



Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2022

ai sensi del D.Lgs 254/2016

Sommario

7	Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale
15	Analisi di materialità in relazione al business
23	Ambiente
39	Diritti umani
49	Lavoro
67	Le relazioni con i territori
71	Modello di gestione e organizzazione
77	Lotta alla corruzione
80	Nota metodologica
83	Tabella di raccordo GRI
86	Tabelle Tassonomia
87	Relazione della società di revisione

Signori stakeholder,

anche quest'anno Exprivia ha pubblicato la Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria (DNF) con riferimento all'esercizio 2022, il documento che raccoglie e illustra i risultati raggiunti dal Gruppo in ambito ESG - Environmental, Social and Governance. L'impegno nell'ESG rappresenta uno dei pilastri delle linee strategiche di sviluppo della società.

Nonostante uno scenario complesso, che vede il PIL mondiale superare la soglia dei 100 trilioni, gli spiragli di recessione e l'aumento dei tassi di interesse in risposta all'aumento dell'inflazione, Exprivia ha impostato la sua crescita all'insegna del successo sostenibile che passa per una rinnovata attenzione e al radicamento nei territori, confermando la propria solidità patrimoniale e la capacità di creare valore di lungo termine.

Alla fine del 2022 Exprivia si presenta sul mercato fra le migliori "piattaforma industriali" a capitale privato italiano e con la solidità finanziaria idonea ad affrontare un percorso di crescita continuo. Rimaniamo convinti che sono solidi fondamentali, industriali e finanziari, a garantire le nostre linee strategiche di sviluppo lungo le direttrici delle trasformazioni in corso. La digitalizzazione è certamente uno dei maggiori agenti di cambiamento per ripensare i modelli di business attraverso la gestione estensiva, delle enormi quantità di dati oggi sempre più disponibili.

Ci siamo impegnati per la diffusione della cultura della sostenibilità. Il nostro bilancio di sostenibilità (dichiarazione di carattere non finanziario) si arricchisce ogni anno di elementi di reporting e di informazioni che ci piace fornire sugli aspetti non strettamente economici dell'attività aziendale, convinti come siamo che il successo sostenibile, auspicato da tutti gli organi di governo, passi per una attenzione capillare e costante alle tematiche ESG.

Exprivia intende continuare a guidare il cambiamento verso lo sviluppo sostenibile, sia svolgendo le proprie attività all'insegna della sostenibilità, nel rispetto delle generazioni future, sia portando ai propri clienti soluzioni che minimizzino l'impatto sull'ambiente e promuovano l'inclusione. Tutelare l'ambiente e promuovere il capitale umano sono obiettivi che si coniugano con un efficiente sistema di governance. Riteniamo che un modello di "impresa sostenibile" non possa prescindere da una organizzazione interna che integri i valori della sostenibilità nell'azione dell'organo di auto-governo.

In questo contesto, abbiamo raggiunto importanti obiettivi a livello ambientale, sociale e di Governance conseguendo certificazioni internazionali che garantiscono la fornitura di servizi IT di alta qualità, l'impegno costante nella riduzione delle emissioni di gas serra, la tutela per la sicurezza e salute dei lavoratori e la prevenzione di fenomeni corruttivi. Le certificazioni acquisite sono per noi stimolo a coltivare quanto raggiunto e a migliorare il nostro operato volto alla costruzione di un ecosistema inclusivo e sostenibile.

Siamo sempre convinti di poter contribuire, con le nostre idee e le tante competenze, alla crescita delle nostre persone, della nostra dimensione di impresa, del valore che creiamo a favore dei nostri azionisti, del nostro Paese.

Domenico Favuzzi

*Presidente e Amministratore Delegato,
Exprivia*

INFORMATIVA GRI 2-1

Exprivia S.p.A.

soggetta a direzione e coordinamento di Abaco Innovazione S.p.A.
Sede legale in Molfetta alla via Adriano Olivetti n. 11
Capitale sociale Euro 26.979.658,16 i. v.

Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese di Bari 00721090298 REA BA-481202
Società con azioni quotate al mercato Euronext di Borsa Italiana S.p.A.

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

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



expriya

Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale

INFORMATIVA GRI 2-1

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

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

La società Exprivia SpA è quotata in Borsa Italiana dal 2000, al mercato Euronext Milan (XPR).



I concetti fondanti della visione di Exprivia

Future

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



Connessione

È quello che ci rende innovatori. È la capacità di trovare soluzioni inattese creando collegamenti tra le nostre competenze. È l'abilità di immaginare il futuro mettendo in rapporto diretto quel che conosciamo nel presente: la tecnologia con i bisogni del cliente, il mondo della ricerca con quello dell'impresa, la città con le persone che la abitano.

Perfect

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



Affidabilità

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

Simple

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



Semplicità

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

I mercati

INFORMATIVA GRI 2-6

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



Banking, Finance & Insurance

Progresso digitale e tecnica finanziaria: il binomio del futuro

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

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



Telco & Media

Competenze e tecnologie per la virtualizzazione delle reti

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

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

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



Energy & Utilities

La tecnologia che ottimizza l'energia

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

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



Aerospace & Defence

Difesa militare, sicurezza civile e tecnologia digitale

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

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



Manufacturing & Distribution

Verso la nuova rivoluzione industriale

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

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

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



Healthcare

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

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

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

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



Public Sector

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

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

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

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

Le competenze

Competenze	Descrizione
Artificial intelligence	Le tecnologie sono mature per affrontare le sfide di calcolo lanciate dall'evoluzione dell'AI. Ora alle imprese serve un approccio progettuale che consenta l'introduzione di Intelligenza Artificiale nei processi aziendali.
Big Data & Analytics	Offerta dei più avanzati strumenti al fine di supportare sia i processi decisionali sia le attività ordinarie basate sul possesso di informazioni. L'area Big Data & Analytics è votata allo sviluppo di progetti, servizi e soluzioni, finalizzati all'utilizzo strategico dell'informazione massiva per l'incremento del business.
Cloud	L'avvento del cloud computing ha totalmente modificato le modalità di acquisizione, implementazione ed esecuzione dei servizi IT. I nostri servizi in cloud si rifanno a quattro modelli fondamentali: Public Cloud, Private Cloud, Hybrid Cloud, Community Cloud.
Digital twin	Cloni virtuali di operazioni fisiche aiutano le aziende a monitorare le operazioni, ad eseguire la manutenzione predittiva, e a simulare scenari che richiederebbero troppo risorse per essere testati, creare piani aziendali a lungo termine, identificare aree di innovazione, migliorare i processi e fornire informazioni per le decisioni di acquisto di capitale.
IoT & Contextual Communication	L'IoT è in grado di incidere positivamente sull'idea stessa di impresa, di lavoro, di studio, di salute, di vita. Le principali aree di sviluppo delle competenze sono: Industry 4.0, Digital Healthcare, Smart Cities, Smart Grid.
Mobile	Offerta, ad aziende ed enti, per trarre il massimo beneficio dalle tecnologie mobile di ultima generazione inserendole in una più ampia strategia multicanale che comprende il Mobile Device Management per i dispositivi aziendali, il Mobile Payment nei diversi settori del commercio e dei servizi, il Mobile Health e il Mobile Application Development negli ambiti salute, finanza e sicurezza.
SAP	Con una partnership strategica che dura da oltre 20 anni, Exprivia è oggi uno dei principali player di riferimento del mondo SAP in Italia e all'estero. Le principali aree d'intervento sono: Amministrazione, Finanza e Controllo, Operation & Logistics, Business Analytics, Human Capital Management.
Business Process Outsourcing	Sostenere l'evoluzione aziendale facendo carico delle procedure di acquisizione, gestione e fidelizzazione dell'utente finale. L'offerta spazia dai servizi di back office outsourcing, relativi a funzioni tipicamente interne come le risorse umane, la contabilità e information technology, a quelli di front office outsourcing tra cui customer care e customer service.
Network&Digital Trasformation	Nel mondo dei Telco Operator e delle Media Companies, Exprivia ha sviluppato nel tempo competenze sulla convergenza fra reti IP e reti Ottiche e su componenti dell'infrastruttura degli operatori Mobili. Per quanto riguarda le reti Enterprise, oggi Exprivia possiede vaste competenze sul design e l'implementazione di soluzioni convergenti wired e wireless, su soluzioni di Private Network, SD-WAN, il refresh tecnologico delle reti aziendali. La Software Factory di Exprivia realizza sistemi e soluzioni carrier-grade con caratteristiche di robustezza, scalabilità e resilienza. Utilizziamo metodologie di progettazione e sviluppo Agile in logica SCRUM e DevOps, avvalendosi sia delle tecnologie open source che di prodotti off-the-shelf per la progettazione e realizzazione di soluzioni customizzate per il cliente.
CyberSecurity	Servizi disegnati sui controlli di sicurezza del National Institute for Standard and Technologies (NIST), che, utilizzando informazioni fornite dall'Osservatorio Exprivia di CyberSecurity, si dividono in: <ul style="list-style-type: none">▶ Identify - Da attività consulenziali a Vulnerability e Penetration Test (VAPT), da simulazioni di campagne di malvertising ad analisi e ricerca di dati eventualmente rubati ed esposti sul deep e dark web.▶ Protect - Implementazione e gestione dei controlli che si focalizzano sulla protezione da eventuali incidenti, segmentazione, micro-segmentazione, gestione e governo identità e accessi, gestione delle identità privilegiate, sicurezza statica (SAST) e dinamica delle applicazioni (DASD), sicurezza, offuscamento e mascheramento dei dati a riposo e in transito.▶ Detect - Monitoring continuo utilizzando SIEM e strumenti di AI sofisticati.▶ Response - Exprivia è dotata di un team che può essere ingaggiato per rispondere a un incidente (Global Response Team). Restore - Il GRT può essere utilizzato non solo per rispondere a un attacco, ma ripristinare il servizio.



Analisi di materialità in relazione al business

INFORMATIVA GRI 2-29; GRI 3-1



Il Gruppo Exprivia si caratterizza per una cultura orientata all'innovazione tecnologica e ad una struttura flessibile in grado di orientare il mercato e anticipare i cambiamenti. Da sempre, le attività aziendali si ispirano ai principi etici di trasparenza legalità, onestà, rispetto dei diritti delle persone, concorrenza leale, salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.



Il Gruppo si impegna a promuovere e applicare questi valori nell'erogazione dei servizi al cliente e nella diffusione della cultura aziendale. Molteplici sono le attività e le iniziative che il gruppo svolge correlandole direttamente o indirettamente ai temi della sostenibilità. Esse spaziano dal miglioramento e dall'innovazione dei suoi prodotti e dei suoi servizi, attraverso intense attività di ricerca, fino alle iniziative interne all'azienda con numerose partecipazioni a Consorzi, Associazioni, Organismi Nazionali ed Internazionali.



In quest'ottica, Exprivia ha condotto una analisi di materialità. L'engagement ha tenuto conto dei temi di Sostenibilità che possono influenzare positivamente o negativamente la strategia, la performance e il posizionamento dell'Azienda nel breve, medio o lungo termine e quindi creare o erodere il suo valore.



La rilevanza dei temi materiali è stata definita attraverso il coinvolgimento diretto dei portatori di interesse, tramite la diffusione di una survey, orientata alla valutazione e prioritizzazione degli impatti che le attività aziendali producono. Nella valutazione degli stessi, è stata individuata una scala volta alla misurazione degli impatti generati direttamente o indirettamente dall'azienda a livello nazionale. Per ciascun impatto si è individuato il relativo carattere di rimediabilità volto alla possibilità di mitigare o porre rimedio agli effetti prodotti nel breve e lungo periodo.

Identificazione

interna ed esterna dei temi di sostenibilità potenzialmente rilevanti per il gruppo



Valutazione

Discussione dei temi con il management



Prioritizzazione

Elaborazione della matrice di Materialità con i temi che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali rilevanti

Per la redazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere, considerata la vastità del Gruppo Exprivia, sono stati creati team di lavoro trasversali. L'analisi di materialità del Gruppo Exprivia, per il 2022, è stata eseguita attraverso le fasi di:

- ▶ Valutazione delle tematiche conseguenti alla scelta degli obiettivi di cui sopra;
- ▶ Valutazione delle principali tendenze dei settori di riferimento;
- ▶ Valutazione degli specifici interessi degli stakeholder attraverso survey sulle questioni rilevanti per il Gruppo e agli impatti sul territorio;
- ▶ Valutazione di un benchmark di settore: sono stati analizzati i report di sostenibilità pubblicati dai principali competitor del Gruppo.

Analisi e gestione degli impatti

INFORMATIVA GRI 3-3; GRI 2-24

Nel corso del 2022, Exprivia, perfettamente consapevole della necessità di monitorare gli impatti che le attività e i consumi producono sulla società e sull'ambiente, ha adottato Policy aziendali, volte ad implementare la solidità e la sostenibilità del proprio modello di business, promuovendo la trasparenza, l'innovazione sociale, lo sviluppo, la sicurezza e la tutela ambientale.

L'obiettivo aziendale di lungo periodo, in conformità con le prescrizioni dell'Accordo di Parigi, è quello di rafforzare la risposta alla minaccia posta dai cambiamenti climatici, tenendo conto del principio delle responsabilità comuni ma differenziate.

Di seguito, la sintesi delle principali iniziative promosse da Exprivia per implementare gli impatti positivi in termini di sostenibilità e contrastare i possibili impatti negativi sull'ambiente e sulla società:

- ▶ **Incentivazione dello smart working:**
l'implementazione del lavoro agile in azienda ha prodotto una sensibile riduzione degli spostamenti quotidiani dei dipendenti ed ha registrato importanti riflessi positivi, in termini di sostenibilità ambientale, sull'inquinamento climatico, attraverso una sensibile diminuzione delle emissioni ambientali. La sostenibilità ambientale urbana non esaurisce l'ambito di potenziale vantaggio dello smart working, che ha mostrato indubbi riflessi positivi anche sulla qualità del lavoro, sull'ottimizzazione del work-life balance e sulla capacità di attrarre giovani talenti;
- 
- ▶ **Individuazione e minimizzazione dei principali impatti ambientali connessi alle attività produttive:**
la **certificazione ISO 14001** ha permesso ad Exprivia di specializzarsi su principi, sistemi e tecniche di supporto per i sistemi di gestione ambientale. Attraverso l'approfondimento della metodologia "Plan-Do-Check-Act", l'azienda ha individuato le principali pratiche da adottare a protezione dell'ambiente, prevenendo l'inquinamento, riducendo l'entità dei rifiuti, il consumo di energia e dei materiali;
 - ▶ **Adozione di un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra:**
il conseguimento della Certificazione ISO **14064-1**, ha consentito a Exprivia di misurare e monitorare le emissioni di gas serra, al fine di attuare politiche di Carbon Management e comunicare correttamente il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale agli stakeholder;
 - ▶ **Lotta alla corruzione:** il Sistema di Gestione per la Prevenzione alla Corruzione di Exprivia si basa sulla certificazione **ISO 37001** e contribuisce allo sviluppo di una cultura etica nelle imprese operando secondo principi di trasparenza, in conformità con il quadro normativo vigente. L'azienda si fa promotrice di un modello di organizzazione e sviluppo che si fonda sulla cultura della legalità e che promuove costanti azioni di miglioramento dei processi aziendali;
 - ▶ **Impegno sociale:** monitoraggio costante e gestione di attività e processi che producono impatti su diritti umani, sviluppo, formazione, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione. L'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità con lo Standard **SA 8000**, ha permesso ad Exprivia di recepire i contenuti delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino;

- ▶ Tutela dell'ambiente lavorativo: Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, in conformità con lo Standard **ISO 45001**, ha consentito ad Exprivia di rendere più sicuri e accessibili i luoghi di lavoro e di prevenire malattie ed infortuni correlati alle attività lavorative in un'ottica di miglioramento continuo.

L'attenzione di Exprivia sulle tematiche di natura ambientale e sociale è in continua evoluzione e prevede il coinvolgimento attivo di tutta la popolazione aziendale. Per questo, l'azienda monitora costantemente gli impatti che la propria attività produce in campo sociale ed ambientale, cercando di minimizzare gli effetti negativi ed implementare gli effetti positivi sulle persone, sui diritti umani, sull'ambiente e sulla società.

I temi materiali

INFORMATIVA GRI 3-2; GRI 3-3

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

Ambito 254/16 art.3 comma 1	Tema per importanza	Rischi	Politiche e gestione dei rischi e degli impatti
Rispetto dei diritti umani	Diversità, inclusione e pari opportunità Protezione dei dati personali	Eventi in grado di pregiudicare il rispetto dei diritti umani	<p>Il Gruppo Exprivia esplicita il proprio impegno per la tutela dei diritti umani attraverso il Codice Etico, il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, un'attenta negoziazione con le parti sociali, un percorso di progressiva valorizzazione della sostenibilità, dimostrando la capacità di creare valore nel tempo, promuovendo lo sviluppo economico e sociale dei territori e delle comunità in cui opera.</p> <p>Il Gruppo è impegnato a supportare attivamente le tutele e i diritti definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo. L'Internal Audit agisce in supporto per prevenire e mitigare i fattori di rischio.</p>
Lavoro e gestione del personale	Salute e sicurezza sul lavoro Attrazione di talenti e valorizzazione del capitale umano Condizioni di lavoro dignitose Formazione Innovazione e continui investimenti in Ricerca e Sviluppo	Rischio legato al turnover in uscita Rischio di perdita di quote di mercato connesso al mancato aggiornamento di prodotti e servizi	<p>Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine.</p> <p>Con riferimento al tema dell'innovazione, per mitigare i rischi Exprivia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Collabora con le Università; ▶ Crea Academy su temi connessi al settore; ▶ Partecipa a partenariati e contratti di programma; ▶ Ascolta le necessità e crea partnership per lo sviluppo di soluzioni orientate al cliente.

Aspetti sociali

Rischio reputazionale

Rischio operativo nello svolgimento di attività con i territori

Rischi connessi alla corruzione

Rischi connessi alla dipendenza dai propri clienti

Rischi connessi agli impegni contrattuali

Rischi connessi alla internazionalizzazione

Rischi connessi alla concorrenza

Rischio di credito

Relazione con i territori

Uno dei pilastri del Piano Strategico del Gruppo Exprivia è sicuramente rappresentato dalle relazioni con le comunità basate su principi di trasparenza, etica, inclusività e rispetto dei diritti umani, principi inclusi nel Codice Etico.

Il Gruppo definisce e realizza annualmente specifici piani di azione finalizzati ad accrescere la reputazione del proprio brand sia a livello locale che nazionale ed internazionale. Tali piani includono attività che vanno dalla partecipazione o sponsorizzazione di iniziative di carattere locale, quali eventi, convegni o seminari, alla partecipazione a progetti per lo sviluppo del territorio promossi dalle amministrazioni locali, a iniziative di sostegno solidale a favore di enti e associazioni attivi sul territorio.

Relazione con i clienti

La competitività sul mercato è condotta nel pieno rispetto delle normative sulla concorrenza e in un'ottica di responsabilità sociale e tutela ambientale, per il corretto e funzionale utilizzo delle risorse. A tal proposito, grazie allo strumento del Whistleblowing, i clienti in rapporti d'affari con il Gruppo possono effettuare delle segnalazioni di eventuali illeciti. Quest'ultime potrebbero riguardare eventuali violazioni, richieste o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice, di procedure interne, con riferimento alle attività e prestazioni di interesse del Gruppo.

Welfare

Le iniziative di welfare poste in essere tendono annualmente a prevedere servizi nuovi rispetto al panel a disposizione della popolazione aziendale. Exprivia People Care è il piano di welfare aziendale che arricchisce il sistema di total reward, rispondendo ad una sempre più ampia gamma di aspettative dei lavoratori, ad esigenze non solo economiche.

Lo Smart Working si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa. Il Gruppo ha dato corpo ad una serie di attività volte a far propria questa modalità di lavoro.

Ambiente, salute e sicurezza: utilizzo di risorse energetiche, impatto delle emissioni sull'ambiente

Energy management

Tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse

Utilizzo di fornitori impegnati nella tutela dell'ambiente e socialmente responsabili

Rischi ambientali

Rischi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Rischi relativi alla sicurezza delle informazioni

Rischi connessi alla gestione dei progetti sw e servizi IT

Rischi relativi al contesto aziendale e alla conformità legislativa/normativa

Rischi aziendali a livello Corporate

Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si impegna a:

- ▶ Operare nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e normative applicabili in campo ambientale;
- ▶ Salvaguardare costantemente l'ambiente dallo svolgimento dei propri processi produttivi, dall'utilizzo delle infrastrutture e strutture aziendali funzionali ai suddetti processi;
- ▶ La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi.
- ▶ Informare, formare ed aggiornare il personale aziendale per promuovere responsabilità e consapevolezza sull'ambiente;
- ▶ Monitorare e valutare gli impatti ambientali generati nello svolgimento delle proprie attività, prevenzione dell'inquinamento ambientale e dei potenziali effetti ambientali di nuovi processi e/o variazioni;
- ▶ Migliorare continuamente il Sistema di Gestione Ambientale per accrescere le prestazioni ambientali aziendali.
- ▶ Ricercare e sviluppare tecnologie e soluzioni innovative, come l'accesso agevole ai servizi a tutela della salute del cittadino, la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente e la formazione continua nel mondo del lavoro;
- ▶ Fornire prodotti e soluzioni che offrano le migliori garanzie per l'ambiente, per la salute e la sicurezza di chi opera per la loro installazione e per il loro utilizzo, fino allo smaltimento a fine vita;
- ▶ Contenere le emissioni di gas serra (GHGS) anche favorendo modalità di lavoro alternative che minimizzano gli spostamenti casa-ufficio (smart working) e le trasferte di lavoro;
- ▶ Ridurre la produzione di rifiuti, favorendone il riciclo e l'eliminazione sicura e responsabile;
- ▶ Privilegiare fornitori e partner anche in base al rispetto dei principi espressi da questa politica.

Lotta alla
corruzione

Etica nella gestione
del business

Prevenzione della
Corruzione

Concorrenza leale

Rischio di
corruzione che
tocca le relazioni
con la PA

Rischio di
corruzione relativo
al trattamento dei
dati sensibili e
delle informazioni
riservate di terzi

Rischi di
discriminazione

Rischio di assenza
d'etica nella
gestione del
business

Rischio di
concorrenza sleale

Al fine di mitigare i rischi, il Gruppo si è dotato di:

- ▶ Un Codice Etico che vieta pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi.
- ▶ La funzione dell'Internal Audit che ha compiti di assurance con lo scopo di assistere l'organizzazione nel perseguimento dei propri obiettivi.
- ▶ L'attuazione ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 del Modello Organizzativo interno, al cui controllo è preposto l'Organismo di Vigilanza.
- ▶ L'adozione di un Sistema di Qualità che costituisce un articolato programma di compliance contenente inter alia strumenti e politiche utili a contrastare e prevenire i fenomeni di corruzione attiva e passiva.
- ▶ La messa a punto delle linee guida a uso della funzione procurement per la valutazione dell'affidabilità reputazionale dei soggetti terzi con i quali Exprivia intrattiene rapporti d'affari, con lo scopo di effettuare un controllo d'integrità e proteggere Exprivia da possibili ripercussioni negative dovute a sanzioni pecuniarie o interdittive (ai sensi del D. Lgs. 231/01) e dal rischio reputazionale legato ad eventuali pratiche illecite nelle relazioni d'affari.
- ▶ La piattaforma di Whistleblowing in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza sulle condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e sulle violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
- ▶ Prevenzione della corruzione attiva e passiva.
- ▶ Policy interne per la risoluzione dei conflitti di interesse
- ▶ Regolamento Privacy (GDPR)



Ambiente

INFORMATIVA GRI 2-23

Il Gruppo Exprivia, ritenendo fondamentale che la qualità dell'ambiente incida sulla qualità della vita e sullo sviluppo economico, ha deciso di aderire volontariamente alla norma UNI EN ISO 14001, definendo ed attuando un Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti della suddetta norma, che garantisce un approccio sistemico al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e indirettamente alla riduzione dei rischi applicabili.

Nel 2007 Exprivia ha conseguito la certificazione del SGA per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 14001, mantenendone la validità sino ad oggi.

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

Nel 2022 Exprivia Projects ha conseguito la certificazione del SGA per la propria sede di Molfetta rispetto alla norma ISO 14001.

Nel 2022 Exprivia ed Exprivia Projects hanno formalizzato la Dichiarazione di verifica GHG per tutte le sedi rispetto alla norma ISO 14064. La norma ISO 14064 delinea una metodologia di lavoro basata su un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra. La norma ISO 14064 ha lo scopo di apportare credibilità e garanzia ai processi di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra in riferimento alla dichiarazione di emissione GHG formulata da Exprivia.

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

Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

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

Attività e risultati della gestione

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

- ▶ Contenimento dei consumi e degli sprechi e conduzione ottimale degli impianti in relazione alla stagionalità;
- ▶ Innovazione tecnologica attraverso la virtualizzazione di apparati IT nelle aree ad uso CED;
- ▶ Monitoraggio dei consumi e implementazione di indicatori di performance;
- ▶ Adozione di politiche di sensibilizzazione dei consumi;
- ▶ Utilizzo razionale degli spazi con attività di cambio di sito o utilizzo di spazi di co-working, finalizzate all'ottimizzazione delle aree utilizzate e dei volumi climatizzati;
- ▶ Attenzione al consumo di acqua, di carta e toner;
- ▶ Utilizzo di riduttori di flusso per i rubinetti dei lavandini dei servizi igienici;
- ▶ Utilizzo preferenziale del treno in luogo dell'aereo per trasferte nazionali (minori emissioni);
- ▶ Incrementato l'utilizzo di strumenti per videoconferenze e riunioni virtuali, in modo da ridurre gli spostamenti del personale aziendale;
- ▶ Sostituzione dei corpi illuminanti a neon con sistema di illuminazione led.

Ambiente, rilevazioni e trend dei consumi

INFORMATIVA GRI 302-1; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4

I dati forniti sono relativi al Gruppo Exprivia e all'intero anno 2022. Si vuole sottolineare che nel 2020 i valori degli indicatori comprendevano anche i dati della società Italtel, mentre dal 2021 non sono più stati presi in considerazione.

Ha impatto sulle misurazioni anche la riduzione di sedi a Roma e Milano. Nel 2021 a Milano è stata gestita la chiusura della sede di Castelletto e a Roma quella della sede di Tintoretto.

I valori degli indicatori relativi al 2022 sono confrontati con quelli del biennio precedente¹.

Il mantenimento per tutto il 2021 e il 2022 dello smart working generalizzato adottato da marzo 2020 – in conseguenza della gestione dell'emergenza Covid-19 – ha confermato il risparmio dei consumi connessi allo svolgimento delle attività lavorative nelle sedi aziendali. Inoltre, si è provveduto a riparametrare il valore degli FTE per tener conto della ridotta presenza – sia nelle sedi italiane che in quelle estere – del personale aziendale mediamente presente in sede, utilizzando i seguenti dati come base per i criteri di riparametrizzazione:

- ▶ Dati sulle presenze medie giornaliere fornite dai Referenti delle sedi italiane presidiate;
- ▶ Stime sulle presenze medie giornaliere per le altre sedi italiane, ricavate per estrapolazione dalle sedi di cui al punto precedente.

Di seguito la tabella che evidenzia la suddivisione del consumo di energia espressa in GJ (Giga Joule) per tipologia di vettore energetico utilizzato, per gli anni 2020 - 2022.

Consumi energetici da fonti non rinnovabili

Consumi di energia per tipologia in GJ (gigajoule)	2022	2021	2020
Metano	120	396	8.807
Carburanti/Gasolio	22	6,54	468
GPL	241	226,3	1.878
Energia elettrica	6.094	7.544	88.344
Totale consumi energetici non rinnovabili	6.477	6.695	99.497

L'Energia Elettrica (EE) è il vettore energetico primario per il 2022 con una quota del 94% corrispondente a 6.094 GJ, seguito dai combustibili – Metano (120,46 GJ), GPL (240,74 GJ) e infine Carburanti/Gasolio (22,16 GJ).

Si precisa che, sulla base del riconoscimento del GSE, ai sensi del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 31 luglio 2009 circa la composizione del mix energetico iniziale nazionale dell'energia elettrica immessa in rete relativo al 2021, si stima per i consumi delle sedi italiane di Exprivia una quota di energia da fonti rinnovabili pari al 42,32%.

¹ I dati relativi agli anni 2020 e 2021 sono quelli pubblicati nella DNF 2021, al fine di garantire la coerenza e la confrontabilità della presente DNF con quelle degli anni precedenti.

Emissioni di gas a effetto serra

Le seguenti tabelle mostrano le tonnellate di CO₂ equivalente (t CO₂eq) relative alle emissioni dirette ed indirette per tipologia di vettore utilizzato (informativa GRI 305-1 e GRI 305-2).

Le fonti utilizzate per i fattori emissivi sono: Terna Confronti internazionali 2020, Rapporto ISPRA 363/2022, European Residual Mixes "AIB" Agg. 31.05.2021, DEFRA 2022- foglio fuels.

Scope 1 (Emissioni dirette di GHG)

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

I valori delle emissioni dirette per l'anno 2022 sono riportati nella seguente tabella, unitamente agli scostamenti rispetto ai valori degli anni precedenti.

Emissioni dirette (scope 1)	2022	2021	2020
TOTALE CO ₂ eq EMESSA (ton)	515,91	37,40	3.498
Variazione %	1279,4	-98,9%	9,1%
Var.% Cumulata	-85,3%	-98,8%	124,8%
CO ₂ eq METANO (ton)	6,74	22,40	507
CO ₂ eq GPL (ton)	15,40	14,50	31
CO ₂ eq CARBURANTI (ton)	1,68	0,50	124
CO ₂ eq da F-GAS	492,08	0,00	2.836

La sede spagnola di Exprivia non prevede consumi di Metano, GPL e Carburanti.

Le variazioni percentuali sono dovute ad una riduzione delle società in scope delle misurazioni (vedi § 6.3). La variazione % sul totale fra 2022 e 2021 – considerando solo le emissioni di Exprivia – è pari al 1279,4%, ed è da imputarsi all'incremento delle emissioni derivanti da F-GAS nel 2022, nella sede di Milano Valtorta la quale non risulta sotto la diretta gestione di Exprivia.

Scope 2 (Emissioni indirette di GHG)

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

La seguente tabella riporta il valore delle emissioni indirette misurate per il 2022 e le variazioni rispetto ai valori degli anni precedenti.

Emissioni indirette (scope 2)	2022	2022	2021	2021	2020
	Market based	Location based	Market based	Location based	
CO2eq ENERGIA ELETTRICA (ton)	773	416	961,00	1083	4569
Variazione %	-19,6%	-61,6%	/	-76,3%	-19,9%
Var.% Cumulata	/	-83,1%	/	-81,0%	-28,4%

Per coerenza con le modalità di calcolo delle emissioni utilizzate nei precedenti periodi di rendicontazione, si riporta la variazione percentuale e variazione cumulata percentuale rispetto al valore delle emissioni Scope 2 Location Based.

Scope 3 (Altre emissioni indirette di GHG)

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

Sono state considerate solo le trasferte per lavoro.

La seguente tabella mostra i valori misurati per il 2022, suddivisi per mezzo di trasporto utilizzato, e il confronto con gli anni precedenti.

Emissioni indirette (scope 3)	2022	2021	2020
TOTALE CO2eq EMESSA (ton)	156,1	69,9	467,3
Variazione %	123,3%	-85,1%	-76%
Var.% Cumulata	-66,6%	-96,5%	-81%
Flights	127,6	41,7	222,5
Rails	2,2	0,1	72,1
Hotels	22,9	28,1	50,8
Cars	3,1	0,0	122,0
Bus	0,3	0,0	0,0

Exprivia persegue la riduzione delle trasferte promuovendo presso i propri dipendenti l'utilizzo di mezzi di comunicazione e di lavoro a distanza. Ciononostante, specifiche esigenze di business impongono al personale di effettuare viaggi di lavoro sia in Italia che all'estero; nel 2022 ci sono state 77 trasferte di lavoro all'estero.

La quota maggiore di CO2 emessa in relazione a viaggi di lavoro è dovuta ai voli aerei e rappresenta il 82% del totale.

L'intensità di emissioni di GHG rapportate al personale aziendale (informativa GRI 305-4) è pari a 0,835 t CO2/FTE nel 2022, a differenza di 0,441 t CO2 /FTE del 2021, con una variazione di 89,3%.

Scarichi e rifiuti

INFORMATIVA GRI 303-4; GRI 306-3

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

La quantità stimata di litri di reflui scaricati in fogna nera nel 2022 è pari a mc 2.180,42 e si basa sul consumo medio di acqua potabile - per dipendente - per i servizi igienici di un sito produttivo.

Nel 2021 la quantità di litri reflui scaricati in fogna nera è stata pari a mc 1.847,5. Quindi si registra con il dato del 2021 una variazione del 18,0% e rispetto al 2020 una variazione del -85,1%.

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

I rifiuti speciali pericolosi prodotti sono prevalentemente RAEE derivanti dall'utilizzo di apparecchiature IT (es. monitor, portatili, ecc.), elettriche ed elettroniche (es. UPS) o dalle infrastrutture/strutture aziendali (es. neon per l'illuminazione). Tali tipi di rifiuti vengono conferiti a fornitori autorizzati allo smaltimento.

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

Rifiuti (ton)	2022	2021	2020
CER 150106 Imballaggi mat. Misti	0,0	6,5	49,7
CER 150101 Imballaggi carta e cartone	0,0	0,4	6,3
CER 160216 apparecchiature dismesse	0,0	1,7	0,0
CER 170405 Ferro e acciaio	0,8	4,9	16,1
CER 160214 RAEE non pericolosi	1,3	8,3	50,1
CER 200101 Carta e cartone	12,5	8,3	2,2
CER 200306 Rifiuti pulizia della fognatura	0,0	0,0	0,0
CER 200307 Ingombranti	7,1	13,6	0,0
CER 160213* RAEE contenenti componenti peric.	0,4	3,9	0,0
CER 080318 Toner e cartucce esausti	0,3	0,1	0,2
CER 190814 Fanghi prodotti da impianto di depur.	1,5	1,8	1,6
CER 200136 Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso	0,0	0,0	0,1
CER 180103* Rifiuti sanitari a rischio infettivo	0,0	0,0	0,0
CER 170202 Vetro	0,0	0,2	
CER 200121* Neon	0,0	0,1	
CER 200139 Plastica	0,0	0,3	
Totale RIFIUTI (ton)	23,9	50,1	126,4
di cui pericolosi	0,4	4,0	0,0
di cui non pericolosi	23,5	46,1	126,4
Variazione%	-52,36%	-60,38%	54,92%
Var.% cumulata	-81,13%	-43,51%	54,92%

La relazione con i clienti

INFORMATIVA GRI 2-6

L'offerta variegata del Gruppo permette di offrire le sue soluzioni a realtà private e pubbliche di ogni dimensione, affrontando con loro la ricerca dei nuovi modelli di business imposti dall'era della Digital Transformation:

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

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



Tale canale di segnalazione è accessibile anche dal sito internet di Gruppo. Durante l'anno 2022 non sono state ricevute segnalazioni di questo tipo. Contestualmente il Gruppo, nel suo lavoro, è attento ad assicurare la soddisfazione dei clienti e/o dei colleghi, agendo con efficacia e velocità.

La rete dei fornitori

INFORMATIVA GRI 2-6

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

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

Linee guida per selezione e valutazione dei fornitori

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

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

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

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

Nei casi di approvvigionamenti "particolari", come possono essere quelli relativi a servizi e a forniture legate alla buona e corretta gestione del facility management, alla documentazione sopra menzionata ne viene integrata altra, al fine di verificare il rispetto di specifiche norme di Legge e/o requisiti tecnici particolari. Il Fornitore non è obbligato a inviarci quanto sopra, intendendo come principio di obbligatorietà quello dettato da specifiche disposizioni legislative. Dal punto di vista della procedura approvvigionamenti Exprivia, l'invio di tutta la documentazione è necessario ai fini della qualifica, in caso contrario il Fornitore potrebbe essere escluso, a meno di considerare l'invio come elemento preferenziale.

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

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

Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità

INFORMATIVA GRI 2-6

Nel presente documento si vogliono mettere in evidenza alcuni indicatori ai fini della sostenibilità degli approvvigionamenti effettuati da Exprivia nel corso dell'anno 2022. I fornitori più significativi di Exprivia, identificati nei fornitori con ordini di acquisto uguali o superiori a 100.000 €, risultano così suddivisi per categoria di acquisto nel 2022:

- ▶ 54% consulenze (47% nel 2021);
- ▶ 5% hardware (11% nel 2021);
- ▶ 40% software (31% nel 2021);
- ▶ 1% altri acquisti (11% nel 2021).

Di seguito tabella che indica i criteri sociali ed ambientali con cui i fornitori vengono valutati.

Dato di base	2022	2021	2020
Utilizzo dei fornitori locali per sede significativa	86%	90%	89%
Nuovi fornitori che hanno inviato DVR	92%	63%	42%
Codice etico	74%	70%	84%
Nuovi fornitori in possesso di certificazioni ambientali	23%	21%	29%

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

Sistemi di gestione e Certificazioni

Sono state riportate le certificazioni in possesso del Gruppo Exprivia.

Le certificazioni di Exprivia sono relative a tutte le sue sedi; alcune certificazioni di Exprivia sono state acquisite a Molfetta, come riportato nella tabella seguente. Le certificazioni di Exprivia Projects sono relative all'unica sede operativa (Molfetta).

Certificazioni	Oggetto
ISO 9001, <i>(Exprivia e Exprivia Projects)</i>	I Sistemi di Gestione per la Qualità sono certificati secondo lo standard ISO 9001 per definire, mantenere e migliorare i processi aziendali identificando via via nuovi obiettivi coerenti con quelli di più alto livello definiti nella Politica per la Qualità.
ISO 13485 e la Marcatura CE Dispositivi Medici (MDD) <i>(Exprivia)</i>	Per la progettazione e sviluppo dei sistemi medicali di Exprivia è stata adottata la ISO 13485 e la direttiva sui dispositivi medici.
ISO 20000-1, <i>(Exprivia-Molfetta)</i>	Consentono di adottare le best practice di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate per la gestione dei servizi IT (ISO 20000-1), per la sicurezza delle informazioni (ISO 27001), nonché per la gestione della continuità operativa (ISO 22301).
ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, <i>(Exprivia- Molfetta)</i>	Exprivia, inoltre, nel fornire soluzioni ICT in cloud ha sentito l'esigenza di estendere l'ambito della sicurezza delle informazioni seguendo le Linee Guida ISO 27017 "controlli di sicurezza delle informazioni per i servizi cloud" e ISO 27018 "protezione delle informazioni di identificazione personale (PII) nei cloud pubblici che agiscono come processori PII".
ISO 22301 <i>(Exprivia-Molfetta)</i>	
ISO 18295 <i>(Exprivia-Molfetta e Exprivia Projects)</i>	La norma fornisce un framework applicabile a qualsiasi Contact Center – sia di tipo inbound che outbound – che desidera soddisfare i requisiti e le aspettative di tutti gli stakeholders coinvolti (committente, utenti, operatori del Contact Center) migliorandone continuamente le prestazioni utilizzando i risultati dei KPI definiti. La certificazione – che è una certificazione di servizio piuttosto che di un sistema di gestione – è stata ottenuta nel 2018 e costituisce un titolo preferenziale e distintivo (rispetto alla certificazione ISO 9001) per i clienti che vogliono commissionare servizi di Contact Center.
ISO 14001, <i>(Exprivia-Molfetta e Exprivia Projects)</i>	La certificazione ISO 14001 consente di individuare e minimizzare gli impatti ambientali delle attività produttive.
ISO 14064-1 <i>(Exprivia e Exprivia Projects)</i>	La riduzione dei gas effetto serra richiede strumenti idonei per quantificare e verificare le attività di calcolo e rendicontazione delle emissioni. La norma ISO 14064-1 delinea una metodologia di lavoro basata su un approccio scientifico e sistematico di rendicontazione e monitoraggio dei gas serra.
ISO 37001 <i>(Exprivia)</i>	La norma ISO 37001, standard su cui è basato il Sistema di Gestione per la Prevenzione alla Corruzione di Exprivia, contribuisce allo sviluppo di una cultura etica nelle imprese operando secondo principi di trasparenza, in conformità con il quadro normativo vigente. La certificazione consente di applicare un modello di organizzazione e di sviluppo che si fonda sulla cultura della legalità e che promuove costanti azioni di miglioramento dei processi aziendali.
SA 8000 <i>(Exprivia)</i>	Exprivia identifica come centrale e prioritario il proprio impegno in ambito sociale, secondo quanto previsto dallo Standard SA8000 (Social Accountability), attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. Lo Standard SA 8000 è basato sulle convenzioni ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino.
ISO 45001 <i>(Exprivia e Exprivia Projects)</i>	Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, permette di rendere più sicuri e salubri i luoghi di lavoro e di prevenire malattie ed infortuni correlati alle attività lavorative in un'ottica di miglioramento continuo.

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

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

Tax Governance

INFORMATIVA GRI 207-1; 207-2

Pur nella convinzione che il sistema fiscale richieda di essere aggiornato sulla base delle grandi mutazioni del sistema economico, mutazioni divenute ancora più incisive nella vita dei soggetti privati come delle imprese, proprio a causa della diverse crisi sistemiche ancora in corso, Exprivia, da sempre consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, con circa 2.400 dipendenti, è molto attenta alla tematica fiscale, sia nei riguardi degli effetti sul sistema Paese, sia delle dinamiche finanziarie interne. La maggior parte delle attività di Exprivia sono svolte in Italia, tuttavia in forza della propria presenza in Spagna, Brasile, Messico e Cina, la società predispone e aggiorna su base annuale la propria politica fiscale in accordo con le regole internazionali del "transfer price" che regolano, appunto i flussi fiscali fra i diversi paesi. L'approccio alla fiscalità di Exprivia risulta essere improntato alla trasparenza ed alla totale aderenza alle normative locali, e internazionali. La Direzione Amministrativa cura l'ambito della compliance e l'ottimizzazione fiscale anche attraverso il continuo confronto con professionisti esterni che supportano la società, seguendo tutte le novità normative cui ottemperare nelle tempistiche previste e di cui usufruire in caso di novità a supporto delle imprese.

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

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

Nel corso del 2022, la Società ha esteso il proprio Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex-dlgs.231/2001 con una nuova Parte Speciale H dedicata alla prevenzione e alla gestione dei rischi connessi ai Reati Tributari.

Tassonomia Reg.852/2020

La Tassonomia europea, introdotta dal regolamento UE 2020/852 (in prosieguo regolamento), entrato in vigore il 12 luglio 2020 e successivamente integrato dai Regolamenti Delegati UE 2021/2139, 2021/2178 e 2022/1214, è un sistema di classificazione introdotto dalla Commissione europea, che fornisce le definizioni e i criteri di vaglio tecnico affinché le attività economiche possano essere qualificate come sostenibili.

Nello specifico, il regolamento detta **tre condizioni generali che un'attività economica deve soddisfare in modo congiunto per potersi qualificare come eco-sostenibile:**

1. Dare un "contributo sostanziale" ad almeno uno dei seguenti sei obiettivi ambientali:
 - ▶ Mitigazione dei cambiamenti climatici;
 - ▶ Adattamento ai cambiamenti climatici;
 - ▶ Uso sostenibile e la protezione dell'acqua e delle risorse marine;
 - ▶ Transizione verso un'economia circolare;
 - ▶ Prevenzione e controllo dell'inquinamento;
 - ▶ Tutela e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi;
2. "Non arrecare un danno significativo" (Do No Significant Harm - DNSH) a nessuno degli obiettivi ambientali;
3. Essere svolta nel rispetto di "garanzie minime di salvaguardia" (Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali; Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi nella dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi i diritti fondamentali nel lavoro; Principi e diritti stabiliti dalla Carta Internazionale Dei Diritti Dell'uomo).

Per il 2022, Il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno assegnato priorità alle attività economiche che possono fornire un contributo ai primi due obiettivi ambientali: **mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici**. Alla data difatti non sono stati pubblicati i Regolamenti Delegati riferiti agli ulteriori obiettivi tassonomici.

Un'attività economica è considerata **ammissibile** se è inclusa nell'elenco del Regolamento Delegato UE 2021/2139 ed è qualificata come **allineata** se soddisfa i criteri di vaglio tecnico definiti del Regolamento Delegato UE 2021/2178.

Con riferimento all'anno 2022, Exprivia, con il coinvolgimento dell'area produzione, ha identificato le attività di business e le attività afferenti alle attività ammissibili e potenzialmente allineate al regolamento, su cui sono stati calcolati i rispettivi KPI.

In particolare, in relazione all'Allegato II, relativo all'adattamento ai cambiamenti climatici, le attività selezionate da Exprivia, per il 2022, sono state quelle di programmazione, consulenza informatica e attività connesse (8.2).

A seguito dell'analisi dell'ammissibilità con riferimento alle attività citate dal Regolamento Delegato 2021/2139, si individua una percentuale di fatturato di attività ammissibili pari al 23,2% ed una percentuale di CapEx ammissibili pari al 2%. Rispetto invece a KPI di OpEx, alla luce dei criteri contabili previsti dal Regolamento Delegato UE 2021/2178, non sono state individuate spese connesse alle attività mappate.

Exprivia ha conseguentemente analizzato i criteri di vaglio tecnico relativi alle attività ammissibili individuate.

Alla luce della complessità della catena di prestazione del servizio presso clienti, ad oggi non è stato possibile qualificare le attività mappate come allineate alla Tassonomia.

Exprivia si impegna nel monitoraggio della catena di fornitura e dei servizi erogati ai clienti con l'impegno di quantificare le attività ai sensi dei criteri di vaglio tecnico ponendo opportuna attenzione agli impatti ambientali connessi alle proprie attività di business.

Rispetto ai modelli previsti dall'allegato II del Regolamento Delegato UE 2021/2178, si riportano in appendice al documento (pag 86) le rappresentazioni tabellari previste per i KPI di Fatturato, CapEx e OpEx.

Rispetto ai modelli previsti dall'Allegato XII del Regolamento Delegato UE 2021/2178, si segnala che il Gruppo Exprivia, non presentando attività economiche di cui agli allegati I e II, sezioni 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 e 4.31 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 (ossia attività legate all'energia nucleare o ai gas fossili), non riporta le rappresentazioni in formato tabellare relative.

L'impresa difatti non svolge, non finanzia e non ha esposizioni verso:

- ▶ la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile;
- ▶ la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili;
- ▶ l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza;
- ▶ la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili;
- ▶ la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili o di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.



Diritti umani

INFORMATIVA GRI 2-23

Nel Gruppo Exprivia, i processi per la Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane sono condotti nel rispetto del Codice Etico aziendale con l'obiettivo della valorizzazione del capitale umano, assicurando la tutela del principio delle pari opportunità e attenzione al merito. Il Gruppo garantisce le migliori condizioni di lavoro in accordo con la Normativa sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori e, per quanto riguarda le Policy sui Diritti Umani, si rifà al Modello Organizzativo 231 (D.Lgs. 231/01).

A tal riguardo, inoltre, il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori salvaguardandoli da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi forma discriminatoria o lesiva della persona e delle idee.

A questo riguardo sulla piattaforma Exprivia People (social interno), allo scopo di incoraggiare la tutela dei propri diritti, il gruppo ha provveduto ad inserire opportuno push button di 'segnalazione' che consente l'accesso diretto alla piattaforma di segnalazione #Whistleblowing (piattaforma già presente da tempo utilizzata per la segnalazione di illeciti nel proprio ambiente di lavoro), con questa misura anche il social interno risulta allineato e probabilmente consente un più veloce accesso. Infatti, le recenti certificazioni su Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS, conforme alla norma SA 8000) e Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC, conforme alla ISO 37001) hanno previsto un ulteriore ampliamento delle possibili denunci di violazione, per questa ragione si è fatta la scelta del coinvolgimento anche del social interno.

Exprivia considera
le proprie persone
l'asset primario
per il raggiungimento
degli obiettivi di business
e di evoluzione dell'offerta,
pertanto, assicura
formazione e coinvolgimento
attivo delle persone,
favorendo il lavoro
di squadra e condizioni
di lavoro che tutelino
l'integrità psicologica

delle persone e favoriscano la creatività e l'iniziativa personale.

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

Anche per il 2022, in continuità con gli anni precedenti, allo scopo di valutare i livelli di benessere organizzativo del nostro Capitale Umano, il gruppo ha inviato a tutta la popolazione della Società Exprivia una Climate Survey, ottenendo riscontro positivo circa le seguenti dimensioni: Job involvement, Comunicazione, Dinamismo/Sviluppo, Leadership, Chiarezza ruoli e compiti, Team, Reward, Engagement, Well-being. In particolare, la dimensione del Well-being ha sostituito la precedente rilevazione sul tema smart working, vista la volontà da parte della Società di investire su questo tema nel prossimo periodo. La survey ha rilevato un Sentiment sul Well-being (misurato su: tempo da dedicare alla famiglia, alle attività sportive e/o tempo libero, flessibilità del lavoro, desiderio di aggregazione per socializzare con i colleghi) con valutazioni positive pari a 71,8% (feedback: molto, moltissimo e abbastanza).

Gender gap

Nel corso del 2022 Exprivia ha rinnovato il suo impegno anche nei confronti di un tema delicato quanto attuale, ovvero il fenomeno del Gender Gap.

Exprivia valorizza le caratteristiche tipiche della leadership femminile e favorisce l'alleanza tra generi e generazioni diverse, ponendo l'accento sullo **sviluppo di una leadership inclusiva e trasparente** che si arricchisca quotidianamente. Nel 2022 è nata la community **Exprivia Woman** con l'obiettivo di promuovere iniziative volte alla Cultura inclusiva ed equa, alla valorizzazione della leadership femminile sul posto di lavoro, Acting in linea con il 5° obiettivo (PARITA' DI GENERE) dell'Agenda ONU 2030, eliminazione del digital divide, e creazione di opportunità di confronto con il territorio per incoraggiare le donne ad avvicinarsi a materie STEM/ S.

I numeri significativi delle persone di Exprivia

INFORMATIVA GRI 2-7; GRI 202-2; GRI 405-1

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

Di seguito vengono presentate alcune viste inerenti la forza lavoro aziendale del Gruppo al 31/12/2022. Si segnala che le informazioni quantitative fornite sono riferite ai dipendenti come singoli individui e non sono espresse come full time equivalent (FTE).

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

Occupazione totale

Perimetro: Exprivia S.p.A., Exprivia Projects, Spegea, HRCOFFEE, Exprivia Asia, Exprivia SLU, Exprivia Do Brasil, Exprivia Mèxico, ACS Germania.

Occupazione totale	2022	2021	2020
Totale dipendenti	2.396	2.397	3.980
Di cui addetti al BPO	460	450	628

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

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

Ripartizione geografica

Aree geografiche	n. dipendenti 2022	% sul territorio 2022	n. dipendenti 2021	% sul territorio 2021	n. dipendenti 2020	% sul territorio 2020
Italia	2.293	95,70%	2.299	95,91%	3.429	86,16%
Estero	103	4,30%	98	4,09%	551	13,84 %
Totale complessivo	2.396	100%	2.397	100%	3.980	100%

Ripartizione in relazione alla qualifica

La suddivisione per qualifica del personale al 31/12/2022 è costituita da circa il 97,75% di professional, 2,25% da manager, in aumento rispetto al passato. Le donne rappresentano circa il 36,64% del totale dipendenti.

Nel 2022 l'analisi dell'età anagrafica della popolazione aziendale mostra una netta prevalenza della fascia d'età compresa tra i 30-50 anni. Il trend relativo agli ultimi inserimenti, tuttavia, si evolve a favore della fascia under 30.

Fascia d'età	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Altro
< 30	-	-	353	-
30 – 50	22	99	1.321	-
> 50	32	139	426	4
Totale complessivo	54	238	2.100	4

Per il 2022, nella categoria Impiegati si include un Operaio.

Nella categoria Altro vengono inclusi collaboratori co.co.co e/o stagisti e tirocinanti.

Categoria	2022		2021		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Impiegati	820	1.280	814	1.297	1.177	2.210
Quadri	49	189	47	189	94	418
Dirigenti	8	46	4	42	9	72
Altro	1	3	1	3	4	4
Totale	878	1.518	866	1.531	1.284	2.704

Oltre il 95,00% dei manager e middle manager sono residenti in Italia ed assunti presso le sedi operative italiane del Gruppo. Nella tipologia altro, sono indicati i co.co.co.

Salute e sicurezza sul lavoro

INFORMATIVA GRI 403-1; GRI 403-2; 403-3; 403-4; 403-5

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

Il 2022 è stato caratterizzato dall'istituzione del Piano delle Competenze e delle Responsabilità e dall'Organigramma della Sicurezza.

L'organigramma della Sicurezza costituisce la mappa delle interazioni che definiscono il processo di governo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno della struttura aziendale per ogni specifica figura. In particolare, l'organigramma della Sicurezza ha individuato le figure della sicurezza all'interno di Exprivia tra il personale avente le capacità e i requisiti professionali idonei a ricoprire tali funzioni, e definisce i rapporti e le interazioni che intercorrono tra le diverse figure, nonché i compiti assegnati a ciascuna figura della sicurezza.

Il datore di lavoro ha proceduto verso tutte le figure inserite all'interno dell'Organigramma della sicurezza (dirigente delegato, dirigenti della sicurezza, preposti e preposti di sede) con nomina formale preceduta da corso di formazione specifico e funzionale alla nomina.

Il Piano delle Competenze e delle Responsabilità si propone come documento finalizzato a dare efficacia all'azione di tutela richiesta dalla legge nei confronti del Datore di Lavoro, mediante l'individuazione di tutti i soggetti competenti e, pertanto, responsabili, relativamente alla attivazione, gestione e controllo di attività o processi rilevanti, che abbiano cioè coinvolgimento diretto o, comunque, un impatto significativo con le problematiche relative all'igiene ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'attività di gestione della sicurezza sul lavoro, effettuata dal Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, ha riguardato la predisposizione di tutta la documentazione prevista dalla normativa vigente, nello specifico si riportano di seguito i punti salienti dell'attività svolta dal SPPA per l'anno 2022:

- ▶ Redazione delle versioni aggiornate dei Documenti di Valutazione dei Rischi per tutte le sedi Exprivia;
- ▶ Redazione del Documento di Valutazione dei Rischi per le attività presso i clienti, con l'implementazione di specifica Check List per l'individuazione dei fattori di rischio specifici;
- ▶ Attività di formazione finalizzata alla corretta compilazione dello strumento Check List per gli ambienti di lavoro presso i clienti;
- ▶ Redazione del documento di Pianificazione degli interventi di Miglioramento (PMP) emersi dai documenti di valutazione dei rischi, con relativi indici di priorità di intervento;
- ▶ Sopralluoghi sui siti aziendali e realizzazione dei Piani di Emergenza per ciascun sito;
- ▶ Installazione del presidio di cardio protezione sul sito di Molfetta;
- ▶ Attività di formazione e aggiornamento della formazione degli addetti alle emergenze antincendio.

In merito all'informativa GRI 403-1 l'Azienda sta implementando un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto attiene l'identificazione dei pericoli (GRI 403-2), nella valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti sono stati valutati tutti i rischi potenzialmente presenti nell'ambito lavorativo aziendale e presso i clienti Exprivia. I rischi cui i lavoratori sono maggiormente esposti sono sicuramente quelli relativi all'uso dei videoterminali e quelli connessi alle attività presso i clienti per cui sono state predisposte procedure operative al fine di minimizzare il livello di rischio. Le metodologie per le valutazioni di cui sopra

si attengono a quelle previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08 e s.m.i.).

L'organizzazione nell'ambito delle attività di sorveglianza sanitaria prevede nel rispetto dei protocolli sanitari individuati con la collaborazione del Medico Competente, lo svolgimento in aree adibite ad hoc all'interno della sede aziendale, dei controlli sanitari, al fine di monitorare costantemente, secondo quanto previsto dalla normativa, le condizioni di salute dei propri dipendenti (GRI 403-3).

Al fine di garantire il diretto coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali che riguardano la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono svolte regolarmente le Riunioni Periodiche alla presenza di tutti i RLS, Delegati del Datore di Lavoro, RSPP e Medico Competente, anche in modalità Call Conference (GRI 403-4).

Nel mese di novembre è stato somministrato a tutta la popolazione aziendale il Questionario Stress Lavoro Correlato. L'ultima valutazione in merito era stata fatta nel 2022 registrando un esito con rischio basso.

Con riferimento al GRI 403-5, Sono state programmate e regolarmente svolte attività formative inerenti le misure di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro, con la condivisione delle modalità di valutazione dei rischi e i relativi esiti. Sono state inoltre svolte le attività di formazione per gli specifici ruoli dell'organigramma aziendale della sicurezza (add. Primo soccorso, add. emergenze antincendio ecc.).

Emergenza da Covid-19

Alla luce della grave emergenza pandemica legata alla diffusione del Virus Covid-19, Exprivia, in ottemperanza alle disposizioni dei diversi decreti emanati in base all'andamento e alla diffusione altalenante della pandemia, ha provveduto ad aggiornare i Protocolli Anticontagio per il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro. L'ultimo protocollo è stato emanato ad Agosto 2022. Nel corso del 2022 la società ha proseguito nell'applicazione dei protocolli vigenti del 2021 adottando tutte le misure in esso previste e surriportate.

Con la fine dello stato di emergenza (prorogato al 31 marzo 2022 dal DL 221/2021 e non più rinnovato), è venuta meno la prescrizione secondo la quale le attività produttive possono proseguire solamente adottando e rispettando i Protocolli.

Dal 1° aprile 2022, nonostante l'applicazione del Protocollo non fosse più obbligatoria per legge, la società ha comunque stabilito di mantenere viva l'applicazione dei protocolli aziendali (riferibili ai protocolli nazionali) come forma di maggior tutela. È venuto meno solo l'obbligo del Green Pass decaduto per legge e non più applicabile.

Ad Agosto 2022 è stato introdotto un nuovo Protocollo aziendale che riporta fedelmente al nuovo Protocollo nazionale sottoscritto in data 30 Giugno dalle Parti Sociali ed il Governo. Il documento è stato preventivamente condiviso con gli RLS e poi divulgato alla popolazione aziendale.

Il nuovo documento è stato adottato a tutela di lavoratori e imprese in una fase dell'epidemia nella quale il legislatore ha manifestato un progressivo allentamento delle misure di precauzione volto a favorire il rientro nell'ordinario in seguito alla cessazione dello stato di emergenza.

Tra le misure più significative del nuovo protocollo rientra il venir meno dell'obbligatorietà delle mascherine all'interno dei luoghi di lavoro permanendo in capo al datore solo l'obbligo di avere a disposizione dei dipendenti che la richiedano la mascherina FFP2. La società si è attenuta a questa nuova misura raccomandando comunque la mascherina FFP2 all'interno dei luoghi di lavoro e prescrivendola in quei contesti operativi in cui non risulta possibile garantire un adeguato distanziamento tra i colleghi.

Gli indici infortunistici

INFORMATIVA GRI 403-9; GRI 403-10

I dati raccolti in queste analisi confermano che il numero di infortuni verificatisi nel corso del 2022 è da considerarsi basso e con un'incidenza di gravità e frequenza vicina allo 0. La tipologia di infortunio, riconosciuta dall' Inail, occorsa nell'anno è stata esclusivamente in itinere, con 2 incidenti stradali non gravi, al dipendente nel recarsi sul posto di lavoro.

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

Viene sotto riportato il dato relativo all'indice di frequenza (tasso di infortuni registrabili) ed indice di gravità.

- ▶ Indice frequenza = n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate:
 - ▶ Indice di frequenza nel 2022 è pari 0,64 (inclusi infortuni in itinere)
 - ▶ Indice di frequenza nel 2022 è pari 0 (ESCLUSI gli infortuni in itinere)
- ▶ Indice di gravità = n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate:
 - ▶ Indice di gravità nel 2022 è pari 0,00 (inclusi infortuni in itinere)
 - ▶ Indice di gravità nel 2022 è pari 0,00 (ESCLUSI gli infortuni in itinere)

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

Infortuni sul lavoro (esclusi infortuni in itinere)	2022	2021	2020
Infortuni occorsi ai dipendenti del Gruppo	0	0	0
Di cui donne	0	0	0
Giorni lavorativi persi per infortuni	0	0	192
Di cui donne	0	0	123
Casi di malattie professionali	0	0	0
Indice di frequenza infortuni di Gruppo	0	0	0
Indice	0	0	0
Indice di gravità infortuni di Gruppo	0	0	0,04
Indice di gravità infortuni femminile	0	0	0,02
Giorni Persi medi	0	0	0

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

Decessi correlati al lavoro

Nell'anno 2022, con riferimento alle diverse sedi aziendali nazionali ed estere delle aziende Exprivia ed Italtel, il numero di decessi correlati al lavoro è pari a zero.

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

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

Nell'anno 2022 non vi sono stati, presso le sedi nazionali ed estere, eventi ed incidenti tali da comportare violazioni e sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il dato dimostra l'attenzione che l'azienda rivolge al tema della prevenzione per la salute e sicurezza dei lavoratori e l'impegno costante per garantire sempre il rispetto delle vigenti disposizioni legislative e normative.



Lavoro

INFORMATIVA GRI 2-23

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

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

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

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

Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

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

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

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

Contratti di lavoro applicati

INFORMATIVA GRI 402-1

Il Gruppo adotta una politica di assunzione in stabilità dei lavoratori, privilegiando i contratti di assunzione a tempo indeterminato e limitando la scelta di contratti a tempo determinato unicamente a residuali attività accessorie a termine. Circa il 99% della popolazione aziendale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il contratto di apprendistato è inserito, come tipologia, nei contratti a tempo indeterminato.

Tipologia contrattuale	2022	2021	2020
Tempo Indeterminato	2.368	2.368	3.867
Tempo determinato	28	29	113
Totale	2.396	2.397	3.980

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

Tipo di rapporto per area	Donne	Uomini	Totale complessivo
Italia	8	20	28
Estero	-	-	-
Tempo determinato	8	20	28
Italia	842	1.423	2.265
Estero	28	75	103
Tempo indeterminato	870	1.498	2.368
Totale complessivo	878	1.518	2.396

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

Tipologia di orario	Donne	Uomini	Totale complessivo
Full Time	503	1.410	1.913
Part Time	375	108	483
Totale complessivo	878	1.518	2.396

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

Motivazione ed Engagement interno

Il successo e la crescita del Gruppo Exprivia sono direttamente collegati all'eccellenza delle persone; le donne e gli uomini di Exprivia esprimono la loro elevata professionalità presso clienti, colleghi e collaboratori, a garanzia dell'immagine dell'Azienda. Per ottenere questo risultato Exprivia investe nella formazione e valorizzazione, creando le condizioni per un ambiente di lavoro collaborativo e motivante. In uno scenario competitivo, caratterizzato da una continua evoluzione, le persone sono sollecitate alla formazione e miglioramento continui, grazie al sistema di Performance Appraisal ed un rinnovato investimento su piattaforme market place della formazione, che supportano l'evoluzione delle professionalità. I valori della professionalità, innovazione, attenzione alla qualità, al benessere e focus sugli obiettivi, costituiscono il fulcro essenziale delle politiche del Gruppo nella gestione delle risorse umane. Le sfide del mercato di riferimento in cui opera la Società richiedono particolare attenzione ai temi della riqualificazione professionale, della formazione continua e dell'innovazione, applicati sia alle competenze tecnologiche che alla cultura manageriale. In particolare, nel corso del 2022 i principali investimenti formativi hanno riguardato:

- ▶ **Sviluppo Manageriale del Top Management** allo scopo di migliorare le skill for change, costruendo al contempo una squadra solida in grado di creare in tutta l'organizzazione il giusto spazio per l'emersione dei talenti.
- ▶ **Formazione continua** relativa ai processi interni: allo scopo di garantire per tutta la popolazione aziendale la formazione continua sui processi di gestione; anche grazie alla piattaforma di digital learning Exprivia Skill_Up. L'evoluzione digitale applicata ai processi di Training garantisce disponibilità e fruizione flessibile e continua in relazione alle esigenze professionali e personali. La digitalizzazione dei contenuti formativi legati ai processi aziendali continuerà anche nel corso del 2023.
- ▶ **Upskilling e Reskilling:** attraverso academy preassuntive e training camp per il reskilling e university per upskilling. Inoltre, allo scopo di avviare un importante investimento in tema di sviluppo delle competenze e abilità in Artificial Intelligence, Exprivia ha avviato un assessment delle competenze presso i nostri professionisti IT ed avviato gruppi di confronto con l'alta Direzione Aziendale. Tali iniziative hanno avuto l'obiettivo di migliorare il livello di engagement delle nostre persone sul tema, l'investimento sul tema AI ci vedrà impegnati per tutto il 2023. Questi programmi hanno creato un impatto sulla innovatività della nostra offerta.

Inoltre, come ogni anno, Exprivia misura i livelli di engagement del nostro personale, nell'ambito della nostra Employee Satisfaction survey, allo scopo di attivare opportuni piani di azione che consentano di intercettare ed eventualmente contrastare per tempo, eventuali criticità emergenti. Nel 2022 la survey, in particolare, ha mostrato un risultato positivo riguardo all'Engagement delle persone; quest'ultima, infatti, ha ottenuto valutazioni positive (feedback: molto, moltissimo e abbastanza) oltre 80%.

Nel corso del 2022, inoltre, Exprivia ha avviato la sperimentazione (con prime sessioni formative) del nuovo framework da adottare per le carriere in ambito ICT: **Exprivia Career Path**.

Il programma per il career path si rifà a framework internazionali ed ha l'ambizione di incidere sul growth mindset delle nostre persone attivando scelte consapevoli di crescita personale; un allenamento continuo a vedere in ogni circostanza un'opportunità evolutiva. A fine 2022, sono state formate oltre 200 persone sul nuovo programma Exprivia Career Path e nel corso del 2023 saranno avviate l'autovalutazione e la progettazione del percorso di carriera di tutto il resto della popolazione della Direzione di Produzione e Delivery. Il passo successivo consisterà nell'estendere il programma a tutta la popolazione aziendale negli anni a venire.

La piattaforma Exprivia People nel corso del 2022 continua ad essere la piattaforma di riferimento per la comunicazione interna e il coinvolgimento delle nostre persone. La piattaforma è stata adottata nel 2021 (dopo un periodo sperimentale negli anni precedenti) allo scopo di dare voce a tutti, rafforzare la nostra coesione e stringere un legame, non solo con i colleghi, ma anche con i valori della nostra azienda. Exprivia People rappresenta una nuova forma di vita organizzativa: la possibilità di incidere sugli obiettivi e sulla strategia dipende dalla capacità di contribuzione di ciascuno, la conoscenza condivisa e le forme di collaborazione diventano determinanti per il buon funzionamento dei gruppi organizzati. Il cambiamento è quindi generato dalle relazioni in grado di valorizzare la condivisione, creatività, energia.

Ad Exprivia People sono stati affidati, già dal 2021, i programmi di welcome aboard, rassegna stampa aziendale, comunicazione interna, live talk su tematiche innovative. Nel 2023, dopo la sperimentazione avviata nel 2022, sarà implementato anche il programma Exprivia Career Path. In questo modo, oltre ai risultati gestionali derivanti dalla implementazione della funzionalità (in accordo con la piattaforma HCM), ci si auspica di ottenere ulteriori risultati grazie al people analytics presente in Exprivia People, relativamente a:

- ▶ Profilazione e miglioramento della attrattività della nostra organizzazione;
- ▶ Supporto alle decisioni in materia di politiche di sviluppo;
- ▶ Creazione di piattaforme conversazionali di upskilling e reskilling;
- ▶ Innovazione della cultura aziendale in tema di sviluppo e gestione.

Company Welfare

INFORMATIVA GRI 402-1

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

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

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

Il piano Exprivia People Care

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

Nel corso del 2022 Exprivia ha attivato una convenzione Pharmalite in favore dei propri dipendenti che consente loro ed i propri familiari di poter usufruire di diverse prestazioni a tariffe scontate legate al Teleconsulto, consegna farmaci a domicilio ed assistenza sanitaria.

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

Nel 2021 il diritto al buono pasto è stato esteso anche ai dipendenti che operano in regime di smart working con un valore nominale giornaliero di € 5,00.

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

Con il maggior ricorso allo smart working nel 2021 sono stati estesi i giga riconosciuti (da 5 a 40 mensili) a ciascun dipendente consentendo quindi di poter contare su una navigabilità maggiore attraverso il proprio dispositivo mobile o in hotspot.

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

Nel mese di luglio, avendo conseguito la condizione di payout del Premio di Risultato, ai dipendenti è stata data la possibilità (prevista da accordo sindacale) di convertire l'importo del premio in welfare sempre accedendo alla piattaforma Edenred. La percentuale di conversione del premio di risultato in welfare è stata pari al 55% della popolazione aziendale.

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

Nel corso del 2022 il panel dei market place si è ulteriormente arricchito dando ulteriori chance di risparmio per gli acquisti dei nostri dipendenti. Tra le convenzioni più significative si riportano quelle stipulate con Trenitalia e Aulab per i corsi di informatica per i familiari dei dipendenti.

Nel corso del 2022 Exprivia ha conseguito la Certificazione Family Audit. Il Family Audit è un processo di certificazione pubblica su base volontaria al quale organizzazioni sia pubbliche che private possono aderire, allo scopo di adottare misure di conciliazione e rafforzare una cultura del management orientata ad accrescere il benessere lavorativo e familiare dei propri occupati.

Il Family Audit è uno strumento manageriale che permette alle organizzazioni – partendo da un'indagine interna sulla propria organizzazione del lavoro – di adottare politiche di gestione delle risorse umane orientate:

- ▶ al benessere dei dipendenti;
- ▶ alla crescita aziendale;
- ▶ al work-life balancing.

Exprivia nello specifico ha presentato un piano di diciassette azioni che saranno implementate nel corso del triennio 2022-2024 e che attengono ad i seguenti macroambiti:

- ▶ Organizzazione del Lavoro;
- ▶ Cultura aziendale;
- ▶ Comunicazione;
- ▶ Welfare aziendale/People caring;
- ▶ Welfare territoriale;
- ▶ Nuove tecnologie.

Diritto e tutela della maternità

INFORMATIVA GRI 401-3

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

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

Il senso di appartenenza e il benessere presente in azienda si evince anche dal fatto che nella totalità dei casi di personale in maternità, la totalità dei dipendenti è rientrato al lavoro dopo essersi assentata dal lavoro per usufruire del congedo per maternità obbligatorio e/o facoltativo.

Sostegno maternità – Perimetro Contact Center

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

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

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

Assenteismo

Tutti i dipendenti del Gruppo Exprivia del perimetro italiano hanno la copertura previdenziale presso l’Inps per i casi di assenza per malattia e ricovero ospedaliero.

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

Assenteismo

Società	Totale
Exprivia S.p.A.	1,82 %
Projects S.r.l.	4,26 %
Media	2,17 %

Si evince che il tasso è relativamente basso rispetto alle medie di settore, e che la media finale tiene conto di alcuni tassi più elevati a causa di eventi di malattia grave (non professionale) e prolungati nel corso del 2022.

Formazione

INFORMATIVA GRI 404-1; GRI 404-2

L'innovazione digitale accelera e anima una competizione sempre più serrata, lo sviluppo delle infrastrutture di comunicazione, gli investimenti ICT alimentano lo sviluppo della trasformazione digitale, che diventa protagonista di un mercato in crescita. Exprivia ha assecondato tali fattori di cambiamento profondo; la digitalizzazione ha reso necessario un mix più articolato di capacità e abilità, in cui competenze di natura tecnologica sono complementari a competenze trasversali.

Exprivia da sempre investe nella preparazione delle proprie risorse; anche nel 2022 ha avuto l'obiettivo di incrementare, diffondere e aggiornare: le competenze tecnologiche, in linea con i trend di innovazione del mercato digitale; le competenze trasversali, attraverso interventi formativi sulle competenze gestionali, necessarie a traguardare la trasformazione in atto.

Tale sviluppo delle competenze si affianca ad investimenti per la creazione di un ambiente di lavoro che offra a tutti le stesse opportunità, a partire da logiche meritocratiche. Questi i principali driver su cui il Gruppo Exprivia punta per realizzare i propri ambiziosi obiettivi di crescita.

È stata avviata la progettazione di percorsi digitali associati allo sviluppo dei ruoli professionali. Le prime figure interessate, inizialmente coinvolte, sono relative alla famiglia professionale **IT Management**. La direzione HR si è assunta l'impegno di proseguire nel 2023 con la progettazione dei percorsi associati ai restanti ruoli professionali.

Il consuntivo annuale del 2022 vede un monte ore erogato pari a 43032 ore (di cui 99 nelle sedi estere) con 10018 partecipazioni. La fruizione del monte ore totale dei corsi è avvenuta quasi al 100% in modalità online.

Particolare attenzione viene rivolta all'aspetto del finanziamento della formazione: sono infatti utilizzate tutte le possibili fonti di finanziamento garantendo così la sostenibilità degli investimenti. Il finanziamento ottenuto nel 2022 dalle società Exprivia e Exprivia projects è pari al 46% dei costi sostenuti, rispetto al 49% del 2021. Va segnalato che il costo complessivo di investimento della formazione è aumentato del 10%.

La programmazione della formazione è stata effettuata ad inizio anno e continuamente aggiornata per rendere efficaci e coerenti gli investimenti formativi con gli obiettivi di business e le strategie aziendali. Una delle più significative iniziative di fruizione della formazione, a garanzia di continuità e flessibilità, anche per il 2022, è rappresentata dalla adozione, da parte di 519 utenti (+ 39% rispetto al 2021) della piattaforma di formazione Udemy che, applicata in affiancamento alla istruzione tradizionale, offre un marketplace di oltre 100.000 corsi e video on-line sempre aggiornati. Tale iniziativa ha registrato il gradimento da parte delle nostre persone, oltre al notevole utilizzo per il miglioramento delle competenze, in modo strettamente e velocemente collegato alle esigenze emergenti durante l'attività lavorativa. Allo scopo di indirizzare in modo più proficuo lo sviluppo delle competenze anche sulla piattaforma Udemy, ad ogni utente sono assegnati diversi Learning Path allo scopo di rafforzare le competenze utili a innovare e sviluppare la nostra offerta.

Segnaliamo di particolare interesse i seguenti percorsi formativi:

Cloud University Systems& Networking: progetto formativo, avviato a fine 2021 e proseguito nel 2022, avente come obiettivo l'aggiornamento di competenze e abilità del personale, per sviluppare professionalità quali System&Network Engineer, specialisti di alto profilo in ambito sistemistico;

Cloud University Developer: progetto formativo avente per obiettivo l'aggiornamento di competenze e abilità del personale, per sviluppare professionalità quali JEE Cloud Developer con particolare riguardo alla gestione di sistemi software sui cloud dei principali provider (AWS, Azure, Google);

Skills for change: progetto formativo avente come obiettivo rafforzare il **team manageriale di prima linea** per **costruire insieme** la Exprivia del futuro. Consolidare le capacità decisionali per affrontare concretamente l'essenza delle questioni, attraverso un **percorso di cambiamento individuale e di team**, che generi consapevolezza individuale e collettiva;

Percorso formativo per HR Business Partner: progetto formativo rivolto agli HR business Partner, avente come obiettivo uniformare le modalità di approccio, generare consapevolezza del ruolo in termini di specifiche competenze e soft skills; far comprendere in che modo il ruolo può portare valore aggiunto ai fini del raggiungimento degli obiettivi **dell'organizzazione**;

ISIPM Basic: progetto formativo finalizzato al conseguimento della certificazione ISIPM base. Il percorso formativo si è svolto in modalità blended, vale a dire parte in e-learning (supporto asincrono) e parte in presenza (docenza frontale/coaching);

Comunicare con efficacia e sviluppare la capacità assertiva: progetto formativo finalizzato ad accrescere le competenze per coinvolgere, interagire e lavorare in squadra; sviluppare comportamenti trasversali efficaci e applicabili a ogni contesto. Il corso è un laboratorio esperienziale: introduce al modello della comunicazione assertiva, proponendo tecniche di analisi e di gestione della relazione;

Percorsi formativi IT Management: progetto formativo rivolto ai Project manager, Service Manager e Delivery manager con focus sia sulle conoscenze dei sistemi di gestione aziendale che sulle soft skills tipiche del ruolo.

Grazie al nuovo progetto formativo sarà possibile assicurare:

- ▶ una gestione controllata dei progetti, al fine di raggiungere gli obiettivi in termini di qualità, tempi e costi;
- ▶ la pianificazione, lo sviluppo, l'attuazione, la conduzione, il monitoraggio, l'aggiornamento ed il miglioramento continuo dei servizi erogati ai clienti;
- ▶ la protezione delle informazioni, del patrimonio informativo di Exprivia e dei propri clienti da tutte le minacce, interne o esterne, intenzionali o accidentali;
- ▶ una più efficace interpretazione del ruolo grazie allo sviluppo delle soft skills;

Percorso formativo per i BID Manager: progetto formativo rivolto al ruolo del BID manager avente come obiettivo:

garantire la completezza e la rispondenza della documentazione richiesta rispetto alle norme stabilite dai documenti di gara e dal disciplinare; verificare l'allineamento dell'offerta ai contenuti richiesti dal capitolato e ai criteri di valutazione definiti dalla stazione appaltante; controllare i costi di preparazione dell'offerta in base al budget definito per la gara; coordinare il lavoro di preparazione dell'offerta con gli altri partner individuati per la partecipazione alla gara.

In ambito Compliance sono state effettuate due importanti iniziative formative:

- ▶ **SA8000:** azione formativa di accompagnamento alla recente acquisizione della **certificazione Social Accountability**, sistema di gestione per la responsabilità sociale. Punti cardine della politica della responsabilità sociale di Exprivia sono: svolgere la propria attività ispirandosi ai principi dell'integrità morale, della correttezza e della lealtà nei rapporti; considerare centrale sia la risorsa interna che quella esterna(i clienti); tutelare la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica della persona
- ▶ **ISO37001:** azione formativa di accompagnamento alla recente acquisizione della **certificazione sul sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**. L'applicazione di questa norma permette ad Exprivia l'individuazione preventiva di quelli che possono essere i rischi di corruzione lungo le diverse fasi aziendali (es. processo delle vendite, processi produttivi, approvvigionamento), così da poter strutturare delle azioni atte alla prevenzione e mitigazione di tali pericoli (solitamente consistenti nell'implementazione di controlli preventivi).

In ambito Legal obligations sono state svolte due azioni formative di rilievo:

- ▶ **Formazione ai dirigenti e preposti**, a seguito della recente nomina come da Nuovo Organigramma salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di Exprivia;
- ▶ **Corso formativo per operatore BLS-D (supporto di base alla vita e uso defibrillatore) presso la sede di Molfetta:** progetto formativo rivolto agli addetti BLS-D per utilizzo del defibrillatore (DAE) e quindi delle squadre di primo soccorso aziendale.

Master di rilievo nel panorama nazionale ai quali hanno preso parte Manager Exprivia:

Master MBA, erogato dalla Corporate Business School Spegea

Master II Livello DATA SCIENCE, del Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e dal Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione del Politecnico di Bari, avviato nel 2021 e proseguito nel 2022.

Executive Master Management Aziende Sanitarie della Luiss Business School S.p.A., avviato a fine 2022 proseguirà nel 2023.

In sintesi, i programmi di formazione hanno riguardato lo sviluppo di:

COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE: azioni per l'accrescimento di conoscenze e competenze tecniche a sostegno dei programmi di innovazione e sviluppo tecnologico, attraverso percorsi formativi specialistici anche finalizzati al conseguimento della certificazione. Tali interventi specialistici hanno avuto piena diffusione, nella convinzione che lavorare sulle competenze significa accresce il valore delle persone e quindi il vantaggio competitivo dell'organizzazione. Complessivamente sono state erogate 22683 ore di formazione (di cui 1602 per il contact center) per un totale di 3735 partecipazioni (di cui 1746 per il contact center).

COMPETENZE GESTIONALI: orientate al miglioramento dei comportamenti organizzativi per lo sviluppo delle professionalità, gestione dei progetti, sviluppo dei comportamenti che contribuiscono a delineare un preciso stile di leadership da utilizzare nella gestione dei team di lavoro, al fine di migliorare l'efficacia gestionale. Complessivamente sono state erogate 6503 ore (di cui 24 per il contact center) per un totale di 452 partecipazioni (di cui 11 del contact center).

COMPETENZE LINGUISTICHE: sono state realizzate azioni formative volte all'accrescimento delle capacità linguistiche del personale con particolare attenzione verso forme di erogazione flessibile (e-learning, Skype lessons e Phone lessons). Complessivamente sono state erogate 838 ore per un totale di 185 partecipazioni.

COMPLIANCE: gli interventi formativi hanno interessato prevalentemente i processi di gestione fondamentali del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) integrato del Gruppo. Complessivamente per l'ambito della Compliance sono state erogate 1653 ore (di cui 3 ore per il contact center) per un totale di 2726 partecipazioni (di cui 13 del contact center).

FORMAZIONE OBBLIGATORIA: gli interventi formativi hanno interessato le tematiche:

- ▶ Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08);
- ▶ GDPR (General Data Protection Regulation) - Regolamento Privacy (UE 2016/679);
- ▶ Codice Etico e Modello Organizzativo ai sensi della normativa 231/01.

Complessivamente per l'ambito della Formazione Obbligatoria sono state erogate 11.354 ore di formazione (di cui 1673 per il contact center) per un totale di 2920 partecipazioni (di cui 792 per il contact center).

Di seguito i principali dati su tutta la formazione erogata e l'indice delle ore medie di formazione per genere e per categoria²:

	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	11.764	31.268	899	5.028	37.104	43.031
Personale (Italia+Estero)	877	1.515	54	238	2.100	2.392
Media ore di formazione	13	21	17	21	18	18

	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	11.911	21.435	382	4.372	28.592	33.346
Personale (Italia+Estero)	865	1.528	46	236	2.111	2.393
Media ore di formazione	14	14	8	19	14	14

	Sesso		Categoria			
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	23.883	33.741	475	6.852	50.299	57.625
Personale (Italia+Estero)	1.280	2.700	81	512	3.387	3.980
Media ore di formazione	19	12	6	13	15	14

² Esclude il personale della categoria Altro.

Considerando solo la formazione obbligatoria, si rilevano i numeri riportati di seguito:

	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	3.575	7.779	235	840	10.278	11.353
Personale (Italia+Estero)	877	1.515	54	238	2.100	2.392
Media ore di formazione	4	5	4	4	5	5

	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	3.102	2.432	2	282	5.250	5.334
Personale (Italia+Estero)	865	1.528	46	236	2.111	2.393
Media ore di formazione	4	2	0	1	2	2

	Sesso			Categoria		
	Donne	Uomini	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Ore	1.170	3.729	11	439	4.449	4.900
Personale (Italia+Estero)	1.280	2.700	81	512	3.387	3.980
Media ore di formazione	1	1	0	1	1	1

Certificazioni professionali

Le certificazioni consentono a ciascuna unità di business di disporre di un patrimonio di professionalità oggettivo e misurabile, garantendo ai propri clienti l'attestazione delle capacità tecniche delle persone coinvolte nei progetti. Inoltre, ai fini della partecipazione ai bandi di gara è indispensabile poter disporre e gestire in modo rapido tutte le certificazioni aziendali ed individuali. Nel 2022 sono state conseguite/ rinnovate **495 certificazioni e specializzazioni**, incrementando il numero di certificati conseguiti nell'anno, rispetto al 2021, del **18%**, con **una percentuale di risorse certificate pari al 35 % circa dell'organico (Exprivia S.p.A), rispetto al 34% del 2021**. Si segnala di particolare interesse le prime tre certificazioni professionali conseguite nella società Exprivia Projects.

Collegamento con il sistema dell'istruzione e della formazione

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

Nel 2022 sono stati gestiti circa 30 tirocini in convenzione con le Università ed i Politecnici Italiani, ed 80 tirocini curriculari, con le Fondazioni ITS, sia nella modalità in presenza che a distanza. Anche il 2022 ci ha visto, come di consueto, parte attiva in docenze d'aula e tutoraggio, sia a distanza che in presenza.

Procedono, senza soluzione di continuità, i programmi di Talent Acquisition realizzati da Exprivia ed, in particolare, si rinnova la partecipazione attiva al Sistema ITS Academy; in particolare nel 2022 si è concluso il terzo ciclo biennale (Developer 4.0), e parallelamente ai percorsi del biennio 2021-2023, si è dato inizio a nuovi corsi su Bari, Molfetta, Foggia, a Lecce, realizzati in collaborazione con altre aziende del Distretto dell'Informatica Pugliese e la Fondazione ITS Apulia Digital Maker, nonché su Roma, in collaborazione con la Fondazione ITS Lazio Digital, replicando sul fronte laziale i percorsi pugliesi in Developer 4.0 e Cyber Security Expert.

Nell'ultimo trimestre dell'anno, Exprivia ha assunto ulteriori 52 giovanissimi Diplomatici ITS, con la profonda soddisfazione di aver contribuito alla loro qualificazione professionale.

Altro importante e consolidato strumento di Talent Acquisition si conferma il canale delle Academy pre-assuntive; nel 2022 la Academy hanno coinvolto le aree di Delivery ERP & SAP Integration, E-Health & Smart City, Cloud & Data Driven Applications.

Valutazione delle performance

INFORMATIVA GRI 404-3

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

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

La Performance Evaluation si esprime attraverso:

- ▶ **Performance Appraisal**
 - ▶ valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
 - ▶ valutazione di obiettivi qualitativi collegati a organizational behavior.

► **Management By Objectives (MBO)**

- valutazione di obiettivi quantitativi individuali;
- valutazione di obiettivi di budget.

Il Performance Appraisal è stato implementato dal 2020 su piattaforma di Human Capital Management (inizialmente è stata utilizzata la piattaforma Talentia, dal 2022 è stata impiegata la piattaforma Zucchetti) e applicato al solo perimetro italiano.

Il processo prevede una fase di assegnazione tra aprile e maggio e una fase di valutazione delle performance anno precedente tra marzo e aprile; nella relativa tabella evidenzieremo le numerosità delle schede valutate nel 2022, sulle performance 2021.

Per quanto riguarda il sistema MBO, la valutazione di obiettivi quantitativi individuali è misurata attraverso una scheda ed è collegata alla salary review in occasione dei career path. La valutazione degli obiettivi di budget è collegata al sistema premiante della Società ed è basata sulla valutazione di indicatori economico finanziari di Struttura.

I dati della Performance Evaluation sono relativi al solo perimetro core del Gruppo Exprivia, per questa ragione le % calcolate sono valutate rispetto all'organico Italia escluse le società del Gruppo: HR Coffee, Exprivia Projects, Spegea Scarl³.

Per quanto riguarda queste società si riporta di seguito una sintesi dei loro processi:

Hrcoffee, a partire dal 2021, ha sviluppato un modello di valutazione periodica della performance su una scala di 10 valori comuni (Communication, problem solving, time management, attention to detail, adaptability, team work, flexibility, digital mindset, leadership e creativity) e 10 valori di conoscenza sviluppati per la factory e per la parte di internal process. I valori attesi sono indicati dal board di Hrcoffee, mentre i valori reali sono determinati dal manager e dall'autovalutazione. La Fill Gap del processo permette di identificare i gap formativi.

Spegea effettua la valutazione delle performance annualmente, in termini di adeguatezza al ruolo, sia con riferimento alle competenze tecniche sia con riferimento alle soft skills. Il processo prende avvio da una mappatura dei ruoli e dall'individuazione di specifici indicatori di performance, che mirano a stabilire l'aderenza al ruolo di ciascun collaboratore. A partire da questi, viene creata una scheda di valutazione che, ad inizio anno, viene condivisa con ciascun dipendente, nel corso di un incontro individuale. Con cadenza semestrale, si procede alla valutazione della performance, attribuendo, per ciascun indicatore individuato, un punteggio su una scala da 1 a 5. La valutazione viene restituita al dipendente tramite un colloquio di feedback, nel corso del quale vengono individuate le aree di miglioramento che costituiranno oggetto di particolare valutazione nel corso del successivo colloquio.

Per **Exprivia projects** il monitoraggio delle performance rese dai consulenti ha carattere semestrale e verte su alcuni KPI specifici di servizio. Di seguito i KPI utilizzati dai 2 principali servizi erogati:

- Per i servizi di front office (telefonico e webchat): RETEMPTION SWA: numero Swa (switch attivi = contratti di commodity luce o gas) acquisiti diviso il numero delle interazioni (chiamate o chat) gestite; PRODUTTIVITA': numero interazioni (chiamate o chat) gestite mediamente ogni ora; QUALITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle di una singola interazione;
- Per i servizi di back office: PRODUTTIVITA': numero pratiche gestite mediamente ogni ora; QUALITA' PERCEPITA: valutazione soggettiva fornita dal cliente finale a valle della gestione di una singola pratica.

³ Dal calcolo del personale è esclusa la categoria Altro presentata nel capitolo Diritti Umani.

Dipendenti coperti da review annuale Performance appraisal – ITALIA	2022	2021	2020
% su totale organico Italia	73%	63%	58%
di cui Dirigenti	44%	38%	7%
di cui Quadri	81%	64%	39%
di cui Impiegati	73%	63%	63%
di cui Uomini	72%	61%	58%
di cui Donne	75%	68%	57%

Dalla tabella del Performance Appraisal si rileva una crescita nel 2022, segnale che l'adozione della piattaforma HCM, a partire dal 2020, ha contribuito alla diffusione del programma di valutazione, la cui importanza viene progressivamente sempre più riconosciuta.

Dipendenti coperti da Valutazione della Performance MBO	Italia 2022	Italia 2021	Italia 2020	Eestero 2022	Eestero 2021	Eestero 2020	Italia + Eestero 2022	Italia + Eestero 2021	Italia + Eestero 2020
% su totale organico	21%	11%	4%	50%	54%	41%	23%	13%	10%
di cui Dirigenti	77%	49%	16%	82%	56%	50%	78%	50%	21%
di cui Quadri	44%	30%	8%	50%	100%	54%	44%	31%	12%
di cui Impiegati	16%	7%	3%	45%	52%	39%	18%	10%	10%
di cui Uomini	22%	13%	5%	49%	51%	39%	24%	15%	11%
di cui Donne	18%	7%	2%	50%	63%	47%	20%	10%	8%

In merito al sistema MBO Italia si segnala che il netto incremento che si rileva è dovuto a due fattori: 1. alla diversità di perimetro analizzata: nel 2020 e 2019 il processo è stato implementato solo per Exprivia Spa, ma le % sono state calcolate sulla totalità di risorse Exprivia spa + Italtel; 2. I processi di salary review e del sistema premiante hanno coinvolto un numero di risorse maggiore rispetto all'anno precedente.

Per il perimetro estero si registrano % in continuità con lo scorso anno.

Si segnala che, per il calcolo delle %, si è tenuto conto della numerosità delle risorse e non delle singole valutazioni.

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

Smart Working

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

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

Con l'arrivo della pandemia covid-19, tra febbraio ed aprile, Exprivia ha consentito di lavorare da remoto a circa il 90% della popolazione aziendale, la misura è stata attuata anche in Exprivia Projects (società in cui non si era mai fatto ricorso precedentemente a smart working). Il lavoro in presenza (siti aziendali o siti clienti) è stato consentito solo a coloro le cui attività sono risultate incompatibili con lo smart working.

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

A gennaio 2021 la società ha attivato un Nuovo Regolamento sullo Smart Working la cui decorrenza è stata rinviata al termine dello stato emergenziale e successivamente al termine del regime "semplificato" di smart working previsto normativamente al 31.12.2022.

L'obiettivo del nuovo Regolamento è quello di disciplinare in modo strutturale e diffuso lo smart working nel periodo post emergenziale basandosi su quelle che sono state le evidenze riscontrate sia nella fase sperimentale (pre-pandemica) sia nella fase emergenziale.

Exprivia ritiene che lo smart working costituisca la strada del futuro come asset per la conciliazione tra vita privata e lavoro

Sulla base del nuovo Regolamento è stato richiesto ai dipendenti di aderire al Piano attraverso la sottoscrizione di accordo individuale. Il numero di adesioni ricevute si attesta attorno al 90% dell'intera popolazione aziendale.

L'adesione allo Smart Working è riservata a tutti i dipendenti di Exprivia SpA le cui mansioni e/o attività in carico siano compatibili con la modalità agile.

La prestazione lavorativa resa in modalità Smart potrà essere così articolata:

1. Per il personale di struttura inserito in 1^a e 2^a linea all'interno dell'organigramma aziendale, il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 2 giorni a settimana.
2. Per i neoassunti a far data dal 01 Marzo 2021, l'accesso allo smart working potrà avvenire solo dopo il primo mese di assunzione; dal 2° al 6° mese di permanenza in azienda il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 3 giorni a settimana.
3. Per il resto del personale il numero di giornate in modalità smart potrà essere fino a 4 giorni a settimana.

Il piano Exprivia People Care

È stato stimato che In Exprivia, per effetto delle giornate di Smart Working fruite nel corso dell'anno 2022 (circa 305000 gg) sono stati risparmiati circa 18.300.000 Km e circa 396500 ore (pari a circa 49600 giorni lavorativi) con una diminuzione delle emissioni di CO2 pari a circa. 7.787.000kg

Relazioni industriali

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

Exprivia è impegnata in un'attività di confronto continuo con le rappresentanze dei lavoratori ai livelli nazionale e locale. Allo scopo, il Gruppo si è strutturato con una funzione specifica, all'interno della Direzione Risorse Umane. Il 2022 non è stato caratterizzato da particolari trattative.

A giugno, su richiesta delle OO.SS. è stato svolto l'Incontro annuale previsto dal CCNL Metalmeccanici in cui la Direzione Aziendale ha fornito alle rappresentanze sindacali una serie di dati (a consuntivo e previsionali) strettamente legati all'andamento della società (dati di bilancio, scelte organizzative, ecc) ed alle dinamiche di gestione del personale (es. n. dipendenti, n. assunzioni, n. h formazione, n. dipendenti coinvolti dalla Formazione, ecc).

Nel corso del 2022 è rimasto attivo il comitato costituito nel 2020 e composto da RSPP, Medico Competente, Responsabile Relazioni Industriali ed RLS per il monitoraggio delle iniziative di tutela e prevenzione della salute legate al rischio COVID. Si sono svolti incontri periodici in cui sono stati presentati dati, condivise iniziative sulla sicurezza da rischio Covid. Il Comitato e gli incontri periodici sono stati svolti sia per la Exprivia SpA sia per la Exprivia Projects. L'ultimo protocollo Covid è stato condiviso ad Agosto 2022

Relativamente alla sola Exprivia SpA, vi è stata anche la fase di monitoraggio/esecuzione dell'accordo integrativo sottoscritto nel 2018. Sono stati pertanto svolti alcuni incontri legati all'istituto del Premio di Risultato nei quali sono stati forniti alle OO.SS. i risultati raggiunti nell'anno precedente, posti come obiettivi per l'erogazione del premio⁴ di risultato. Si segnala che sulla base di quanto disposto dall'accordo del 2018, sono stati raggiunti gli obiettivi che hanno consentito di erogare il PdR. Sempre durante detti incontri sono stati forniti alle rappresentanze sindacali i target per l'anno che consentono in caso di raggiungimento l'erogazione del premio⁴. In particolare, con le organizzazioni sindacali si è proceduto alla definizione di un diverso criterio di raggiungimento degli obiettivi.

Sono stati, inoltre, oggetto di condivisione altre tematiche quali chiusure collettive e percorsi formativi finanziati.

Nel corso del 2022, nell'ambito della società Exprivia Projects, oltre ai su richiamati passaggi legati all'emergenza Covid- 19, sono stati svolti diversi incontri con le RSA e segreterie territoriali finalizzati a dirimere alcune problematiche organizzative/gestionali che impattavano sul personale. Nella maggior parte dei casi sono state trovate soluzioni che hanno contribuito al miglioramento dell'organizzazione del lavoro presso i siti e restituito benessere ai lavoratori.

Il 2022 è stato certamente caratterizzato dalla trattativa sindacale sullo smart working culminata nell'accordo sottoscritto in data 16 Marzo. L'accordo prevede la possibilità per tutti i dipendenti di aderire – per il tramite di accordo individuale – al Programma di Smart working aziendale definito all'interno dell'Accordo sindacale. Tra gli elementi salienti dell'accordo si riporta la possibilità di usufruire della modalità di lavoro agile sino a 10 settimane per trimestre.

⁴ [Fiom-Cgil nazionale - Exprivia. Incontro su Premio di Risultato 2022](#)



Le relazioni con i territori

INFORMATIVA GRI 2-23

Tra le principali sfide che un gruppo multinazionale come Exprivia è chiamato ad affrontare, c'è sicuramente quella di intrecciare relazioni nei Paesi e territori in cui ha sedi importanti per dimensione e storia, interagendo con un ecosistema eterogeneo e in costante evoluzione, consapevole del proprio ruolo di protagonista nella collettività in cui è inserito.

Le relazioni con le comunità sono basate su principi di trasparenza, inclusività e rispetto dei diritti umani, inclusi nel Codice Etico di Exprivia. Analizzare costantemente i bisogni e le priorità delle società in cui si opera, permette ad Exprivia di aprirsi a nuove sfide, definendo un modello di business sempre più competitivo attraverso nuove strategie e innovazione dei processi. Il Gruppo costruisce una fitta rete rapporti con enti e organizzazioni territoriali, sia sul piano nazionale e internazionale sia su quello locale, usando anche strumenti quali sponsorizzazioni, contributi associativi ed elargizioni liberali.

Nel corso dell'anno,

Exprivia è impegnata
a sostenere iniziative culturali,
promosse dai territori,
sottolineando l'importanza
di promuovere la Cultura quale
bene fondamentale per l'umanità

Solo attraverso il nostro coinvolgimento diretto è possibile raggiungere una migliore condizione sociale, ambientale ed economica ed è proprio nella tutela e valorizzazione della cultura che risiede la nostra identità. Lo studio dell'arte, della storia e della filosofia, del loro rapporto con il passato e il presente costituisce un autentico elemento d'innovazione sociale in un contesto in cui, sempre più spesso, il linguaggio della cultura permea i processi di gestione aziendale dando sostanza alla visione del futuro.

Attività e risultati della gestione

INFORMATIVA GRI 2-28

La rete delle partecipazioni

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

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

Il Gruppo è parte di reti di imprese e università, di consorzi stabili e raggruppamenti temporanei di vario interesse per il territorio, generalmente finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo, agevolazione di giovane imprenditoria e innovazione di impresa. Tra le collaborazioni più qualificanti: Consorzio Milano Ricerche, MIP Politecnico di Milano – Graduate School of Business, Software Engineering Research & Practices Srl e numerose iniziative consortili.

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

Il Gruppo Exprivia nel corso del 2022 ha preso parte a 87 iniziative tra eventi interni, iniziative di terzi e dei partner.

Numerose sono state le iniziative corporate – istituzionali e rilevanti gli eventi business nazionali e internazionali. Se paragonati ai dati 2021, si registra una lieve diminuzione quantitativa delle iniziative 2022, a favore della crescita qualitativa delle iniziative perseguite, soprattutto a carattere internazionale.

Eventi per divisione proponente	2022	2021
di cui Dirigenti	48	71
di cui Quadri	39	40
di cui Impiegati	87	111

Eventi per tipologia	2022	2021
Corporate brand	41	58
Business	46	53
Totale	87	111

Si evince per il 2022 una riduzione delle iniziative di corporate brand, finalizzate a veicolare il brand per rafforzarne visibilità e prestigio, sulle quali Exprivia ha molto puntato l'anno precedente, a favore delle iniziative di business. L'aumento degli eventi di business è dovuto alla necessità di tornare a fare lead generation (attività che si era affievolita con la pandemia) e di comunicare al mercato le novità in fatto di soluzioni, competenze e servizi innovativi con l'obiettivo di incrementare il business nel settore di riferimento e promuovere le partnership in corso.

Gli eventi ai quali Exprivia ha partecipato sono quasi tutti di carattere nazionale con eccezione di 7 iniziative internazionali (stesso numero registrato nel 2021) delle quali una oltre oceano, specificatamente a Montreal in Canada, AI Fom in ambito CyberSecurity. Le altre iniziative si sono tenute in Europa. Per citarne le più importanti: il Living Planet Symposium in Germania per quanto riguarda il mercato Defence & Aerospace, AUSAPE per il mercato SAP a Siviglia in Spagna e il Threat Intelligence Report Spain a Madrid in ambito CyberSecurity, ove Exprivia ha partecipato in presenza.

Iniziative internazionali alle quali ha partecipato da remoto o in modalità ibrida sono state il Forum Ambrosetti, MAKER FAIRE ROME, SFSCON - conferenza europea dell'opensource SFS).

Il Gruppo Exprivia ha riconfermato anche quest'anno il suo sostegno a iniziative culturali ribadendo l'importanza della cultura quale bene fondamentale per l'umanità anche per un'azienda tecnologica. Solo attraverso il coinvolgimento diretto è possibile raggiungere una migliore condizione sociale, ambientale ed economica ed è proprio nella tutela e valorizzazione della cultura che risiede l'identità Exprivia.

Lo studio dell'arte, della storia e della filosofia, del loro rapporto con il passato e il presente costituiscono un autentico elemento d'innovazione sociale in un contesto in cui, sempre più spesso, il linguaggio della cultura permea i processi di gestione aziendale dando sostanza alla visione del futuro.

La cultura e la conoscenza favoriscono l'innovazione e viceversa, dunque è convinzione nel Gruppo Exprivia che ogni impresa ha il compito di immaginare e pianificare il futuro e, quando possibile, anticiparlo. Anche attraverso lo sviluppo di iniziative culturali.

Il Gruppo sostiene diverse iniziative culturali di portata nazionale e locale e rimane sponsor di eventi volti allo sviluppo della cultura dei suoi collaboratori e dipendenti oltre che dei cittadini dei territori in cui opera.

Si elencano, di seguito, le iniziative culturali più significative che il Gruppo ha sostenuto, nel corso del 2022:

- ▶ Festival Il Libro Possibile⁵, 06-09 luglio 2022, Polignano a Mare (BA);
- ▶ Conversazioni dal Mare, la rassegna di attualità culturale a cielo aperto 01-03 luglio 2022, Molfetta (BA);
- ▶ Libri nel Borgo Antico – 25-29 agosto 2022 – Bisceglie (BA);
- ▶ Dialoghi di Trani, 20-25 settembre 2022 - Bari e dintorni;
- ▶ Lezioni di Storia, 16 ottobre al 31 dicembre 2022, Bari

Con riferimento alle iniziative riservate alla popolazione aziendale, nel dicembre 2022 Exprivia ha dedicato alla propria popolazione aziendale una lieta parentesi, tre eventi interni in occasione delle festività natalizie, con l'obiettivo di esprimere il ringraziamento a tutti i dipendenti che gestiscono le attività con grande senso di responsabilità e professionalità.

Gli eventi si sono tenuti presso:

- ▶ Hotel Masseria Pietrasole – Bari il 19 dicembre 2022;
- ▶ Hotel Salone del Quirinale - Roma il 15 dicembre 2022;
- ▶ Just Cavalli – Milano il 12 dicembre 2022.

⁵ In occasione della kermesse culturale Exprivia ha ospitato presso il proprio headquarter di Molfetta il 7 luglio 2022, Paolo Taticchi il professore universitario under 40 più famoso in Europa.



Modello di gestione e organizzazione

Corporate Governance

INFORMATIVA GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-15

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

I principali organi di governo di Exprivia sono dunque: l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e la Società di revisione. L'Assemblea è l'organo che con le sue deliberazioni esprime la volontà degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia opera oltre che collegialmente anche per il tramite degli amministratori muniti di delega. Il Consiglio, con delibera del 23 giugno 2021, ha istituito un Comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive: il Comitato Interno Integrato, che come previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, accorpa in sé tutte le suddette funzioni in materia di (i) Nomine, (ii) Remunerazioni, (iii) Controllo e Rischi e (iv) Operazioni con Parti Correlate. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione nomina (da ultimo con delibera del 20 dicembre 2022) un Organismo di Vigilanza (OdV) di tre componenti, cui è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. 6 del Dlgs 231/01 adottato da Exprivia SpA e che riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Interno Integrato nelle funzioni in materia di Controllo e Rischi. Infine, il Consiglio di Amministrazione nomina (da ultimo con delibera del 20 luglio 2021) il responsabile Internal Audit, che riporta funzionalmente al Consiglio stesso attraverso l'amministratore delegato incaricato dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. L'Internal Auditor non è responsabile di alcuna area operativa, ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento delle proprie attività e assicura le informazioni dovute al Comitato Interno Integrato con funzioni in materia di controllo e rischi ed al Collegio Sindacale.

Per ogni ulteriore dettaglio sulla composizione degli organi di amministrazione e controllo di Exprivia, sul processo di nomina del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati, nonché sul ruolo del presidente del Consiglio di Amministrazione e la sua coincidenza con il ruolo di CEO, si fa rinvio al documento sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, reperibile nella sezione "Corporate > Corporate Governance > Informativa Societaria" del sito internet di Exprivia.

Per assicurare che i conflitti di interesse nel processo decisionale siano evitati e mitigati, ogni riunione del Consiglio di Amministrazione ha sempre il richiamo da parte del presidente del CdA in ordine all'obbligo di ogni consigliere di dichiarare l'eventuale conflitto di interesse che lo riguarda prima dell'avvio della trattazione del singolo punto all'ordine del giorno. Inoltre, lo Statuto Sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle società controllate; in particolare, riferisce sulle operazioni in potenziale conflitto di interessi.

Il **modello organizzativo di governo** di Exprivia nel 2022, come nei due anni precedenti, ha visto il management guidato dall'amministratore delegato e, a suo diretto riporto, il Direttore Production & Delivery, i Direttori delle Market Unit Public Sector e Private Sector, il Direttore Innovation & Technology, il Direttore International Market e i Direttori di Staff: CFO, HR Director e Strategy & Compliance Director.

Il manager, che ha in carico il coordinamento delle attività ai sensi del d.lgs. 254/16 e la redazione del presente documento, riporta direttamente all'amministratore delegato ed esprime indicazioni condividendo progettualità e monitorando i risultati conseguiti. Per meglio integrare la sostenibilità nel business, il manager incaricato collabora con le diverse Divisioni nella gestione dei processi tipici dei relativi ambiti, anche grazie all'attivazione della rete che ha contribuito alla redazione della relativa politica.

Inoltre, le società Exprivia Projects S.r.l. e Spegea scarl, anch'esse, a presidio degli obiettivi di autonoma compliance per la corretta gestione societaria e imprenditoriale, hanno adottato i propri Modelli di Organizzazione e gestione ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, affidandone la verifica e il controllo sull'attuazione ai relativi Organismi di Vigilanza nominati dai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia SpA in data 11 novembre 2021 ha approvato le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR), che ha diffuso internamente e alle società controllate. Lo SCIGR è costituito dall'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire una conduzione di Exprivia sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni e il coordinamento dei vari attori del SCIGR. Exprivia si ispira alle best practice esistenti in ambito nazionale e internazionale. In particolare, il suo SCIGR tiene conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance ed è definito coerentemente al modello "Internal Controls – Integrated Framework" emesso dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission nel 1992 e aggiornato nel 2013 (c.d. COSO Report).

Nell'ambito del Sistema adottato l'Internal Auditor è responsabile dell'attività di controllo di terzo livello e ha il compito di fornire assurance indipendente sul SCIGR e ha il compito che lo stesso sia funzionante ed adeguato rispetto alle dimensioni e all'operatività della Società, verificando che il Management abbia identificato i principali rischi, che gli stessi siano stati valutati con modalità omogenee e che siano state definite e attuate le opportune azioni di mitigazione. Verifica, inoltre, che i rischi siano gestiti coerentemente con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con le norme esterne e con le regole interne. A tal fine, l'Internal Auditor predispose un piano triennale di audit e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il piano annuale di audit. Il piano di audit elenca le attività attraverso le quali l'Internal Auditor verifica, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e nel rispetto degli standard internazionali, l'operatività e l'idoneità del SCIGR.

Prevenzione della corruzione attiva e passiva

INFORMATIVA GRI 2-26; 205-2; GRI 205-3

Rilevanza per le attività del Gruppo Exprivia

La corruzione rappresenta un grave rischio per le attività e la reputazione del Gruppo, pertanto essa è stata identificata come tema materiale di grande importanza. Il Gruppo allo scopo contrasta il verificarsi di fenomeni derivanti dalla violazione del complesso normativo a presidio della correttezza, onestà e lealtà in ogni rapporto sia interno che esterno facendo proprio un impegno alla “tolleranza zero” nei confronti della corruzione sotto qualsiasi forma, ribadito sia nei rispettivi Codici Etici che nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.lgs. 231/01 da ciascuna società del gruppo.

Inoltre ad agosto 2022,

l’Autorità garante della Concorrenza e del Mercato ha attribuito a Exprivia il Rating di Legalità con il punteggio di ★★++ su un massimo di ★★★,

inserendo Exprivia SpA nell’elenco delle imprese con rating di legalità tenuto dall’AGCM.

Sempre nel 2022, Exprivia ha conseguito la **certificazione anticorruzione UNI ISO 37001:2016** per tutte le sedi italiane.

La Politica per la Prevenzione della Corruzione è pubblicata sul sito internet Exprivia (sezione Corporate Social Responsibility > Governance) e sul sistema documentale interno⁶.

⁵ <https://cms.exprivia.it/alfresco/faces/jsp/browse/browse.jsn>

L'impegno di Exprivia alla tolleranza zero nei confronti della corruzione si applica attraverso un opportuno Sistema Disciplinare verso i dipendenti, nonché verso i soggetti terzi con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico". Nel 2022, come nei due anni precedenti, gli Organismi di Vigilanza delle rispettive società non hanno ricevuto segnalazioni, né rilevato episodi di corruzione, ad eccezione di quanto segnalato nella relazione del 2021 in ordine alla contestazione ricevuta da Exprivia da un software vendor relativamente all'uso improprio di un software non regolarmente licenziato.

Nel 2022, come nel 2021 sono proseguite le attività di informazione del personale relativamente al D. Lgs. 231/2001, al Codice Etico e al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo; inoltre nel 2022 l'attività di formazione è stata integrata con le tematiche sul Sistema di Gestione e Prevenzione della Corruzione ISO-37001.

Nel 2022, come nel 2021 l'Organismo Di Vigilanza di Exprivia ha svolto attività di auditing per la verifica dell'osservanza dei protocolli indicati dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231.

Le medesime attività di audit sono state svolte anche da Spegea e da Exprivia Projects, nell'ambito della verifica del rispettivo Modello organizzativo.

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

Attività di auditing e risultati della gestione

Audit interni

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

Audit esterni

Exprivia, in qualità di azienda tecnologica che ha partnership con le grandi multinazionali del settore IT (SAP, Microsoft, Oracle, ecc.) è normalmente sottoposta agli audit periodici effettuati dalle terze parti con le quali intrattiene relazioni d'affari. Exprivia, inoltre è sottoposta agli audit periodici effettuati dalle autorità pubbliche o private di certificazione. Tali audit riguardano oltre alla conformità dei processi interni, il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale nell'utilizzo di software di terze parti, la tutela della sicurezza delle informazioni e la gestione dei dispositivi medici e marcatura CE.



Lotta alla corruzione

INFORMATIVA GRI 2-23

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

Lealtà, fedeltà, conflitto di interessi

Dal 2019 al fine di assicurare una migliore protezione dell'identità dei soggetti coinvolti, in linea con quanto richiesto dal Regolamento europeo sulla Privacy (GDPR), il Gruppo ha rilasciato una propria apposita piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni, accessibile dal sito web di Exprivia SpA in grado di garantire i massimi livelli di confidenzialità e di riservatezza per la segnalazione delle irregolarità nell'ambito delle attività lavorative (Whistleblowing). Le segnalazioni inviate tramite tale sistema vengono ricevute, analizzate, verificate e trattate dall'Internal Auditor, dall'Organismo di Vigilanza, dal Responsabile dell'Ufficio Legale e dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane di Exprivia. Il segnalante potrà scegliere di inviare a tutte o solo ad alcune delle predette funzioni.

In Exprivia nel 2022, come nei due anni precedenti, non è stata segnalata alcuna violazione del Codice Etico né sono stati segnalati illeciti. Nessuna situazione di conflitto d'interessi è stata riscontrata nel 2022, così come nei due anni precedenti.

Concorrenza leale e rispetto della legalità

INFORMATIVA GRI 2-27

Nel 2022, come nei due anni precedenti, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia sociale ed economica, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle normative sulla sicurezza dei prodotti, sulla proprietà industriale e intellettuale, per pubblicità ingannevole, in merito a informazioni sui prodotti nelle relative comunicazioni e, in generale, nelle attività di marketing, né per comportamenti anti-competitivi, fatta eccezione di quanto segnalato nella relazione del 2021 in ordine alla contestazione ricevuta da Exprivia da un software vendor relativamente all'uso improprio di un software non regolarmente licenziato.

Nel 2022, così come nei due anni precedenti, fatta eccezione di quanto segnalato nelle relazioni del 2021 e 2020 in ordine alla richiesta ricevuta di esercizio di diritti da parte di un interessato nei confronti di Exprivia, non si sono verificati reclami da parte dei clienti né di altri soggetti interessati in materia di privacy. Nel 2022 sono tuttavia pervenute complessivamente 7 richieste di esercizio di diritti da parte di interessati ad Exprivia SpA e 2 alla Projects, correttamente gestite secondo le disposizioni e nei tempi previsti dalle normative vigenti. Nessuna istanza di esercizio dei diritti di interessati invece, è pervenuta a Spegea Scarl nel 2022 e nei due anni precedenti.

Nel 2022 è stato registrato un caso di incidente sulla sicurezza delle informazioni, ai danni di un cliente (Titolare del trattamento) di Exprivia SpA, che avrebbe potuto causare un Data Breach. In seguito ad accertamenti è stato declassato ad evento di sicurezza, avendo verificato sia che l'evento non ha causato un incidente di sicurezza o un data breach sia l'estraneità di Exprivia SpA all'evento. L'esito dell'analisi è stato ricondotto ad una violazione delle policy di sicurezza del cliente, perpetrata da un suo cliente. Nel 2021 era anche stato registrato un caso di incidente sulla sicurezza delle informazioni, classificabile come data breach, per i cui dettagli si rinvia alla relazione 2021. Mentre nel 2020 non erano stati registrati incidenti sulla sicurezza delle informazioni, classificabili come data breach.

Nel 2022, come nei due anni precedenti, nessuna società del gruppo ha ricevuto contestazioni per non conformità a leggi e normative in materia di protezione dei dati personali, né nei loro riguardi sono state disposte sanzioni per violazioni delle stesse normative. Nel 2022 come nei tre anni precedenti, non sono state registrate non conformità a leggi e regolamenti ambientali.

Formazione sull'etica degli affari

INFORMATIVA GRI 205-2

Allo scopo di ottenere una sempre maggiore diffusione e favorire la conoscenza e la consapevolezza del Codice Etico e del Modello 231 adottati da Exprivia, nel 2022 è proseguita la somministrazione del percorso formativo in modalità e-learning avviato nel 2021.

Nel 2022, come nei due anni precedenti, in Exprivia in ambito Etica degli affari si sono svolte attività formative che nel 2022 hanno interessato circa il 90% della popolazione aziendale appartenente a Exprivia SpA e Exprivia Projects in materia di:

- ▶ Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. 81/08);
- ▶ Privacy sull'introduzione del GDPR (General Data Protection Regulation);
- ▶ Codice etico e modello organizzativo 231;
- ▶ Sistema di Gestione e Prevenzione della Corruzione ISO-37001;
- ▶ Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

Controlli interni

INFORMATIVA GRI 205-3

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

Nel 2022, così come nei due anni precedenti (fatta eccezione di quanto segnalato richiamato al precedente paragrafo 7.2), non si sono verificati eventi che hanno dato luogo a provvedimenti disciplinari né vi sono state segnalazioni di eventi anche solo potenzialmente corruttivi determinati dalle condotte dei lavori.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

INFORMATIVA GRI 201-4

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

Exprivia SpA nel 2022 ha ricevuto (i) contributi a fondo perduto per 3.083.622 di euro a fronte dei 2.276.908 euro ricevuti nel 2021) e nessun (ii) finanziamento a tasso agevolato (a fronte dei 110.182 euro ricevuti nel 2021).

Gruppo Exprivia: 96 Presenze negli Albi Fornitori di Enti Pubblici nel 2022.

Nel 2022, il 46% del fatturato di Exprivia ha riguardato contratti eseguiti direttamente o nell'interesse di Enti pubblici; il dato risulta conforme al 39% registrato nel 2021.

Nel 2022 Spegea scarl, come già nei due anni precedenti, è presente in alcuni Albi Fornitori di Enti Pubblici (accreditamento regionale, accreditamento Fondimpresa, Mepa, Empulia) e intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione. Nel 2022 il 34% del suo fatturato ha riguardato formazione svolta con fondi pubblici (tra cui il Fondo Sociale Europeo) a fronte del 55% del fatturato del 2021. Inoltre, nel 2022 la formazione svolta direttamente in favore della PA è stata pari al 3,7%, a fronte dello 0,2% del 2021.

Nota metodologica

INFORMATIVA GRI 2-3; GRI 2-4; GRI 2-5; GRI 2-14

Il presente documento è la “dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2022” del **Gruppo Exprivia** (anche “**il Gruppo**”), gruppo di società la cui capogruppo è **Exprivia SpA** (anche “**Exprivia**”), società quotata al mercato Euronext di Borsa Italiana, [XPR.MI]; rappresenta la quinta **Dichiarazione Consolidata Di Carattere Non Finanziario**, redatta in conformità al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche “**d.lgs. 254/2016**” o “d.lgs. 254/16”), in “Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni”, che richiede la presentazione di una dichiarazione di carattere non finanziario da parte enti di interesse pubblico (ai sensi dell'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) e specificamente in qualità di “società emittente valori mobiliari ammessi alla negoziazione su mercati regolamentati italiani e dell'Unione europea”.

La “Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario per l'esercizio 2022” (sinteticamente “Dichiarazione Non Finanziaria” o “DNF”), rendiconta le attività del gruppo Exprivia svolte nell'anno. Il documento è ad integrazione e completamento della Relazione Finanziaria Annuale e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio consolidato di Gruppo 2022 (1.1.2022 – 31.12.2022) ed è pertanto predisposto in conformità alle disposizioni del d.lgs. 254/16. La redazione della DNF ha visto coinvolti vari

team di lavoro trasversali con conseguenti fasi di confronto con gli stakeholders.

Il perimetro di rendicontazione nel capitolo “Ambiente, Salute e Sicurezza” segue il seguente criterio: le sedi aziendali⁷ – sia italiane che estere – sono ritenute significative e pertanto incluse nel perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione se dispongono di un numero di postazioni di lavoro maggiore o uguale a 10. Si è preferito utilizzare il numero di postazioni di lavoro anziché il numero di dipendenti, in quanto i consumi sono direttamente collegati al personale che lavora presso le sedi piuttosto che a quello che risulta assunto presso una sede ma lavora nelle sedi dei clienti.

I fattori di conversione utilizzati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database Defra (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs), indicante i fattori di conversione a GJ per i diversi vettori energetici aggiornati al 2022.

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

- ▶ **emissioni dirette** (scope 1): DEFRA 2022.
- ▶ **emissioni indirette** (scope 2): per l'elettricità acquistata dalla rete elettrica sono stati utilizzati i fattori di emissione calcolati mediante due approcci:
 - ▶ Approccio location based: per l'Italia i fattori di emissione ricavati dal Rapporto ISPRA 2022, mentre per la sede in Spagna fattori di emissione ricavati da Terna Confronti internazionali 2020;
 - ▶ Approccio market based: sia per l'Italia che per la Spagna fattori di emissione ricavati dall'European Residual Mixes “AIB” (Aggiornato al 31.05.2021).

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

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

I dati e le informazioni della presente DNF sono riferibili ad eventi accaduti nel corso del 2022, derivanti dall'attività di impresa della società, rilevanti in base all'analisi di materialità e in conformità al d.lgs. 254/16. Essi sono stati raccolti e consolidati dalle varie funzioni di riferimento, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, con il coordinamento di un manager apicale afferente a riporto diretto della direzione aziendale.

A tal proposito si specifica che il Gruppo ha adottato gli indicatori previsti dal GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito “GRI Standards” o “GRI”) aggiornati dal Global Reporting Initiative il 5 ottobre 2021 ed in vigore dal 1° gennaio 2023, con l'approccio “WITH REFERENCE TO”. Il riferimento agli indicatori GRI si trova nella “Tabella di raccordo GRI”.

La presente DNF è sottoposta a “limited assurance” (secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della Società di revisione BDO Italia S.p.A. Tale attività si conclude con il rilascio della “Relazione della Società di revisione” riportata alla fine del presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione di Exprivia ha approvato la DNF il 15 marzo 2023. La DNF è pubblicata nella sezione “Corporate Social Responsibility” del Sito Internet della società capogruppo (www.exprivia.it).

⁷ Nel perimetro di analisi sono escluse le sedi di Trento, Lecce e Matera perché chiuse durante l'anno 2022 e Spegea data la bassa significatività degli aspetti ambientali connessi, del ridotto numero di postazioni di lavoro (5 circa) e per i non significativi indicatori ambientali (gli spazi di lavoro utilizzati sono condivisi e non esistono misuratori specifici dei consumi).

Contatti:



Gianni Sebastiano
Head of Strategy&Compliance
ir.exprivia@exprivia.com



Alessia Furio
Corporate Communication & Strategy
Strategy, Communication & Investor Relations
alessia.furio@exprivia.com

Perimetro di rendicontazione

INFORMATIVA GRI 2-2

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

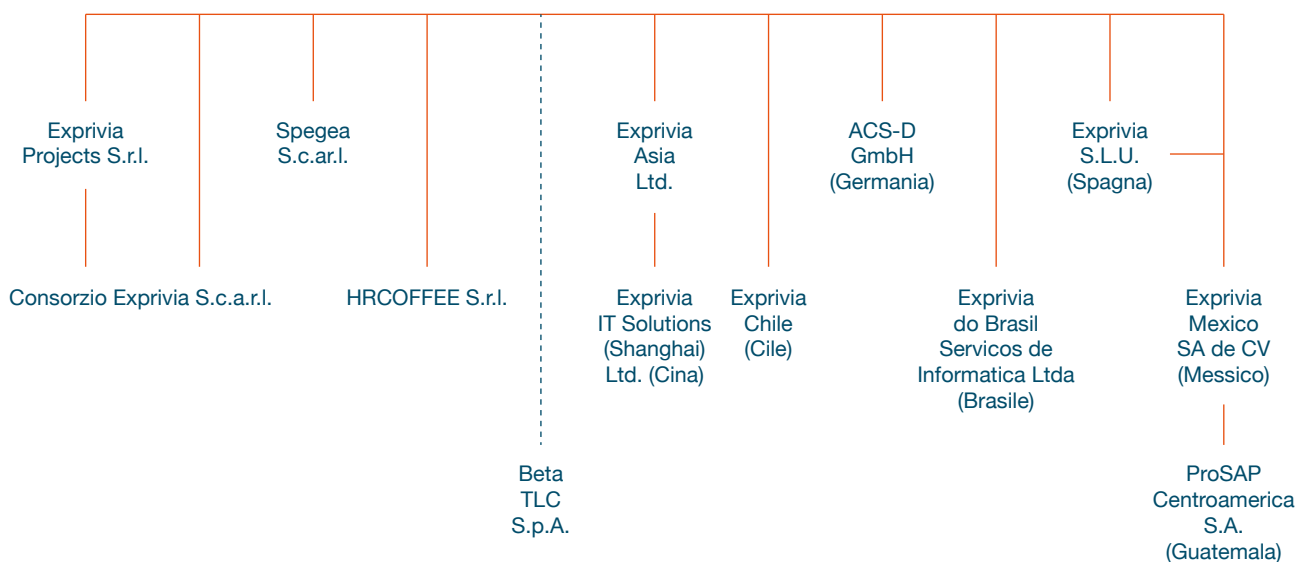


Tabella di raccordo GRI

Personale (Italia+Estero) Il Gruppo Exprivia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1.1.2022-31.12.2022 con riferimento agli Standard GRI.

GRI 1 GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD

PARAGRAFO DI RIFERIMENTO E NOTE

General disclosures

2-1	Dettagli organizzativi	Informativa 2-1 (pag. 5); Un Gruppo internazionale per abilitare i processi di trasformazione digitale
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Perimetro di rendicontazione
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica; Relazione della società di revisione
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	I mercati; La relazione con i clienti; La rete dei fornitori
2-7	Dipendenti	I numeri significativi delle persone di Exprivia
2-9	Struttura e composizione della governance	Corporate Governance
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Corporate Governance
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Corporate Governance
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
2-15	Conflitti di interessi	Corporate Governance
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Si rimanda alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti presente nel sito www.exprivia.it
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
2-23	Impegno in termini di policy	Ambiente; Diritti umani; Lavoro; Le relazioni con i territori; Lotta alla corruzione
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Analisi e gestione degli impatti
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Prevenzione della corruzione attiva e passiva
2-27	Conformità e leggi e regolamenti	Concorrenza leale e rispetto della legalità
2-28	Appartenenza ad associazioni	Attività e risultati della gestione
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità in relazione al business

GRI 2:
Informativa
generale 2021

Material Topics

GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità in relazione al business
	3-2	Elenco di temi materiali	I temi materiali
	3-3	Gestione dei temi materiali	I temi materiali; Analisi e gestione degli impatti

Economic

GRI 201: Performance economiche 2017	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Rapporti con la Pubblica Amministrazione
GRI 202: Presenza sul mercato 2017	202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	Ripartizione in relazione alla qualifica
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Formazione sull'etica degli affari
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Controlli interni
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Concorrenza leale e rispetto della legalità
	207-1	Approccio alla fiscalità	Tax Governance
GRI 207: Imposte 2019	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Tax Governance

Environmental

GRI 303: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Ambiente, rilevazioni e trend dei consumi
GRI 302: Acqua e scarichi idrici 2018	303-4	Scarico di acqua	Scarichi e rifiuti
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni di gas a effetto serra
GRI 305: Emissioni 2016	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni di gas a effetto serra
	305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Emissioni di gas a effetto serra
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni di gas a effetto serra
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3	Rifiuti prodotti	Scarichi e rifiuti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD

PARAGRAFO DI RIFERIMENTO E NOTE

Social

GRI 401: Occupazione 2016	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	Company Welfare
	401-3	Congedo parentale	Diritto e tutela della maternità
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Contratti di lavoro applicati
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
	403-9	Infortuni sul lavoro	Gli indici infortunistici
	403-10	Malattie professionali	Gli indici infortunistici
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Formazione
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	Valutazione delle performance
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Ripartizione in relazione alla qualifica
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Indicatori di fornitura ai sensi della sostenibilità
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2017	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Concorrenza leale e rispetto della legalità
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Concorrenza leale e rispetto della legalità

Tabelle Tassonomia

Attività economiche (1)	Codice/(2)	Fatturato assoluto (3)	Quota del fatturato (4)	Adattamento ai cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai rischi climatici (6)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Biodiversità ed ecosistemi (11)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Adattamento ai rischi climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)	Garanzie Minime di salvaguardia (17)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N (18)	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitante) (20)	Categoria (attività di transizione) (21)																					
																							Euro	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Percentuale	Percentuale	A	T			
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																						%																					
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		0,00 €	0%																0%																								
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																						%																					
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse		8.2	40.897.227 €	23%																																							
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)			40.897.227 €	23%																																							
Totale (A.1 + A.2)			40.897.227 €	23%																																							
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)			135.201.506 €	0,76776																																							
Totale (A+B)			176.098.733 €	100%																																							

Attività economiche (1)	Codice/(2)	Spese in conto capitale assolute (3)	Quota di spese in conto capitale (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Biodiversità ed ecosistemi (11)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Adattamento ai rischi climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)	Garanzie Minime di salvaguardia (17)	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia, anno N (18)	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia, anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitante) (20)	Categoria (attività di transizione) (21)																					
																							Euro	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Percentuale	Percentuale	A	T	
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																						%																					
Spese in conto capitale delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		0,00 €	0%																																								
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																						%																					
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse		8.2	39.217 €	2%																																							
Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)			39.217 €	2%																																							
Totale (A.1 + A.2)			39.217 €	2%																																							
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
Spese in conto capitale delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)			2.035.371 €	98%																																							
Totale (A+B)			2.074.588 €	100%																																							

Attività economiche (1)	Codice/(2)	Spese operative assolute (3)	Quota di spese operative (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Biodiversità ed ecosistemi (11)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Adattamento ai rischi climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)	Garanzie Minime di salvaguardia (17)	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, anno N (18)	Quota di spese operative allineate alla tassonomia, anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitante) (20)	Categoria (attività di transizione) (21)																					
																							Euro	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Percentuale	Percentuale	A	T
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																						%																					
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)			0,00 €	0%																																							
A.2. Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																						%																					
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse		8.2	0,00 €	0%																																							
Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)			0,00 €	0%																																							
Totale (A.1 + A.2)			0,00 €	0%																																							
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																						%																					
Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)			0,00 €	0%																																							
Totale (A+B)			0,00 €	0%																																							

Relazione della società di revisione

INFORMATIVA GRI 2-5

expri^{ia}



EXPRIVIA S.p.A.

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

Protocollo RC082682022BD1098

Relazione della società di revisione indipendente

sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

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

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Exprivia S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "*Tassonomia Reg.852/2020*" della DNF, richiesta dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

- a livello di Capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste

-
- e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
-

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Exprivia relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Exprivia non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Reg.852/2020" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Bari, 30 marzo 2023



BDO Italia S.p.A.
Francesco Demonte
Socio