Data 4 Industry

RENDICONTO DI SOSTENIBILITÀ 2021

SOMMARIO

SOMMARIO **2**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER **4**

HIGHLIGHTS **8**

NOTA METODOLOGICA **9**

D4I: PROFILO E STRATEGIA DI BUSINESS **11**

TRANSIZIONE 4.0 E SVILUPPO SOSTENIBILE 13

GLI IMPATTI SECONDO GLI STANDARD GRI: L'ANALISI DI MATERIALITÀ **15**

INDIVIDUAZIONE DEGLI STAKEHOLDER, DEFINIZIONE DEL LIVELLO DI COINVOLGIMENTO E DEL RELATIVO METODO DI INGAGGIO 15

LA GOVERNANCE **18**

LA CORPORATE GOVERNANCE DI D4I 18

IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ 20

LE DELEGHE DELLE RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI DELL'AZIENDA SULL'ECONOMIA, L'AMBIENTE E LE PERSONE 21

LE POLICY E IL PROCESSO PER LA DETERMINAZIONE DELLE REMUNERAZIONI 21

STRATEGIE, POLICY E PRASSI DI SOSTENIBILITÀ 21

COMPLIANCE DI LEGGI, REGOLAMENTI E NORME TECNICHE 22

APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 23

GOVERNANCE IT, CYBER SECURITY, DATA PROTECTION E PRIVACY 23

LE PERFORMANCE ECONOMICHE **25**

IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 25

PERFORMANCE ECONOMICHE E SOLIDITÀ FINANZIARIA 27

CENTRALITÀ E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE 28

INNOVAZIONE E R&S 28

L'AMBIENTE **30**

CONSUMI ENERGETICI 31

EMISSIONI GHG 32

MOBILITÀ E TRASPORTI 34

LE PERSONE 35

LE PERSONE IN CIFRE 35

CAPACITÀ DI ATTRAZIONE, SVILUPPO E FIDELIZZAZIONE DEI TALENTI; WELFARE; WORK LIFE BALANCE ... 38

PARITÀ DI GENERE ED INCLUSIONE SOCIALE 40

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO 44

QUALITÀ, AFFIDABILITÀ, FACILITÀ D'USO E SICUREZZA DEI SERVIZI 46

GRI CONTENT INDEX 48

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

"Le due cose più importanti non compaiono nel bilancio di un'impresa: la sua reputazione ed i suoi uomini"
(Henry Ford, imprenditore)

Cari Stakeholder,

quest'anno presentiamo con grande soddisfazione il primo report di sostenibilità di D4I, relativo al periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

Si tratta di un documento elaborato su base volontaria, poiché attualmente i soggetti obbligati alla cd. "rendicontazione non finanziaria" (il termine con cui è stato designato il report di sostenibilità nella normativa italiana) hanno dimensioni estremamente più rilevanti della nostra azienda (in base al D.Lgs 254/2016, che ha recepito la direttiva 2014/95/UE, sono obbligati a redigere il rendiconto non finanziario le società quotate su mercati regolamentati, bancarie e assicurative che abbiano un numero medio di 500 dipendenti e un totale dell'attivo dello stato patrimoniale superiore a 20 milioni di euro oppure un totale di ricavi delle vendite e delle prestazioni di almeno 40 milioni di euro). Nonostante l'assenza di alcun obbligo giuridico il presente rendiconto di sostenibilità è stato comunque elaborato nel pieno rispetto della normativa vigente e degli standard di rendicontazione prescelti (i GRI Sustainability Reporting Standards, adottati dalla grande maggioranza di imprese italiane ed europee – per maggiori approfondimenti si rimanda alla "Nota metodologica", pag. 9 e ss.).

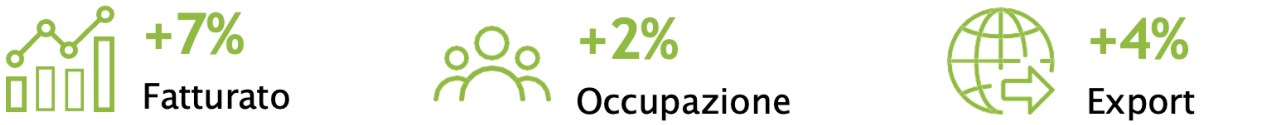
Per "rendiconto di sostenibilità" (o i sinonimi "bilancio di sostenibilità", "rendiconto ESG" o "rendiconto non finanziario") si intende un documento con il quale l'azienda comunica agli Stakeholder le proprie performance in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (in effetti l'acronimo ESG sta proprio per "Environmental, Social e Governance"), ove per "sostenibilità" si intende uno sviluppo economico che consenta di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare a loro volta i propri bisogni. Ed è precisamente questa definizione di sostenibilità che impronta l'approccio etico che sottende le condotte di business adottate dal management di D4I, sia nella loro dimensione strategica, sia in quella dell'operatività quotidiana.

Peraltro, in un'ottica più propriamente economica, è ormai acclarato che la capacità di individuare, monitorare e gestire i rischi derivanti dagli aspetti ambientali e sociali rappresenti per le imprese una condizione di sopravvivenza nel medio-lungo termine; inoltre porre attenzione alle questioni sociali e agli interessi e bisogni degli Stakeholder contribuisce a migliorare la reputazione dell'azienda ed il suo livello di legittimazione, rafforzando il consenso degli Stakeholder stessi. Tutto ciò genera asset intangibili, riduce il profilo di rischio

dell'azienda e manifesta effetti positivi sulla sua competitività, sulla sua redditività e sul suo valore di mercato, grazie anche alla riduzione del rischio percepito e, quindi, del costo del capitale.

Le imprese che hanno investito in sostenibilità negli ultimi 5 anni risultano più competitive

Le imprese che hanno investito in sostenibilità hanno reagito meglio alla crisi Covid-19 (YoY, 2019-2020)



Deloitte Italia S.p.A. (2021) - Future of Food. Dal campo allo scaffale. Elementi e strategie per ridisegnare l'Agrifood

In sostanza, in un orizzonte di medio termine, si crea un circolo virtuoso in cui il perseguimento degli obiettivi finanziari aiuta al raggiungimento degli obiettivi sociali e viceversa.

Per quanto sopra, l'attenzione e la cura del management di D4I per la sostenibilità ambientale, sociale e di governance è molto elevata; grazie a questo impegno D4I fornisce il proprio contributo al raggiungimento degli "Obiettivi per sviluppo sostenibile" definiti dall'Agenda 2030 dell'ONU[1] (in particolare gli obiettivi 4 – Offrire

[1] https://unric.org/it/agenda-2030/

un'educazione di qualità, inclusiva e paritaria e promuovere le opportunità di apprendimento durante la vita per tutti ; 5 – Realizzare l'uguaglianza di genere e migliorare le condizioni di vita delle donne ; 7 – Assicurare l'accesso all'energia pulita, a buon mercato e sostenibile per tutti ; 8 – Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro decoroso per tutti ; 9 - Costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione sostenibile e inclusiva e favorire l'innovazione ; 10 - Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni).

Con questo primo report di sostenibilità, che mette a confronto gli esercizi 2019, 2020 e 2021 desideriamo pertanto comunicare ai nostri Stakeholder l'attuale contributo fornito dalla nostra azienda allo sviluppo sostenibile; d'altra parte il rendiconto rappresenta anche l'occasione per esplicitare le linee di sviluppo strategico che, secondo il parere del management, consentiranno, nei prossimi anni, di migliorare ulteriormente i risultati finora ottenuti. A tal fine il management è costantemente impegnato nell'analizzare gli impatti dell'azienda sull'ambiente, le persone e anche sull'economia (nella convinzione che, in assenza di performance economiche soddisfacenti, non si possa perseguire uno sviluppo sostenibile); identificare i percorsi di miglioramento; definire i conseguenti obiettivi; attuare le azioni più opportune; monitorare i risultati raggiunti, anche attraverso un appropriato ampliamento del sistema di controllo di gestione; comunicare le performance agli Stakeholder. Tali attività vengono svolte anche con l'ausilio delle procedure previste dagli strumenti ufficiali intergovernativi, per quanto applicabili in considerazione delle dimensioni della nostra azienda e della sua natura non multinazionale.

Come si può vedere in dettaglio nel proseguo del report, nel periodo di riferimento del presente bilancio di sostenibilità (l'esercizio dal 01/01/2021 al 31/12/2021) non si sono rilevati sostanziali peggioramenti in alcuno dei temi materiali oggetto di rendicontazione rispetto ai due esercizi precedenti, con le uniche eccezioni degli indici di intensità energetica e delle emissioni GHG e del work-life balance.

In particolare gli indici di intensità energetica nel 2021 hanno segnato un leggero peggioramento rispetto al 2020 (+15,7% se i consumi energetici vengono rapportati ai ricavi delle vendite e prestazioni e +7,3% se vengono rapportati al numero di lavoratori), pur attestandosi su valori decisamente migliori rispetto al 2019 (-24,4% rapportato ai ricavi e – 51,9% rapportato al numero di lavoratori); di conseguenza anche gli indici delle emissioni GHG hanno segnato un peggioramento nel 2021 rispetto al 2020 (+19,8% nel 2021 rapportato ai ricavi e +11,1% rapportato al numero di lavoratori), pur attestandosi su valori decisamente migliori rispetto al 2019 (-19,1% rapportato ai ricavi e -48,5% rapportato al numero di lavoratori). Considerato che la gran parte dei consumi energetici e delle emissioni è ascrivibile alla mobilità e trasporti, riteniamo che il peggioramento del 2021 rispetto al 2020 sia dovuto all'eccezionalità dell'anno 2020, allorché, a causa della pandemia di Covid-19, per diversi mesi si sono ridotte drasticamente le trasferte.

Per quanto riguarda il work-life balance nel 2021 l'incidenza complessiva delle ore di lavoro straordinario sul totale delle ore lavorate si è ridotta del 49,1% rispetto al 2020. Viceversa, nonostante gli sforzi del management, l'incidenza delle ore non godute di ferie e di permessi retribuiti sul totale delle ore lavorate, che nel 2020 aveva segnato una diminuzione del 43,0% rispetto al 2019, nel 2021 è aumentata del 58,5% rispetto al 2020.

Sul versante positivo sono stati ottenuti significativi miglioramenti negli ambiti della generazione e distribuzione del valore economico (nel 2021 il valore economico generato è aumentato del 25% rispetto all'esercizio precedente), della solidità economico-finanziaria (con la sola eccezione dell'indice di autonomia finanziaria, che, pur essendo migliorato del 311,2% nel 2021 rispetto al 2020 non si può considerare ancora soddisfacente) e della parità di genere (l'incidenza delle lavoratrici di genere femminile sul totale è aumentata del 14,3%, in una situazione che, per quanto generalizzata nel settore dell'ICT, rimane comunque insoddisfacente).

Sono altresì molto soddisfacenti le performance sui temi degli effetti negativi potenziali ed effettivi dell'azienda sugli Stakeholder eventualmente rilevati dai nostri lavoratori dipendenti, della compliance di leggi, regolamenti

e norme tecniche, della Governance IT, Cyber Security, Data Protection e Privacy, della centralità e soddisfazione del cliente, della sicurezza e salute sul lavoro e della qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi, in relazione alle quali non si segnala alcun evento negativo nell'esercizio oggetto di rendicontazione e nei due anni precedenti.

Salvo l'elaborazione del presente rendiconto di sostenibilità, il primo nella storia della nostra azienda, successivamente all'esercizio oggetto di rendicontazione non si sono manifestati altri eventi, positivi o negativi, di particolare rilevanza in merito al nostro contributo allo sviluppo sostenibile.

Il settore in cui opera D4I è già da tempo in forte crescita e si prevede che tale crescita perdurerà negli anni a venire; ciò ci consentirà di continuare a generare e distribuire valore e di disporre delle risorse finanziarie adeguate a continuare a fornire il nostro contributo allo sviluppo sostenibile.

L'esercizio 2022 vede il management impegnato a consolidare i risultati finora ottenuti nelle tre dimensioni ESG e a programmare le azioni per gli esercizi successivi, che saranno concentrate soprattutto sul miglioramento della capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti, sul work life balance, sull'innovazione e sull'ulteriore miglioramento della qualità dei servizi erogati ai clienti, con conseguente aumento della loro soddisfazione. Per maggiori dettagli su tali obiettivi si rimanda alle specifiche sezioni nel proseguo del presente rendiconto di sostenibilità.

Consapevoli che siamo solo all'inizio di un lungo percorso, affronteremo le sfide della sostenibilità con ottimismo, forti del costante impegno dimostrato quotidianamente da tutte le persone che compongono il nostro team e che, con l'occasione, vogliamo ringraziare.

Castelfranco Veneto, 29 aprile 2022

Il presidente del consiglio di amministrazione

Gianluca Danesin

HIGHLIGHTS

	Unità di misura	2019	2020	2021
Dati economico finanziari				
Valore della produzione	Euro migliaia	47	345	491
Valore distribuito	Euro migliaia	45	352	440
Quota valore distribuito relativo alle risorse umane	%	66,0%	61,7%	57,8%
Ambiente				
Totale consumi energia	MJ	14.767	69.542	115.690
Indice intensità energia	MJ/Nr dip. (1)	44.748	20.041	21.510
Risorse umane				
Numero di dipendenti a fine periodo	Nr.	1	4	7
Numero di assunzioni anno	Nr.	1	3	3
Percentuale di dipendenti di età inferiore a 30 anni (2)	%	-	-	14,3%
Percentuale di dipendenti femmine (3)	%	-	25,0%	28,6%
Numero di infortuni	Nr.	-	-	-

Note:
La società è stata costituita il 18/04/2019, per cui non tutti i dati sono comparabili tra un anno e l'altro.
(1) al denominatore sono conteggiati i lavoratori dipendenti e non dipendenti medi nell'anno rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 dipendenti a part time al 50% = 1 ULA;
2) percentuale di lavoratrici dipendenti femmine rispetto al totale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti in forza al termine dell'esercizio;
(3) percentuale di lavoratori e lavoratrici dipendenti di età inferiore a 30 anni rispetto al totale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti in forza al termine dell'esercizio.

NOTA METODOLOGICA

"In quanto tale, il reporting di sostenibilità contribuisce a un mondo più equo e inclusivo. Fornendo un quadro completo e ampiamente applicabile per la rendicontazione, il GRI consente alle organizzazioni di rendicontare i propri impatti in un modo che consente confronti e crea trasparenza. Supporta inoltre gli investimenti responsabili e l'elaborazione di politiche mirate, aprendo la strada a un futuro sostenibile"
(Eelco van der Enden, CEO della Global Reporting Initiative)

Il rendiconto di sostenibilità di D4I s.r.l. contiene le informazioni relative ai temi economici, ambientali e sociali, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dall'azienda, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. Il presente rendiconto di sostenibilità è il primo elaborato dalla nostra società e d'ora in poi verrà redatto con cadenza annuale.

Il rendiconto è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai *GRI Sustainability Reporting Standards*, opzione "*In accordance"*, definiti dalla *Global Reporting Initiative* ("*GRI Standard"*). Tali standard forniscono alle organizzazioni un linguaggio condiviso per divulgare informazioni di tipo non finanziario; l'opzione "*In accordance*" corrisponde ad una piena conformità ai requisiti di rendicontazione stabiliti dallo standard GRI 1 – Foundation 2021.

Al fine di effettuare la rendicontazione secondo le best practice, sono state utilizzate volontariamente le versioni più aggiornate di tutti gli standard (comprese quelle che entreranno obbligatoriamente in vigore dal 01/01/2023), attenendosi in questa maniera agli incoraggiamenti della stessa GRI.

Si sottolinea che D4I non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 che, in attuazione delle Direttiva 2014/95/UE, ha previsto l'obbligo di redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF") per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative. Il presente rendiconto di sostenibilità è pertanto redatto su base volontaria e non rappresenta una DNF.

I principi generali applicati per la redazione del presente rendiconto di sostenibilità sono quelli stabiliti dallo standard GRI 1 – Foundation 2021: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità.

Gli indicatori di performance utilizzati sono quelli previsti dai GRI Standard, rappresentativi dei diversi ambiti di sostenibilità e coerenti con l'attività svolta dall'azienda e gli impatti da essa prodotti. In particolare, la scelta degli indicatori è stata effettuata sulla base dell'analisi di rilevanza delle diverse tematiche, come descritto nella sezione "Gli impatti secondo gli Standard GRI: l'analisi di materialità" (pag. 15 e ss.). Nei diversi paragrafi del rendiconto di sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nel presente rendiconto di sostenibilità si riferisce alla performance dell'unica sede della D4I, sita nel comune di Castelfranco Veneto (TV), piazza Europa Unita 60, relativa all'esercizio intercorso dal 01/01/2021 al 31/12/2021, coincidente con il periodo rendicontato dal bilancio economico-finanziario, redatto secondo i principi del codice civile, approvato dal consiglio di amministrazione il giorno 29/04/2022; a fini comparativi sono presentati anche i dati dei due esercizi precedenti (2019 e 2020); in merito si rileva che il 2019 è un esercizio incompleto poiché la società è stata costituita il 18/04/2019. La società non detiene partecipazioni in alcuna società controllata o

collegata, né è partecipata da alcuna società controllante che rediga il bilancio consolidato; pertanto non redige né è oggetto di rendicontazione di alcun bilancio consolidato.

Il presente documento contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (GRI Content Index), in modo tale da consentire la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentati all'interno del rendiconto di sostenibilità.

Nell'esposizione dei contenuti si è scelto di accostare al testo le icone degli "Obiettivi per lo sviluppo sostenibile" definiti dall'Agenda 2030 dell'ONU più pertinenti, per mostrare la correlazione tra le attività svolte dall'azienda e alcuni degli obiettivi di sviluppo sostenibile che costituiscono il framework delle politiche nazionali e comunitarie.

Il presente rendiconto di sostenibilità è il risultato di un processo articolato che ha coinvolto un gruppo di lavoro composto da persone rappresentative dell'organizzazione di D4I ed alcuni consulenti esterni, afferenti allo Studio Bortoletto & Partners[2]. I dati e le informazioni economico-finanziarie sono stati desunti dai bilanci chiusi al 31/12/2019, 31/12/2020 e 31/12/2021, redatti secondo i principi del codice civile, integrati con alcuni dati provenienti dalla contabilità dell'azienda.

I contenuti di questo primo rendiconto non sono stati sottoposti a verifica esterna da parte di un soggetto terzo indipendente.

Il presente rendiconto di sostenibilità è stato approvato dal consiglio di amministrazione di D4I in data 29 aprile 2022 ed è pubblicato nel sito web istituzionale della società, al seguente indirizzo https://www.d4i.it. Per richiedere eventuali informazioni o per suggerimenti in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo di posta elettronica info@d4i.it.

[2] https://www.bortolettocommercialista.it

D4I: PROFILO E STRATEGIA DI BUSINESS

"L'unico vantaggio competitivo sostenibile
consiste nella capacità di apprendere e di cambiare più rapidamente degli altri"
(Philip Kotler, economista)

D4I (acronimo che indica "Data for Industry") è una startup innovativa nata nel 2019 che offre soluzioni software per l'industria manifatturiera.

In particolare offre applicazioni nei seguenti ambiti:

- MES (Manufacturing Execution System): sistemi informatici che hanno lo scopo di gestire e controllare il reparto produttivo di una azienda attuando una comunicazione bidirezionale tra il sistema gestionale ERP e le macchine o linee automatizzate per la gestione di svariate funzioni, tra le quali: il dispaccio degli ordini di produzione, gli avanzamenti di produzione, le richieste di prelievo da magazzino di quanto necessario per l'evasione degli ordini, il versamento a magazzino dei prodotti finiti, il collegamento diretto ai macchinari per l'invio e la raccolta delle informazioni.
- Internet of Things (IoT): sono applicazioni che hanno alla base l'interconnessione e la cooperazione tra un novero sempre maggiore di oggetti intelligenti (attuatori, valvole, sensori, micro-computer, ecc.) e consentono alle attività industriali di migliorare in efficienza, produttività e sicurezza del personale, fornendo ai gestori degli impianti, grazie alla continua raccolta di dati granulari, una panoramica chiara di come sta funzionando il loro impianto; le ottimizzazioni possono poi essere effettuate automaticamente dagli impianti oppure possono essere eseguite manualmente dagli operatori.
- Realtà aumentata: consiste nel sovrapporre alla visione dell'ambiente reale informazioni virtuali aggiuntive, generate da un dispositivo elettronico (tipicamente un visore); ciò permette, a livello industriale, di agire molto efficacemente in svariate applicazioni, come, ad esempio, le operazioni di manutenzione o di cambio formato, per le quali è possibile intervenire sia migliorando il training e l'addestramento del personale, sia sul piano operativo, guidando gli operatori nei vari passaggi delle attività da svolgere, mediante guide passo dopo passo; ciò consente un incremento della velocità di esecuzione e un miglioramento degli standard di qualità e di sicurezza (ad esempio, informazioni provenienti dai diversi dispositivi in tempo reale possono evidenziare che la temperatura di un certo componente non consente ancora di lavorarci in sicurezza).
- Analisi dei dati: si tratta di applicazioni software che consentono di analizzarne il contenuto e rappresentare con modelli matematici i processi industriali; ad esempio possono essere analizzate e modellizzate le occorrenze delle segnalazioni di un allarme, le quantità ordinate di un determinato articolo, la temperatura di un processo produttivo, la qualità di una certa produzione, ecc.
- Cyber Security: si tratta di consulenza e servizi per la protezione dei clienti da minacce informatiche, causate magari solo disattenzione e da errori umani; infatti, poiché le reti informatiche di fabbrica ed ufficio sono sempre più connesse tra loro per la necessità di scambiare dati tra macchine, i MES e i gestionali (vd. sopra), i rischi di infiltrazione o di malware sono crescenti, nonostante la sicurezza delle connessioni.

Nel 2021 D4I ha operato per circa trenta soggetti, in grande prevalenza clienti finali, con i quali intrattiene rapporti a lungo termine.

I fornitori sono stati circa 50, la gran parte dei quali inerenti a costi generali. Solo DSG Automation s.r.l. e DSG Robotics s.r.l., con le quali D4I condivide parte dei soci e degli amministratori, e Wonderware hanno rivestito e continuano a rivestire un ruolo strategico, essendo stati selezionati in base allaloro affidabilità e la solidità (che garantisce la possibilità di assistenza nel tempo) e non solo per la competitività della loro offerta.

Secondo l'Osservatorio Transizione Industria 4.0 del Politecnico di Milano[3], il mercato italiano dell'Industria 4.0 ha raggiunto nel 2020 un valore di 4,1 miliardi di euro, con una crescita dell'8% trainata soprattutto dalle tecnologie IT, che rappresentano l'85% della spesa contro il 15% delle OT (Operational Technologies). Gli investimenti delle imprese manifatturiere si sono concentrati prevalentemente in progetti di Industrial IoT (60% della spesa complessiva) e di Industrial Analytics (17%); le Advanced Human Machine Interface, tra cui si ascrivono le soluzioni di realtà aumentata, hanno rappresentato nel 2020 un mercato di 57 milioni di euro, pari all'1% del complessivo. Per il 2021 il Rapporto (che è stato pubblicato nel mese di ottobre del 2021) prevedeva un'ulteriore accelerazione della spesa, ad un tasso compreso fra +12% e +15% (+9-14% per l'Industrial IoT; 12-16% per le Advanced Analytics; 12-18% per le Advanced Human Machine Interface).

Lo sviluppo delle tecnologie abilitanti stimola anche la crescita dei MES, i quali si sono trasformati da "semplici" estensioni specialistiche degli ERP per le aree aziendali della produzione, a basi software fondamentali per l'applicazione e per il successo delle tecnologie per il manufacturing nel modello 4.0[4].

A livello globale si prevede che il mercato Industry 4.0 crescerà da 130,90 miliardi di USD nel 2022 a 377,30 miliardi di USD entro il 2028, con un CAGR (tasso di crescita annuale composto) del 16,3% durante tale periodo di previsione[5]; a livello nazionale di riportano di seguito le previsioni per il periodo 2022 – 2025 esposte nel Rapporto Anitec-Assinform "*Il Digitale in Italia 2022. Mercati, Dinamiche, Policy*".

Mercato Industria 4.0, 2019-2025E

Fonte: NetConsulting cube, 2022

VALORI IN MILIONI DI EURO	2019	2020	2021	2022E	2023E	2024E	2025E	20/19	21/20	22E/21	23E/22E	24E/23E	25E/24E
Industria 4.0	3.033,1	2.904,2	3.165,6	3.428,7	3.723,9	4.059,8	4.446,6	-4,2%	9,0%	8,3%	8,6%	9,0%	9,5%
di cui Sistemi Industriali	1.340,0	1.230,0	1.311,9	1.392,9	1.489,5	1.602,1	1.734,2	-8,2%	6,7%	6,2%	6,9%	7,6%	8,2%
di cui Sistemi ICT	1.693,1	1.674,2	1.853,7	2.035,8	2.234,5	2.457,7	2.712,4	-1,1%	10,7%	9,8%	9,8%	10,0%	10,4%

I concorrenti di D4I sono rappresentati per lo più da sviluppatori di software generalisti (generalmente specializzati in soluzioni gestionali ERP), i quali, rispetto a D4I, possono vantare maggiori dimensioni aziendali ma scontano la mancanza di specializzazione nello specifico campo dell'automazione.

Infatti il posizionamento competitivo di D4I è rafforzato dalla stretta partnership con DSG Automation, azienda specializzata nelle soluzioni di automazione industriale e DSG Robotics, azienda specializzata in software di controllo per la robotica, con le quali D4I condivide parte dei soci e degli amministratori e collabora sistematicamente al fine di integrare soluzioni di gestione e analisi dei dati di produzione che provengono dalle soluzioni di automazione industriale sviluppati da DSG Automation e dai sistemi di controllo dei robot sviluppati da DSG Robotics.

[3] Fonte: Osservatorio Transizione Industria 4.0 del Politecnico di Milano, "*Rapporto 2020-2021. L'industria digitale in un mondo che cambia"*, presentato il 12/10/2021 - https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/transizione-industria-40.

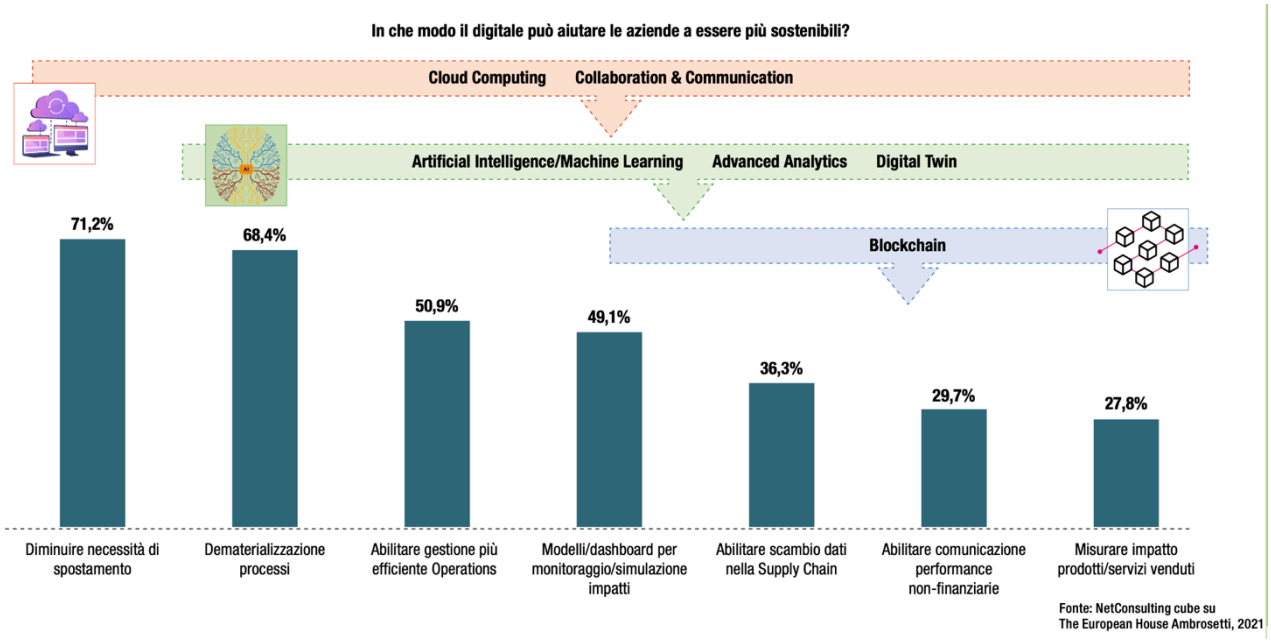
[4] La società di ricerche Gartner ha calcolato che, fino al 2020, l'80% di tutti i progetti Industrial IoT ha fallito nella fase di implementazione a causa di metodi e sistemi inappropriati di raccolta dei dati (Fonte: Gartner Inc., *"Infrastructure and Operations Leaders: Prepare for the IoT Rush"*)

[5] Market Insights Reports, *"Global Industry 4.0 Market Research Report 2022"*

ANALISI SWOT	
PUNTI DI FORZA	**PUNTI DI DEBOLEZZA**
- competenze specialistiche nell'automazione industriale - struttura flessibile e dinamica - sinergie con DSG Automation e DSG Robotics	- dimensioni aziendali
OPPORTUNITÀ	**MINACCE**
- forte crescita del mercato	- nessuna minaccia specifica

Transizione 4.0 e sviluppo sostenibile

Come si può vedere nell'infografica che segue[6] l'ICT può contribuire in maniera significativa al percorso delle aziende verso la sostenibilità.



Inoltre il potenziamento delle competenze digitali può contribuire all'inclusione e promozione del benessere sociale, all'incremento della competitività per la sostenibilità economica e all'abilitazione di nuovi modelli di business e sociali; l'incentivazione di politiche di Smart Working può contribuire al miglior bilanciamento vita-lavoro e alla possibile riduzione delle disuguaglianze di genere, alla riqualificazione delle zone rurali o a rischio di spopolamento, alla riduzione del divario Nord-Sud, all'utilizzo di strumenti di collaborazione avanzata[7].

Nello specifico l'Industria 4.0 supporta la sostenibilità con un ampio ventaglio di soluzioni, molte delle quali fatte proprie dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); a titolo meramente esemplificativo:

[6] Rapporto Anitec-Assinform *"Il Digitale in Italia 2022. Mercati, Dinamiche, Policy".*
[7] Fonte: NetConsulting cube su fonti varie, 2022

- negli stabilimenti industriali le tecnologie dell'Industria 4.0 possono supportare l'efficientamento energetico e la riduzione delle emissioni inquinanti, dei consumi idrici e della produzione di scarti;
- nel campo dell'economia circolare l'Industria 4.0 può contribuire alla transizione verso nuovi modelli di produzione e consumo;
- nel campo della mobilità sostenibile l'Industria 4.0 può contribuire all'abilitazione dell'elettrificazione tramite digitalizzazione delle reti e allo sviluppo piattaforme di Sharing Mobility;
- lo sviluppo di piattaforme digitali per il mercato e la logistica può contribuire a facilitare l'incontro tra domanda e offerta, generare economie di scala e ottimizzare l'impronta carbonica dei trasporti;
- l'utilizzo di sistemi di IoT ed Analytics nelle fasi di coltivazione, semina e raccolto, consente l'ottimizzazione dell'irrigazione e la riduzione dei trattamenti per le colture ("Agricoltura 4.0" o "Smart Agriculture");
- lo sviluppo di piattaforme digitali di Industria 4.0 può supportare lo sviluppo di una rete di distribuzione di energia elettrica pienamente resiliente, digitale e flessibile, in modo da garantire una gestione ottimizzata della produzione di energia rinnovabile e l'abilitazione della transizione dei consumi energetici verso il vettore elettrico ("Smart Grid");
- gli Smart Meter rappresentano un importante fattore digitale della transizione energetica, in grado di favorire un migliore efficientamento delle reti di pubblica utilità: dal monitoraggio dei consumi alla riduzione delle perdite;
- lo sviluppo di piattaforme digitali di Industria 4.0 può contribuire ad orchestrare servizi per comunità energetiche e Prosuming;
- per mitigare e gestire il rischio idrogeologico, il PNRR prevede l'introduzione di un sistema avanzato e integrato di monitoraggio e previsione, facendo leva sulle soluzioni più avanzate di sensoristica, raccolta di dati (inclusi quelli satellitari) ed elaborazione analitica, per identificare tempestivamente i possibili rischi, i relativi impatti sui sistemi (naturali e di infrastrutture) e definire conseguentemente le risposte ottimali.

GLI IMPATTI SECONDO GLI STANDARD GRI: L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Secondo gli standard di rendicontazione adottati sono definiti "materiali" i "temi che rappresentano gli impatti più significativi di un'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani" (GRI 3: Material Topics 2021).

La definizione dei temi materiali rappresenta pertanto un'attività estremamente importante, sulla quale si basa la rendicontazione ESG.

Per definire i contenuti del presente Report di Sostenibilità D4I ha seguito il processo a quattro step raccomandato dal succitato GRI 3: analisi del contesto aziendale (attività, relazioni di business, contesto di sostenibilità, Stakeholder); identificazione, in una prospettiva di lungo periodo, degli impatti attuali e potenziali sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani (di seguito, gli "Impatti"); valutazione della rilevanza degli Impatti; prioritizzazione degli Impatti più significativi ai fini del reporting, sulla base della gravità degli impatti attuali (scala, portata e carattere irrimediabile) e dalla gravità e probabilità degli impatti potenziali.

In dettaglio, il processo attuato è stato il seguente:

1. Una fase di analisi di rilevanza esterna, condotta dal top management, con l'assistenza dei consulenti dello Studio Bortoletto & Partners che l'hanno supportato nella redazione del presente report; a tal fine sono stati effettuati uno studio dei trend di sostenibilità del settore, anche con l'ausilio, in assenza di uno specifico standard GRI settoriale, dello Standard SASB relativo all'industria "Software & IT Services"[8]; un'analisi dei media; un'analisi di benchmark con le aziende italiane del settore che hanno già elaborato report di sostenibilità negli esercizi precedenti.
2. Una fase di rilevanza interna, nella quale il top management ha prioritizzato, dal proprio punto di vista, i temi materiali emersi nella fase precedente.
3. Un'ulteriore fase di rilevanza esterna, con il coinvolgimento degli Stakeholder, che ha consentito di prioritizzare i temi materiali dal loro punto di vista e di elaborare di conseguenza la matrice di materialità.

Individuazione degli Stakeholder, definizione del livello di coinvolgimento e del relativo metodo di ingaggio

Per "Stakeholder" si intendono gli individui o gruppi che hanno interessi che sono o potrebbero essere influenzati dalle attività aziendali (GRI 1: Foundation 2021). Negli Standard GRI, un interesse (o "stake") è qualcosa di valore per un individuo o un gruppo, che può essere influenzato (positivamente o negativamente) dalle attività di un'organizzazione; gli Stakeholder possono avere più di un interesse e non tutti gli interessi hanno per loro la stessa importanza, per cui non tutti devono essere trattati allo stesso modo.

D4I ha individuato le proprie categorie di Stakeholder applicando le metodologie ed i principi previsti dallo AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES) 2015, definito da AccountAbility[9].

Preliminarmente il consiglio di amministrazione ha definito le priorità strategiche del coinvolgimento degli Stakeholder, identificando come principale obiettivo, per lo meno in questa fase, la profonda comprensione

[8] https://www.sasb.org/standards/materiality-finder/find/?industry[]=TC-SI&lang=en-us
[9] https://www.accountability.org/standards/aa1000-stakeholder-engagement-standard/.

dell'ambiente in cui l'azienda opera per rafforzare il processo decisionale (tale obiettivo sarà sottoposto a revisione, da parte del consiglio di amministrazione, per valutare l'opportunità di integrarlo con altri obiettivi, prima dell'elaborazione del prossimo rendiconto di sostenibilità).

Partendo da questa priorità, l'analisi è stata effettuata sulla base dei principali attributi caratterizzanti i diversi Stakeholder: dipendenza (soggetti che dipendono direttamente o indirettamente dalle attività o servizi dell'azienda e soggetti dai quali l'azienda dipende per operare); responsabilità (soggetti nei confronti dei quali l'azienda ha, o in futuro potrebbe avere, responsabilità legali, commerciali, operative o etiche/morali); tensione (soggetti che necessitano di un'attenzione immediata da parte dell'organizzazione in merito a questioni finanziarie, economiche, sociali o ambientali in senso lato); influenza (soggetti che possono avere un impatto sul processo decisionale strategico o operativo dell'azienda o di un suo Stakeholder); diversità di prospettive (soggetti i cui diversi punti di vista possono portare a una nuova comprensione della situazione e all'identificazione di opportunità di azione che altrimenti non potrebbero verificarsi).

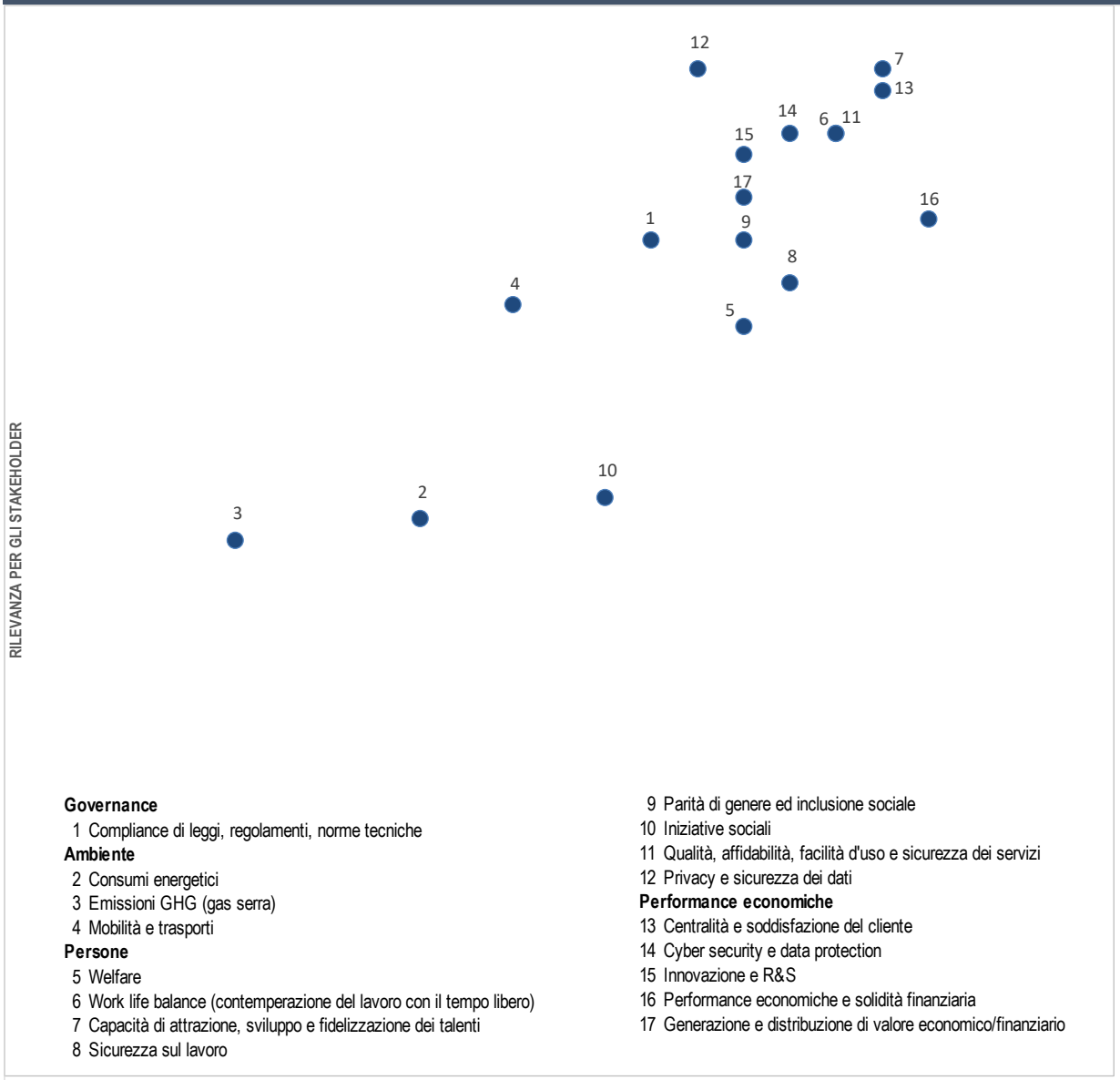
In questa maniera sono stati identificati i tre seguenti gruppi di Stakeholder:

- clienti
- business partner
- risorse umane

Considerato l'obiettivo prioritario di coinvolgimento degli Stakeholder, è stato definito il livello di coinvolgimento e il relativo metodo di ingaggio, che prevede canali e strumenti di dialogo differenziati in base alla categoria di Stakeholder.

MODELLO PER IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER DI D4I	
Principali Stakeholder	**Coinvolgimento**
Clienti	meeting, sito Internet, brochure, customer service, social media, bilanci d'esercizio
Business partner	meeting, sito Internet, brochure, social media, gruppi di lavoro, bilanci d'esercizio
Risorse umane dell'azienda	meeting, sito Internet, brochure, social media, Intranet, gruppi di lavoro, formazione, sondaggi, email, policy, bilanci d'esercizio, piani di miglioramento

MATRICE DI MATERIALITÀ DI D4I



Governance
1 Compliance di leggi, regolamenti, norme tecniche

Ambiente
2 Consumi energetici
3 Emissioni GHG (gas serra)
4 Mobilità e trasporti

Persone
5 Welfare
6 Work life balance (contemperazione del lavoro con il tempo libero)
7 Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti
8 Sicurezza sul lavoro
9 Parità di genere ed inclusione sociale
10 Iniziative sociali
11 Qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi
12 Privacy e sicurezza dei dati

Performance economiche
13 Centralità e soddisfazione del cliente
14 Cyber security e data protection
15 Innovazione e R&S
16 Performance economiche e solidità finanziaria
17 Generazione e distribuzione di valore economico/finanziario

LA GOVERNANCE

"Sul terreno della buona gestione
di ogni ordine di aziende si gioca il futuro del paese e delle giovani generazioni"
(Vittorio Coda, economista)

La dimensione della Governance è fondamentale in quanto l'azienda può anche avere valori e obiettivi orientati alla sostenibilità, ma senza un adeguato sistema di principi, regole e procedure gestionali tali valori e obiettivi rischiano di rimanere disattesi.

La corporate governance di D4I

La società è stata costituita il 18 aprile 2019 ed è stata iscritta nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese di Treviso il 24 aprile 2019; è stata successivamente iscritta nella sezione speciale delle start-up innovative il 26 novembre 2020.

La compagine societaria è costituita nella maniera seguente.

Soci	Valore nominale della quota	Partecipazione %
Federico Diprima	€ 6.000	40%
Gianluca Danesin	€ 9.000	60%

La struttura di corporate governance adottata da D4I è fondata sul modello organizzativo tradizionale:

- assemblea dei soci (competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo statuto sociale);
- consiglio di amministrazione (a cui è affidata la gestione della società).

Non ricorrendone gli obblighi di legge la società non è dotata di collegio sindacale e il bilancio economico-finanziario non è assoggettato a revisione legale; comunque la redazione del bilancio d'esercizio è affidata allo studio della dott.ssa Elisa Bortoletto, iscritta all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Padova, che opera con le dovute deontologia ed indipendenza.

Le decisioni assembleari devono essere adottate con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino almeno il 61% del capitale sociale. Tuttavia è necessario il voto favorevole di tanti soci che rappresentino almeno l'85% del capitale sociale per deliberare in merito:

- alle modificazioni dello statuto e/o dell'oggetto sociale;
- alla delibera di messa in liquidazione della società;
- alla revoca dello stato di liquidazione;
- allo scioglimento anticipato della società;
- alla proroga della società rispetto all'ordinario termine;

- alla nomina, alla sostituzione, alla revoca e sui poteri dei liquidatori;
- al trasferimento della sede sociale;
- all'istituzione o soppressione di sedi secondarie;
- all'eventuale aumento di capitale;
- alla delibera in caso di operazioni quali fusioni, scissioni o trasformazioni;
- alla delibera in caso di fusione con società interamente possedute o possedute a meno al 90% (novanta per cento);
- alla riduzione del capitale sociale per perdite o in caso di recesso del socio.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea; in base allo statuto il consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza di almeno la maggioranza dei suoi membri e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei componenti; in caso di parità di voti prevale la decisione per la quale ha votato il Presidente, tranne il caso di specie, in cui il consiglio di amministrazione sia composto da due membri; in tale evenienza la questione viene rimessa alla decisione dell'assemblea dei soci. Pertanto, essendo l'attuale consiglio composto da due soli amministratori (vd. di seguito) che sono anche gli unici due soci, considerato che l'assemblea dei soci decide con almeno il 61% dei voti favorevoli, di fatto tutte le decisioni societarie debbono essere prese all'unanimità.

La rappresentanza legale della società spetta al Presidente, al quale è delegata anche l'amministrazione ordinaria della società.

L'attuale consiglio di amministrazione è stato nominato dall'assemblea all'atto della costituzione della società, il giorno 18 aprile 2019, e rimarrà in carica sino a dimissioni o revoca della maggioranza degli amministratori.

Consiglieri di amministrazione	Ruolo	Membro esecutivo	Membro indipendente	Età (31/12/2021)	Genere
Gianluca Danesin	Presidente	sì	no	54	Maschile
Federico Diprima	Consigliere	sì	no	48	Maschile

Come si può vedere, la totalità dei componenti del consiglio di amministrazione è di genere maschile, in linea con quanto purtroppo accade in generale nel settore ICT, che è caratterizzato, a livello globale, da una rappresentanza relativamente bassa di donne e di gruppi minoritari a causa di vari fattori socio-culturali (per approfondimenti si rimanda alla sezione "Parità di genere ed inclusione sociale", pag. 40 e ss.); la metà dei consiglieri appartiene alla fascia di età oltre i 50 anni e l'altra metà appartiene alla fascia di età 30-50 anni. Nella composizione del consiglio di amministrazione non si segnala alcun indicatore di diversità rilevante, né l'appartenenza di alcun componente del consiglio di amministrazione a gruppi sociali sotto-rappresentati, né ad alcuna categoria di Stakeholder. In merito si ritiene utile evidenziare che, considerate le dimensioni della società ancora esigue e la base societaria molto limitata, i consiglieri di amministrazione sono designati non solo per le loro competenze, ma anche per la loro appartenenza alla compagine societaria.

Si segnala agli Stakeholder che il sig. Danesin, presidente della società con compiti esecutivi (si occupa prevalentemente della definizione strategica, dell'organizzazione, della gestione commerciale e del coordinamento dell'area amministrativa e finanziaria), ricopre anche altri incarichi apicali nelle società DSG Automation s.r.l. e DSG Robotics s.r.l.; tuttavia, considerando che si tratta di società che collaborano sistematicamente con D4I nelle attività tecniche e commerciali, il tempo e l'attenzione richiesti da tali incarichi

non compromettono la capacità del sig. Danesin di svolgere i propri compiti nella D4I; anzi tali sinergie ne migliorano le performance. In merito ai potenziali conflitti d'interesse connessi alla contestuale partecipazione a D4I, DSG Automation e DSG Robotics essi vengono gestiti dal consiglio di amministrazione in maniera collegiale, sulla scorta di quanto statuito dall'art. 2391 cod. civ., prestando comunque gli amministratori la massima attenzione nell'evitare di recare qualsiasi danno alla società (giova comunque ribadire che entrambi i consiglieri di amministrazione di D4I fanno parte della compagine societaria con quote significative e non hanno pertanto interessi divergenti da quelli della società). Inoltre gli accordi commerciali con DSG Automation e DSG Robotics vengono definiti dall'amministratore che non si trova in conflitto di interesse con D4I.

Si specifica infine che nell'ambito del consiglio di amministrazione non sono stati istituiti comitati, né sono state conferite deleghe ai singoli consiglieri.

Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità

Nella designazione di entrambi i consiglieri di amministrazione sono state considerate le competenze nel settore in cui opera la società: infatti possono tutti vantare una formazione specifica e una significativa competenza commerciale e/o tecnica nel campo della digitalizzazione industriale, maturata in numerosi anni di esperienza lavorativa. Ne consegue che i consiglieri di amministrazione sono tutti dotati di competenze di base anche sugli Impatti che l'azienda ha o può avere sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi i diritti umani; è comunque in atto un processo di formazione sugli aspetti ESG finalizzato all'ulteriore sviluppo di tali competenze.

Tutti i componenti del consiglio di amministrazione sono direttamente coinvolti nello sviluppo, approvazione e aggiornamento della mission aziendale, delle strategie, delle policy e degli obiettivi collegati allo sviluppo sostenibile; a tal fine svolgono direttamente il processo di due diligence volto a identificare, prevenire, mitigare, correggere (o cooperare nella correzione) e rendicontare come l'azienda affronti i suoi effettivi e potenziali Impatti negativi e si rapportano con gli Stakeholder, in funzione dei personali livelli di relazione, attraverso le modalità descritte nella sezione "Individuazione degli Stakeholder, definizione del livello di coinvolgimento e del relativo metodo di ingaggio" (pag. 15 e ss.). Il consiglio di amministrazione reputa i risultati di tali attività alquanto soddisfacenti, anche se vi sono dei margini di miglioramento, soprattutto nella pianificazione delle azioni di prevenzione e mitigazione di alcuni impatti e nella sistematizzazione delle relazioni con gli Stakeholder, sui quali continuerà ad adoperarsi affinché si possano raggiungere ulteriori progressi. A tal fine il consiglio di amministrazione, a seguito dell'approvazione del presente rendiconto di sostenibilità, effettuerà una revisione dell'efficacia dei processi sopra descritti, che verrà successivamente reiterata con cadenza annuale; tale revisione verrà effettuata con il coinvolgimento di consulenti indipendenti, ai quali verrà affidato il processo di valutazione delle performance dell'organo amministrativo nel presidiare la gestione degli Impatti.

Il consiglio di amministrazione è altresì collegialmente responsabile della revisione e approvazione della rendicontazione di sostenibilità; a tal fine è direttamente coinvolto nel processo di analisi di materialità e, in sede di approvazione del rendiconto, effettua la verifica del pieno rispetto dei principi generali stabiliti dallo standard GRI 1 – Foundation 2021 (anche mediante controlli a campione sulla corrispondenza della rendicontazione con la documentazione utilizzata e sulla completezza della rendicontazione) e della piena conformità ai requisiti stabiliti dallo standard GRI 1 – Foundation 2021 per la rendicontazione "*In accordance*". A tal fine effettua anche, nell'ambito delle verifiche periodiche dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, i riesami dell'adeguatezza dei controlli interni, anche ai fini della sostenibilità.

Considerate le esigue dimensioni dell'azienda, i rapporti tra i lavoratori e il consiglio di amministrazione sono costanti e diretti; pertanto non è stato definito, ad oggi, alcun processo formalizzato per la comunicazione di eventuali rilievi sugli effetti negativi potenziali ed effettivi dell'azienda sugli Stakeholder; nel corso dell'esercizio

oggetto di rendicontazione e nei due esercizi precedenti non è stata comunicata dai lavoratori alcuna di tali criticità.

Comunque nell'ambito della prossima revisione dell'efficacia dei processi sopra menzionata, il consiglio di amministrazione valuterà l'opportunità di dotarsi di meccanismi di whistleblowing, alla cui disciplina obbligatoria la società non è soggetta in relazione alle sue dimensioni.

Rilievi sugli effetti negativi potenziali ed effettivi dell'azienda sugli Stakeholder	2019	2020	2021
N° di criticità segnalate dai lavoratori	-	-	-

Le deleghe delle responsabilità per la gestione degli impatti dell'azienda sull'economia, l'ambiente e le persone

Il consiglio di amministrazione ha delegato a un consulente esterno la responsabilità per la gestione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (per approfondimenti si rimanda alla sezione "Sicurezza e salute sul lavoro", pag. 44 e ss.) e a un dipendente della società, specializzato nella materia, la gestione delle Cyber Security e Data Protection (per approfondimenti si rimanda alla sezione "Governance IT, cyber security, data protection e privacy", pag. 23 e ss.).

Salvo l'insorgenza di problematiche specifiche i delegati aggiornano il consiglio di amministrazione con cadenza annuale.

Le policy e il processo per la determinazione delle remunerazioni

Nell'esercizio oggetto di rendicontazione i componenti del consiglio di amministrazione non hanno ricevuto alcun compenso e non erano previste remunerazioni variabili e conseguenti meccanismi di clawback, né trattamenti pensionistici.

Non sono stati erogati premi o incentivi per il conferimento dell'incarico, né è previsto alcun trattamento economico di fine mandato; le modalità e le tempistiche della revoca, delle dimissioni e della decadenza dalla carica sono quelle previste dal codice civile.

Attualmente per i componenti del consiglio di amministrazione non sono previste policy di remunerazione correlate ai loro obiettivi e performance in relazione alla gestione degli impatti sull'ESG.

Strategie, policy e prassi di sostenibilità

Pur essendo fortemente orientata alla sostenibilità in tutte le sue dimensioni, D4I non ha ancora elaborato una dichiarazione che formalizzi i propri impegni per una condotta aziendale responsabile e per il rispetto dei diritti umani.

Il motivo per cui tale dichiarazione non sia stata ancora formalizzata è che, a causa delle dimensioni ancora esigue dell'azienda, le attività aziendali e le relazioni commerciali sono gestite in prima persona dei consiglieri di amministrazione, i quali sono adeguatamente consapevoli delle aspettative, dei valori, dei principi e delle norme di comportamento a cui attenersi; ne consegue che, anche in assenza di una formalizzazione della dichiarazione e di processi specifici, gli impegni di D4I per una condotta aziendale responsabile sono sistematicamente integrati nell'operatività quotidiana dell'azienda; tale integrazione è comunque soggetta a un

ulteriore miglioramento in seguito alla formazione dei consiglieri di amministrazione e alla revisione dei processi descritte nella precedente sezione “Il ruolo del consiglio di amministrazione nell’ambito della sostenibilità” (pag. 20 e ss.).

Si specifica comunque che, nell’ambito del processo di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, il consiglio di amministrazione intende provvedere all’elaborazione di tale dichiarazione prima dell’elaborazione del prossimo rendiconto di sostenibilità.

Resta il fatto che anche in assenza della dichiarazione di impegno, D4I è già impegnata a provvedere direttamente o a cooperare alla correzione degli eventuali Impatti negativi che ritenga di avere causato o avere collaborato a causare.

A tal fine entrambi i componenti del consiglio di amministrazione sono preparati

- a rapportarsi direttamente con gli Stakeholder per l’identificazione e la gestione di eventuali reclami, richieste di informazione e dubbi sulla condotta aziendale, nonché
- a definire insieme agli Stakeholder i processi più adeguati alla gestione dei reclami, qualora il dialogo diretto si rivelasse non sufficiente, nonché
- a tenere traccia, sul sito web istituzionale della società, dell'efficacia dei meccanismi di reclamo e degli altri processi di riparazione degli Impatti.

Si segnala comunque che nell’esercizio oggetto di rendicontazione e nei due esercizi precedenti non è pervenuto dagli Stakeholder alcun reclamo, richiesta di informazione o dubbio sulla condotta aziendale.

Compliance di leggi, regolamenti e norme tecniche

Per D4I la compliance è il processo necessario ad assicurare che le attività aziendali siano svolte in conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, nonché alle regole di etica ed alle procedure interne, al fine di ridurre o eliminare il “rischio di non conformità", ossia il rischio di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative o di autoregolamentazione.

Infatti promuovere una cultura aziendale improntata ai valori di onestà, correttezza e rispetto delle norme, attraverso un'attenta gestione dei rischi di non conformità, aiuta certamente a consolidare i propri principi etici, a migliorare le relazioni con la clientela, gli Stakeholders e ad armonizzare i comportamenti dei lavoratori, rendendo l'azienda maggiormente competitiva sul mercato in un'ottica di medio-lungo termine.

La compliance ricopre anche un ruolo fondamentale per la sostenibilità; infatti essa permette di prevenire o mitigare numerosi impatti negativi potenziali sull’ambiente, le persone e la governance.

Le principali aree su cui il management concentra la propria attenzione in termini di compliance sono:

- la gestione del personale;
- la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- la privacy, la protezione dei dati e l’infrastruttura informatica;
- gli adempimenti tributari;
- gli altri adempimenti amministrativi e societari;
- la progettazione e realizzazione dei software in aderenza alle norme tecniche dei settori in cui operano i clienti (ad esempio la CFR Part 11 per il settore farmaceutico, le norme di sicurezza del settore agroalimentare, ecc.).

In questi settori la compliance viene garantita attraverso un processo articolato in cinque passaggi fondamentali:

1. Analisi del rischio;
2. Adozione di procedure e dispositivi per presidiarlo e contenerlo;
3. Individuazione delle responsabilità;
4. Formazione e informazione di tutti i lavoratori coinvolti;
5. Continuo miglioramento come obiettivo.

Anche grazie a questo approccio nell'esercizio oggetto di rendicontazione e nei due esercizi precedenti D4I non è incorsa in alcun caso significativo di non conformità a leggi e regolamenti.

Non conformità a leggi e regolamenti		2019	2020	2021
N° totale di casi significativi	Casi per i quali sono state comminate sanzioni	-	-	-
	Casi per i quali sono state comminate sanzioni non monetarie	-	-	-
Sanzioni pagate durante il periodo di rendicontazione per casi verificatisi nel corrente periodo di rendicontazione	N° totale	-	-	-
	Valore monetario	-	-	-
Sanzioni pagate durante il periodo di rendicontazione per casi verificatisi in precedenti periodi di rendicontazione	N° totale	-	-	-
	Valore monetario	-	-	-

Appartenenza ad associazioni di categoria

Attualmente l'azienda non ricopre ruoli significativi in alcuna associazione di categoria[10].

Governance IT, cyber security, data protection e privacy

L'azienda si è dotata di un sistema di procedure volto a mitigare i rischi tipici delle società operanti nel suo settore, con l'obiettivo di massimizzare la corretta gestione e la piena tutela della sicurezza e della privacy dei dati trattati. Nel corso dell'esercizio oggetto di rendicontazione non si sono verificati episodi di violazione della privacy e di data breach.

Procedure

Sono state configurate e messe in atto due specifiche procedure:

- procedura di gestione della tutela dei dati: ha l'obiettivo di definire le modalità e le responsabilità nella tutela dei dati e della documentazione per l'azienda. Questa procedura regola: l'applicabilità ai repository di dati, le modalità di schedulazione dei back-up, le configurazioni base dei database, le caratteristiche dei dischi coinvolti, la verifica dell'esecuzione dei back-up, le procedure di back-up recovery, le procedure di disaster recovery, la gestione degli antivirus;
- procedura di incident response: questa procedura delinea le metodologie con cui rispondere agli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni; definisce i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti,

[10] Per "ruolo significativo" si intende una posizione nell'organo di governo dell'associazione, la partecipazione a progetti o comitati, l'erogazione di finanziamenti sostanziali oltre alla normale quota di adesione dovuta, la capacità di influenzare la missione o l'obiettivo dell'associazione (vd. GRI 2: General Disclosures 2021, Disclosure 2-28: Membership associations).

i metodi per la caratterizzazione degli incidenti, le relazioni con le altre politiche e procedure e i requisiti necessari per il reporting. Nel dettaglio definisce come rilevare e reagire agli incidenti di sicurezza informatica, determinare la portata ed il rischio dell'incidente, rispondere in modo appropriato agli eventi, comunicarne i risultati ed i rischi per tutte le parti interessate e ridurre la probabilità che l'incidente si ripeta.

Policy

Ad integrazione e rafforzamento delle procedure esposte, l'azienda ha inoltre previsto e adottato:

- policy dei gruppi di accesso: nasce dall'esigenza di separare e proteggere le aree di competenza ed in particolare dall'esigenza di tutelare la riservatezza delle informazioni, garantendone e consentendone l'accesso solo al personale che, possedendo la relativa autorizzazione, ne ha contestualmente la necessità per lo svolgimento dell'incarico dato dal suo ruolo aziendale. Per meglio proteggere le informazioni si rende necessaria una loro "identificazione" sulla base della loro riservatezza e di conseguenza creare dei gruppi di accesso che possono essere utilizzati trasversalmente per accesso a applicazioni e dati; sono state quindi delineate delle regole per la classificazione ed il trattamento delle informazioni aziendali al fine di proteggerne adeguatamente la riservatezza.
- policy di sicurezza: rinnovo struttura IT – l'obiettivo di questo processo è di garantire la sicurezza delle informazioni utilizzate dall'azienda per perseguire la propria missione nonché il rispetto delle normative vigenti relative alla tutela dei dati. Per raggiungere tale obiettivo, l'ufficio IT si propone di rinnovare l'hardware presente nella sede aziendale in modo da garantire il rispetto della legislazione vigente in materia di protezione delle informazioni, la riservatezza delle informazioni aziendali sulla base della loro classificazione, l'integrità delle informazioni aziendali sulla base del loro valore per l'operato dell'azienda e la disponibilità delle informazioni, quando servono ed a chi ha la necessità e la relativa autorizzazione ad accedervi. Il fine è inoltre quello di promuovere e formare una cultura della sicurezza nel personale dell'azienda e portare tale cultura all'interno di tutti i processi aziendali. Pertanto questa policy tratta i seguenti argomenti: utilizzo delle risorse informatiche aziendali - accesso remoto - protezione delle informazioni - protezione e prevenzione da virus e malware – utilizzo delle email - cifratura dei dati e delle comunicazioni - classificazione delle informazioni - sicurezza ed utilizzo delle credenziali di accesso alle informazioni - sicurezza dei dispositivi portatili - host security - sicurezza del laboratorio - sicurezza delle reti wireless.
- policy delle utenze e password di servizio: la protezione delle credenziali di accesso rappresenta uno dei principi fondamentali della sicurezza delle informazioni, in particolare la creazione e la gestione delle password che costituiscono la principale contromisura agli accessi non autorizzati. Visto quanto previsto dall'attuale codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) - e, successivamente, ripreso dal nuovo regolamento europeo in vigore dal 24/05/2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR UE 2016/679), occorre definire misure di protezione adeguate e idonee per il trattamento e la tutela dei dati personali degli utenti. La policy adottata dall'azienda ha lo scopo di definire una procedura – la password policy aziendale – che stabilisca i criteri per la creazione, l'utilizzo, la conservazione e la gestione delle credenziali di autenticazione non legate a specifiche persone, ovvero delle credenziali cosiddette "di servizio". La policy si applica a tutti i servizi informatici, compresi quelli web, la rete wi-fi, la posta elettronica e tutte le applicazioni e risorse informatiche presenti nell'azienda che prevedano un sistema di autenticazione impersonale per l'accesso, ivi compresi i sistemi e le risorse informatiche presenti nei PC aziendali.

LE PERFORMANCE ECONOMICHE

"Se lo sviluppo economico non ci rende anche felici, allora è un falso sviluppo"
(José Pepe Mujica, ex presidente dell'Uruguay)

La capacità dell'azienda di creare valore economico nel tempo e condividerlo con gli Stakeholder è il presupposto fondamentale di ogni sua attività; infatti un'azienda che distrugga valore non può essere considerata sostenibile, poiché sottrae inevitabilmente il valore distrutto a qualcuno dei suoi Stakeholder.

Per questo il management di D4I è impegnato costantemente ad assumere scelte strategiche e implementare pratiche operative volte a migliorare la competitività dell'azienda; contemporaneamente, in un'ottica di sostenibilità, è altresì impegnato a promuovere le condizioni ambientali, sociali ed economiche nella comunità in cui opera, nella convinzione che la creazione di valore condiviso si concentri *"sull'identificazione e sul rafforzamento delle connessioni tra benessere sociale e risultati economici positivi, e presuppone il riconoscimento delle interdipendenze esistenti tra l'agire d'impresa e il contesto sociale di riferimento"*[11].

Il valore economico generato e distribuito

"Lo scopo della società deve essere ridefinito come creazione di valore condiviso, non solo profitto in sé. Questo guiderà la prossima ondata di innovazione e crescita della produttività nell'economia globale"
(Michael Porter, economista)

Il prospetto esposto di seguito evidenzia il valore economico direttamente generato dall'impresa nel corso del periodo e la sua distribuzione ai diversi Stakeholder interni ed esterni.

Il valore economico generato si riferisce al valore della produzione come da bilancio di esercizio (voce "Valore della produzione"), al netto delle perdite su crediti ed integrato dei proventi finanziari. Il valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali oltre all'eventuale fiscalità differita.

La tabella seguente è stata redatta rielaborando il conto economico del bilancio d'esercizio; i valori sono espressi in migliaia di euro.

[11] Mio, Chiara, *"L'azienda sostenibile"*, Editori Laterza, 2021, p. 15

Valore economico generato e distribuito (k€)	2019		2020		2021	
Valore economico generato	47	100%	345	100%	491	100%
Fornitori (costi operativi)	13	27,7%	137	39,7%	130	26,5%
Lavoratori (costi per il personale)	31	66,0%	213	61,7%	284	57,8%
Finanziatori (oneri finanziari)	0	0,0%	2	0,6%	4	0,8%
Settore pubblico (oneri fiscali correnti)	1	2,1%	0	0,0%	22	4,5%
Investitori (dividendi)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Valore economico distribuito	45	95,7%	352	102,0%	440	89,6%
Valore economico trattenuto	2	4,3%	-7	-2,0%	51	10,4%
Ammortamenti e svalutazioni	1	2,1%	2	0,6%	4	0,8%
Oneri fiscali differiti	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Utile d'esercizio	1	2,1%	-9	-2,6%	47	9,6%

Nella precedente tabella si può notare che il valore generato è costantemente cresciuto nel tempo (è aumentato rispetto all'esercizio precedente del 634% nel 2020 e del 42,3% nel 2021); tale risultato dipende sostanzialmente dal posizionamento strategico di D4I, descritto nella sezione "D4I: profilo e strategia di business" (pag. 11 e ss.), a cui si rimanda per approfondimenti.

Nello stesso periodo la distribuzione di valore economico è aumentata in valore assoluto per tutte le categorie di Stakeholder, con l'unica eccezione dei Fornitori, che nel 2021 hanno subito una leggerissima flessione. In termini relativi il valore economico distribuito è calato dal 95,7% del 2019 al 89,6% del 2021, a seguito della maggiore efficienza dell'attività aziendale (in termini di accresciuta produttività del lavoro e dei costi operativi), che ha permesso di migliorare l'autonomia finanziaria della società (per maggiori approfondimenti si rimanda di seguito alla sezione "Performance economiche e solidità finanziaria", pag. 27 e ss.).

Al fine di prevenire o mitigare eventuali impatti negativi sulla capacità di creazione e distribuzione di valore, il management ha implementato un adeguato sistema di controllo di gestione, grazie al quale può monitorare con cadenza mensile l'andamento delle performance e tenere traccia dell'efficacia delle azioni intraprese.

Per migliorare la capacità di generazione e distribuzione di valore economico il management sta valutando e pianificando una serie di azioni che verranno implementate quanto prima possibile:

- costante rafforzamento dei punti di forza elencati nella sezione "D4I: profilo e strategia di business" (pag. 11 e ss.);
- costante monitoraggio dell'insorgenza di eventuali nuove opportunità o minacce;
- mantenimento di un elevato livello di soddisfazione dei clienti (per approfondimenti si veda di seguito la sezione "Centralità e soddisfazione del cliente", pag. 28 e ss.);

- costante tensione all'innovazione (per approfondimenti si veda di seguito la sezione "Innovazione e R&S", pag. 28 e ss.);
- ottimizzazione delle attività di cost management;
- ottimizzazione dei processi aziendali per ridurre i costi di struttura e accrescere i margini.

L'efficacia di queste attività viene misurata sulla base degli andamenti dei seguenti indicatori:

- valore economico generato;
- valore economico distribuito;
- incidenza del valore economico distribuito rispetto al valore generato;
- distribuzione del valore economico tra i diversi Stakeholder.

Performance economiche e solidità finanziaria

"Il modello della sostenibilità prevede che in ciascuna impresa
l'orizzonte di lungo periodo entri nella sfera dei valori condivisi e della cultura organizzativa"
(Chiara Mio, economista)

In un'ottica di sostenibilità le performance economiche e la solidità finanziaria sono rilevanti solamente se sono durature nel tempo, in una prospettiva di lungo periodo.

In quest'ottica rilevano le prospettive di sviluppo dell'economia in generale e soprattutto del settore in cui opera l'azienda, nonché il posizionamento competitivo dell'azienda sul mercato (per quest'analisi si rimanda alla sezione "D4I: profilo e strategia di business", pag. 11 e ss.).

È tuttavia altrettanto importante l'equilibrio patrimoniale e finanziario, poiché in assenza di tale equilibrio l'impresa non è in grado di garantire una duratura generazione e distribuzione di valore.

Si riportano di seguito tre dei più significativi indicatori utilizzati per monitorare nel tempo la situazione aziendale.

Equilibrio patrimoniale e finanziario	2019	2020	2021
Indice di autonomia finanziaria	26	4	18
Indice di copertura globale	2	1	11
Indice di liquidità (Quick ratio)	1	1	3

L'indice di autonomia finanziaria esprime il rapporto percentuale tra il capitale proprio e il totale del passivo. Un indice inferiore a 33 segnala una bassa autonomia e una struttura finanziaria pesante; valori compresi tra 33 e 50 segnalano una struttura finanziaria da tenere sotto controllo; valori tra 50 e 66 evidenziano una struttura soddisfacente; valori superiori a 66 indicano notevoli possibilità di sviluppo.

L'indice di copertura globale è dato dal rapporto tra il capitale permanente (la somma tra il capitale proprio e i debiti a medio/lungo termine) e le immobilizzazioni e segnala quanto il capitale permanente copra (finanzi) le immobilizzazioni. Un indice maggiore di 1 segnala una situazione ottimale ed un corretto utilizzo delle fonti di finanziamento; un indice inferiore a 1 segnala invece uno squilibrio nella relazione tra investimenti e finanziamenti.

L'indice di liquidità (Quick ratio) è dato dal rapporto tra l'attivo circolante senza le scorte e i debiti a breve termine. Esprime la capacità dell'azienda di far fronte ai debiti in scadenza utilizzando le disponibilità a breve termine, senza considerare le eventuali rimanenze di magazzino che possono non essere immediatamente liquidabili. È considerato soddisfacente un indice almeno vicino a 1; un valore inferiore segnala problemi di solvibilità nel breve periodo.

Come si può vedere, ad eccezione dell'indice di autonomia finanziaria, che presenta valori alquanto bassi, la situazione patrimoniale e finanziaria di D4I si può considerare equilibrata e in miglioramento rispetto ai valori dell'anno della costituzione (2019). Il management ritiene che anche l'indice di autonomia finanziaria sarà destinato a migliorare nel tempo grazie all'autofinanziamento e continuerà a monitorare mensilmente l'andamento patrimoniale per verificarlo.

Comunque, al fine di prevenire o mitigare eventuali impatti negativi sull'equilibrio patrimoniale e finanziario dell'azienda, il consiglio di amministrazione monitora con cadenza mensile gli indici suesposti.

Centralità e soddisfazione del cliente

"I tuoi clienti più insoddisfatti sono la tua più grande fonte di apprendimento"
(Bill Gates, imprenditore)

La soddisfazione dei clienti rappresenta uno dei principali driver della capacità dell'azienda di generare in maniera duratura nel tempo valore economico che possa essere distribuito tra gli Stakeholder.

Attualmente l'azienda monitora il livello di soddisfazione dei clienti sulla base delle interazioni informali con i clienti e dell'assenza di reclami.

Soddisfazione dei clienti	2019	2020	2021
N° di reclami	-	-	-

Al fine di prevenire o mitigare gli impatti negativi sulla capacità dell'azienda di creare e distribuire valore economico a causa di un'eventuale riduzione della soddisfazione dei clienti, il management sta valutando la realizzazione di una ricerca di customer satisfaction, da effettuarsi con un'opportuna periodicità, che consenta di rilevare la soddisfazione dei clienti sia a livello generale, sia in relazione a un set di driver ritenuti significativi, quali, a titolo esemplificativo, la conformità delle delivery ai requisiti tecnici e funzionali stabiliti dal cliente, la puntualità delle consegne, l'assistenza post vendita, le condizioni economiche, ecc. Si ritiene infatti che questa ricerca potrebbe avere una notevole utilità per definire delle metriche da monitorare costantemente nel tempo al fine del miglioramento delle performance aziendali.

Innovazione e R&S

"*L'innovazione è lo strumento specifico dell'imprenditoria.*
L'atto che favorisce il successo con una nuova capacità di creare benessere"
(Peter Ferdinand Drucker, economista)

D4I opera in un settore intrinsecamente innovativo, ove le continue evoluzioni tecnologiche e di business contribuiscono in maniera determinante allo sviluppo sostenibile delle aziende (per approfondimenti si rimanda alla sezione "Transizione 4.0 e sviluppo sostenibile", pag. 13 e ss.).

Inoltre, anche dal punto di vista delle performance economiche l'innovazione è un fattore che contribuisce in maniera determinante alla capacità dell'azienda di generare in maniera duratura nel tempo valore che possa essere distribuito tra gli Stakeholder.

Pertanto, al fine di preservare la capacità dell'azienda di creare e distribuire valore economico e la relativa efficacia, il consiglio di amministrazione monitora la congruità delle attività di innovazione effettuate mediante la percentuale tra le ore uomo dedicate alla R&S rispetto alle ore uomo totali.

Attività di R&S	2019	2020	2021
Percentuale di ore uomo dedicate alla R&S rispetto alle ore uomo totali	-	21%	28%

L'AMBIENTE

"Può darsi che non siate responsabili per la situazione in cui vi trovate,
ma lo diventerete se non fate nulla per cambiarla."
(Martin Luther King, attivista)

Essendo sostanzialmente un'azienda di sviluppo software, l'impatto concreto di D4I sull'ambiente e sul cambiamento climatico è estremamente piccolo.

Tuttavia, nella consapevolezza dell'importanza e dell'emergenza del contrasto al cambiamento climatico, nonché della rilevanza della riduzione dei consumi di combustibili fossili ai fini dell'indipedenza energetica nazionale, gli Stakeholder hanno attribuito un significativo livello di materialità ai temi ambientali, per cui il management ha ritenuto opportuno includerli nella rendicontazione di sostenibilità; per gli stessi motivi il management sta valutando o pianificando una serie di azioni volte ad incrementare la tutela dell'ambiente, descritte di seguito.

Il cambiamento climatico è fortemente influenzato dalla concentrazione di gas ad effetto serra in atmosfera; la diffusione dei gas si deve soprattutto alla produzione di energia da fonti fossili che comporta processi di combustione con emissione di anidride carbonica (CO_2) nell'aria. Per contrastare il cambiamento climatico occorre trasformare le modalità di produzione e di consumo dell'energia. Per quanto riguarda la produzione dell'energia, è necessario ridurre drasticamente i processi di combustione, passando così ad un'energia più "pulita", con meno emissioni in atmosfera di CO_2 e altri gas climalteranti; le fonti fossili, destinate ad esaurirsi, devono essere sostituite con fonti rinnovabili; questo cambiamento è noto come "transizione energetica". Riguardo al consumo dell'energia, è necessario evitare gli sprechi e ridurre il fabbisogno, incrementando l'efficienza energetica di impianti, edifici, strumenti e tutto ciò che assorbe energia elettrica o termica.

L'attività produttiva di D4I si svolge in locali acquisiti in locazione all'interno di una palazzina destinata ad uffici, pertanto le concrete possibilità di efficientamento energetico sono molto limitate. Infatti l'attestato di prestazione energetica di tale unità immobiliare evidenzia l'appartenenza alla classe energetica mediana (la "D"); tuttavia anche un provvedimento di difficile attuazione come il trasferimento ad uffici più efficienti non fornirebbe alcun contributo dal punto di vista ambientale poiché tali uffici sarebbero certamente occupati da qualche altra azienda.

Vengono rispettati i limiti vigenti delle temperature per il riscaldamento e il raffrescamento, in maniera da evitare gli sprechi, pur garantendo al personale un comfort adeguato.

Le attrezzature utilizzate sono sostanzialmente riconducibili ad arredi, macchine elettroniche (computer, monitor e stampanti) e sistemi di telecomunicazione (telefonia e connessioni Internet) e anch'esse lasciano pochi spazi di manovra per significative ottimizzazioni ambientali.

I consumi e le emissioni più significativi sono riconducibili agli autoveicoli aziendali, ai quali infatti viene dedicata di seguito un'apposita sezione.

Per mitigare gli, seppure modesti, impatti ambientali diretti dell'azienda il management monitora e rendiconta gli andamenti dei consumi energetici e delle emissioni e dei relativi indici esposti nelle tabelle che seguono, al fine di individuare eventuali anomalie e/o possibilità di miglioramento.

Consumi energetici

"Le uniche soluzioni sensate ed efficaci alla crisi climatica richiedono agli esseri umani grossi cambiamenti nel modo di agire e di pensare, che favoriscano l'efficienza e la conservazione, stimolino il passaggio dai combustibili fossili all'energia solare, eolica o rinnovabile di altri tipi, e pongano fine alla distruzione delle foreste, delle coltivazioni e dell'impoverimento dei suoli ricchi di carbonio"
(Al Gore, politico e ambientalista statunitense)

Nella tabella che segue sono esposti i consumi energetici rilevati all'interno dell'azienda.

Non viene rendicontata l'energia consumata al di fuori dell'azienda poiché per essa non si rilevano possibilità di realizzare o influenzare riduzioni dei consumi e non è pertanto considerata un tema materiale dagli Stakeholder.

Consumi energetici all'interno dell'organizzazione (MJ)	2019	2020	2021
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili – Gas naturale per riscaldamento e ACS	7.700	24.948	24.448
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili – Gasolio per autotrazione	6.052	41.491	87.120
Consumo totale di combustibile da fonti rinnovabili	-	-	-
Consumo di energia elettrica	1.015	3.103	4.122
Consumo di riscaldamento	-	-	-
Consumo di raffreddamento	-	-	-
Consumo di vapore	-	-	-
Elettricità venduta	-	-	-
Riscaldamento venduto	-	-	-
Raffreddamento venduto	-	-	-
Vapore venduto	-	-	-
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione	**14.767**	**69.542**	**115.690**

Note:
- la fornitura del gas naturale per il riscaldamento e l'ACS (acqua calda sanitaria) decorre dal 29/07/2019 e la fornitura dell'energia elettrica decorre dal 27/07/2019; pertanto i dati relativi all'esercizio 2019 non sono confrontabili con quelli degli esercizi successivi;

- tutti i consumi della tabella sono espressi in MJ;
- sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione: 1 smc di gas naturale = 38,5 MJ; 1 litro di gasolio = 0,835 kg; 1 kg di gasolio = 42.687 kJ; 1kWh di energia elettrica = 3,6 MJ;
- in merito all'eventuale utilizzo di fonti rinnovabili per la produzione dell'energia elettrica, Argos S.p.A., rimanda ai dati sul mix di fonti primarie di approvvigionamento dell'Acquirente Unico, pubblicati il 06/09/2021 ai sensi dell'dell'articolo 6, comma 4 del DM 31/07/2009. Tali dati evidenziano una presenza di fonti rinnovabili del 3,24% nel 2019 e dello 0,00% nel 2020; non sono ancora disponibili i dati relativi al 2021. Non sono disponibili dati sulla presenza di fonti rinnovabili nella composizione del gasolio utilizzato per l'autotrazione. Per il riscaldamento e l'ACS viene utilizzato esclusivamente gas naturale (in Italia la produzione di biometano è ancora molto bassa e comunque la produzione effettuata è quasi completamente destinata all'autotrazione).

Di seguito sono esposti gli indici di intensità energetica rispetto ai due driver che si considerano rilevanti: i ricavi delle vendite e delle prestazioni e il n° di lavoratori nell'anno (espressi in ULA).

Intensità energetica dei consumi totali	2019	2020	2021
Consumi energetici (MJ) / Ricavi delle vendite e delle prestazioni (k€)	317	207	239
Consumi energetici (MJ) / N° di lavoratori (1)	44.748	20.041	21.510

Note:
(1) al denominatore sono conteggiati i lavoratori e le lavoratrici dipendenti e non dipendenti medi nell'anno rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 dipendenti a part time al 50% = 1 ULA.

Come si può vedere nella tabella che precede gli indici di intensità energetica nel 2021 hanno segnato un leggero peggioramento rispetto al 2020 (+15,7% se i consumi vengono rapportati ai ricavi delle vendite e prestazioni e +7,3% se vengono rapportati al numero di lavoratori), pur attestandosi su valori decisamente migliori rispetto al 2019 (-24,4% se rapportati ai ricavi e – 51,9% se rapportati al numero di lavoratori). Considerato che la gran parte dei consumi energetici e delle emissioni è ascrivibile alla mobilità e trasporti, riteniamo che il peggioramento del 2021 rispetto al 2020 sia dovuto all'eccezionalità dell'anno 2020, allorché, a causa della pandemia di Covid-19, per diversi mesi si sono ridotte drasticamente le trasferte.

Emissioni GHG

"Il cambiamento climatico è una realtà di dimensioni mondiali, e la portata e la velocità del cambiamento stanno diventando sempre più evidenti. Ciò significa che ogni componente del sistema economico, incluse le famiglie, deve adattarsi e ridurre le emissioni"
(Jacqueline McGlade, biologa marina e informatica ambientale)

L'acronimo "GHG" sta per "Greenhouse Gases", il termine anglosassone che indica i "gas serra". Si tratta di quei gas presenti nell'atmosfera che riescono a trattenere, in maniera consistente, una parte considerevole della componente nell'infrarosso della radiazione solare che colpisce la Terra ed è emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera e dalle nuvole; tale proprietà causa il fenomeno noto come "effetto serra", considerato tra i principali responsabili del cambiamento climatico.

I gas serra possono essere di origine sia naturale che antropica (cioè prodotti dalle attività umane).

Il Protocollo di Kyoto regolamenta dal 1997 le emissioni dei gas serra ritenuti più dannosi, in particolare: biossido di carbonio (CO_2), metano (CH_4), protossido di azoto (N_2O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF_6,) e trifluoruro di azoto (NF_3).

Il GHG Protocol, uno standard riconosciuto a livello globale ed in grado di offrire un quadro preciso per misurare le emissioni delle aziende, ha definito una classificazione delle emissioni di GHG denominata "Scope", che è stata fatta propria anche dallo Standard GRI 302 (2016), che viene qua applicato:

- emissioni dirette di GHG = Scope 1: generazione di elettricità, riscaldamento, raffreddamento e vapore; trasformazione fisica o chimica; trasporto di materiali, prodotti, rifiuti, lavoratori e passeggeri con veicoli di proprietà o controllate dall'organizzazione; emissioni fuggitive[12];
- emissioni indirette di GHG da consumi energetici = Scope 2: comprendono le emissioni risultanti dalla generazione di elettricità, riscaldamento, raffreddamento e vapore acquistati all'esterno per il consumo dell'azienda;
- altre emissioni indirette di GHG = Scope 3: derivano dall'intera catena di valore dell'azienda; ad esempio includono l'impatto generato a monte dall'approvvigionamento dei materiali e dei servizi utilizzati dall'azienda dai prodotti ed a valle dai prodotti e servizi venduti ai clienti.

Di seguito vengono riportati solamente i dati relativi alle emissioni appartenenti alle categorie Scope 1 e Scope 2; non vengono rendicontate le emissioni Scope 3 poiché esse non offrono possibilità di riduzioni che l'organizzazione possa realizzare o influenzare e non sono pertanto considerate un tema materiale dagli Stakeholder; non sono altresì rendicontate le informative relative alla riduzione di emissioni GHG e all'emissione di sostanze dannose per l'ozono in quanto non sono considerate materiali per D4I.

Emissioni GHG Scope 1 (tCO2)	2019	2020	2021
Gas naturale per riscaldamento	0,45	1,44	1,42
Gasolio per autotrazione	0,45	3,07	6,44
Emissioni GHG Scope 2 (tCO2)	2019	2020	2021
Energia elettrica	0,08	0,22	0,30

Note:
- nel calcolo delle emissioni GHG sono inclusi i seguenti gas: CO_2, CH_4, N_2O, HFC, PFC, SF_6, NF_3;
- la fornitura del gas naturale per il riscaldamento e l'ACS (acqua calda sanitaria) decorre dal 29/07/2019 e la fornitura dell'energia elettrica decorre dal 27/07/2019; pertanto i dati relativi all'esercizio 2019 non sono confrontabili con quelli degli esercizi successivi;
- fonti per il calcolo delle emissioni:
  - gas naturale per riscaldamento e gasolio per autotrazione: ISPRA, *"Italian Greenhouse Gas Inventory. National Inventory Report 2022"*, Aprile 2022 (https://www.isprambiente.gov.it/files2022/pubblicazioni/rapporti/nir2022_italy_r360.pdf);
  - energia elettrica: ISPRA, *"Indicatori di efficienza e decarbonizzazione del sistema energetico nazionale e del settore elettrico"*, 15/04/2022 (https://www.isprambiente.gov.it/files2022/pubblicazioni/rapporti/r363-2022.pdf); si specifica che è stata applicata una metodologie location-based (che considera l'intensità media delle emissioni di GHG delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia). Non è stato possibile reperire i dati per l'applicazione della metodologia market-based (che considera le emissioni da elettricità che un'organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale, nella fattispecie il servizio fornito da Argos S.p.A.); tuttavia, considerata l'esiguità dei valori in gioco, si ritiene che la differenza non possa essere significativa.

Come si può vedere nella tabella che segue gli indici delle emissioni GHG hanno segnato un peggioramento nel 2021 rispetto al 2020 (+19,8% nel 2021 se le emissioni GHG vengono rapportate ai ricavi delle vendite e prestazioni e +11,1% se vengono rapportate al numero di lavoratori), pur attestandosi su valori decisamente migliori rispetto al 2019 (-19,1% se rapportate ai ricavi e -48,5% se rapportate al numero di lavoratori). Per le motivazioni di tale peggioramento rimandiamo a quanto esposto in relazione agli indici di intensità energetica nella precedente sezione "Consumi energetici".

[12] Per "emissioni fuggitive" si intende le emissioni gassose di sostanze organiche volatili, dovute alle perdite fisiologiche e cioè non accidentali, dagli organi di tenuta degli impianti chimici e petrolchimici. I principali organi di tenuta che si prendono in considerazione sono quelli relativi a: flange, valvole di sicurezza, compressori, pompe e valvole di regolazione. (Fonte: ARPA Veneto - https://www.arpa.veneto.it/servizi-online/glossari-ambientali/glossario-ambientale/emissioni-fuggitive)

Intensità delle emissioni GHG (Scope 1 + Scope 2)	2019	2020	2021
Emissioni GHG (tCO2) / Ricavi delle vendite e delle prestazioni (M€)	0,02	0,01	0,02
Emissioni GHG (tCO2) / N° lavoratori (1)	2,94	1,36	1,52

Note:
(1) al denominatore sono conteggiati i lavoratori e le lavoratrici dipendenti e non dipendenti medi nell'anno rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 dipendenti a part time al 50% = 1 ULA.

Mobilità e trasporti

"La mobilità sostenibile è la capacità di soddisfare i bisogni della società di muoversi liberamente, di accedere, di comunicare, di commerciare e stabilire relazioni senza sacrificare altri valori umani ed ecologici essenziali oggi e in Futuro"
(World Business Council for Sustainable Development, Mobility 2030 Report, 2004)

Fermo restando che gli impatti di D4I sull'ambiente sono molto modesti, come si è visto nelle sezioni che precedono, la mobilità riveste una maggiore rilevanza rispetto agli altri consumi energetici e alle emissioni GHG ad essi connesse.

Al termine dell'esercizio oggetto di rendicontazione la flotta di auto aziendali di D4I era costituita da due autoveicoli alimentati a gasolio, appartenenti rispettivamente alle classi ambientali Euro 5B ed Euro 6.

Per ridurre gli spostamenti viene potenziato quanto più possibile l'utilizzo di strumenti di collaboration e videoconference, ancorché il tipo di attività effettuata dall'azienda implichi ineludibili trasferte presso i clienti.

Intensità energetica e delle emissioni GHG relativa alla mobilità	2019	2020	2021
Consumi gasolio (MJ) / Ricavi delle vendite e delle prestazioni (M€)	130	123	180
Emissioni GHG (tCO2) / Ricavi delle vendite e delle prestazioni (M€)	0,010	0,009	0,013

Per mitigare gli impatti sui consumi energetici e sulle emissioni GHG il management sta pianificando una serie di azioni che verranno implementate quanto prima possibile:

- applicazione di criteri "green" nello sviluppo e nell'ammodernamento della flotta: verranno acquistate vetture con motorizzazioni sempre meno inquinanti;
- adozione di autovetture ibride o elettriche: la possibilità di implementare nel breve periodo questa leva, che certamente diverrà prioritaria negli anni a venire, dipende dalla compatibilità tra le necessità aziendali di mobilità e l'autonomia degli autoveicoli in commercio e la disponibilità di punti di rifornimento nella rete stradale;
- riduzione, nei limiti del possibile, delle trasferte grazie alla valorizzazione degli strumenti di collaboration e videoconference.

L'efficacia di queste attività viene misurata sulla base degli andamenti di una serie di indicatori:

- intensità energetica da mobilità rispetto ai ricavi delle vendite e delle prestazioni;
- intensità delle emissioni da mobilità rispetto ai ricavi delle vendite e delle prestazioni;
- n° complessivo di km percorsi nell'anno rispetto ai ricavi delle vendite e delle prestazioni.

LE PERSONE

"La nostra Società crede nei valori spirituali, nei valori della scienza, crede nei valori dell'arte, crede nei valori della cultura, crede che gli ideali di giustizia non possano essere estraniati dalle contese ancora ineliminate tra capitale e lavoro. Crede soprattutto nell'uomo, nella sua fiamma divina, nella sua possibilità di elevazione e di riscatto"
(Adriano Olivetti, imprenditore)

La crescita costante e sostenuta, la richiesta di nuove expertise per una migliore soddisfazione delle necessità dei clienti, l'utilizzo di tecnologie sempre più innovative e la capacità di attrarre giovani talenti sono alcuni degli elementi chiave della strategia di sviluppo in un mercato che si dimostra sempre più complesso e dinamico.

In questo contesto, il capitale umano rappresenta un asset di grande importanza: grazie alla dedizione e alle competenze dei propri professionisti, D4I riesce a supportare i clienti offrendo servizi di altissima qualità, apprezzati e riconosciuti dal mercato (per approfondimenti si rimanda alla sezione "Centralità e soddisfazione del cliente", pag. 28 e ss.).

Pertanto l'intero modello di business di D4I trova i propri fondamenti nella valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane; le costanti attività di innovazione, formazione e scouting tecnologico sono il vero valore aggiunto che caratterizza l'azienda.

Le persone in cifre

"Nel business le grandi cose non sono mai ottenute da una sola persona, sono ottenute da un team di persone"
(Steve Jobs, imprenditore)

Come si può vedere nella tabella che segue, il numero medio dei dipendenti, in termini di equivalente a tempo pieno (ULA)[13], è aumentato di oltre 3 unità nell'esercizio 2020 rispetto al 2019 e di 1,4 unità nel 2021 rispetto al 2020.

In numeri assoluti i lavoratori dipendenti sono aumentati di 3 unità sia nel 2020, sia nel 2021.

[13] In base alla definizione dell'Unione Europea l'ULA (unità lavoro/anno) corrisponde "*al numero di lavoratori subordinati occupati a tempo pieno per un anno; il lavoro a tempo parziale e il lavoro stagionale sono frazioni di ULA*"

L'azienda fa ampio ricorso ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario pieno; le altre tipologie di contratto sono del tutto marginali.

Lavoratori dipendenti	Area geografica	2019		2020		2021	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
N° di dipendenti (1)	Veneto	-	0,33	0,47	2,92	0,375	4,42
N° dip. a tempo indeterminato (1)	Veneto	-	0,33	0,47	2,9	0,375	4,42
N° dip. a tempo determinato (1)	Veneto	-	-	-	-	-	-
N° dip. senza ore garantite (1) (2)	Veneto	-	-	-	-	-	-
N° dip. a tempo pieno (1)	Veneto	-	0,33	-	2,9	-	4,42
N° dip. a tempo parziale (1)	Veneto	-	-	0,47	-	0,375	-

Note:
(1) dipendenti medi nell'anno rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 dipendenti a part time al 50% = 1 ULA;
(2) dipendenti senza un numero minimo o fisso di ore garantite: sono dipendenti assunti senza la garanzia di un numero minimo o fisso di ore lavorative; i dipendenti occasionali, i dipendenti con contratto a zero ore e i dipendenti a chiamata sono esempi che rientrano in questa categoria.

Assunzioni e turnover	Area geografica	2019		2020		2021	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
N° nuovi assunti		**-**	**1**	**1**	**2**	**1**	**2**
Sotto 30 anni	Veneto	-	--	-	-	-	1
30 – 50 anni	Veneto	-	1	1	2	1	1
Oltre 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
Tasso nuove assunzioni		**-**	**1,00**	**1,00**	**0,67**	**0,50**	**0,40**
Sotto 30 anni	Veneto	-	-	-	-	-	0,20
30 – 50 anni	Veneto	-	1,00	1,00	0,67	0,50	0,20
Oltre 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
Turnover		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Sotto 30 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
30 – 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
Oltre 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
Tasso di turnover		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Sotto 30 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
30 – 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-
Oltre 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-

Assunzioni e turnover	Area geografica	2019		2020		2021	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
N° lavoratori dipendenti a fine anno		**-**	**1**	**1**	**3**	**2**	**5**
Sotto 30 anni	Veneto	-	-	-	-	-	1
30 – 50 anni	Veneto	-	1	1	3	2	4
Oltre 50 anni	Veneto	-	-	-	-	-	-

Congedo parentale	2019		2020		2021	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
N° di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	-	-	-	-	-	-
N° di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	-	-	-	-	-	-
N° di dipendenti tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale	-	-	-	-	-	-
di cui ancora occupati 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro	-	-	-	-	-	-
Tasso di ritorno al lavoro (1)	-	-	-	-	-	-
Tasso di ritenzione (2)	-	-	-	-	-	-

Note:
(1) Tasso di ritorno al lavoro = (N° totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo il congedo parentale / N° totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo aver preso il congedo parentale) x 100;
(2) Tasso di ritenzione = (Numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il ritorno al lavoro dopo un periodo di congedo parentale / Numero totale di dipendenti tornati dal congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti) x 100.

Lavoratori che non sono dipendenti e il cui lavoro è controllato dall'azienda	2019	2020	2021
Lavoratori interinali (1)	-	-	-
Tirocinanti (1)	-	0,08	0,17
Stagisti (1)	-	-	-
Lavoratori autonomi (1) (2)	-	-	0,42
Appaltatori (1) (2) (3)	-	-	-
Subappaltatori (1) (2) (3)	-	-	-

Note:
(1) lavoratori che non sono dipendenti medi nell'anno rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 lavoratori a part time al 50% = 1 ULA;
(2) il controllo del lavoro implica che l'organizzazione diriga il lavoro svolto in via esclusiva o condivisa con una o più organizzazioni, quali fornitori, clienti, altri partner commerciali, come le joint venture o abbia il controllo sui mezzi o sui metodi per eseguire il lavoro;
(3) lavoratori assunti con contratti diversi dal lavoro dipendente per eseguire lavori che altrimenti sarebbero svolti da un dipendente in un luogo di lavoro controllato dall'azienda.

Remunerazione dei lavoratori	2019	2020	2021
Rapporto tra la retribuzione totale annuale per l'individuo più pagato e la retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	-	1,49	1,99
Rapporto tra la variazione percentuale della retribuzione totale annuale per l'individuo più pagato e la variazione percentuale mediana della retribuzione totale annuale per tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	-	-0,02	0,01

Note:
Sono stati considerati tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti che hanno collaborato con l'azienda nel corso dell'anno.
Le remunerazioni dei dipendenti sono state rapportate all'equivalente a tempo pieno (ULA).

Osservazioni:

- l'individuo più pagato appartiene alla categoria degli impiegati tecnici; l'entità della sua remunerazione è commisurata all'esperienza e alle competenze;
- nel 2019 ha operato un unico dipendente per parte dell'anno, per cui i dati non sono significativi, né confrontabili con quelli degli anni successivi.

D4I applica il contratto collettivo per tutti i suoi lavoratori dipendenti.

Contrattazione collettiva	2019	2020	2021
Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	100%	100%	100%

Per tutti i lavoratori dipendenti vengono effettuati annualmente gli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto, sulla base della normativa e del contratto collettivo vigenti; considerata la giovane età del personale non sono attualmente previsti programmi di assistenza alla transizione verso il pensionamento.

Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance

"Sono convinto che non ci sia niente di più importante che assumere e sviluppare delle persone. In fin dei conti conterai sulle persone e non su delle strategie"
(Lawrence Bossidy, ex Top Manager in diverse importanti multinazionali)

Dal punto di vista della sostenibilità, la capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti ha notevoli impatti sia sulla dimensione economica, sia sulla dimensione sociale.

L'effetto economico è piuttosto intuitivo, se si considera che D4I basa il proprio business prevalentemente sul know-how della propria organizzazione. È noto che i lavoratori contribuiscono in modo determinante alla creazione di valore nel settore dell'ICT; perciò, mentre il numero di offerte di lavoro nel settore continua a crescere, le aziende trovano comunemente difficoltà a reclutare dipendenti qualificati per ricoprire queste posizioni; questa situazione ha creato un'intensa concorrenza per acquisire le risorse umane, contribuendo a tassi di rotazione nel settore alquanto elevati.

Per quanto riguarda l'impatto sociale, non solo lo sviluppo dei talenti permette di trattenere i giovani più meritevoli nel territorio (in un contesto in cui l'emigrazione dei "cervelli" dall'Italia è drammatica), ma anche consente di attivare l'ascensore sociale che purtroppo nel nostro Paese si è arrestato da molti anni a questa parte.

Pertanto le azioni messe in atto da D4I per attrarre, sviluppare e fidelizzare talenti sono varie ed articolate.

Innanzi tutto le dimensioni dell'azienda consentono al management di dare un feedback continuo, ancorché informale, a ciascun dipendente sulle sue performance e sul suo sviluppo professionale e ciò contribuisce ad aumentare il livello di soddisfazione dei lavoratori.

Vengono effettuati stage e tirocini che avvicinano i giovani all'azienda e spesso rappresentano il primo passo verso l'assunzione a tempo indeterminato.

Percorso di inserimento in azienda	2019	2020	2021
Incidenza del personale tecnico assunto a seguito di stage rispetto al totale di nuovi assunti	-	-	33,3%

In D4I la formazione continua del personale contribuisce in maniera determinante alla capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti e soprattutto rappresenta un driver di crescita ed un elemento distintivo: formare il personale significa perseguire il livello di eccellenza necessario per sviluppare il business, creare valore ed essere competitivi nel mercato. Per questo motivo il management ha inizialmente creato una base di persone già dotate di esperienza, le quali adesso sono in grado di formare continuamente, "on the job", le persone più giovani e meno esperte che sono state assunte successivamente.

Al fine di aumentare il coinvolgimento, la fidelizzazione e la produttività dei collaboratori l'azienda offre diversi vantaggi non monetari quali i buoni pasto.

Poiché il management considera molto rilevante l'equilibrio tra lavoro e vita privata, si prodiga, attraverso il dimensionamento adeguato della forza lavoro e la corretta previsione dei tempi di esecuzione delle commesse, di massimizzare la fruizione delle ferie e dei permessi previsti dai contratti di lavoro, nonostante rilevanti resistenze da parte del personale.

Work-life balance		2019			2020			2021		
	Categoria	Femm.	Maschi	Totale	Femm.	Maschi	Totale	Femm.	Maschi	Totale
Incidenza delle ore di lavoro straordinario sul totale delle ore lavorate	Amministrativ*	-	-	**-**	-	-	**-**	-	-	**-**
	Tecnic*	-	-	**-**	-	0,32%	**0,28%**	-	0,16%	**0,14%**
	Totale	**-**	**-**	**-**	**-**	**0,32%**	**0,28%**	**-**	**0,16%**	**0,14%**
Incidenza delle ore non godute di ferie e di permessi retribuiti sul totale delle ore lavorate	Amministrativ*	-	-	**-**	3,46%	-	**0,45%**	13,48%	-	**1,08%**
	Tecnic*	-	13,10%	**13,10%**	-	8,05%	**7,01%**		11,68%	**10,74%**
	Totale	**-**	**13,10%**	**13,10%**	**3,46%**	**8,05%**	**7,46%**	**13,48%**	**11,68%**	**11,82%**

Come si può vedere nella tabella che precede nel 2021 l'incidenza complessiva delle ore di lavoro straordinario sul totale delle ore lavorate si è ridotta del 49,1% rispetto al 2020. Viceversa, nonostante gli sforzi del management, l'incidenza delle ore non godute di ferie e di permessi retribuiti sul totale delle ore lavorate, che aveva segnato una diminuzione del 43,0% nel 2020 rispetto al 2019, nel 2021 è aumentata del 58,5% rispetto al 2020, pur attestandosi su un valore inferiore al 2019. Il management continua comunque a sensibilizzare il

personale dell'azienda sulla necessità di usufruire delle ferie e dei permessi, sperando di riuscire ad ottenere nel tempo risultati più sodisfacenti.

Per migliorare la capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti il management sta valutando e pianificando una serie di azioni che verranno implementate quanto prima possibile:

- miglioramento del posizionamento di D4I nel mercato del lavoro attraverso lo sviluppo di una strategia di Employer Branding;
- avvio di collaborazioni con l'Università di Padova;
- iniziate di sensibilizzazione sulle prospettive lavorative nell'ICT e nella meccatronica dei giovani e delle loro famiglie attraverso i profili aziendali nei social media, in collaborazione con gli I.T.S.;
- programmi di welfare.

L'efficacia di queste attività viene misurata sulla base degli andamenti di una serie di indicatori:

- numero di assunzioni;
- numero di dimissioni;
- numero di candidature a posizioni lavorative;
- numero di stage;
- incidenza del personale tecnico assunto a seguito di stage;
- durata media dei rapporti di lavoro;
- ore di lavoro straordinario;
- ore non godute di ferie e di permessi retribuiti;
- interazioni specifiche nei social media.

Parità di genere ed inclusione sociale

"Il sole splende per tutti"
(Gaio Petronio Arbitro, letterato e politico romano del I secolo)

Il management di D4I desidera creare un'organizzazione quanto più equilibrata ed eterogenea possibile e riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

In fase di selezione del personale l'approccio è rigorosamente meritocratico (cioè basato su esperienze, capacità e competenze), a prescindere dal genere e dagli altri aspetti di diversità; tuttavia a parità di merito, al fine di riequilibrare la struttura, vengono privilegiate le eventuali candidate femmine (qualora esistenti) e i/le candidati/e appartenenti a gruppi minoritari o soggetti a vulnerabilità: infatti una maggiore diversità del personale è importante per l'innovazione e aiuta le aziende a comprendere meglio le esigenze dei clienti.

Nonostante questo approccio, l'attuale team di D4I vede una partecipazione femminile nettamente minoritaria, in linea con quanto accade in generale nel settore ICT, che è caratterizzato, a livello globale, da una rappresentanza relativamente bassa di donne e di gruppi minoritari. Ciò vale anche per l'Italia, ove il divario di genere rimane molto elevato e non tende a diminuire nel corso degli anni: secondo gli ultimi dati Eurostat, la percentuale di donne impiegate nel settore ICT è solo del 16%.

In effetti questa scarsa partecipazione femminile al mondo dell'ICT si manifesta già nel corso degli studi, sia secondari, sia universitari e dipende da svariati fattori sociali e culturali che, nonostante gli sforzi delle istituzioni competenti, si stanno rivelando difficili da rimuovere; ne consegue che scarseggino le candidate di genere femminile già in fase di selezione e, ancora prima, nelle esperienze di stage.

Pertanto, a causa dell'impossibilità di reperire risorse femminili per le mansioni tecniche, nel 2020 D4I ha potuto impiegare personale femminile esclusivamente per le mansioni amministrative; nell'anno di rendicontazione è invece riuscita ad assumere anche una lavoratrice femmina con mansioni tecniche; ciò ha consentito un miglioramento del 16% dell'incidenza del personale di genere femminile sul totale dei lavoratori.

Lavorat* per genere (1)	Categoria	2019	2020	2021
Femmine	Amministrative	-	1	1
	Tecniche	-	-	1
	Totali	**-**	**1**	**2**
Maschi	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	1	3	5
	Totali	**1**	**3**	**5**
Altro	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**
Non dichiarato	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**

Nota:
(1) numero di lavoratori e lavoratrici dipendenti in forza al termine dell'esercizio.

Incidenza de* lavorat* per genere	Categoria	2019	2020	2021
Femmine	Amministrative	-	0,25	0,14
	Tecniche	-	-	0,14
	Totali	**-**	**0,25**	**0,29**
Maschi	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	1,00	0,75	0,71
	Totali	**1,00**	**0,75**	**0,71**
Altro	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**
Non dichiarato	Amministrative	-	-	-
	Tecniche	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**

Al fine di fare crescere rapidamente le professionalità all'interno dell'azienda il management ha inizialmente creato una base di persone già dotate di esperienza, le quali si collocavano tutte nella classe di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Adesso l'azienda è in grado di assumere anche persone più giovani e meno esperte, che possono essere formate dai colleghi più anziani ed in effetti nel 2021 è stato possibile assumere un lavoratore di età inferiore ai 30 anni.

Lavorat* per età (1)	Categoria	2019	2020	2021
Sotto 30 anni	Amministrativ*	-	-	-
	Tecnic*	-	-	1
	Totali	**-**	**-**	**1**
30 – 50 anni	Amministrativ*	-	1	1
	Tecnic*	1	3	4
	Totali	**1**	**4**	**5**
Oltre 50 anni	Amministrativ*	-	-	-
	Tecnic*	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**

Incidenza de* lavorat* per età	Categoria	2019	2020	2021
Sotto 30 anni	Amministrativ*	-	-	-
	Tecnic*	-	-	0,14
	Totali	**-**	**-**	**0,14**
30 – 50 anni	Amministrativ*	-	0,25	0,14
	Tecnic*	1,00	0,75	0,71
	Totali	**1,00**	**1,00**	**0,86**
Oltre 50 anni	Amministrativ*	-	-	-
	Tecnic*	-	-	-
	Totali	**-**	**-**	**-**

Purtroppo si assiste a una differenza piuttosto marcata tra i livelli retributivi dei lavoratori maschi e delle lavoratrici femmine. Ciò è dovuto a due fattori:

- nel settore ITC le remunerazioni dei lavoratori con mansioni tecniche sono notevolmente maggiori di quelle dei lavoratori con mansioni amministrative; tuttavia, come già sottolineato, non è agevole reperire personale di genere femminile con competenze tecniche;
- in effetti nel 2021 è stata inserita una lavoratrice di genere femminile con mansioni tecniche; tuttavia questa lavoratrice sta ancora formando le proprie competenze, per cui la relativa retribuzione e ancora inferiore a quella media degli altri lavoratori con mansioni tecniche.

Retribuzione media	Categoria	2019	2020	2021
Femmine	**Amministrative**	-	22.003	22.525
	Tecniche	-	-	14.731
Maschi	**Amministrativi**	-	-	-
	Tecnici	58.818	47.335	40.067
Altro	**Amministrativ***			
	Tecnic*			
Non dichiarato	**Amministrativ***			
	Tecnic*			

Note:
Per consentire il confronto le remunerazioni dei dipendenti sono state rapportate all'equivalente a tempo pieno (ULA); ad es. 2 dipendenti a part time al 50% = 1 ULA.

Per mitigare i disequilibri sopra descritti il management sta valutando e pianificando una serie di azioni che verranno implementate quanto prima possibile:

- sviluppo, in collaborazione con gli I.T.S. e gli I.T.I.S. del territorio, di iniziative particolari in occasione del “Girls in ICT Day”, una giornata riconosciuta a livello internazionale che tradizionalmente ricorre il quarto giovedì di aprile (mese designato a livello internazionale come il mese delle discipline STEM), a

cui i governi, le autorità nazionali di regolamentazione ICT, le aziende ICT, le istituzioni accademiche, le agenzie delle Nazioni Unite e le ONG di tutto il mondo sono incoraggiati ad aderire;
- iniziative di sensibilizzazione alle giovani donne e alle loro famiglie attraverso i profili aziendali nei social media, in collaborazione con gli I.T.S. del territorio;
- programmi di welfare specifici, che tengano conto delle esigenze del personale di genere femminile.

L'efficacia di queste attività viene misurata sulla base degli andamenti di una serie di indicatori:

- incidenza di assunzioni di personale femminile;
- incidenza delle candidate a posizioni lavorative di genere femminile;
- incidenza delle studentesse di genere femminile nelle scuole con cui D4I collabora;
- incidenza di studentesse femmine in stage.

Sicurezza e salute sul lavoro

"Il lavoro costituisce il cardine del patto di cittadinanza su cui si fonda la nostra Repubblica ed è un diritto del lavoratore e un dovere della società che vengano rispettate ed applicate le norme sulla sicurezza. In questi dieci anni nella prevenzione degli incidenti e nel supporto agli infortunati sul lavoro sono stati fatti passi avanti, ma resta ancora molto da fare per far sì che la sicurezza venga considerata essa stessa un volano che contribuisce allo sviluppo"
(Sergio Mattarella, presidente della Repubblica Italiana)

La sicurezza e la salute sul lavoro rappresentano un tema fondamentale sia per il management, sia per gli Stakeholder.

Pertanto la direzione aziendale considera la salute umana e la sicurezza sul lavoro un suo dovere irrinunciabile, si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali, ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda; definisce, comunica e diffonde a tutto il personale, alle persone esterne alle aziende e che hanno con essa rapporti, gli obiettivi da perseguire nel campo della prevenzione e del controllo degli incidenti, per la salvaguardia dei lavoratori e dell'ambiente, nella consapevolezza che il contributo di ognuno sia determinante per il raggiungimento degli obiettivi e il mantenimento ai più alti livelli di tutela della salute e sicurezza.

Su questi impegni è improntata la politica della sicurezza dell'azienda, la quale poggia su un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), che si applica a tutti i lavoratori, compresi quelli in tirocinio ed autonomi, e impegna costantemente tutta l'organizzazione a:

- rispettare nei contenuti e nei principi le norme di legge in materia di sicurezza e igiene applicabili e, in particolare il D.Lgs 81/2008 (Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro);
- attuare un processo sistematico e ricorsivo di valutazione "globale" dei rischi, basato sul metodo FAAPO (Fattore umano, Attrezzature, Ambiente, Prodotto, Organizzazione), che prevede l'individuazione e registrazione dei pericoli, la loro valutazione in base alla gravità e probabilità per determinare il livello di rischio, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare, l'attuazione delle misure individuate e il monitoraggio e la revisione; vengono affrontate inoltre tutte le novità introdotte e la loro applicazione nell'azienda;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi;
- promuovere ogni iniziativa per prevenire, in ogni attività, l'accadimento di incidenti, rilevanti e non, che possano compromettere la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone che accedono all'azienda;

- fornire le risorse necessarie a garantire l'adeguatezza del SGSL;
- promuovere iniziative per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche attraverso l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione;
- sensibilizzare ed informare tutti i dipendenti ed i collaboratori di imprese esterne sulla necessità di rispettare le norme di sicurezza e di igiene applicabili alle attività svolte;
- addestrare i collaboratori ad intervenire in condizioni anomale e di emergenza così da minimizzare le eventuali conseguenze;
- perseguire un progressivo miglioramento della gestione della sicurezza, anche attraverso l'individuazione dei rischi associati alle attività svolte e la definizione di obiettivi per la loro riduzione, in accordo con i piani di sviluppo;
- gestire prodotti e utilizzare procedure che garantiscono la sicurezza dei lavoratori e delle popolazioni che vivono nei pressi delle sedi aziendali;
- promuovere un rapporto trasparente e collaborativo con i soggetti pubblici, privati e le comunità locali.

Il datore di lavoro e tutti i soggetti coinvolti, come individuati dal D.Lgs 81/2008, si impegnano a verificare costantemente la gestione della salute e della sicurezza, attraverso audit interni su aspetti inerenti alla sicurezza e la salute dei lavoratori, in conformità alle normative vigenti. Il manuale della SGSL e tutti i documenti ad esso collegati rappresentano la formalizzazione di questa volontà aziendale e la guida per l'applicazione del sistema gestionale. Ogni anno, in occasione del Riesame della Direzione, viene rivalutata questa politica e l'intero sistema per verificarne l'efficacia e la necessità di eventuali aggiornamenti; vengono inoltre definiti gli obiettivi e i programmi per l'anno successivo, che sono comunicati al personale aziendale.

L'azienda è organizzata per adempiere tempestivamente alle comunicazioni di eventuali infortuni nei confronti dell'Inail e del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp), trasmettendo in via telematica i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro dei lavoratori dipendenti o assimilati. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro preveda un'assenza dal lavoro superiore ai tre giorni, l'azienda provvede a effettuare la corrispondente denuncia di infortunio ai sensi della normativa vigente. Sono considerati infortuni tutti quegli eventi che avvengano in occasione di lavoro e, quindi, anche i cosiddetti infortuni in itinere.

In applicazione del D.Lgs 81/2008 l'azienda ha nominato come Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) un consulente esterno. La figura si occupa della gestione della sicurezza negli ambienti lavorativi e dei rapporti con i diversi enti ed organismi di controllo e certificazione e si coordina con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e con gli amministratori. Quale parte della politica in materia di salute e sicurezza è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dove sono stati individuati tutti i pericoli esistenti negli ambienti e nei luoghi in cui operano i lavoratori.

La consultazione e la partecipazione dei lavoratori riguardo la salute e sicurezza sul lavoro avviene per il tramite dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Essi sono individuati dai lavoratori stessi, sono consultati riguardo alla valutazione dei rischi, partecipano alla riunione della sicurezza annuale ed alle altre riunioni indette dal RSPP; è inoltre incoraggiata la partecipazione diretta dei lavoratori. Le eventuali segnalazioni e suggerimenti sono registrati e trattati dal RSPP. Annualmente il RSPP convoca la riunione della sicurezza, cui partecipano il datore di lavoro, il medico competente e i rappresentanti dei lavoratori.

In base a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008, è istituito un servizio di sorveglianza sanitaria con lo scopo di controllare lo stato di salute dei dipendenti e di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui il dipendente è assegnato. La sorveglianza sanitaria è espletata dal medico competente, incaricato dal datore di lavoro. L'incarico del medico competente è limitato al personale dipendente di D4I, mentre la sorveglianza sanitaria degli eventuali lavoratori non dipendenti di D4I, ma che lavorano in luoghi sotto la responsabilità di D4I

è in carico, per legge, ai medici competenti incaricati dai rispettivi datori di lavoro. La riservatezza delle informazioni relative alla salute dei dipendenti è garantita secondo i requisiti del GDPR e della normativa di applicazione italiana.

Tutti i dipendenti dell'azienda ricevono una formazione riguardo la salute e sicurezza sul lavoro, in base alla mansione svolta, secondo i requisiti e le scadenze fissate dalla normativa. La pianificazione delle azioni formative è curata dal RSPP. La formazione è erogata a carico dell'azienda in orario lavorativo utilizzando i servizi di società di consulenza specializzate. Sono normalmente previsti momenti di verifica dell'apprendimento al termine di ogni azione formativa. Sono, inoltre, regolarmente condotte esercitazioni per la gestione delle emergenze. In considerazione dei rischi legati all'attività effettuata dall'azienda il management sta valutando l'opportunità di organizzare corsi di guida sicura per tutto il personale.

Formazione sui temi della sicurezza e salute sul lavoro	Unità di misura	2019	2020	2021
Ore totali	h	8	18	31
Ore medie (1)	h/n	24,24	5,19	5,76

Note:
(1) Per il calcolo della media sono stati considerati tutti i lavoratori dipendenti e non dipendenti rapportati all'equivalente a tempo pieno (ULA).

Salute e sicurezza - lavoratori dipendenti	2019	2020	2021
Numero di incidenti	-	-	-
Tasso di incidentalità (n° incidenti/ore lavorate)	-	-	-
Numero di incidenti con gravi conseguenze	-	-	-
Tasso di incidentalità con gravi conseguenze (n°/ore lavorate)	-	-	-
Numero di decessi	-	-	-
Tasso di incidentalità con decessi (n°/ore lavorate)	-	-	-

Salute e sicurezza - lavoratori non dipendenti	2019	2020	2021
Numero di incidenti	-	-	-
Tasso di incidentalità (n° incidenti/ore lavorate)	-	-	-
Numero di incidenti con gravi conseguenze	-	-	-
Tasso di incidentalità con gravi conseguenze (n°/ore lavorate)	-	-	-
Numero di decessi	-	-	-
Tasso di incidentalità con decessi (n°/ore lavorate)	-	-	-

Qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi

"La qualità non è mai casuale; è sempre il risultato di uno sforzo intelligente"
(John Ruskin, scrittore, pittore, poeta e critico d'arte inglese)

La qualità del software sviluppato da D4I è estremamente importante, sia in relazione alla capacità dell'azienda di generare e distribuire durevolmente valore economico, sia al fine di prevenire impatti negativi sulla compliance con le norme di settore dei clienti.
Pertanto nelle fasi di progettazione, sviluppo, test, formazione degli utenti ed assistenza, D4I pone la massima attenzione alla qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza di tutti i propri software e punta a soddisfare i requisiti di capacità funzionale, performance (tempo di risposta, velocità effettiva e scalabilità, capacità di mantenere le prestazioni anche in condizioni di utilizzo intenso), manutenibilità ed estensibilità. Assicura il rispetto di tutte le norme tecniche dei settori in cui operano i clienti (ad esempio la norma 21 CFR Part 11 della Food & Drug Administration statunitense per il settore farmaceutico; le norme di sicurezza per il settore agroalimentare, ecc.) e adotta le medesime logiche (documentazione, integrità del dato di processo, ecc.) nei progetti relativi agli altri settori in tutti i casi in cui ciò sia possibile.

Grazie a questo approccio nel corso dell'esercizio oggetto di rendicontazione e dei due precedenti non si è manifestato alcun caso di non conformità, né è stato ricevuto alcun reclamo da parte dei clienti.

Al fine di prevenire eventuali casi di non conformità in futuro, l'azienda continuerà ad investire nella formazione dei lavoratori, ritenendo che quello sia il modo migliore per assicurare costantemente nel tempo la massima qualità e sicurezza del software realizzato.

L'efficacia di queste attività viene misurata sulla base degli andamenti dei seguenti indicatori:

- numero di eventuali casi di non conformità;
- ore di formazione rispetto al numero di lavoratori con mansioni tecniche.

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
Informativa generale						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica - 9	Una cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione di informazioni o che il numero di riferimento di un GRI Sector Standard non è disponibile			
	2-2 Entità incluse nel report di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica - 9				
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica - 9				
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica - 9				
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica - 9				
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	D4I: profilo e strategia di business - 11				
	2-7 Lavoratori dipendenti	Le persone in cifre - 35				
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Le persone in cifre - 35				
	2-9 Struttura e composizione della Governance	La corporate governance di D4I - 18				
	2-10 Nomina e selezione del più alto organo di governo	La corporate governance di D4I - 18				
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	La corporate governance di D4I - 18				
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nel presidio della gestione degli impatti	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Le deleghe delle responsabilità per la gestione degli impatti - 21				

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20				
	2-15 Conflitti di interesse	La corporate governance di D4I - 18				
	2-16 Comunicazione di criticità	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20				
	2-17 Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20				
	2-18 Valutazione della performance del più alto organo di governo	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20				
	2-19 Politiche di remunerazione	Le policy e il processo per la determinazione delle remunerazioni- 21				
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	Le policy e il processo per la determinazione delle remunerazioni- 21				
	2-21 Rapporto di remunerazione totale annuo	Le persone in cifre - 35				
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder - 4				
	2-23 Impegni politici	Strategie, policy e prassi di sostenibilità - 21				
	2-24 Integrazione degli impegni politici	Strategie, policy e prassi di sostenibilità - 21				
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	Strategie, policy e prassi di sostenibilità - 21				
	2-26 Meccanismi per chiedere informazioni e sollevare dubbi	Strategie, policy e prassi di sostenibilità - 21				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Compliance di leggi, regolamenti e norme tecniche - 22				
	2-28 Associazioni di appartenenza	Appartenenza ad associazioni di categoria - 23				

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	Individuazione degli Stakeholder, definizione del livello di coinvolgimento e del relativo metodo di ingaggio - 15				
	2-30 Contrattazione collettiva	Le persone in cifre - 35				
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare gli argomenti materiali	Gli impatti secondo gli Standard GRI: l'analisi di materialità - 15	Una cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione di informazioni o che il numero di riferimento di un GRI Sector Standard non è disponibile			
	3-2 Elenco di argomenti materiali	Gli impatti secondo gli Standard GRI: l'analisi di materialità - 15				
Performance economiche						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Le performance economiche - 25 Il valore economico generato e distribuito - 25				
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito - 25				
Energia						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 L'ambiente - 30				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici - 1				
	302-3 Intensità energetica	Consumi energetici - 1				
	302-4 Riduzione dei consumi energetici	Consumi energetici - 1				
	302-5 Riduzioni del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	Consumi energetici - 1				
Emissioni						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 L'ambiente - 30				

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni GHG - 32				
	305-2 Emissioni di GHG indirette energetiche (Scope 2)	Emissioni GHG - 32	Applicazione della metodologia market-based	Informazioni incomplete	Non è stato possibile reperire i dati sulle emissioni del servizio di fornitura di energia elettrica di Argos S.p.A.	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni GHG - 32				
Occupazione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Le persone - 35				
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	Le persone in cifre - 35				
	401-2 Benefici forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance - 38				
	401-3 Congedo parentale	Le persone in cifre - 35				
Salute e sicurezza sul lavoro						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagine sugli incidenti	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-3 Servizi di salute del lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-4 Lavoratore partecipa	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente legati ai rapporti commerciali	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-9 Infortuni sul lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
	403-10 Malattie legate al lavoro	Sicurezza e salute sul lavoro - 44				
Formazione e istruzione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance - 38				
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annue per dipendente	Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance - 38				
	404-2 Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance - 38				
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	Capacità di attrazione, sviluppo e fidelizzazione dei talenti; welfare; work life balance - 38				

Dichiarazione d'uso	D4I s.r.l. ha rendicontato in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2021 – 31/12/2022
GRI 1 usato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard applicabili	attualmente non esistono GRI Sector Standard applicabili

GRI STANDARD/ ALTRA FONTE	DISCLOSURE	RIFERIMENTI (SEZIONE - PAGINA)	OMISSIONI			RIF. GRI SECTOR STANDARD NO.
			INDICAZIONI OBBLIGATORIE OMESSE	MOTIVI	NOTE	
Diversità e pari opportunità						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Parità di genere ed inclusione sociale - 40				
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	La corporate governance di D4I - 18 Parità di genere ed inclusione sociale - 40				
	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Parità di genere ed inclusione sociale - 40				
Salute e sicurezza dei clienti						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il ruolo del consiglio di amministrazione nell'ambito della sostenibilità - 20 Qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi - 46				
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sicurezza delle categorie di prodotti e servizi	Qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi - 46				
	416-2 Casi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	Qualità, affidabilità, facilità d'uso e sicurezza dei servizi - 46				