 2023 è stato un crescendo in quanto le non conformità rilevate sono di poche unità ed i complimenti ricevuti dai vari ispettori alle Direzioni sono un elemento non banale di valutazione delle performance di Gruppo.

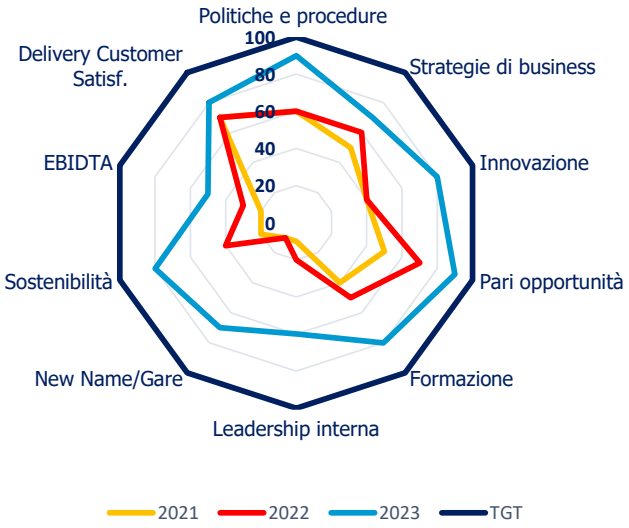
Poi ci sono i risultati economici che, nei processi interni, vengono rilevati trimestralmente dalla funzione di "Controllo di Gestione" ed anche qui le Direzioni sono i principali attori di verifica ed eventuale azioni da intraprendere.

Il riesame di Direzione è un altro momento di verifica dei risultati relativi agli obiettivi dell'anno precedente, le relative azioni da intraprendere e l'indirizzo e gli obiettivi dell'anno in corso.

A tutto questo si aggiungono le tante riunioni operative delle varie funzioni che, nel metodo, hanno poi un verbale riassuntivo delle varie decisioni prese.

Quanto sopra determina anche una matrice di Gruppo sui principali temi che vengono seguiti dall'organizzazione e che possiamo identificare nell'immagine che segue dove è estremamente evidente il progresso fatto negli ultimi anni sui temi di indirizzo definiti dalle Direzioni.

Matrice aziendale di Gruppo



8 Materialità

8.1 Identificazione degli Stakeholder

RIF. ESRS: (2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 / G1-2 / G1-3 / G1-6)

8.1.1 Mappatura

Gli Stakeholders, anche in accordo con la definizione data dagli Standard ESRS, 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.

> *"I nostri stakeholder sono gli interlocutori primari con cui ci relazioniamo per individuare le scelte strategiche e le azioni da mettere in campo per aumentare il nostro valore".*
>
> *M. Lacidogna*

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:

- 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 delle aziende del Gruppo Infordata;

- i Soci, coloro i quali hanno investito ed investono i propri capitali per avere dei ritorni economici e di immagine dal Gruppo Infordata.

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.

8.1.2 Esigenze, aspettative e rapporti con la catena del valore

Le aziende del Gruppo, 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 di Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.p.a. e la capacità di soddisfare i loro bisogni nonché l'individuazione di soluzioni che possano 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 Direzioni, Direttori e Responsabili Commerciali, Project Managers, Account Managers;
- Rapporto con i team di Delivery;
- Interazioni tramite telefono, e-mail, social media, eventi ecc.;
- Consulenze su iniziative ed esperienze personalizzate;
- Ricerche di mercato;
- Raccolta sistematica dei feedback da parte dei Clienti;
- 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 sono presenti quotidianamente.

2. I fornitori

Le Società del Gruppo Infordata, in tutti questi anni, hanno maturato il concetto 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 nel 2023 è 100% della In Holding che è il Socio Unico.
Eurolink è 100% della Infordata S.p.A.
Technis Blu S.p.a. è l'unica che ha soci di minoranza come privati per un 22% circa di valore ed un 78% 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 tre aziende si impegnano a valorizzare i loro percorsi di carriera, a tutelare la salute e sicurezza sul posto del lavoro e a introdurre 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 e formativo, 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;
- parità di genere e gestione della diversità;
- 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 sono assimilabili alla gestione dei dipendenti differenziandosi per quelli che sono gli aspetti legati ai compensi. 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 negli aspetti legati alle parità di genere e coinvolti in tutti gli eventi aziendali. Molti di loro sono presenti negli Organigrammi con ruoli aziendali e quindi 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 alla ricerca di persone da avviare al mondo del lavoro e ad 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 che, nella maggior parte dei casi, generano 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
- Workshop
- Canali di comunicazione dedicati (web, mailing, social)
- Processo di qualifica, valutazione e certificazioni
- Organizzazione di eventi comuni

8.2 Analisi e matrice di materialità

8.2.1 Descrizione del processo per analisi materialità

RIF. ESRS: (2-IRO1)

L'attività di definizione dei temi della sostenibilità che il Gruppo Infordata ha ritenuto essere oggetto delle sue misurazioni ed attenzione sarà frutto di riunioni con il team designato (Autorità di Governo) alle attività legate al Bilancio di Sostenibilità di cui i risultati saranno poi approvati dal Presidente dell'Autorità di Governo che condividerà con le Direzioni le scelte fatte.
Prima della sottomissione al Presidente dell'Autorità di Governo, il team avrà anche condiviso le sue assunzioni con i vari stakeholder ritenuti più significativi.
Dopo aver definito la lista, il team assegnerà ad ogni tema un punteggio e presi in considerazione quegli elementi classificati con punteggio più alto, selezionandoli quindi come "temi della sostenibilità", definirà una lista che poi diventerà parte del Bilancio di Sostenibilità.
Utilizzando questo approccio si avrà la certezza di una condivisione più ampia che permetterà anche di dare le giuste priorità ai temi di sostenibilità (si utilizzerà la tecnica del brainstorming).
I risultati saranno poi pubblicati in un quadrante che rappresenterà la matrice che il Gruppo Infordata applicherà al contesto in analisi. Essa mostrerà le due dimensioni per valutare l'oggettivo posizionamento di ogni tema identificato.
Nella definizione dei temi materiali, l'organizzazione terrà conto dei seguenti fattori:

- impatti economici, ambientali e/o sociali ragionevolmente stimabili identificati attraverso un'indagine approfondita svolta dalle persone del team che avranno fatto indagini di settore per ogni elemento identificato coinvolgendo anche professionisti di settore;
- 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, 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 potrebbero 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);
- parità di genere e diversity.

I temi della sostenibilità contenuti nella matrice rappresenteranno gli elementi chiave sui quali si muoverà il Gruppo Infordata e sulla base di essi saranno definiti gli indicatori, i dati e le informazioni che verranno rendicontate all'interno del documento.

> *"I temi di sostenibilità sono gli elementi chiave su cui il Gruppo definisce gli obiettivi in ambito ESG e che sono oggetto di controllo e misurazione".*
>
> *M. Lacidogna*

Ai temi identificati verranno assegnati dei valori numerici sulla base dell'importanza che noi daremo a questi indicatori comprendendo anche l'attenzione posta su questi temi da parte dei nostri stakeholder e saranno raggruppati in quattro macroaree: temi ambientali, temi sociali, temi economici, temi di governance e temi trasversali. In base all'indicatore numerico verrà costruita la griglia relativa.

Gli elementi sottoposti a valutazione che avranno avuto una misurazione, tra quelli presi in considerazione, minore non saranno inclusi nella rendicontazione. Ogni anno questa griglia sarà rivalutata sulla base dei cambiamenti interni ed esterni. Ovviamente questi key indicator sono rappresentati successivamente nel legame con gli ESRS in apposita tabella.

I dettagli dei lavori eseguiti per la stesura del documento li troverete nei singoli capitoli coinvolti.

8.2.2 Analisi della materialità per l'Organizzazione

RIF. ESRS: (1-3.1 / 1-3.2 / 1- 3.3)

Quest'anno, a differenza degli altri anni, non è stata utilizzata la tecnica del brainstorming per la definizione dei temi materiali e la conseguente generazione della matrice di materialità.

La scelta dipende in particolare dal fatto che, con l'entrata in vigore della nuova Normativa Europea in tema di Sostenibilità (la CSRD), ha introdotto come elemento cardine della rendicontazione, la definizione della Matrice di Doppia Materialità. Il concetto di doppia materialità si riferisce all'analisi e alla valutazione di come le questioni ambientali, sociali e di governance ESG influenzano le performance finanziarie di un'azienda (nella dimensione della materialità finanziaria) e, al contempo, di come le attività aziendali impattino su questioni sociali e ambientali (in termini di materialità esterna o impatto).

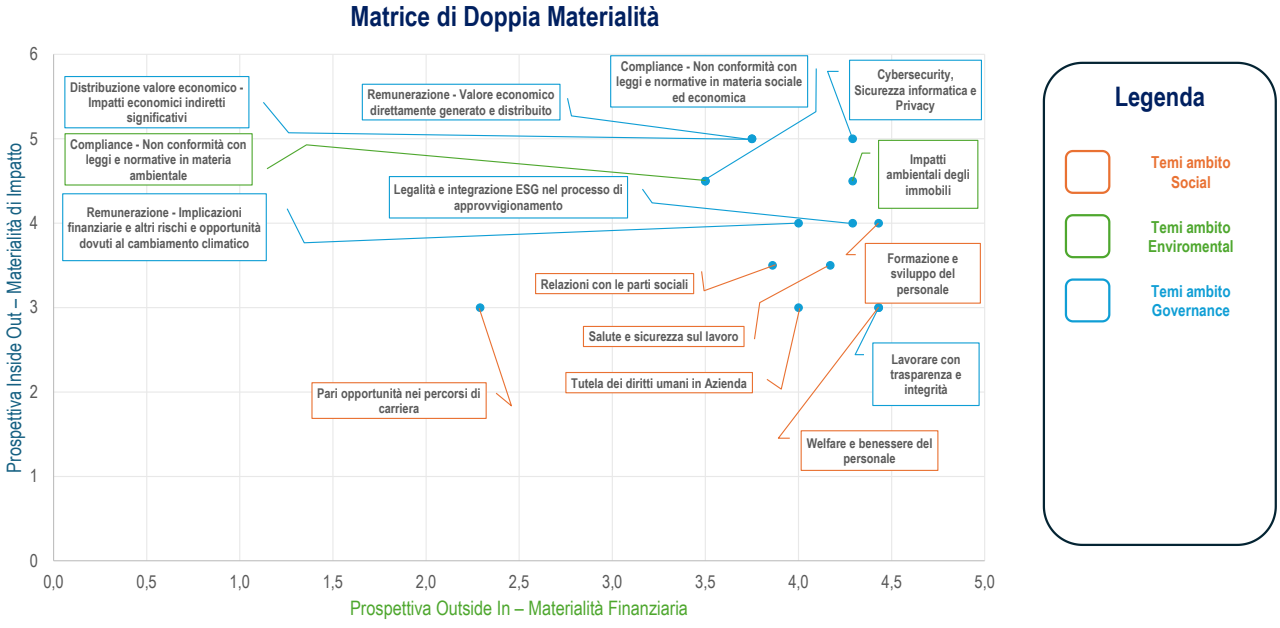
Quindi, la doppia materialità consente di considerare:

- gli impatti dall'esterno verso l'interno (Materialità Finanziaria): questi consentono di valutare come i fattori ESG possano influenzare la stabilità finanziaria e operativa di un'organizzazione. Ad esempio, come i cambiamenti climatici possono rappresentare un rischio materiale per un'azienda se provocano danni agli impianti di produzione o interrompono la catena di fornitura. O ancora e allo stesso modo come le questioni sociali o come le pratiche lavorative, possono influenzare la reputazione dell'azienda e le sue performance;
- Gli impatti dall'esterno verso l'interno (Materialità di Impatto): questi rappresentano il modo in cui come le operazioni e le politiche di un'azienda possono influenzare l'ambiente e la società. In questo caso si comprende l'impatto delle emissioni di gas serra, l'uso delle risorse, la gestione dei rifiuti, le condizioni di lavoro e il contributo al benessere delle comunità locali.

Al fine quindi di ottenere tale Matrice di Doppia materialità, è stato condiviso tramite invio mail verso i principali stakeholder dell'Organizzazione, un questionario ad hoc composto da una serie di domande riguardanti tematiche ESG inerenti il core business.
A tali domande veniva richiesto di rispondere mediante l'assegnazione di un punteggio su scala da 1 a 5 nonché di indicare eventuali note e spunti di riflessione.
Si riporta a titolo di esempio un estratto del questionario precedentemente descritto.

Temi materiali	Descrizione	Punteggio
Lavorare con trasparenza e integrità	Predisporre adeguati presidi di controllo interno e diffondere nell'organizzazione una cultura aziendale fondata sull'integrità, l'etica professionale e l'onestà per costruire rapporti di fiducia con i propri stakeholder e condurre correttamente la propria attività con trasparenza in ogni singola operazione, in particolare nella lotta alla corruzione attiva e passiva.	4 - Molto importante
Formazione e sviluppo del personale	Garantire ai propri dipendenti lo sviluppo continuo delle proprie conoscenze e competenze e l'opportunità di raggiungere il pieno potenziale grazie a percorsi formativi tesi ad assicurare la crescita e il rafforzamento del know-how in linea con le esigenze espresse dagli stessi e dal mercato, anche per gestire al meglio eventuali cambiamenti di business/organizzativi.	4 - Molto importante
Impatti ambientali degli immobili	Diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente e adottare soluzioni concrete per la gestione efficiente delle risorse energetiche, delle risorse idriche e dei rifiuti in ottica di economia circolare, quali ad esempio: acquisto di energia rinnovabile, installazione di impianti per la produzione di energia rinnovabile, progetti di efficientamento degli edifici, organizzazione della raccolta differenziata, ecc.	3 - Importante

L'operazione è stata poi ripetuta anche per gli stakeholder interni dell'Organizzazione e dall'intersezione dei dati e dei punteggi è stata prodotta la seguente Matrice di Doppia Materialità.



8.2.3 Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi

RIF. ESRS: (1-3.4 / 1-3.5 / 1-3.6 / 1-3.7 / 2-IRO2)

Sintetizzando quanto precedentemente esposto all'interno del documento in merito alla materialità di seguito alcune considerazioni rilevanti per la nostra Organizzazione operante nel settore terziario dei servizi.

- **Benessere e sviluppo dei dipendenti**: La forza lavoro di una società di consulenza rappresenta il suo capitale umano più importante. Gli aspetti legati alla formazione continua, il bilanciamento tra vita lavorativa e personale, e il supporto al benessere fisico e psicologico dei dipendenti sono cruciali. L'implementazione di politiche di inclusione e diversità, così come programmi per il miglioramento delle competenze, sono aspetti che contribuiscono a migliorare la qualità della vita lavorativa e a creare un ambiente inclusivo e stimolante.

- **Coinvolgimento delle comunità**: Le iniziative di responsabilità sociale, come progetti pro bono per organizzazioni non profit o programmi di volontariato aziendale, rappresentano un impatto significativo. Queste azioni contribuiscono a costruire relazioni positive con le comunità locali e a rafforzare la reputazione aziendale.

- **Etica e governance**: Il rispetto di standard etici e la trasparenza nei processi decisionali sono fondamentali per garantire un impatto positivo sulla società. La lotta alla corruzione, la gestione dei dati personali e la tutela della privacy dei clienti sono aspetti chiave in questo contesto.

- **Gestione dei rischi legati alla sostenibilità**: Le società di consulenza devono identificare e gestire i rischi legati ai fattori ESG (Environmental, Social, Governance). Questi rischi, se non gestiti adeguatamente, possono influire negativamente sulle performance finanziarie dell'azienda, ad esempio attraverso la perdita di clienti o danni reputazionali

- **Opportunità legate alla sostenibilità**: La consulenza in materia di sostenibilità rappresenta una crescente opportunità di business. Le società di consulenza che offrono servizi specializzati in ESG possono attrarre nuovi clienti, aumentare la redditività e accedere a nuovi mercati, posizionandosi come leader nella transizione verso modelli di business sostenibili.

- **Trasparenza finanziaria e governance**: Un altro aspetto chiave è la trasparenza nella comunicazione finanziaria, soprattutto in merito agli investimenti sostenibili e alla gestione delle risorse. La società deve dimostrare come integra i criteri ESG nelle decisioni di investimento e come questi influenzano la performance finanziaria a lungo termine.

9 Relazione con la comunità

RIF. ESRS: (1-6.2 / 1-6.3)

La nostra strategia di sostenibilità efficace comprende ovviamente meccanismi di misurazione e rendicontazione delle prestazioni rispetto agli obiettivi di sostenibilità, consentendo all'azienda di valutare i propri progressi, apportare modifiche e comunicare i risultati ottenuti ai propri stakeholder. Le Aziende del Gruppo Infordata sono impegnate quotidianamente nella creazione del valore in ambito ESG e, come detto, ormai insito nel modo di operare delle persone che operano in azienda e sui Clienti. Lo scopo è quello di contribuire al raggiungimento degli SDG's aiutando il nostro Paese Italia e dare una visione delle prestazioni ambientali, sociali e di governance in modo più allargato.
Di seguito le tabelle che contengono gli obiettivi che ci siamo dati nel 2023, raggruppati in macro-temi e le varie aree coinvolte.

9.1 Tabella di raccordo KPI e ESRS

Segue la lista riassuntiva degli ESRS applicati dal nostro Gruppo ed i relativi capitoli che ne contengono i nostri obiettivi e risultati 2023. Abbiamo utilizzato un framework di rendicontazione ESG in linea con gli ESRS che abbiamo applicato in anticipo per la rendicontazione 2023.

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata

Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

CAPITOLO	SOTTOCAPITOLO	DETTAGLI	ESRS
1. STRATEGIA DELLA SOSTENIBILITA'	1.1 Comunicazione della Governance e Visione		
	1.2 Mission dell'organizzazione per la Sostenibilità	1.2.1 Sostenibilità ambientale 1.2.2 Sostenibilità sociale 1.2.3 Sostenibilità economica	1-1.2
2. NOTA METODOLOGICA	2.1 Finalità, struttura e riferimenti normativi della rendicontazione della Sostenibilità		1-5.2 / 1-7.6 / 1-7.4 / 1-8.1 / 1-8.22-BP1
	2.2 Metodologia e standard utilizzati	2.2.1 Obiettivi, metodologia e programmi rilevanti per la sostenibilità	1-1.1 / 1-6.1 / 1-6.4 / 1-7.1 / 1-7.2 / 1- 9.1 /

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata

Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

CAPITOLO	SOTTOCAPITOLO	DETTAGLI	ESRS
		2.2.2 Standard utilizzati	1-9.2 / 2-MDR.P / 2-MDR.A
3. LA COMPAGINE DEL GRUPPO	3.1 Macrodescrizione delle tre Società e dei loro rapporti		
	3.2 Mission e visione dell'organizzazione		
	3.3 Analisi del contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera		2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3
4. INFORDATA: IDENTITA' E STORIA	4.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività	4.1.1 La Storia	1-5.1
		4.1.2 Le Sedi	
		4.1.3 La nostra offerta	
5. EUROLINK: IDENTITA' E STORIA	5.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività	5.1.1 La Storia	1-5.1
		5.1.2 Le Sedi	
		5.1.3 La nostra offerta	
6. TECHNIS BLU: IDENTITA' E STORIA	6.1 Informazione sull'organizzazione e sulle attività	6.1.1 La Storia	1-5.1
		6.1.2 Le Sedi	
		6.1.3 La nostra offerta	
7. LA GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE	7.1 Gruppo		2-GOV1
	7.2 Strategia e modello di business		2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3
	7.3 Organismo di Vigilanza		
	7.4 Cultura, politica e obiettivi dell'Organizzazione	7.4.1 Legalità, trasparenza, etica ed integrità	G1-1
		7.4.2 Rating di legalità	
		7.4.3 Anticorruzione	G1-2 / G1-5
		7.4.4 Privacy e Sicurezza delle Informazioni	G1-1
	7.5 Descrizione dei processi di Governance della sostenibilità	7.5.1 ESG Manager	2-MDR.A / 2-GOV2 / 2-GOV4
		7.5.2 Autorità di Governo della Sostenibilità	

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata

Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

CAPITOLO	SOTTOCAPITOLO	DETTAGLI	ESRS
		7.5.3 Metodologia nomine Autorità di Governo	
		7.5.4 Autorità di Governo - Responsabilità	
		7.5.5 Metodo di valutazione Autorità di Governo	
		7.5.6 Due diligence sulla sostenibilità	
	7.6 Creazione e distribuzione del valore economico	7.6.1 Finanza sostenibile	
		7.6.2 Valore ridistribuito	
		7.6.3 Informativa sugli intangibles e i risultati ottenuti	1-7.7
		7.6.4 Gestione Responsabile dei Fornitori	G1-2
	7.7 Informazioni sul sistema di gestione e certificazioni	7.7.1 Decisioni e iniziative del Gruppo Infordata	2-IRO1 / 2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 2-MDR.M / 2-MDR.T
		7.7.2 Il Sistema di Gestione per la Sicurezza dell'Informazione (SGSI) del Gruppo Infordata	
		7.7.3 Il Sistema di Gestione per la Continuità Operativa	
		7.7.4 I rischi ed opportunità del sistema di gestione della sostenibilità	2-GOV5

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata

Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

CAPITOLO	SOTTOCAPITOLO	DETTAGLI	ESRS
		7.7.5 Tipologia di rischi trattati e valutati	
		7.7.6 Metodi per la valutazione delle prestazioni dell'organizzazione	2-MDR.M / 2 MDR.T
8. MATERIALITA'	8.1 Identificazione degli Stakeholder	8.1.1 Mappatura	2-SBM1 / 2-SBM2 / 2-SBM3 / G1-2 / G1-3 / G1-6
		8.1.2 Esigenze e aspettative e rapporti con la catena del valore	
	8.2 Analisi e matrice di materialità	8.2.1 Descrizione del processo per analisi materialità	2-IRO1
		8.2.2 Analisi della materialità per l'Organizzazione	1-3.1 / 1-3.2 / 1- 3.3
		8.2.3 Descrizione degli aspetti e impatti, sociali e finanziari significativi	1-3.4 / 1-3.5 / 1-3.6 / 1-3.7 / 2-IRO2
9. RELAZIONE CON LA COMUNITA'	9.1 Tabella di raccordo KPI e ESRS		1-6.2 / 1-6.3
	9.2 Infordata e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU		
	9.3 Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, consumatori e utenti finali	9.3.1 La Comunità	S3-1 / S3-5 / S4-1 / S4-5
		9.3.2 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction	
	9.4 Relazione e coinvolgimento della comunità	9.4.1 Iniziative Social	S3-2 / S4-2
		9.4.2 Eventi	
	9.5 Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione		S3-3 / S4-3

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata

Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI

CAPITOLO	SOTTOCAPITOLO	DETTAGLI	ESRS
	9.6 Sostenibilità digitale e impatti ambientali		S3-4 / S4-4 / E1-6 / E1-8 / E1-9 / E2-4 / E2-5 / E2-6 / E3-2 / E3-5 / E4-5 / E4-6
10. LE PERSONE DEL GRUPPO INFORDATA	10.1 Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone	10.1.1 Il principio di collaborazione per merito	S1-1 / S1-5
	10.2 Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione	10.2.1 Profilo dei dipendenti dell'Azienda	S1-6 / S1-7
	10.3 Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore		S2-1 / S2-2 / S2-3 / S2-4 / S2-5
	10.4 Politica retributiva		S1-8 / S1-10 / S1-11 / S1-16
	10.5 Condizioni di lavoro e vita familiare		S1-3 / S1-4 / S1-15
	10.6 Diversità ed inclusione	10.6.1 Parità di genere ed inclusione (politica, strategia e misurazione)	S1-9 / S1-12
		10.6.2 Gestione della diversity	
	10.7 Sviluppo competenze e cultura della sostenibilità		S1-13 / G1-1
	10.8 Welfare, salute, diritti umani e generazione del benessere		S1-2 / S1-14 / S1-17
11. L'AMBIENTE: BUSINESS SOSTENIBILE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI	11.1 Politica, obiettivi e strategie per impatti ambientali dell'organizzazione		E1-1 / E1-2 / E1-4 / E2-1 / E2-3 / E3-1 / E3-3 / E4-1 / E4-2 / E4-4 / 2-SBM3
	11.2 Utilizzo risorse	11.2.1 Energia e acqua	E1-5 / E3-4

Bilancio di Sostenibilità 2023 - Gruppo Infordata Tabella di raccordo: Organizzazione e KPI			
CAPITOLO	**SOTTOCAPITOLO**	**DETTAGLI**	**ESRS**
	11.3 Inquinamento e gestione rifiuti		E1-3 / E1-7 / E2-2 / E4-3
	11.4 Conformità legislativa e normativa		
12. SVILUPPO E CONTROLLO DELLA REPUTAZIONE	12.1 Modalità e strategie per la comunicazione della rendicontazione		1-8 / 1-9.2
	12.2 Miglioramento		2-GOV2 / 2-GOV5
	12.3 Riesame degli obiettivi attesi e delle aspettative degli stakeholder		1-6.3
	12.4 Gestione della reputazione e delle eventuali crisi		2-IRO1 / 2-SBM3 / S1-4 / S2-4 / S3-4 / S4-4

9.2 Infordata e l'Agenda 2030: gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU

Il 2220 l'anno in cui, proseguendo di questo passo, l'Italia azzererà le proprie emissioni di gas serra. Questo è quanto emerge dalle stime contenute nel Report 10 Key Trend sul clima in Italia elaborato da Italy for Climate. La domanda che ci facciamo è perché? 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 e 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 CIVILTA'

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.
Se si può essere soddisfatti della crescita di consapevolezza e di attenzione alla sostenibilità, favorita anche dalla definizione degli SDGs, negli ultimi anni si osserva un crescente scetticismo riguardo agli sforzi e

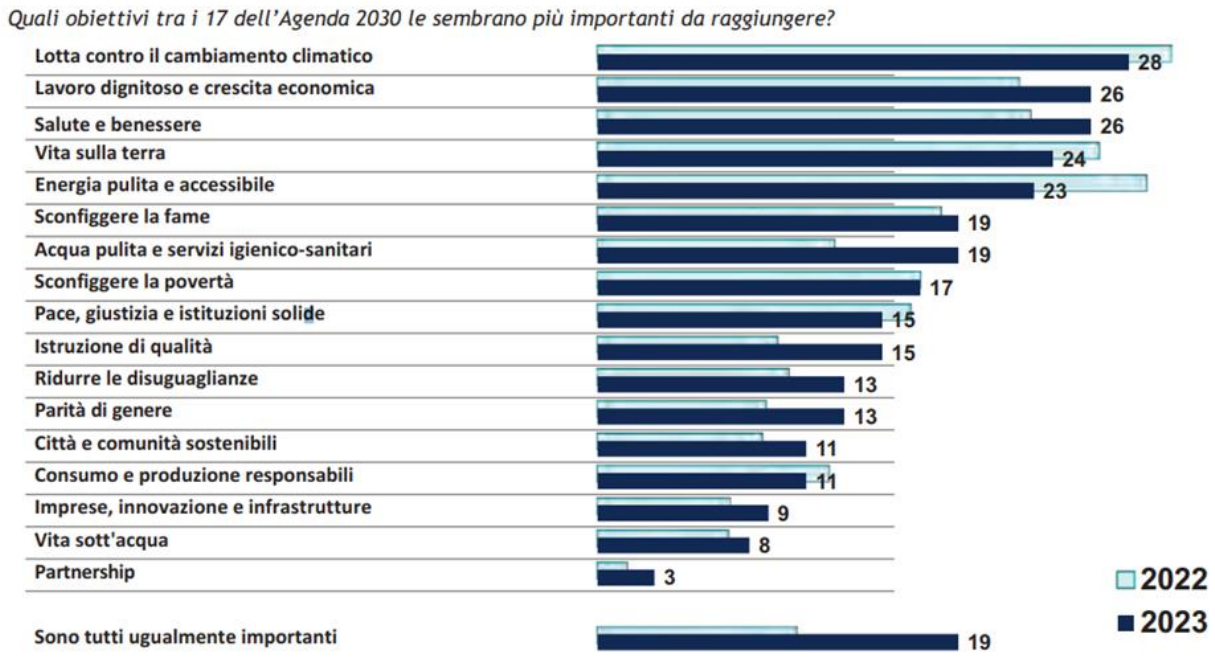
all'effettiva capacità e volontà di costruire un mondo più sostenibile.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) sono apparsi sulla scena globale della sostenibilità nel 2015, anno "di svolta" nella familiarità con questo tema da parte degli italiani e delle italiane in quanto ha segnato un momento di crescita della consapevolezza dei problemi legati all'insostenibilità dell'attuale modello socioeconomico.

Ad oggi, nel nostro Paese, quasi quattro persone su dieci ritengono di conoscere bene quali siano gli elementi essenziali di uno sviluppo sostenibile (nel 2014 la percentuale era del 12%). Anche la quota di persone che conosce gli SDGs è molto vicina a quella di coloro che hanno una buona conoscenza della sostenibilità: nel 2022 la prima era pari al 34%, dato che si conferma nel 2023.

Per il 19% della popolazione (era l'11% nel 2019) tutti gli SDGs dovrebbero avere pari dignità e dovrebbero essere considerati in modo complessivo. Il restante 81% identifica delle priorità, che in parte sono legate alla specificità del momento.

Vediamo, quindi, quali sono le opinioni delle persone in Italia rispetto agli obiettivi ritenuti prioritari dell'Agenda 2030 e su una serie di aspetti connessi a queste dimensioni, raccolte attraverso diverse ricerche Ipsos e pubblicate nel Rapporto ASviS 2023.



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.

Sono sopra rappresentati i 17 obiettivi dell'ONU ed il Gruppo Infordata vuole misurarsi verso ogni singolo obiettivo che lo riguarda e che viene esplicitato tramite una tabella ad hoc. La misurazione degli indicatori è elemento chiave per il miglioramento da conseguire nei prossimi anni.
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. Viene inoltre messa a confronto la situazione Italia.

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo	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	10 - Le persone del Gruppo Infordata 9 - Relazione con la comunità	Nel 2022, un quinto della popolazione italiana è a rischio di povertà. Il dato è superiore alla media europea, ed è rimasto pressoché stabile nell'ultimo quinquennio. Tra il 2021 e il 2022 è diminuita la percentuale di persone in condizioni di grave deprivazione materiale e sociale (-1,4 punti percentuali) e di persone che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro (-1,0 p.p.). Quasi un quarto della popolazione italiana, nel 2022, è a rischio di povertà o di esclusione sociale. Le notevoli differenze territoriali restano invariate: nel Nord è a rischio meno del 15% della popolazione, nel Mezzogiorno oltre il 40%. Nel 2022, circa 2,7 milioni di persone (11,5%), malgrado lavorino, sono a rischio di povertà. La situazione è più grave per i lavoratori stranieri e a rischio di povertà quasi un quarto di loro.

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età. 	3.5 Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 7 - La governance dell'Organizzazione 9- Relazione con la Comunità 11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti	Nel 2022, i decessi in Italia sono stati 713.499, circa 12 mila in più del 2021, e più elevati anche della media pre - pandemia. Nei primi sei mesi del 2022 si assiste ad una netta ripresa della mobilità e, come conseguenza, dell'incidentalità stradale, che comunque resta su livelli inferiori rispetto a prima della pandemia. Dal 2010 al 2020, lenta ma costante diminuzione della mortalità per le cause di morte più diffuse (tumori maligni, diabete mellito, malattie cardiovascolari e malattie respiratorie croniche): dal 10,2% all'8,6%, per le persone di 30 - 69 anni. Nel 2022 stabile la quota di persone in eccesso di peso; tra i maschi aumenta l'abuso di alcol e l'abitudine al fumo. La copertura vaccinale antinfluenzale diminuisce nella stagione invernale 2021/2022: 58,1% di anziani vaccinati, una percentuale ancora distante dal valore soglia raccomandato dall'OMS (75%).
Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti. 	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 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;	10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata 3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 7 - La governance dell'Organizzazione	Nel 2020/2021, Italia ancora lontana dai target europei per i servizi per la prima infanzia: 27,2% i posti disponibili rispetto ai bambini di 0-2 anni di età. • Cala la quota di bambini di 5 anni iscritti alle scuole dell'infanzia o al primo anno della scuola primaria. Nel 2022, l'11,5% dei ragazzi tra 18 e 24 anni sono usciti - senza diploma – dal sistema di istruzione e formazione. Nel 2022, l'Italia è lontana dall'Europa anche per il numero di giovani con un titolo di studio terziario (29,2% tra i 25 -34enni). Nel 2022, stabile la partecipazione alla formazione continua (9,6%), ma su livelli più elevati del periodo pre - pandemico. Poco meno della metà delle persone di 16 -74 ha competenze digitali almeno di base nel 2021.

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
	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.		
Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze. 	5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo 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 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 5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata 7 - La governance dell'Organizzazione 9- Relazione con la Comunità	Dopo il picco della fase pandemica, nel 2022 si riduce il numero di chiamate al numero di pubblica utilità 1522 contro la violenza e lo stalking. In aumento nel 2021 i centri antiviolenza e le case rifugio, con un tasso di 2,39 servizi in totale ogni 100.000 donne di 14 anni e più. Nel 2022, le donne uccise sono state 119 (3 in più rispetto al 2021). L'84% degli omicidi avviene tra le mura domestiche. La rappresentanza femminile si riduce nel Parlamento nazionale scendendo al 33,7% nel 2022 (-1,7 punti percentuali), ma cresce nelle amministrazioni regionali (+1,2 punti percentuali nei Consigli regionali rinnovati nel 2023). In crescita anche la quota di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (42,9%; +1,7 punti percentuali) e negli organi decisionali (21%; +1,9 punti percentuali).

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
	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		
Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni. 	7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale	11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti	Dopo il crollo registrato nel 2020, consumi energetici in netto aumento nel 2021; l'Italia (+9,8%) cresce più della media Ue27 e delle principali economie europee. Intensità energetica in crescita, nel 2021, per il secondo anno consecutivo (+1,4%). Malgrado l'andamento negativo dell'ultimo anno, l'Italia si conferma al quinto posto della graduatoria europea. Nel 2021, il settore residenziale registra un rilevante incremento dei consumi finali pro capite (+5,0%), riportandosi sugli standard di dieci anni fa. Nel 2021, l'apporto complessivo da fonti rinnovabili al consumo finale lordo di energia (19,0%) è in flessione rispetto al 2020. Nel 2022 in lieve aumento, per la prima volta dal 2012, la percentuale di popolazione che incontra difficoltà a riscaldare adeguatamente l'abitazione (8,8%).
Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti. 	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 8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione,	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata 7 - La governance dell'Organizzazione	Nel 2022 rallenta la ripresa dell'attività economica: le variazioni annue del Pil in volume (+3,7%), pro capite (+4,0%) e per occupato (+1,9%) sono inferiori a quelle del 2021. Il 2022 segna un'importante ripresa del mercato del lavoro italiano. Il tasso di occupazione dei 20 -64enni (64,8%) sale, recuperando pienamente i livelli pre -pandemici, ma il divario con l'Europa rimane molto alto. Il tasso di disoccupazione diminuisce di 1,4 punti percentuali, con progressi superiori per i giovani. Rimangono ampi i differenziali territoriali, di genere e generazionali. Dopo l'intenso sviluppo registrato nella fase emergenziale, i lavoratori da casa

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
	e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari 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 8.6 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguono un corso di studi o che non seguono corsi di formazione 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;	11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti	scendono al 12,2%; quasi un terzo dei laureati svolge attività da remoto. Nel 2020, lieve riduzione dell'occupazione irregolare, ma oltre la metà del personale domestico e un lavoratore agricolo su quattro sono ancora occupati in maniera non regolare. Nel 2021, stabile il tasso di infortuni e inabilità permanenti sul lavoro (10,2 per 10.000 occupati).
Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile 	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 9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti 9- Relazione con la Comunità	Nel 2021, il trasporto aereo e il trasporto ferroviario passeggeri hanno registrato aumenti del 52,4% e del 26,1% rispetto al 2020. Nel 2021, l'intensità di emissioni di CO 2 sul valore aggiunto, che nel 2020 era 154,1 tonnellate per milione di euro, si è attestata a 157,9 tonnellate per milione di euro. Nel 2020, l'intensità di ricercatori per 10 mila abitanti registra per la prima volta una lieve battuta d'arresto, e scende a 26,3, rispetto al valore di 26,9 del 2019. Nel 2022, la percentuale di occupati in posizioni specializzate in ICT è cresciuta di 0,2 punti percentuali rispetto al 2021, raggiungendo il 3,9% degli occupati.

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
	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		Tra il 2021 e il 2022, la quota di lavoratori della conoscenza è scesa, dal 18,2%, al 17,8%. La percentuale di famiglie che risiedono in una zona servita da una connessione di nuova generazione ad altissima capacità è passata dal 23,9% nel 2018 al 53,7% nel 2022.
Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni 	10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza	10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata	Nel 2022 aumenta il reddito disponibile delle famiglie (+6,5% rispetto al 2021), ma si riduce il potere d'acquisto (-1,2%), a causa dell'incremento dei prezzi al consumo (+8,1%). Lieve miglioramento delle disuguaglianze nella distribuzione dei redditi: tra il 2020 e il 2021 il reddito familiare pro capite del 40% più povero della popolazione aumenta maggiormente (+5,7%) rispetto a quello del totale della popolazione (+3,6%). Nel 2021, nel Mezzogiorno diminuisce la diseguaglianza del reddito, mentre rimane essenzialmente stabile al Nord e al Centro. A fine dicembre 2022 sono oltre 145mila gli ucraini accolti in Italia con un permesso di soggiorno di protezione temporanea .
Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo 	12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo 12.8 Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.	11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti 10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata	Nel 2021, il consumo di materia torna a crescere sia rispetto alla popolazione sia rispetto al Pil. Ciò nonostante, l'Italia si conferma al terzo posto nella graduatoria europea. Nel 2021, l'aumento della produzione pro capite dei rifiuti urbani (+14 kg) riporta l'Italia alla situazione pre-pandemica. Nell'ultimo anno, rallentano gli avanzamenti nei processi di gestione dei rifiuti e riconversione in nuove risorse. L'Italia mantiene comunque una posizione virtuosa in ambito europeo, beneficiando del vantaggio guadagnato nell'ultimo decennio. Nel 2021, la percentuale di riciclaggio dei rifiuti urbani (48,1%) diminuisce di

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
			0,3 punti percentuali e la percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (64,0%) aumenta solo marginalmente (+1,0 punti percentuali). Nel 2021, il tasso di utilizzo circolare dei materiali subisce una contrazione di 2,2 punti percentuali. L'Italia tuttavia si colloca al quarto posto della graduatoria europea.
Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze. 	13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici	11 - L'ambiente: business e mitigazione degli impatti	Emissioni di gas serra - in forte calo, nel 2020, in Italia (-10,6%) e in Europa (-10,2%) - nel 2021 tornano a salire (+6,2%), per effetto della ripresa delle attività di produzione e della mobilità. Nel 2021, le emissioni delle attività produttive aumentano più intensamente di quelle delle famiglie (+6,4 contro +5,7%). Sempre più frequenti gli incendi forestali: tra il 2020 e il 2021, il numero degli incendi è aumentato del 23,1% e la superficie boschiva coinvolta è più che raddoppiata. Nel 2022 il 71,0% delle persone di 14 anni e più colloca la preoccupazione per cambiamenti climatici ed effetto serra tra le prime cinque preoccupazioni ambientali.
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. 	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	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 10 - Le persone delle singole società del Gruppo Infordata 7 - La governance dell'Organizzazione 9- Relazione con la	Nel 2021 in Italia sono stati commessi 304 omicidi volontari, in marginale aumento rispetto al 2020, ma non rispetto al 2019. Nel 2022, aumenta lievemente l'affollamento nelle carceri italiane, raggiungendo i 110 detenuti per 100 posti disponibili. Nel 2022 diminuiscono i detenuti in attesa di primo giudizio: dal 15,8% al 15,1% del totale della popolazione carceraria. Nel 2022, come già nell'anno precedente, la durata dei procedimenti civili dei tribunali ordinari aumenta di 7 giorni. Nel 2022, la fiducia nelle Forze dell'ordine e Vigili del fuoco diminuisce lievemente registrando un punteggio di

Descrizione Obiettivo	Target SDG's collegati	Tema sostenibilità	Situazione Italia nel 2023
		Comunità	7,4, su 10. Stabile - ma bassa (4,8 su 10) - la fiducia nel sistema giudiziario.
Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.	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.	3.4.5.6 - Identità e storia delle singole Società 7 - La governance dell'Organizzazione	Nel 2022, l'Italia è il terzo Paese dell'Unione Europea per entrate fiscali rispetto al Pil (oltre 2 punti percentuali sopra la media). Il rapporto tra le entrate fiscali delle Amministrazioni Pubbliche e il Pil rimane stabile, rispetto al 2021, al 43,5%. L'Aiuto Pubblico allo Sviluppo (in percentuale del reddito nazionale lordo) in Italia è cresciuto nel 2021, sia complessivamente (+0,7 p.p.), sia come quota destinata ai Paesi meno sviluppati (+0,2 p.p.). Nel 2022, le rimesse verso l'estero superano per la prima volta gli 8 miliardi di euro, con un incremento del 6,1% rispetto al 2021. Sempre più italiani utilizzano Internet (nel 2022 sono stati il 77,5%, mentre nel 2021 erano il 74,9%). Restano tuttavia ampi i divari territoriali, di genere e, soprattutto, tra livelli di istruzione. Nel 2022, il commercio elettronico è in calo: hanno acquistato beni o servizi su Internet 37 persone su 100 (40 nel 2021), ma l'E-banking si diffonde rapidamente (quasi la metà degli utenti di Internet effettua operazioni bancarie on line).

9.3 Politica e obiettivi dell'Organizzazione per la comunità, consumatori e utenti finali

RIF. ESRS: (S3-1 / S3-5 / S4-1 / S4-5)

9.3.1 La Comunità

La realtà del nostro gruppo, orientata a servizi e prodotti nel mondo dell'informatica, nelle sue politiche verso la comunità, focalizza un attento impegno sugli impatti verso temi infrastrutturali e tecnologici. Anche le attività relative a sviluppi informatici guardano ad obiettivi di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti (**KPI Sostenibilità digitale**). Tutto ciò per sostenere lo sviluppo economico dei clienti ed il benessere umano, con particolare attenzione ai processi che implementa che

guardino, tra le altre cose, la possibilità di accesso equo per tutti e il riuso di strumenti esistenti. Anche la proposizione di soluzioni innovative e sostenibili e che garantiscano la continuità occupazionale, e quindi un ammodernamento che guardi con attenzione ai temi sociali, sono un contributo che riteniamo poter mettere a disposizione della comunità. A questi si affiancano azioni di natura formativa e di crescita delle persone oltre ad interventi più tangibili con sponsorizzazioni e volontariato.

> *'Tutti i nostri obiettivi aziendali, compresa la crescita economica, sono perfettamente in sintonia con i temi ESG e quelli SDG's con una continua attenzione ai rapporti, sani, con le comunità ed i nostri clienti".*
>
> *M. Lacidogna*

9.3.2 La tutela dei Clienti e la Customer Satisfaction

La customer satisfaction è uno degli elementi chiave sui quali, TUTTO il Gruppo Infordata, 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 Infordata" un'ossessione e questo è possibile solo ed unicamente con i valori che mostriamo: qualità, etica, rispetto dell'ambiente, risultati economici.

Anche nel 2023, 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. Questo permette ai Clienti 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, tra cui noi, 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 e 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. Questi poi entrano nella qualifica fornitori ed ogni anno si vedono eventuali miglioramenti dello score.
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.

9.4 Relazione e coinvolgimento della comunità

RIF. ESRS: (S3-2 / S4-2)

9.4.1 Iniziative Social

***Donazione AIRC**: Negli obiettivi 2023 abbiamo identificato tra i nostri obiettivi la visione di portare sempre avanti un mindset etico. Per questo #Infordata, in occasione del Natale ha sostenuto la #ricerca oncologica pediatrica della **@Fondazione AIRC** per la Ricerca sul Cancro ETS."*

*Anche nel 2023 abbiamo partecipato **all'UnicasCareerDay**, un evento che favorisce l'incontro tra aziende e laureandi promosso dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.*
Con il coinvolgimento di Infordata Education, il nostro Gruppo guida la Digital Transformation in atto anche attraverso la formazione e la valorizzazione del Job Placement.

*Technis Blu è stata partner dell'evento "**Una Finestra sull'Europa**", che si è tenuto a maggio presso il Centro di Documentazione "Angiolo Mazzoni" di **Sabaudia**. È stata l'occasione per approfondire, anche al di fuori dei grandi centri urbani, la centralità della combinazione fra lavoro e sostenibilità, due temi che rappresentano una priorità per le aziende e per i giovani che vogliono costruire una carriera di successo. L'intervento di Massimo Lacidogna, partner Technis Blu, è stato focalizzato su Giovani & Lavoro, binomio sul quale Il Gruppo Infordata presta attenzione come una vera e propria sfida per il nostro futuro.*

*Le Società del Gruppo Infordata, insieme, hanno partecipato ad #**Apotheke**, la scuola di formazione di @Anpit - Azienda Italia, per discutere di #lavoro, #PariOpportunità, #agevolazioni, #Contratti Collettivi e crisi d'impresa. I temi al centro delle discussioni sono stati affrontati grazie a un panel di esperti radunati nella suggestiva cornice del Palazzo del Capitano del Popolo di #Orvieto.*
Infordata è impegnata nella #DigitalTransformation anche attraverso la partecipazione a eventi come questo, ecco perché siamo orgogliosi di essere al fianco di #ANPIT, attiva su tutto il territorio nazionale a tutela delle aziende e degli imprenditori, incentivando la partecipazione della #comunità.

Donare comporta notevoli vantaggi per i beneficiari e anche per donatori, a cominciare dalla presa di coscienza dell'individuo che pratica questa azione solidale.
*Le Direzioni del Gruppo Infordata, a Giugno 2023, hanno organizzato, in collaborazione con la @**Croce Rossa Italiana** Comitato Area Metropolitana di Roma Capitale, la campagna "Dona che ti Torna": presente, per due giornate, presso la sede di Via Riccardo Gigante, un'autoemoteca ed il personale della Croce Rossa.*

La donazione ha consentito al donatore di usufruire di uno screening sanitario standard ed in più gli esami relativi alla tiroide. Al termine della donazione è stato possibile usufruire del permesso donazione sangue per chi lo avesse ritenuto opportuno ed è stata offerta la colazione a tutti i donatori.

Il successo di Infordata è il risultato della dedizione delle squadre che compongono il nostro Gruppo. Abbiamo raggiunto 43 anni presenti nel mondo dell'IT e mettiamo passione in tutto ciò che facciamo, anche nel festeggiare. Abbiamo celebrato quindi il nostro anniversario ***#InfordataDay*** *con tutti i dipendenti nella splendida cornice del Golf Club Castelgandolfo con balli e giochi.*

Partecipazione, come Gruppo, alla ***Artificial Intelligence School****, un evento organizzato dall'Istituto d'Istruzione Superiore "Sandro Pertini" di Alatri, in cui si è parlato di sviluppi, opportunità e sfide dell'#AI. L'ISS Pertini costituisce un importante punto di riferimento nella formazione nel campo dell'#informatica e dell'intelligenza artificiale e nella nostra sessione ci siamo concentrati sulla rivoluzione che l'intelligenza artificiale sta producendo nello sviluppo dei software e nel lavoro aziendale.*

KICKOFF MEETING: Technis Blu ed il Management del Gruppo Infordata, ad inizio anno hanno celebrato il ***Kick Off Meeting 2023****: occasione per condividere i risultati raggiunti e condividere gli obiettivi nuovo anno ed il tutto alla presenza di Clienti e dei partner del settore.*
Manifestando la proiezione in avanti verso le sfide e i progetti dell'immediato futuro, Lucia Masullo, CEO Technis Blu, si è congratulata con la propria squadra di specialisti e con i partner, e si è confrontata anche con importanti Clienti che hanno partecipato alla kick off.
La cornice dell'evento è stata la REALE ACCADEMIA DI SPAGNA, che ha permesso una privilegiata visita guidata alla chiesa di San Pietro in Montorio, conclusasi con un buffet in stile rinascimentale con sottofondo di arpa e violino tenutosi nel chiostro del Bramante. #YouDigitalAlly

A luglio Technis Blu ha invitato tutti i dipendenti presso lo ***Sporting Club Eur*** *in Roma dove sono intervenuti anche i nuovi colleghi della* ***IDG FAB*** *appena acquisita, focalizzata sui servizi relativi alla piattaforma BTP. Momento social ed occasione per presentare, con la Direzione di Gruppo, la nuova Società VAlue AI orientata ai servizi per l'intelligenza artificiale.*

9.4.2 Eventi

*Maurizio Tufo, General Manager di #Infordata, è intervenuto alla seconda edizione dell'evento "****Challenger Partner****" di Bologna, organizzato da @Seeweb. Il nostro Gruppo era presente con l'obiettivo di favorire il #networking fra partner di settore e aprire la strada a nuove collaborazioni di successo.*

Ad Ottobre 2023, il Gruppo Infordata ha partecipato all'evento ***Privacy e Giustizia nell'Ordinamento Europeo*** *tenutosi presso la sede del Parlamento Europeo in Italia.*
Al dibattito-tavola rotonda hanno preso parte i Presidenti Garante per la Protezione dei Dati Personali (P. Stanzione) e ANAC (G. Busia) nonché illustri magistrati come D. Lo Moro (attuale DPO del Ministero della Giustizia) e A. Iannini (Vicepresidente del Garante per la Protezione dei Dati Personali). Il dibattito ha avuto ad oggetto il complesso bilanciamento richiesto tra diritto di difesa, sicurezza dell'informazione, protezione dati personali, prevenzione della corruzione e adempimenti

aziendali, non limitandosi agli adeguamenti al D. Lgs. nr. 24/2023 Whistleblowing (per la nostra Società previsto entro il 17.12.2023).

*Ad Ottobre 2023 si è tenuto a Milano la nuova edizione del **SAP NOW 2023**, il più importante evento della SAP che riunisce in unico giorno, l'intera business community rappresentata dai Partner e dai Clienti.*
I principali argomenti trattati sono stati il Cloud con tutte le sue declinazioni SAP e la Business Transformation da cui possono prendere spunto le aziende italiane; con un focus particolare ai temi della sostenibilità. "Acquisire agilità per crescere e diventare un'azienda connessa, intelligente e sostenibile" è stato il leitmotiv del programma di eventi: con le soluzioni SAP, le aziende affronteranno le nuove sfide con successo.
In quest'occasione, per la prima volta, Technis Blu ha avuto, quindi, un proprio spazio espositivo nonché la possibilità di presentare le soluzioni rispetto a due aree tematiche diverse: CLOUD ERP (soluzione RISE) e Business Transformation (soluzione TB4PAL focalizzata alle tematiche della pubblica amministrazione locale).

*Partecipazione di Eurolink ed il Gruppo all'evento **OpenText** presso il Museo Storico Alfa Romeo per raccontare esperienze concrete sull'uso che Infordata fa dell'#IntelligenzaArtificiale. Presenti come Platinum Sponsor di @OpenText #ItalyForum, l'evento che esplora le applicazioni pratiche dell'AI, il nostro Gruppo ha mostrato il proprio impegno in prima linea nella Trasformazione Digitale della PA.*

In tema di Sicurezza delle Informazioni, inoltre, rilevano gli eventi a cui il Gruppo Infordata ha partecipato nel mese di Settembre 2023:

- *Evento CSQA in tema di Sicurezza delle Informazioni e Protezione Dati Personal: un importante momento di approfondimento e confronto sui temi della Privacy, sul nuovo regolamento per qualificare i servizi Cloud e le infrastrutture per la Pubblica Amministrazione, Rischi e vulnerabilità dell'Intelligenza Artificiale, DORA, eIDAS e NIS2.*
- *Evento Rexilience rispetto alla nuova ISO/IEC 27001:2022: un'occasione unica per aumentare la consapevolezza del pericolo, per comprendere le fonti di rischio e il modo in cui operano gli attaccanti e, quindi, per scegliere bene come impiegare le limitate risorse disponibili. L'evento Rischio Cyber è stato organizzato da Clusit Community for Security in partnership con Rexilience, Studio Legale Ristuccia Tufarelli & Partners e MM S.p.A..*

9.5 Comunicazione, marketing, reclami e partecipazione

RIF. ESRS: (S3-3 / S4-3)

Nell'anno 2023 non risultano pervenute segnalazioni in tema di Responsabilità Sociale, Parità di Genere e Whistleblowing attraverso i canali di comunicazione interni ed esterni implementati dal Gruppo Infordata. Ad Aprile 2023 è stata emessa e diffusa la relazione della Survey sul Clima Aziendale sottoposta ai dipendenti del Gruppo Infordata, suddivisa nei macro-temi presenti nell'immagine.
Il questionario prevedeva anche domande relative al comportamento del management rispetto ai temi descritti compreso il loro approccio e coinvolgimento su questioni

come parità di genere e sostenibilità. Il questionario permetteva anche suggerimenti sui singoli argomenti da parte dei dipendenti.
Per Infordata hanno partecipato circa il 66% dei dipendenti, per Eurolink circa il 65% e per Technis Blu circa l'82%. I risultati della Survey sono, per il Gruppo, degli indicatori riguardo la motivazione ed il clima all'interno dell'azienda. Sono elementi di valutazione su cui le Direzioni lavorano e che diventano obiettivi del periodo successivo, analizzando anche i contributi dei dipendenti ed il tutto in un processo di miglioramento continuo.
La comunicazione verso i dipendenti avviene, oltre che attraverso i manager, anche con una intranet aziendale che raccoglie informazioni da divulgare, disposizioni, relazioni formative (es. quelle sui temi ESG) e periodicamente vengono inviate anche delle newsletter per tematiche più ampie.

9.6 Sostenibilità digitale e impatti ambientali

RIF. ESRS: (S3-4 / S4-4 / E1-6 / E1-8 / E1-9 / E2-4 / E2-5 / E2-6 / E3-2 / E3-5 / E4-5 / E4-6)

Partiamo dalla definizione di "**Sostenibilità Digitale**".

> *" La sostenibilità digitale è quella che definisce le modalità con cui si dovrà sviluppare la tecnologia digitale affinché contribuisca alla creazione di un mondo migliore, sia rispetto alla sua natura, sia rispetto al suo ruolo strumentale verso ambiente, economia e società".*
>
> *S. Epifani*
> *Presidente Fondazione Sostenibilità Digitale*

La sostenibilità digitale è quindi un elemento chiave per la gestione di prodotti e servizi digitali. Per questo è importante aumentare la sensibilità ambientale in questo settore, in modo che sviluppatori e digital designer possano essere più incentivati a fornire piattaforme più efficienti dal punto di vista del consumo energetico. Questo per noi è il tema relativo all'economia circolare essendo un'azienda prettamente incentrata sui servizi informatici. Il nostro Gruppo si occupa principalmente dei temi di "Digitalizzazione" e dell'altro fenomeno ormai etichettato "Transizione Digitale". È stato quindi naturale prendere atto del tema della "Sostenibilità Digitale" studiando immediatamente la **UNI/PDR 147:2023** non appena pubblicata e, pur non essendo obbligatoria e oggetto di certificazione, inserita immediatamente nell'alveo delle azioni discusse nel Riesame di Direzione ed approvato il suo utilizzo ed applicati i **KPI** previsti dalla norma **(N. 58).**

> *"Il Gruppo ha adottato la UNI/PDR 147:2023 non appena pubblicata. E' stata inserita immediatamente nell'alveo delle azioni sulla sostenibilità, discusse nel Riesame di Direzione ed approvato il suo utilizzo ed applicati i KPI previsti dalla norma (N. 58)".*
>
> *M. Lacidogna*

Nel 2023 è stata inserita nel programma formativo di tutti i Project Manager del Gruppo ed avviato il percorso di applicazione progressiva sui progetti significativi in corso.
È stato rilasciato un Master Project Plan di Gruppo della procedura in modo da uniformare l'operatività di tutti i PM coinvolti e da novembre 2023 iniziata ad applicare su **due importanti clienti della Pubblica Amministrazione** con l'obiettivo di ampliare la sua applicazione ai progetti 2024.

10 Le persone del Gruppo Infordata

Il Gruppo Infordata è consapevole che i propri dipendenti rappresentano la principale risorsa aziendale. Obiettivo delle tre Società del Gruppo è infatti quello di garantire percorsi di crescita personale e professionale dei dipendenti, di tutelarne la sicurezza e la salute e di garantirne il benessere psico-fisico, il tutto in un'ottica di inclusione onde consentire una gestione delle attività che sia in grado di comprendere esigenze ed aspettative dei singoli e di poterli valorizzare.

L'ascolto ed il dialogo delle persone rappresentano lo strumento chiave per l'evoluzione del business, nonché la condizione necessaria per garantire un ambiente di lavoro positivo, sereno e coeso, anche attraverso la previsione di strumenti meritocratici e premianti, e per creare un contesto motivazionale ed aggregativo.

"L'ascolto ed il dialogo delle persone rappresentano lo strumento chiave per l'evoluzione del business, nonché la condizione necessaria per garantire un ambiente di lavoro positivo, sereno e coeso".
S. Trobbiani

10.1 Politica e obiettivi dell'organizzazione per la dignità e il rispetto delle persone

RIF. ESRS: (S1-1 / S1-5)

Il Gruppo pone le persone al centro della propria Organizzazione e propone un modello di gestione orientato alla tutela e valorizzazione dei singoli.

Da sempre, infatti, si è instaurato un approccio di Governance interna improntata sul coinvolgimento delle persone ritenute meritevoli, ciò, in particolare, nei momenti decisionali in cui la condivisione di idee ed iniziative assume un ruolo primario.

Inoltre, come avete letto nei capitoli che precedono, i comportamenti etici sono alla base dei principi fondanti dell'intero Gruppo. L'adozione volontaria del Modello Organizzativo 231 (D. Lgs. n. 231/2001) è la riprova che l'Organizzazione opera nel pieno rispetto, in generale, dell'ordinamento giuridico nazionale e, in particolare, dei principi organizzativi e di legalità di impresa di cui al su richiamato decreto. Le tre Società del Gruppo hanno infatti adottato un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, un Codice Etico di Comportamento ed un Codice di Gruppo che richiama il codice disciplinare 231.

Il Gruppo adotta altresì una policy in materia di Whistleblowing, in applicazione di quanto sancito nel D. Lgs. n. 24/2023, allo scopo di incentivare comportamenti etici e consapevoli, garantendo le più ampie tutele previste dall'ordinamento giuridico.

Inoltre, il processo di integrazione tra le aziende del Gruppo, e la conseguente centralizzazione della Gestione, hanno consentito una ottimizzazione dei costi in grado di tradursi in un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi integrati delle tre Società, del processo di selezione e valutazione dei dipendenti, survey aggregate, nonché delle varie procedure per una corretta gestione del merito e della Data Privacy.

Il Gruppo Infordata, poi, dal 2022 ha integrato la propria Politica in tema di Parità di Genere, allineandola alla Legge nr. 162 del 5 novembre 2021 per le Pari Opportunità ed alla Prassi di

riferimento UNI PdR 125:2022, nonché ha nominato un Organo per la parità di genere. Nel corso del periodo tra luglio e novembre 2023, Infordata, Technis Blu ed Eurolink hanno ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022.
Di primaria importanza in un'ottica di miglioramento delle condizioni di lavoro, è l'ottenimento della certificazione SA 8000:2014, standard accreditato riconosciuto a livello internazionale che risponde alle esigenze delle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e, in particolare, per le tematiche sociali. Ciò si traduce in un miglioramento del clima aziendale poiché i lavoratori si sentono maggiormente tutelati dalla propria azienda e coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi.
Non di meno, da luglio 2023 Infordata ed Eurolink hanno ottenuto la certificazione UNI ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro", prima norma internazionale atta a definire gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo.
Infine, il Gruppo definisce alcuni principi fondanti il proprio Sistema di Gestione; a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta:

- garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza, riducendo al minimo i rischi associati alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo procedure e misure di protezione idonee ed efficaci, anche attraverso la consultazione e la partecipazione dei lavoratori stessi;
- garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale, promuovendo la conoscenza del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dei diritti dei lavoratori e consentendo loro di partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali;
- trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale, ricorrendo a provvedimenti disciplinari nel pieno rispetto del contratto di lavoro e del codice etico applicati;
- applicare con attenzione i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo, nonché agli straordinari.

10.1.1 Il principio di collaborazione per merito

La meritocrazia (neologismo coniato dal sociologo britannico Michael Young) indica una forma di governo dove le cariche pubbliche o private, e qualsiasi ruolo o professione che richieda responsabilità nei confronti di altri, è affidata secondo criteri di merito e non di appartenenza a lobby, di nepotismo, clientelismo o oligarchico.
Nel Gruppo Infordata, come più volte accennato, la politica del merito è esattamente in questo senso. Siamo un gruppo estremamente "familiare" nei comportamenti e nelle relazioni. In modo molto trasparente favoriamo l'inserimento in azienda di persone conosciute e/o presentate e questo avviene principalmente a garanzia di figure comunque valide e che si punta ad avere più fidelizzate nelle aziende del Gruppo.
Questo è però assolutamente ininfluente in relazione a quella che la politica meritocratica. Ad oggi, la meritocrazia nel lavoro è uno dei valori aziendali più importanti e questo per due motivi, il primo è la possibilità di attrarre un maggior numero di talenti e la seconda favorire il mantenimento dei dipendenti più meritevoli.

La politica aziendale, normata anche da procedure specifiche, definisce l'assoluta mancanza di discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni (fino al raggiungimento di posizioni manageriali), che si basano solo su aspetti meritocratici sulla base dei vari livelli professionali.
Tutte le persone sono coinvolte nelle opportunità di carriera e nello sviluppo professionale, in tutta l'organizzazione, e sempre basandosi solo sugli aspetti meritocratici, e quindi in base alle capacità e risultati piuttosto che all'anzianità o ad altri fattori che esulano dalle prestazioni dei dipendenti.
I Delivery Manager sono tra i principali attori coinvolti in questo processo di valorizzazione del merito di ciascuna risorsa. Infatti, ogni dipendente, annualmente, compila una scheda di autovalutazione che viene poi analizzata dal proprio Responsabile con il quale viene poi definito:

- Eventuale Piano Formativo per l'esercizio successivo;
- Eventuale Piano di Carriera per l'esercizio successivo;
- Verifica pratica della formazione seguita nell'anno in corso;
- Punti di forza e punti di miglioramento della persona.

Le aree di valutazione si basano principalmente sugli "hard skill" e sui "soft skill".
I primi riguardano le capacità tecniche richieste, che ovviamente sono legate al ruolo che la persona ricopre come ad esempio Java, in caso di consulenza sugli sviluppi software, o SAP se andiamo su applicativi, così come skill sistemistici (AS400, SAP, Oracle ecc.).
Il ruolo definisce il livello di profondità di certi skill per cui si passa da programmatori ad analisti e/o Project Manager ecc. Spesso questi skill, da un punto di vista tecnico, richiedono preparazione su metodologie, conoscenza di processi (finance, logistic ecc.) ed altro. Tutte le certificazioni del personale riguardano questi hard skill e questo processo viene seguito dai Manager in sintonia con la funzione HR.
Per quanto riguarda invece i soft skill, le aree che vengono guardate sono molte ed anche queste in linea con il ruolo che la persona ricopre. Quindi la valutazione avviene sulle specificità presenti in figura a seconda delle attività che la persona svolge ed il livello di appartenenza.

A seguito di quanto descritto, questo processo consente a ciascun Manager di conoscere i progressi del proprio gruppo e di intervenire laddove se ne ravvisi una necessità, nonché di riconoscere dei potenziali premi per gli obiettivi raggiunti.

10.2Personale diretto ed indiretto dell'Organizzazione

RIF. ESRS: (S1-6 / S1-7)

10.2.1 Profilo dei dipendenti dell'Azienda

I dati che vengono mostrati nelle tabelle e nei grafici che seguono sono stati estratti al 31 dicembre 2023 e riguardano i dipendenti delle tre società del Gruppo, divisi per gender.
Il personale è praticamente tutto assunto a tempo indeterminato, ad eccezione di qualche unità di cui si dà evidenze nelle tabelle.
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 del Terziario.
Risulta evidente la crescita del personale, indice di un Gruppo in estrema salute che continua ad investire per il futuro.

INFORDATA			
	2021	2022	2023
Donne	25	34	38
Uomini	104	138	149
Totale	129	172	187

EUROLINK			
	2021	2022	2023
Donne	29	25	25
Uomini	44	48	47
Totale	73	73	72

TECHNIS BLU			
	2021	2022	2023
Donne	15	16	19
Uomini	31	23	35
Totale	46	39	54

Situazioni aziendali abbastanza variegate 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, la quale indirizza anche le varie Direzioni.
Come si può notare dalle tabelle sopra riportate, Infordata è cresciuta anno su anno in termini di risorse in assoluto, sia per le donne che per gli uomini.
Eurolink, negli anni passati, ha subito delle uscite di personale femminile il cui rimpiazzo è reso difficoltoso dalla tipologia di offerta di mercato; infatti, risorse quali esperti informatici in programmazione e sistemisti sono sbilanciate tra uomini e donne.
Technis Blu, invece, ha avuto una evoluzione sul mercato romano legata all'incremento di richieste che ha coinvolto SAP, circostanza, questa, che ha migliorato la percentuale tra gender. Inoltre, le azioni di ribilanciamento del numero di risorse intraprese da Technis Blu in questi anni, avuto riguardo anche alla collaborazione con Università ed all'avvio della SAP Academy, ha portato, nel 2023, ad un incremento di complessive 15 unità, di cui 3 di sesso femminile.
Interessante, poi, sottolineare anche i diversi titoli di studio presenti nelle Aziende del Gruppo, indice della volontà delle Direzioni di voler valorizzare risorse umane con titoli di studio diversi dalla laurea, consentendo l'inserimento nel mondo del lavoro a personale meritevole, sviluppandone le competenze, le capacità e le caratteristiche attraverso corsi di formazione in modalità "training on the job".

TITOLO DI STUDIO IN INFORDATA						
	Donne			Uomini		
	2021	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Media	1	1	1	6	6	5
Diploma	14	20	21	78	103	109
Laurea	10	13	16	20	29	35
Totale	**25**	**34**	**38**	**104**	**138**	**149**

TITOLO DI STUDIO IN TECHNIS BLU						
	Donne			Uomini		
	2021	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Media	0	0	0	0	0	0
Diploma	4	5	8	22	13	21
Laurea	11	11	11	9	10	14
Totale	**15**	**16**	**19**	**31**	**23**	**35**

TITOLO DI STUDIO IN EUROLINK						
	Donne			Uomini		
	2021	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Media	0	0	0	0	0	0
Diploma	22	16	18	39	42	39
Laurea	7	9	7	5	6	8
Totale	**29**	**25**	**25**	**44**	**48**	**47**

Un'altra importante informazione è la classificazione per età del personale dipendente.
È possibile notare 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, restando un punto di attenzione della funzione HR.

ANZIANITA' IN INFORDATA						
	Donne			Uomini		
Età	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
> 60	0	1	2	6	9	10
50-60	12	13	15	26	31	35
40-49	8	9	9	35	49	46
30-39	2	4	7	28	32	36
20-29	3	7	5	9	17	22
Totale	**25**	**34**	**38**	**104**	**138**	**149**

ANZIANITA' IN TECHNIS BLU						
	Donne			Uomini		
Età	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
> 60	0	0	0	0	0	2
50-60	2	3	4	3	4	4
40-49	4	5	4	5	0	1
30-39	9	5	5	12	8	11
20-29	0	3	6	11	11	17
Totale	**15**	**16**	**19**	**31**	**23**	**35**

ANZIANITA' IN EUROLINK						
	Donne			Uomini		
Età	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
> 60	2	2	2	3	2	3
50-60	8	7	8	14	15	18
40-49	12	9	8	15	17	13
30-39	5	5	6	6	7	5
20-29	2	2	1	6	7	8
Totale	**29**	**25**	**25**	**44**	**48**	**47**

Non da ultimo, è altresì meritevole di osservazione la rappresentazione per gender degli inquadramenti contrattuali del personale, la quale denota una gestione paritetica da parte delle Aziende del Gruppo, impattata, in alcuni casi, solamente dalle anzianità lavorative.
Ciò a riprova che il tema delle pari opportunità è ormai entrato a far parte delle politiche aziendali da diversi anni.

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE IN INFORDATA							di cui APPRENDISTATO/DETERMINATO					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
Livello	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Dirigente						1						
8Q		1	4	4	5	12						
8	1	1										
7	2	3	1	7	11	14						1
6	6	4	4	22	28	26						
5	7	8	11	22	20	36		1	1		1	
4	2	7	8	27	41	24		1	3		1	1
3	4	5	5	16	18	20	1	2	2	3	1	
2	3	5	5	6	15	16	2	3	3	1	5	
Totale	**25**	**34**	**38**	**104**	**138**	**149**	**3**	**7**	**9**	**4**	**8**	**2**

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE IN TECHNIS BLU							di cui APPRENDISTATO/DETERMINATO					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
Livello	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Dirigente	1	1	2	1	1	2						
Quadro	4	5	8	1	1	2						
1	5	3	2	3		3						
2	5	3		6	4	2						
3				5	3	5						
4		1	1	11	6	6						
5			1	1	1	2						
6		3	5	3	7	13			2			4
Totale	**15**	**16**	**19**	**31**	**23**	**35**			**2**			**4**

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE IN EUROLINK							di cui APPRENDISTATO/DETERMINATO					
	Donne			Uomini			Donne			Uomini		
Livello	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*	*2021*	*2022*	*2023*
Dirigente				1	1	1						
8Q												
8				1								
7	8	6	6	8	8	7					1	
6	2	1	2	6	8	9					1	
5	3	5	5	9	12	13					1	
4	6	4	4	9	7	8	1	1		1		
3	2	2	3	2	2	5					1	
2	8	7	5	8	10	4	3	2	1			1
Totale	**29**	**25**	**25**	**44**	**48**	**47**	**4**	**3**	**1**	**1**	**4**	**1**

10.3 Politica e coinvolgimento dei lavoratori della catena del valore

RIF. ESRS: (S2-1 / S2-2 / S2-3 / S2-4 / S2-5)

E' ormai consolidata la strategia del Gruppo Infordata nell'assunzione di responsabilità lungo tutta la catena del valore che unitamente alle attività d'impresa influenzano in modo significativo i problemi sociali. La responsabilità sociale è considerata come il tentativo delle aziende di contribuire allo sviluppo economico e sostenibile attraverso il coinvolgimento dei dipendenti e della realtà sociale in cui si opera. Le tre aziende del Gruppo sono focalizzate, con le proprie politiche a creare le condizioni per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e, allo stesso tempo, migliorare l'ambiente di lavoro, con conseguente ritorno in termini di produttività e grado di soddisfazione dei propri collaboratori. Questi approcci, ormai radicati non solo nel management ma anche nelle singole persone che operano con in vari stakeholder travalicano le aree aziendali e portano benefici anche all'esterno, aumentando l'appeal e la reputazione dell'azienda, con evidenti vantaggi in termini di competitività sul mercato.

Questo approccio è diventato un vero e proprio business e siamo ormai staccati dalla definizione di beneficenza così come siamo diversi nella gestione della diversità come si può vedere nel capito specifico. La nostra sfida è farsi carico dei problemi della società e farlo in modo profittevole trovando riscontro lungo tutta la catena del valore, dai prodotti ed i servizi ai clienti, compresi i fornitori, fino alle istituzioni e le comunità in cui operiamo.

> *" Oggi, il ruolo delle aziende non è solo quello di massimizzare i profitti, ma di farlo in modo che si creino vantaggi per la società e la comunità in cui sia opera.*
>
> *M. Porter*
> *Institute for Strategy and Competitiveness US*

10.4 Politica retributiva

RIF. ESRS: (S1-8 / S1-10 / S1-11 / S1-16)

La politica retributiva è una leva strategica per la sostenibilità economica e per il successo. Infatti, la politica in materia di remunerazione adottata dal Gruppo, costituisce il principale strumento a sostegno delle strategie a medio e lungo termine del Gruppo stesso, in grado di garantire il miglioramento delle performance aziendali e la creazione di valore nel medio/lungo periodo.

> *"Tutte le aziende del Gruppo garantiscono un salario, a tutti i dipendenti, superiore ai minimi previsti dalle normative".*
>
> *S. Trobbiani*

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 (quali orari di lavoro, compensi, gestione trasferte, utilizzo beni aziendali ecc. ecc.) sono normati dal Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico CONFAPI per quanto riguarda Infordata ed Eurolink, mentre per Technis Blu invece si applica invece il contratto del commercio del terziario.

Tutti i temi integrativi come la gestione delle trasferte, le note spese, etc., sono regolati dalle "Norme di Comportamento e Sicurezza", opportunamente divulgate ed accettate da tutti i dipendenti.

Il Gruppo definisce ed applica una politica generale sulla remunerazione diretta ad attrarre, incentivare e trattenere le risorse che possiedono le qualità professionali richieste, onde poter raggiungere gli obiettivi che il Gruppo stesso si prefigge.

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 dell'EBIDTA raggiunto);
- MCC prevede, inoltre, un piano di incentivazione commerciale (PIC), destinato a persone con ruolo
- di promozione diretta, caratterizzato da obiettivi prevalentemente di natura commerciale.

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.
Posto quanto sopra, emerge chiaramente come la politica di remunerazione messa in atto dal Gruppo Infordata abbia come scopo quello di:

- incrementare il valore per gli azionisti;
- attrarre, incentivare e trattenere le risorse, con particolare riferimento a quelle figure che ricoprono posizioni con responsabilità strategiche per la governance e per il business;
- perseguire la mission e garantire i valori aziendali.

Di seguito, si riporta il riepilogo degli emolumenti a dicembre 2023 rapportati alle tabelle salariali attualmente previste dal CCNL Metalmeccanico e Terziario. Dalle tabelle emerge chiaramente come tutti i livelli professionali ricevano degli emolumenti più alti rispetto a quanto normativamente previsto. Anche qui i dati sono relativi al triennio per la verifica degli andamenti annuali.

RETRIBUZIONE - INFORDATA												
Livello	Donne			RAL Minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
2	3	5	5	20.525	20.282	21.044	21.035	20.904	22.020	102,49	103,07	104,64
3	4	5	5	21.654	22.093	23.349	22.525	23.400	23.740	104,02	105,92	101,67
4	2	7	8	22.574	22.853	24.361	22.853	23.752	25.786	101,24	103,93	105,85
5	7	8	11	24.181	21.420	26.095	29.180	30.771	32.295	120,67	143,65	123,76
6	6	4	4	25.926	26.247	27.979	37.107	40.469	40.916	143,12	154,19	146,24
7	2	3	1	27.815	28.159	30.017	40.142	40.628	33.861	144,32	144,28	112,81
8	1	1		30.248	30.622		34.064	40.009		112,62	130,65	
8Q	0	1	4		30.622	32.643		45.546	46.205		148,74	141,55
Totale	25	34	38									

Livello	Uomini			RAL Minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
2	6	15	16	20.012	19.741	21.044	20.029	19.925	21.311	100,09	100,93	101,27
3	16	18	20	21.753	22.242	23.349	22.501	22.579	23.675	103,44	101,51	101,40
4	27	41	24	22.574	22.853	24.361	23.775	23.836	25.332	105,32	104,30	103,99
5	22	20	36	24.181	24.480	26.095	28.127	28.013	28.341	116,32	114,43	108,61
6	22	28	26	25.926	26.247	27.979	35.753	36.500	36.993	137,90	139,06	132,22
7	7	11	14	27.815	28.159	30.017	40.234	42.654	44.406	144,65	151,48	147,94
8	0	0										
8Q	4	5	12	30.248	30.622	32.643	52.746	63.809	67.046	174,38	208,38	205,39
Dir	1	1	1	69.000	69.000	69.000	120.434	120.434	120.434	174,54	174,54	174,54
Totale	104	138	149									

RETRIBUZIONE - TECHNIS BLU												
Livello	Donne			RAL minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Dir	1	1	2		54.460	56.550	120.000	120.000	100.000		220,35	176,83
Q	4	5	8	37.798	34.118	26.553	45.234	45.115	47.253	119,67	132,23	177,96
1	5	3	2	31.473	31.444	23.919	41.981	36.863	39.203	133,39	117,23	163,90
2	5	3		28.174	28.145	20.690	38.000	33.604		134,88	119,39	
3												
4		1	1		22.634	15.294		30.000	30.000		132,55	196,16
5			1			13.818			23.000			166,45
6		3	5		19.971	12.405		19.971	21.244		100,00	171,25
	15	16	19									

Livello	Uomini			RAL Minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Dir	1	1	2		54.460	56.550		70.000	66.621		128,53	117,81
Q	1	1	2	37.798	34.118	26.553	54.760	61.000	67.500	144,88	178,79	254,21
1	3		3	31.473	31.444	23.919	39.667		63.333	126,03		264,78
2	6	4	2	28.174	28.145	20.690	31.890	33.616	34.250	113,19	119,44	165,54
3	5	3	5	25.104	25.075	17.684	30.661	30.167	32.062	122,14	120,31	181,31
4	11	6	6	22.663	22.634	15.294	28.505	28.681	29.603	125,78	126,72	193,56
5	1	1	2	21.154	19.682	13.818	21.800	25.000	25.000	103,06	127,02	180,92
6	3	7	13	19.711	19.971	12.405		21.042	21.153		105,36	170,52
Totale	31	23	35									

RETRIBUZIONE - EUROLINK												
Livello	Donne			RAL minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
2	8	7	5	19.500	20.050	21.044	19.640	20.289	22.237	100,72	101,19	105,67
3	2	2	3	21.636	21.903	23.349	22.288	22.229	23.892	103,01	101,49	102,33
4	6	4	4	22.574	22.853	24.361	25.772	26.521	28.290	114,17	116,05	116,13
5	3	5	5	24.181	24.480	26.095	28.854	28.365	29.939	119,33	115,87	114,73
6	2	1	2	25.926	22.966	27.979	30.600	30.107	35.204	118,03	131,09	125,82
7	8	6	6	27.815	28.159	30.017	35.116	36.076	37.174	126,25	128,12	123,84
8												
8Q												
Totale	19	25	25									

Livello	Uomini			RAL minima			RAL			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
2	8	10	4	20.268	20.905	21.044	21.220	21.639	22.224	104,69	103,51	105,61
3	2	2	5	21.636	21.903	23.349	22.291	22.067	23.675	103,03	100,75	101,40
4	9	7	8	22.574	22.853	24.361	24.138	24.193	24.717	106,93	105,86	101,46
5	9	12	13	24.181	24.480	26.095	28.800	28.479	29.369	119,10	116,33	112,55
6	6	8	9	25.926	26.247	27.979	32.210	32.909	34.616	124,24	125,38	123,72
7	8	8	7	27.815	28.159	30.017	40.643	40.805	39.022	146,12	144,91	130,00
8	1			30.248			69.532			229,87		
8Q												
Dir	1	1	1	69.000	69.000	69.000	120.434	120.434	120.434	174,54	174,54	174,54
Totale	44	48	47									

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.

Le tabelle che seguono esprimono i valori rilevati dove è possibile verificare che le differenze non sono sostanziali, anzi, su diversi livelli è più alta la retribuzione femminile.

> *"All'interno del Gruppo è ben evidente l'assoluta mancanza di differenziazione di salari ed in alcuni livelli quello femminile è oltretutto superiore".*
>
> *S. Trobbiani*

Si evince che le retribuzioni sono meritocratiche e basate esclusivamente sulle capacità e performance dei singoli. Laddove si riscontra una sostanziale differenza tra gli emolumenti percepiti da uomini e donne, ciò è da imputarsi alla differente anzianità di talune figure professionali, prevalentemente presenti in ambito maschile.

Di seguito le tre tabelle delle tre aziende del Gruppo Infordata.

INFORDATA - RETRIBUZIONE PER GENDER							
Livelli	Sesso	Anno			%Gender		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
Secondo	Donne	21.035	20.904	22.020	105,02%	104,91%	103,33%
	Uomini	20.029	19.925	21.311			
Terzo	Donne	22.525	23.400	23.740	100,11%	103,64%	100,27%
	Uomini	22.501	22.579	23.675			
Quarto	Donne	22.853	23.752	25.786	96,12%	99,65%	101,79%
	Uomini	23.775	23.836	25.332			
Quinto	Donne	29.180	30.771	32.295	103,74%	109,85%	113,95%
	Uomini	28.127	28.013	28.341			
Sesto	Donne	37.107	40.469	40.916	103,79%	110,88%	110,60%
	Uomini	35.753	36.500	36.993			
Settimo	Donne	40.142	40.628	33.861	99,77%	95,25%	76,25%
	Uomini	40.234	42.654	44.406			
Ottavo	Donne	34.064	40.009		N.A.	N.A.	N.A.
	Uomini						
Ottavo Q	Donne		45.546	46.205	N.A.	71,38%	68,92%
	Uomini	52.746	63.809	67.046			

TECHNIS BLU - RETRIBUZIONE PER GENDER							
Livelli	Sesso	Anno			%Gender		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
Dirigente	Donne	120.000	120.000	100.000		171,43%	150,10%
	Uomini		70.000	66.621			
Quadro	Donne	45.234	45.115	47.253	82,60%	73,96%	70,00%
	Uomini	54.760	61.000	67.500			
Primo	Donne	41.981	36.863	39.203	105,84%		61,90%
	Uomini	39.667		63.333			
Secondo	Donne	38.000	33.604		119,16%	99,96%	
	Uomini	31.890	33.616	34.250			
Terzo	Donne						
	Uomini	30.661	30.167	32.062			
Quarto	Donne		30.000	30.000		104,60%	101,34%
	Uomini	28.505	28.681	29.603			
Quinto	Donne			23.000			92,00%
	Uomini	21.800	25.000	25.000			
Sesto	Donne		19.971	21.244		94,91%	100,43%
	Uomini		21.042	21.153			

EUROLINK - RETRIBUZIONE PER GENDER							
Livelli	Sesso	Anno			%Gender		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
Secondo	Donne	19.640	20.289	22.237	92,56%	93,76%	100,06%
	Uomini	21.220	21.639	22.224			
Terzo	Donne	22.288	22.229	23.892	99,99%	100,73%	100,92%
	Uomini	22.291	22.067	23.675			
Quarto	Donne	25.772	26.521	28.290	106,77%	109,62%	114,46%
	Uomini	24.138	24.193	24.717			
Quinto	Donne	28.854	28.365	29.939	100,19%	99,60%	101,94%
	Uomini	28.800	28.479	29.369			
Sesto	Donne	30.600	30.107	35.204	95,00%	91,49%	101,70%
	Uomini	32.210	32.909	34.616			
Settimo	Donne	35.116	36.076	37.174	86,40%	88,41%	95,26%
	Uomini	40.643	40.805	39.022			
Ottavo	Donne				N.A.	N.A.	
	Uomini	69.532					
Dirigente	Donne				N.A.	N.A.	
	Uomini	120.434	120.434				

10.5 Condizioni di lavoro e vita familiare

RIF. ESRS: (S1-3 / S1-4 / S1-15)

Il Gruppo Infordata opera cercando di offrire pari opportunità, e di genere, a tutti i dipendenti, senza discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro basate su sesso e stato civile; è inoltre,

compito del Gruppo stesso, assicurare l'osservanza di tutte le leggi applicabili in tema di parità di genere e di fare in modo che tutti i dipendenti debbano poter riferire eventuali violazioni, avendo accesso a procedure formali sulla discriminazione e non esposte a ritorsione alcuna.
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 coinvolti.
Il Gruppo adotta una serie di politiche atte a favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale, il c.d. "Work-Life Balance", frutto dei recenti cambiamenti sociodemografici ed economici che hanno modificato la società ed il mercato del lavoro.
La conciliazione vita-lavoro, oggi, deve essere intesa sia in ottica femminile che maschile, riguardando, infatti, tanto la maternità quanto la paternità. Ed invero, negli ultimi anni è aumentato il numero delle donne e delle madri lavoratrici, nonché il numero delle famiglie in cui lavorano entrambi i genitori. Per far fronte alle sempre crescenti necessità familiari, è stato infatti introdotto l'istituto dei congedi parentali, onde consentire un sempre maggiore coinvolgimento della figura paterna nella cura dei figli.
Nell'ottica di tutela della genitorialità e di una sempre maggiore conciliazione vita-lavoro, il Gruppo Infordata ha adottato una serie di misure quali il part-time su richiesta temporaneo e reversibile e la previsione di accordi di smart working individuali quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio.
Inoltre, il Gruppo pone in essere delle iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelano la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità; ed invero, al rientro dalla maternità/paternità, possono essere previsti, qualora se ne ravvisi la necessità per il dipendente, dei percorsi di formazione specifica integrativa, al fine di essere supportati nella ripresa dell'attività lavorativa.
Non da ultimo, è intenzione di tutte e tre le Società del Gruppo aderire al Codice per le Imprese in favore della maternità, varato dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità in data 7 novembre 2023. Tale strumento consente alle imprese virtuose che intendo adottare politiche a sostegno della maternità e della parità di genere, di aderire a dei principi posti a tutela della genitorialità nei luoghi di lavoro, con l'intento di favorirne l'ingresso e la permanenza delle donne, di ridurre il fenomeno delle dimissioni per maternità, nonché quello di creare un clima economico/culturale di collaborazione tra le aziende ed i propri dipendenti sul tema della maternità.

10.6 Diversità ed inclusione

RIF. ESRS: (S1-9 / S1-12)

10.6.1 Parità di genere e inclusione (politica, strategia e misurazione)

Tutte e tre le aziende del Gruppo Infordata e cioè, Infordata S.p.a., Eurloink S.r.l. e Technis Blu S.p.a., hanno ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022 nel 2023.
Per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione, i benefit, le promozioni, i trasferimenti, la mobilità interna, il raggiungimento delle posizioni manageriali 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.

Stessi principi vengono rispettati e applicati nell'ambito della comunicazione esterna, garantendo che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di tavole rotonde, eventi, convegni ed in generale negli eventi e speech pubblici.

> *"L'attenzione ai temi relativi alla parità di genere, da parte del Gruppo Infordata, è ormai radicata nelle Direzioni ed in tutti i manager aziendali."*
>
> *S. Trobbiani*

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.
L'attenzione ai temi relativi alla parità di genere 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.
Il Gruppo Infordata oltre ad avere predisposto una Politica, un Organo di Governo, un sistema per la denuncia delle segnalazioni di tipo interno ed esterno, ha adottato anche un Piano Strategico triennale in termini di Parità di Genere, elaborato secondo il requisito 6.3 della UNI PdR 125:2022 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 Infordata 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 (fino al raggiungimento di posizioni manageriali), 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 sempre basandosi sugli aspetti meritocratici. Le medesime attenzioni vengono poste nell'ambito della mobilità interna.

- **Equità salariale**. Il presente 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. 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 del Gruppo Infordata, inoltre, si può evincere l'assenza di discriminazioni di genere circa l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità aziendali.
  Rileva, inoltre, in tal contesto, la Dichiarazione obbligatoria che viene trasmessa ogni anno (per aziende costituite da più di 50 dipendenti) dalle Società del Gruppo Infordata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il relativo sito istituzionale.

- **Genitorialità e cura**. Il Gruppo Infordata 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 evidenzi 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. In occasione dei rientri dalla maternità/paternità, è possibile prendere parte anche a corsi di formazione specifica di tipo integrativo: il dipendente comunicherà al proprio Responsabile la necessità di essere supportato in tal senso.

- **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.
  In forma anonima, oltre agli appositi canali previsti per le segnalazioni interne ed esterne, 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.

Il Gruppo Infordata, inoltre, applica quanto sopra descritto, non solo in termini di parità di genere, ma al fine di garantire, in generale, l'inclusione e quindi l'assenza di discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro come indicato dalla figura che segue.

10.6.2 Gestione della diversity

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.

> *" 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".*
>
> *M. Lacidogna*

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). Il tema più specifico relativo alla Parità di Genere è stato trattato nell'area delle Risorse Umane.

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.

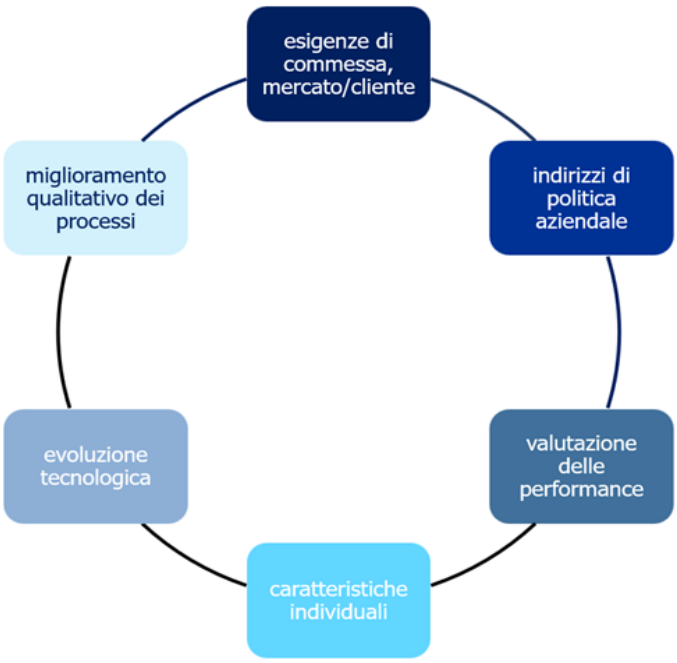
La situazione femminile è ben evidente così come la presenza di diversi orientamenti sessuali che non limitano in nessun modo le performance e le carriere delle persone. Non c'è alcun elemento di quelli definiti "diversity" che generi problemi nel team work operativo, altro elemento di cui siamo fieri 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 bocciamo 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 per l'inserimento di donne nelle compagini societarie ed in particolare in Eurolink ed Infordata.

10.7 Sviluppo competenze e cultura della sostenibilità

RIF. ESRS: (S1-13 / G1-1)

Il processo di formazione è stato oggetto di una completa revisione nel corso del 2023, con l'obiettivo di realizzare, anche in tale ambito, una completa integrazione tra le Società del Gruppo.
Mosso dall'assunto per il quale la formazione rappresenta il cuore pulsante della crescita aziendale, il Gruppo ha deciso di porre attenzione, in ogni ambito aziendale, all'aggiornamento ed alla crescita professionale del proprio personale; ed invero, ciascun Manager, come previsto dagli obiettivi strategici, ha l'obiettivo di perseguire, per le proprie risorse, l'ottenimento ed il mantenimento di livelli di skill professionali adeguati sia alle esigenze di mercato che alla crescita personale.
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, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli, in linea con gli aspetti meritocratici, trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Scopo fondamentale è dare loro una adeguata indipendenza onde consentire il raggiungimento degli obiettivi e discutere con loro i risultati raggiunti. Infatti, anche al fine di valutare l'adeguatezza delle risorse, è stato avviato nel 2023 il processo di **Autovalutazione**, mediante il quale ciascun dipendente ha compilato la propria scheda di valutazione, rendicontata poi dai rispettivi Delivery Manager.
Detto processo di Autovalutazione è previsto con cadenza annuale. In tale sede ciascun Manager ha la possibilità di definire l'eventuale piano formativo e di carriera per l'esercizio successivo, nonché di verificare la formazione seguita nel corso dell'anno di riferimento. Le

necessità di crescita e le capacità di aggiornamento professionale del personale sono identificate sulla base degli elementi in figura.



Le necessità formative, infine, vengono elaborate e raccolte, con cadenza annuale, in un Piano di Formazione, elaborato dall'Ufficio HR con i Delivery Managers, anche a seguito degli incontri che l'HR Manager tiene con i vari responsabili di area.

Le ore dedicate alla formazione del personale dipendente, considerando anche le ore di impegno per l'ottenimento di certificazioni tecniche, per l'anno 2023 sono state circa 3.150.

Inoltre, al fine di continuare a divulgare nelle tre aziende del Gruppo gli aspetti relativi alla Sostenibilità e rendere tutti sensibili all'argomento, è stato istituito sulla piattaforma LMS Infordata il ***"Corso di formazione sulla Sostenibilità"***, che tutti i dipendenti sono tenuti a sostenere.

Parallelamente vengono rilasciati nella intranet aziendale, a disposizione dei dipendenti, articli e pubblicazioni sui temi della sostenibilità con argomentazioni varie (ad esempio: Conferenza Economia Circolare, eGuide - Technis Blu_sostenibilità, Situazione ESG, Pmi e consumatori sempre piu green, Relazione Conferenza per il clima, Relazione Race to Climatic, ROAD TO SUSTAINABILITY Cosa deve fare un azienda, Situazione Italia verso SDG's, ecc.).

Infine, sempre relativamente al tema della Sostenibilità, due risorse del Gruppo hanno ottenuto la Certificazione "Lead Auditor per la Sostenibilità"; la Certificazione interessata è la ESG-RSG **88088:2020**, unica riconosciuta da Accredia e passepartout per accedere all'albo professionale mondiale dei consulenti specializzati sul tema ESG.

10.8 Welfare, salute, diritti umani e generazione del benessere

RIF. ESRS: (S1-2 / S1-14 / S1-17)

Le Aziende del Gruppo Infordata pongono il proprio impegno nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei propri dipendenti.
Il Gruppo rispetta tutta la normativa cogente attualmente in vigore, e, in particolare, Infordata ed Eurolink hanno ottenuto la certificazione **SA8000:2014**, ossia un sistema di gestione focalizzato sulle condizioni di lavoro, adottato dalle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nel rispetto dei principi etici ed in particolare di responsabilità sociale.

Da aggiungere, poi, che sia Infordata che Eurolink hanno ottenuto altresì la certificazione **ISO 45001:2018**, norma che specifica i requisiti per un sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro.
Tutte e tre le Società del Gruppo, inoltre, sono certificate **ISO 14001:2015**, a riprova dell'impegno delle stesse nel limitare gli impatti all'ambiente circostante.
Il Gruppo Infordata si uniforma alle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) che, in particolare, prevede un modello partecipativo della valutazione dei rischi volto a programmare la prevenzione contro gli infortuni ed altri danni alla salute dei lavoratori. Tutto il personale, infatti, deve sostenere il corso di formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro, suddiviso in una parte di formazione generale ed una di formazione specifica, ed 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 procedure di lavoro e delle norme di legge.

Per la corretta gestione di quanto indicato, Infordata S.p.A., Eurolink S.r.l. e Technis Blu S.p.A. (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.
In particolare, il Gruppo è impegnato a:

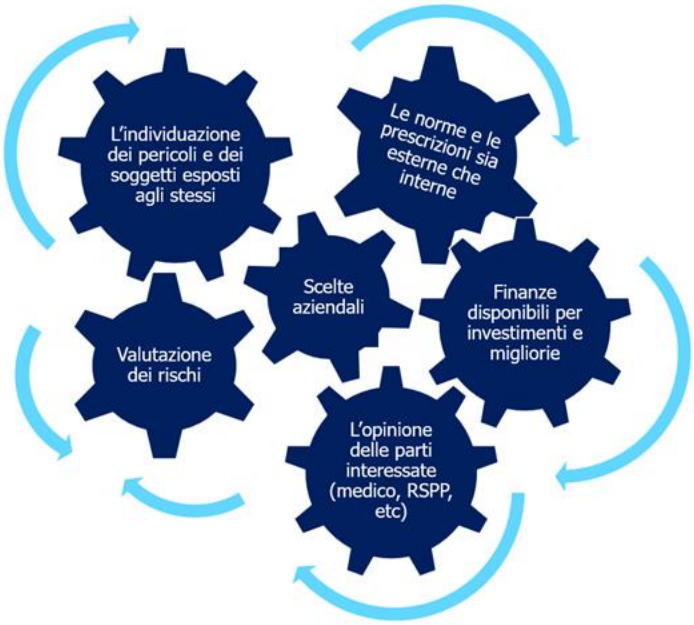
- Adottare sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro;
- Definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di malattie professionali ed infortuni, con la consapevolezza che il coinvolgimento del personale nell'implementazione di misure di prevenzione costituisca l'elemento fondamentale per ottenere tale minimizzazione;
- Rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle 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, atta a garantire il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza possibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- rendere partecipe tutta la comunità aziendale (dalle figure apicali ai lavoratori) al tema della salute e della sicurezza, sottolineando l'impegno comune per migliorare i livelli delle stesse;
- garantire a tutti la possibilità di visionare la documentazione e di richiederne copia, ove necessario;

- dichiarare e documentare, in forma semplice e chiara, 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 e la congruenza con la reale situazione e, se necessario, effettuare delle modifiche.

Gli obiettivi, pocanzi menzionati, sono stati definiti considerando, in particolare gli elementi in figura.



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 investire continuamente nella capacità di conciliare la vita lavorativa con quella personale.

Tutti i dipendenti del Gruppo possono usufruire di coperture assicurative previste da **Assicurazioni Sanitarie Integrative e di Fondi** per la formazione personale, oltre che, per quanto riguarda il personale con livello quadro, delle coperture assicurative per gli infortuni.

> *"Per il Gruppo Infordata il benessere delle persone è un obiettivo chiave e crede fortemente nell'importanza di dare più valore al tempo di ognuno, ritenendo fondamentale investire continuamente nella capacità di conciliare la vita lavorativa con quella personale".*
>
> *M. Lacidogna*

Inoltre, la Technis Blu ha sottoscritto una convenzione con la **Aster Diagnostica** che consente ai dipendenti di usufruire di sconti e agevolazioni su tutte le prestazioni sanitarie offerte.
I dipendenti possono poi usufruire di "**Flexible Benefit**" che consistono in una somma da poter utilizzare per diverse necessità familiari e/o personali. Questo benefit è previsto dal CCNL applicato da Infordata, il Metalmeccanico PMI Confapi.

Le politiche aziendali adottate, inoltre, prevedono la possibilità di lavoro in modalità **Smart Working**, applicabile sia ai contratti a tempo indeterminato che a termine, attraverso accordi volontari tra le parti.

11 L'ambiente: business e mitigazione impatti

11.1 Politica, obiettivi e strategie per impatti ambientali dell'Organizzazione

RIF. ESRS: (E1-1 / E1-2 / E1-4 / E2-1 / E2-3 / E3-1 / E3-3 / E4-1 / E4-2 / E4-4 / 2-SBM3)

Come più volte detto, il Gruppo Infordata ritiene che il rispetto e la salvaguardia dell'Ambiente siano elementi fondamentali per la credibilità sul mercato e per assicurare all'azienda una continua crescita e livelli elevati di performance in termini di qualità dei servizi.

Siamo fortemente impegnati, nell'ambito delle nostre offering, a mettere e disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, atte a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo del nostro impatto ambientale come impegno strategico e questo alla stessa stregua delle altre finalità dell'azienda.

Di seguito i nostri i obiettivi per la politica ambientale ed elementi di controllo:

- Garantire l'osservanza di tutti gli obblighi di conformità derivanti da leggi, regolamenti e altri requisiti in materia ambientale (certificazione UNI/ISO 14001 come elemento di misurazione);
- Eliminare o minimizzare gli impatti ambientali legati all'attività produttiva che nel nostro caso riguarda principalmente servizi ed in particolare l'area sviluppi e consulenza (UNI/PDR 147:2023 come KPI di misurazione dei risultati);
- Ridurre i consumi energetici energetico con innovazioni ed investimenti (utilizzo di elementi che generino una riduzione dei consumi ed emissione CO2 (Bilancio di Sostenibilità come elemento di misurazione annuale);
- Gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti ambientali (Certificazione UNI/ISO 14001 come elemento di misurazione);
- Garantire che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti

- nel rispetto dell'ambiente circostante (Reportistica dei piani formativi come elemento di misurazione);
- Dare priorità alla collaborazione con fornitori in grado di assicurare prodotti e servizi conformi alle principali normative ambientali di riferimento per le attività del Gruppo (audit specifici come elementi di misurazione e normative)
- Gestire i rifiuti in linea con le normative e leggi vigenti (audit di certificazione come misuratore)
- Riesaminare periodicamente con le Direzioni gli obiettivi ambientali definiti e la Politica ambientale in ottica di miglioramento continuo (audit di certificazione e riesami di Direzione con verifica degli aspetti ambientali);
- Miglioramento processi – Ottimizzare i consumi con l'implementazione di processi innovativi atti alla riduzione del consumo della carta e dei toner (Bilancio di Sostenibilità come elemento di misurazione).

11.2 Utilizzo risorse

RIF. ESRS: (E1-5 / E3-4)

Nel presente paragrafo verranno affrontate le tematiche relative al consumo energetico e idrico nell'ottica di quanto prescritto all'interno degli ESRS E1-5, per il primo argomento, ed E3-4 per il secondo.
Si vuole altresì precisare che data la natura del business del Gruppo particolare rilievo sarà attribuito alla trattazione del consumo energetico piuttosto che a quello idrico dal momento che quest'ultimo si può considerare al pari di quello domestico e gli scarichi delle acque nere e bianche non inficiano in alcun modo su aree protette o siti di interesse idrogeologico.

11.2.1 Energia

Per la valutazione delle emissioni di CO2 in atmosfera, si è convenuto di considerare li 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 2023 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 2023 (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 2023, 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=i=1nAi*IFi
Dove:
IS = tiene conto di tutti i singoli IF (Impact factor) delle single specie gassose
Ai=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 2023.

- 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 e alle emissioni per ciascuna Società:

SOCIETA' DEL GRUPPO 2023											
Codice POD	Descrizione luogo Fornitura	KW tot	INFORDATA		EUROLINK		TECHNISBLU		OTHERS		TOTALE
			%	KWh	%	KWh	%	KWh	%	KWh	
IT002E3587904A	Sede Via Gigante 2 piano	4.758,00	10%	475,80	70%	3.330,60	0%	-	20%	951,60	100%
IT002E3734861A	Sede Via Gigante 1 piano destra	8.337,00	10%	833,70	60%	5.002,20	20%	1.667,40	10%	833,70	100%
IT002E3898516A	Magazzino	14.178,00	100%	14.178,00	0%	-	0%	-	0%	-	100%
IT002E4634614A	Sede via Schiavonetti Schiavonetti pal. B	41.243,81	50%	20.621,91	20%	8.248,76	0%	-	30%	12.373,14	100%
IT001E04594190	Sede Frosinone	22.577,00	2%	451,54	40%	9.030,80	0%	-	58%	13.094,66	100%
IT001E04593768	Sede Latina 1 Piano	1.703,00	80%	1.362,40	0%	-	0%	-	20%	340,60	100%
IT001E04593765	Sede Latina 4 piano	20.284,97	60%	12.170,98	0%	-	0%	-	40%	8.113,99	100%
IT001E93954410	Sede Cassino	38.104,00	100%	38.104,00	0%	-	0%	-	0%	-	100%
IT002E3798485A	Sede via Gigante piano 0	5.329,00	80%	4.263,20	0%	-	0%	-	20%	1.065,80	100%
IT002E4022143A	Sede cvia Gigante 3 piano destra	6.915,00	20%	1.383,00	10%	691,50	70%	4.840,50	0%	-	100%
IT002E3726458A	Sede via Gigante 1 piano sinistra	14.852,00	60%	8.911,20	0%	-	0%	-	40%	5.940,80	100%
IT002E5331875A	Sede via Schiavonetti pal.B	10.993,00	30%	3.297,90	0%	-	0%	-	70%	7.695,10	100%
Totale				**106.053,63**		**26.303,86**		**6.507,90**		**50.409,39**	

Di seguito viene fornito un riepilogo dettagliato del consumo totale di energia in kilowattora (kWh) e delle corrispondenti emissioni di anidride carbonica (CO_2) espresse in tonnellate equivalenti. Questo riepilogo include una panoramica complessiva delle quantità di energia utilizzata e le stime delle emissioni di CO_2 generate, aiutando a comprendere l'impatto ambientale associato ai consumi energetici. Analizzando questi dati, è possibile valutare l'efficacia delle misure di sostenibilità adottate e pianificare ulteriori strategie per ridurre l'impronta di carbonio.

Società	Kilowatt ora (KWh)	Tonnellate Equivalenti
Infordata	106.053,6273	45,60306
Eurolink	26.303,8626	11,31066
Technis Blu	6.507,9	2,798397
Totale	138.865,39	59,71

Al fine di evidenziare la bontà delle strategie adottate dal Gruppo Infordata e i risultati che hanno permesso di perseguire si propone di seguito un confronto tra le tonnellate equivalenti prodotte durante l'esercizio 2022 e quelle invece del 2023. Tali risultati sono stati possibili a seguito di:

Esercizio	TOe
2022	99,7
2023	59,71

- Un'attenta riorganizzazione degli spazi lavorativi presso tutte le sedi delle società del Gruppo;
- Forte incremento della modalità *agile* dal mese di agosto a quello di Ottobre in attesa dell'apertura dell'attuale sede di Technis Blu sita in Via di Tor Pagnotta;
- Lo stabile sopracitato è alimentato da un impianto fotovoltaico che consente una sensibile riduzione dei consumi da fonti non rinnovabili. Si precisa che al momento vige un accordo con la società proprietaria dello stabile che per l'anno di rendicontazione non addebita i costi di energia elettrica per la società Technis Blu.

11.3 Inquinamento e Gestione Rifiuti

RIF. ESRS: (E1-3 / E1-7 / E2-2 / E4-3)

Le attività svolte dalle aziende del Gruppo Infordata hanno un impatto minimo sull'inquinamento trattandosi di produzione e gestione di software e sistemi ITC. Anche la linea produttiva della business unit di Cassino ha una bassa impronta ambientale, non utilizzando acqua nel ciclo di produzione (non sono previsti raffreddamento, lavaggio o altri utilizzi di acqua). Inoltre, sebbene vengano impiegati prodotti chimici, questi sono utilizzati in quantità minime e comunque i residui sono trattati secondo normative vigenti, eliminando qualsiasi rischio di inquinamento.

Tutti i materiali di scarto sono gestiti e trattati in conformità alla norma **UNI EN ISO 14001:2015**, certificazione detenuta da tutte e tre le aziende del Gruppo Infordata.
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 del sistema Qualità di Gruppo 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" 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 con relativo risparmio di carta e di toner.
Tra gli esempi più rilevanti il processo acquisti nella sua parte di classificazione del fornitore, la cui procedura 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.

La cosiddetta **"sostenibilità digitale"**.
Altri esempi: il fascicolo del dipendente, ormai tutto digitalizzato e le pratiche di assunzione, ecc.
In alcune sedi del 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 o macchinette dispenser collegate agli impianti idrici.
La gestione dello smaltimento dei rifiuti avviene tramite ditte specializzate e abilitate allo smaltimento delle specifiche tipologie di rifiuti, che vengono contrattualizzate solo dopo averne verificate le abilitazioni accedendo al database pubblico ANGA (Albo Nazionale Gestori Ambientali).

11.4 Conformità legislativa e normativa

Nell'anno 2023, diverse novità hanno impattato il processo di Conformità Legislativa del Gruppo Infordata.
Tra le anzidette novità di registrano:

- Decreto Direttoriale ACN n. 29/2023 e nr. 20610/2023 in ambito Cloud (applicabile ad Infordata S.p.A. ed Eurolink S.r.l.) concernente la qualificazione dei servizi Cloud da parte di ACN in sostituzione di dell'AgID;
- D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 in tema di Whistleblowing;
- D. Lgs. n. 36/2023, nuovo Codice degli Appalti;
- aggiornamento QRS Leonardo S.p.A., applicabili alla sede produttiva di Infordata S.p.A.;
- applicazione della IEC 61340-5-1, afferente al tema FOD (Foreign Object Damage) e afferente alla sede produttiva di Infordata S.p.A.;
- adeguamento alla nuova ISO/IEC 27001:2022;
- applicazione della SA8000:2014 alla sola Eurolink S.r.l.;
- applicazione delle estensioni ISO/IEC 27017:2015 e ISO/IEC 27018:2019 in ambito Cloud alla sola Eurolink S.r.l.;
- applicazione della UNI PdR 125:2022.

12 Sviluppo e controllo della reputazione

12.1 Modalità e strategie per la comunicazione della rendicontazione

RIF. ESRS: (1-8 / 1-9.2)

La rendicontazione di sostenibilità rappresenta un tassello fondamentale di una qualunque strategia di comunicazione in ambito ESG e crediamo fortemente che in questo modo si gioca la possibilità di costruire una vera *brand identity* sostenibile.
La divulgazione di dati e informazioni puntuali, accurate e comparabili sulle politiche e le performance in questo ambito, pur in assenza di obblighi normativi specifici, costituisce infatti un "biglietto da visita" importante e apprezzato da investitori e stakeholder. Ed è per questo che da più di 4 anni, su base volontaria, non avendo obblighi normativi, che rilasciamo la nostra rendicontazione non finanziaria nella quale illustriamo i nostri KPI in ambito ESG in modo trasparente e più completo possibile.

> *"La divulgazione di dati e informazioni puntuali, accurate e comparabili, sulle politiche e le performance in questo ambito, costituisce infatti un "biglietto da visita" importante e apprezzato da investitori e stakeholder".*
>
> *M. Lacidogna*

Relativamente alla comunicazione sui temi di Sostenibilità a livello dei nostri dipendenti, visti come stakeholder ma anche elementi chiave per i risultati da raggiungere, oltre alla redazione del Bilancio di Sostenibilità ed alla formazione resa obbligatoria sulla nostra piattaforma, il Team della BU Green rilascia su base mensile una serie di newsletter/articoli sui temi vari sulla sostenibilità come economia circolare, relazioni sui diversi webinar, sostenibilità digitale, andamenti SDG's ecc. Questa documentazione è tutta disponibile nella intranet aziendale.
La nostra strategia di comunicazione tende a mettere in luce le nostre caratteristiche sul modo di essere ed operare, i nostri punti di forza sul tema sostenibilità e le iniziative, oltre ad evidenziare come e su cosa ci misuriamo ed obiettivi da raggiungere sia verso gli standard utilizzati che gli SDG's. In altre parole, facendo risaltare un posizionamento distintivo nei confronti dei competitor e dall'altro contribuendo alla creazione di valore aggiunto per clienti e fornitori.

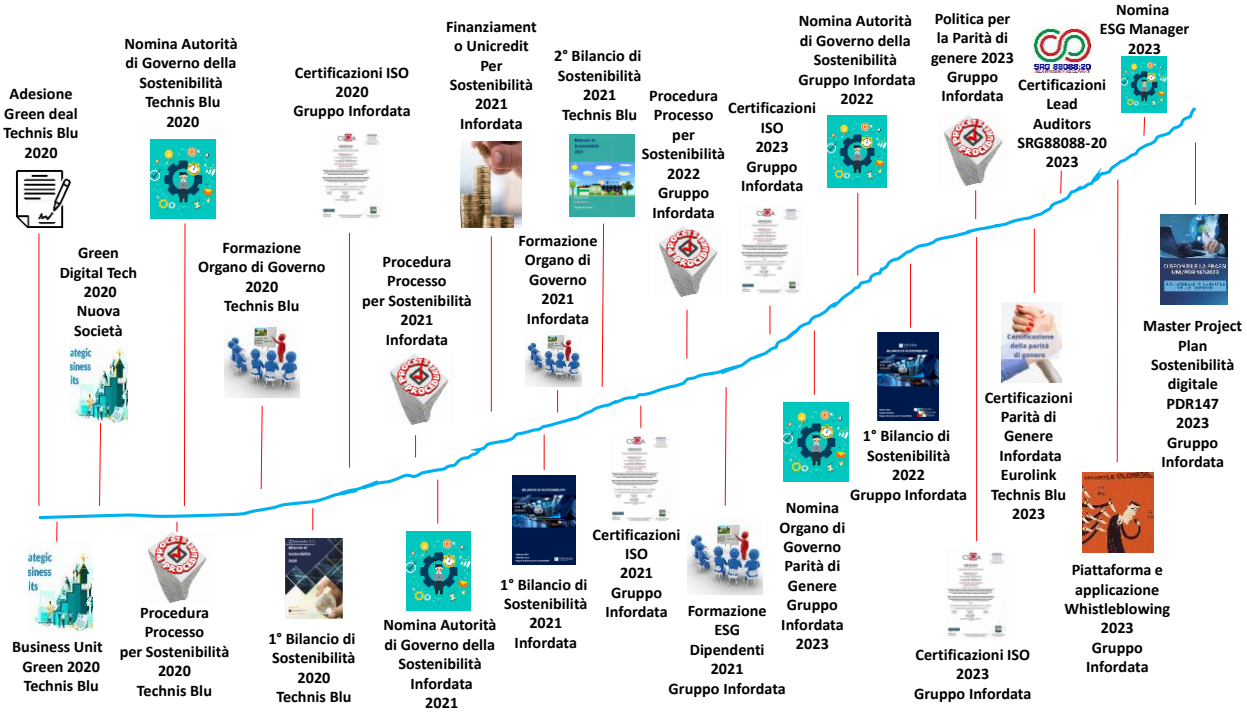
12.2 Miglioramento

RIF. ESRS: (2-GOV2 / 2-GOV5)

Identifichiamo il processo di miglioramento come frutto dei risultati delle tante attività quotidiane che necessitano di una "visione" diversa perché in questi anni abbiamo imparato a leggere i vari cambiamenti anche con l'occhio del tema "sostenibilità" e quindi guardando attentamente tutte le iniziative intraprese analizzando gli impatti su aspetti social e governance oltre che a quelli puramente economici.

A livello operativo, di seguito una macro-rappresentazione dei principali KPI del Gruppo suddivisi per ambito.

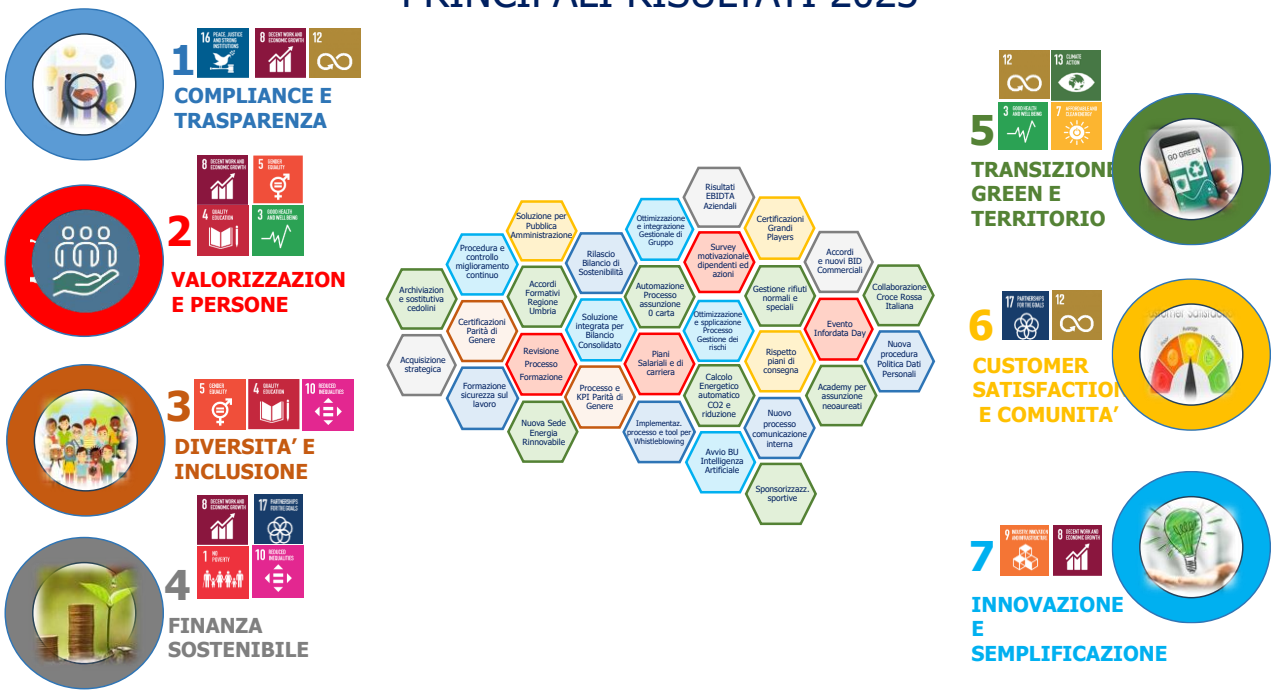
Riteniamo importante evidenziare il percorso che il Gruppo ha fatto in questi tre anni sottolineando che questo è avvenuto anche nella piena trasformazione organizzativa, di offering e di struttura. L'immagine che segue è la parte specifica sui temi di sostenibilità partiti nel 2020 nell'azienda Technis Blu e man mano diventati di Gruppo nel processo avviato di integrazione di tutti i processi aziendali.

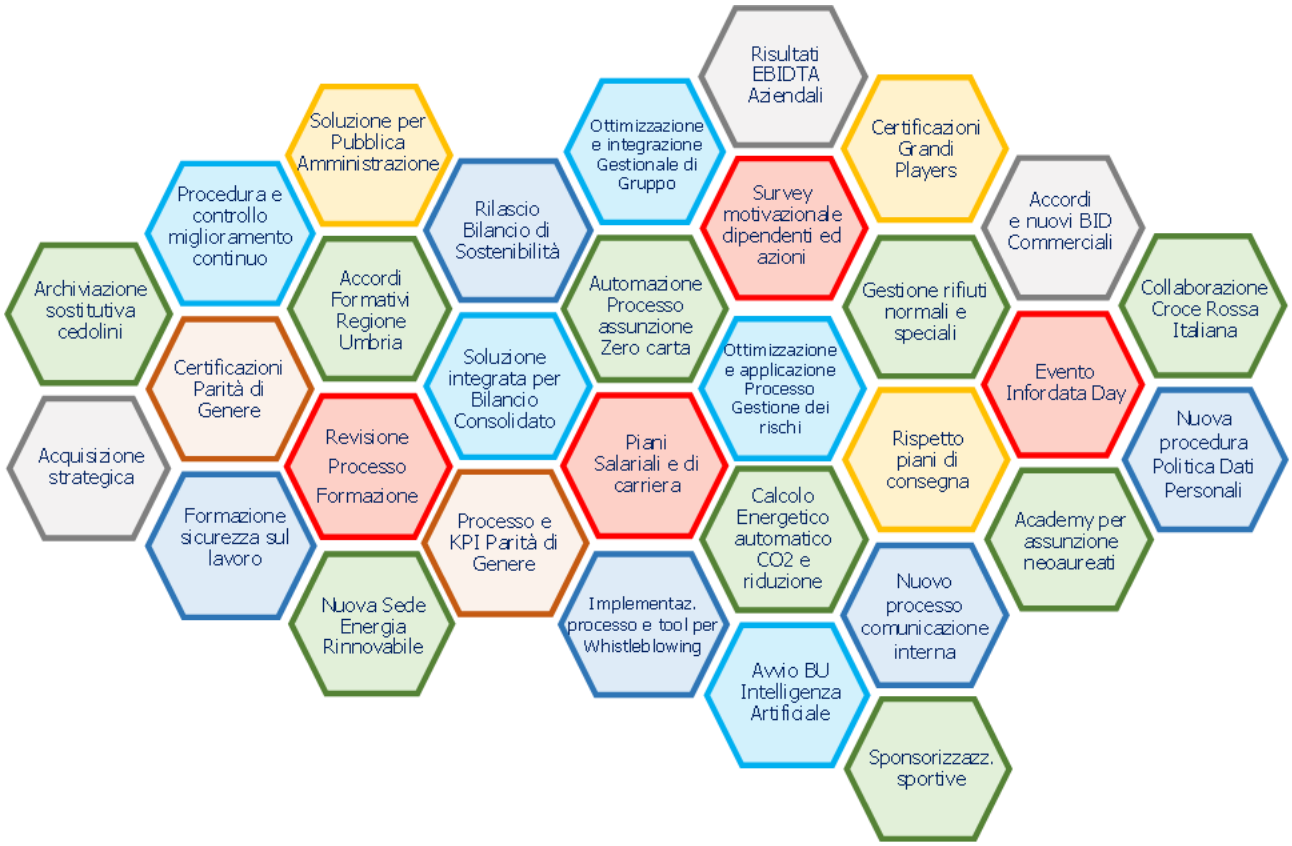


Di seguito una macro-rappresentazione dei principali achievement dell'anno 2023 in relazione ai temi di sostenibilità, che abbiamo raggruppato in famiglie, per una collocazione più idonea nella creazione di valore condiviso anche in relazione agli SDG's che le Aziende hanno identificato nel Riesame di Direzione e che mostrano l'impego quotidiano nelle varie iniziative. Sono parte degli obiettivi che

sono stati raggiunti ed in linea con i riesami di Direzione di inizio anno e successivamente validati a conclusione di anno.

PRINCIPALI RISULTATI 2023





12.3 Riesame degli obiettivi attesi e delle aspettative degli stakeholder

RIF. ESRS: (1-6.3)

Nel paragrafo del contesto aziendale ed in quello della materialità abbiamo parlato ampiamente dei nostri stakeholder e delle relazioni con ognuno di questi interlocutori. Sappiamo benissimo che per un imprenditore, con uno "strategic management" verso uno "stakeholder approach", significa avere un'azienda che conosce perfettamente la sua collocazione sul mercato, cosa fondamentale per creare rapporti duraturi di fiducia con tutti gli attori interessati.
Questo significa aver ottemperato ad una serie di operatività che fanno parte del quotidiano e delle funzioni che operano in azienda e che guardano i macro-temi che seguono facendoli diventare propri obiettivi. In questi rientrano anche le Direzioni aziendali a tutti i livelli per i temi di competenza:

- Definizione degli obiettivi e dei loro indicatori nei processi dell'organizzazione;
- Individuazione delle relazioni dei processi;
- Individuazione delle risorse, economiche, tecniche, umane, comunicative, strutturali, per far si che gli obiettivi e le aspettative degli stakeholder siano assolte;
- Definizione delle modalità e frequenza di misurazione di questi target, i limiti e gli indicatori;
- Definizione delle responsabilità sui monitoraggi e sulle azioni da intraprendere in caso di superamento dei limiti o dei target specifici;
- Definizione delle vie di comunicazione con le parti interne ed esterne;
- Inserimento del criterio negli audit interni;
- Valutazione almeno annuale, e/o con una frequenza minore in caso di modificate realtà, durante il riesame della direzione per verificare la coerenza o la necessità di una nuova valutazione.

Ed è proprio il riesame di Direzione che raccoglie i principali obiettivi che traguardano l'anno a venire e che poi sono oggetto di verifica sui risultati integrando anche gli accadimenti avvenuti e non pianificati ed i cambiamenti di fattori interni ed esterni.
Le aziende del "Gruppo Infordata" eseguono ad intervalli pianificati, il Riesame di Direzione, conservato come informazione documentata "Riesame di Direzione" garantendo che sia idoneo, adeguato ed efficace, includendo opportunità per il miglioramento, esigenze di cambiamento di politica ed obiettivi, oltre che in linea gli indirizzi strategici della direzione dove da anni i temi di sostenibilità sono costanti in ogni iniziativa.
Le direzioni del "Gruppo Infordata", a valle dei riesami di direzioni delle singole aziende, confrontano le evidenze emerse al fine di valutare la situazione aziendale con una visione unica sui tanti temi, eventuali azioni di miglioramento e a cascata le conseguenti azioni che entrano a far parte degli obiettivi strategici a breve e medio termine.
Gli elementi in ingresso per il riesame sono:

- stato delle azioni derivanti dai precedenti Riesami della Direzione;
- i cambiamenti dei fattori interni ed esterni;
- soddisfazione del Cliente in termini di continuità e disponibilità del servizio;
- gestione dei fornitori;
- gestione del rischio;
- esecuzione degli Audit;
- non conformità e azioni correttive;
- aspettative degli stakeholder;
- adeguatezza e capacity delle risorse;

- compliance e normativa privacy;
- sostenibilità, status ed azioni di miglioramento.

L'output del Riesame di Direzione coincide con le opportunità di miglioramento continuo che le Direzioni del Gruppo Infordata intendono perseguire.
Gli elementi in uscita per il Riesame sono le potenziali azioni che possono concretizzarsi in:

- nuove opportunità commerciali;
- cambi organizzativi e nuove Business Unit;
- programmi di formazione;
- filantropia, sponsorizzazioni, iniziative social e di marketing;
- integrazioni/modifiche al Sistema di Gestione a 360° (ESG, Parità di Genere, risorse umane ecc.;
- piani di trattamento per i rischi residui individuati.

Ci potrà essere un focus maggiore sui clienti, sui dipendenti per la salute e sicurezza sul lavoro, sulle tematiche ambientali e su tutti i requisiti ai quali l'organizzazione lo applicherà, a seconda del contesto e delle norme o standard di certificazione adottati.

12.4 Gestione della reputazione e delle eventuali crisi

RIF. ESRS: (2-IRO1 / 2-SBM3 / S1-4 / S2-4 / S3-4 / S4-4)

A conclusione della nostra rendicontazione non finanziaria, l'ultimo capitolo relativo alla reputazione ed al "crisis management" viene, come si dice, "a fagiolo".
È abbastanza evidente come l'importanza del Brand e la nostra reputazione siano una nostra ossessione e proprio su questo asset fondamentale che si concentra il nostro lavoro quotidiano ed anche questa pubblicazione, conoscendone i vantaggi strategici ed economico-finanziari che una gestione ottimale della reputazione conferisce all'organizzazione facendola identificare quindi come un asset strategico.
Sappiamo che la reputazione deriva dalle specifiche caratteristiche distintive e dagli aspetti interni e unici delle nostre aziende. Pensiamo per questo di aver risposto ad un nostro quesito che negli ultimi anni ci ha coinvolti e cioè quale è il rapporto intercorrente fra la reputazione, l'identità e l'immagine aziendale.

> *"Ci vogliono 20 anni per costruire una reputazione, ma bastano cinque minuti per rovinarla".*
>
> *W. Buffet*
> *imprenditore, economista e filantropo statunitense*

La nostra posizione è che l'identità e l'immagine aziendale sono informazioni che si riferiscono rispettivamente a ciò che l'azienda è e a come questa appare mentre la reputazione mette in relazione le suddette informazioni in un rapporto bilaterale e interattivo. Si ritiene quindi che l'immagine, l'identità organizzativa e l'identità aziendale costituiscano le componenti di base della reputazione aziendale. Proprio su queste assumption abbiamo costruito le nostre strategie, ben descritte nei vari capitoli del documento.
Berens e Van Riel individuano tre diversi filoni di studio della reputazione aziendale:

- Il filone dell'aspettativa sociale (social expectation): fa riferimento alle attese che i portatori di interesse detengono nei confronti dei comportamenti delle persone;
- Il filone della personalità aziendale (corporate personality): concerne le caratteristiche di personalità che le persone attribuiscono alle imprese;

- Il filone della fiducia (trust): riguarda la percezione che le persone hanno circa l'onestà, l'affidabilità e la benevolenza di un'impresa.

Questi aspetti nozionistici ci hanno fatto focalizzare più nei dettagli al momento di definire responsabilità interne ed organizzazione, processi integrati, obiettivi da perseguire, controllo e monitoring, certificazioni ecc. e tutto questo migliorando anche il nostro posizionamento sul mercato a garanzia della soddisfazione dei nostri stakeholder. Percorso avviato da ormai un triennio e sempre in evoluzione in linea con le esigenze dei Clienti.

Una valutazione positiva dell'impresa agisce anche sul sistema di relazioni interne e sul senso di appartenenza dei dipendenti all'organizzazione. Per un'impresa, avere un'ottima reputazione equivale ad affermare che tutti gli stakeholder hanno fiducia in essa ed è proprio grazie a questa fiducia che l'organizzazione gestisce in modo sempre più efficace ed efficiente le diverse transazioni con le sue persone di riferimento.

Tutto il Gruppo ed i vari responsabili delle aree aziendali hanno chiari i vantaggi che si possono avere attraverso una reputazione forte e favorevole e ne riassumiamo i principali, ben presenti nei nostri modi di operare:

- Migliori performance in termini economico-finanziari, grazie alla capacità dell'impresa di ottimizzare i propri costi ed avere sempre una gestione stabile con riduzione di potenziali rischi;
- Una migliore percezione che i nostri Clienti hanno riguardo alla qualità dei prodotti e dei servizi che offriamo;
- Una maggiore capacità di fidelizzare i nostri Clienti e i propri dipendenti;
- Una maggiore capacità di attrarre personale qualificato;
- Un miglior clima lavorativo fra i dipendenti che influisce a sua volta sulla produttività;
- Una maggiore capacità di attrarre investitori;
- Una maggiore protezione e un incremento del valore complessivo d'impresa;
- Una maggiore possibilità di espansione sul mercato nazionale e nei mercati internazionali;
- Una maggiore opportunità di differenziazione e di difesa rispetto ai concorrenti;
- Un miglior posizionamento competitivo nel mercato.

IL RISCHIO REPUTAZIONALE e CRISIS MANAGEMENT

Nonostante la sua forza e strategicità, la reputazione risulta anche un asset molto fragile ed estremamente incerto che, se non gestito in maniera opportuna, può evolvere in una forma indesiderata, così come può garantire successo può anche danneggiare irrimediabilmente l'organizzazione. Il dialogo con gli stakeholder è fondamentale perché solo tramite un confronto bi-direzionale con tutti i portatori di interesse, le aziende del Gruppo possono instaurare delle relazioni durature basate sulla trasparenza e sulla fiducia.

Nessuna azienda può ritenersi totalmente al sicuro da eventuali attacchi alla reputazione, oggi ancor di più visti i nuovi strumenti di comunicazione ed informazione aperti e senza limitazioni. Ci potremmo trovare in situazioni problematiche e inattese che potremmo definire "crisi" e che potrebbero avere conseguenze profonde e potenzialmente gravi per la nostra reputazione.

Sono ben chiare le potenziali aree di rischio come:

- Eventi catastrofici (terremoti, alluvioni, incendi ecc.);
- Azioni delittuose compiute da terzi contro l'impresa: il mancato monitoraggio da parte delle imprese di fattori esterni legati alle relazioni con i clienti, con le associazioni, i gruppi di influenza,

i fornitori e tutti i pubblici in generale o una loro cattiva gestione possono portare ad atti di disturbo quali sabotaggi, attacchi esterni, estorsioni, danneggiamento dei prodotti, ecc.;
- Gravi errori aziendali, come errori umani nella realizzazione e nella gestione dei processi e delle attività dell'azienda (come episodi di discriminazione, licenziamenti, attività criminose, comportamenti illegali o scorretti, etc.) e/o errori di analisi e realizzazione che possono generare prodotti e soluzioni difettose o errate;
- Squilibri economico-finanziari che possono registrarsi nel corso della vita delle nostre aziende.

Proprio per i punti di cui sopra che i nostri piani e procedure per la gestione dei vari rischi fanno parte del nostro modo di lavorare con assegnate le varie responsabilità e la loro misurazione avviene, oltre che internamente, anche con i vari audit che riceviamo periodicamente da enti certificatori che ne validano l'efficienza e l'efficacia.

Una volta definiti i rischi e la loro gestione e controllo, oltra ai piani di recovery come la BIA ed altri, l'attenzione è rivolta alle azioni che andrebbero introdotte durante un evento critico riguardante proprio il campo della comunicazione, poiché solo se quest'ultima risulterà tempestiva, trasparente, incisiva e adeguata riuscirà a garantire una percezione positiva dell'azienda da parte di tutti gli stakeholder, limitando tutti i rischi e i pericoli per la nostra reputazione.
La comunicazione di crisi ha, per noi, il compito di salvaguardare la credibilità, la notorietà e la reputazione dell'organizzazione in un momento negativo e sfavorevole, con il fine ultimo di preservare tutte le relazioni instaurate con i diversi stakeholder.

È importante, perciò, che la nostra organizzazione (Direzioni, Commerciali, Account Manager, Marketing ecc.) si confronti con garbo con i nostri stakeholder, illustrando il proprio punto di vista e ascoltando la loro opinione ed un sano confronto. Solo così, con educazione e disponibilità, l'impresa può pensare di far valere le proprie idee, qualora esse non siano state comprese. Se il messaggio non dovesse essere recepito come sperato nemmeno dopo una spiegazione approfondita e pacata della propria prospettiva e dopo un ampio scambio di vedute con le controparti, dovremmo mostrarci pronti a mettere in discussione il nostro operato, ammettere eventuali errori e a riconsiderare il nostro punto di vista, scusandoci con le controparti se necessario.

La tempestività è fondamentale per permettere al Gruppo di recuperare un danno reputazionale quando siamo ancora in tempo per poterlo fare e quando la crisi non si è ancora ampliata a causa dei meccanismi virali di passaparola, tipici dei vari social.
Benché nasca da un episodio negativo e possa comportare danni e perdite reputazionali notevoli, una crisi può anche trasformarsi per noi in un'opportunità di crescita e di miglioramento o un un'occasione da sfruttare per farci conoscere quale soggetto leale, responsabile e affidabile, qualora l'organizzazione riesca a risolvere al meglio l'evento traumatico.
Per compiere ciò, è necessario che, oltre a essere in grado di dare vita a un opportuno crisis management e a una puntuale crisis communication, si attivi un'ulteriore qualità fondamentale, la resilienza ovvero la nostra capacità di affrontare ogni avversità, superarla e uscirne più forti. Ogni crisi, quindi, si caratterizza per un'importante ambivalenza di fondo, essa porta con sé un seme in grado di distruggere in pochi istanti il nostro intero patrimonio reputazionale, ma se gestita in maniera tempestiva, trasparente, leale e adeguata, la crisi è anche capace di dare vita a nuove realtà economiche o a nuove interessanti opportunità di business.