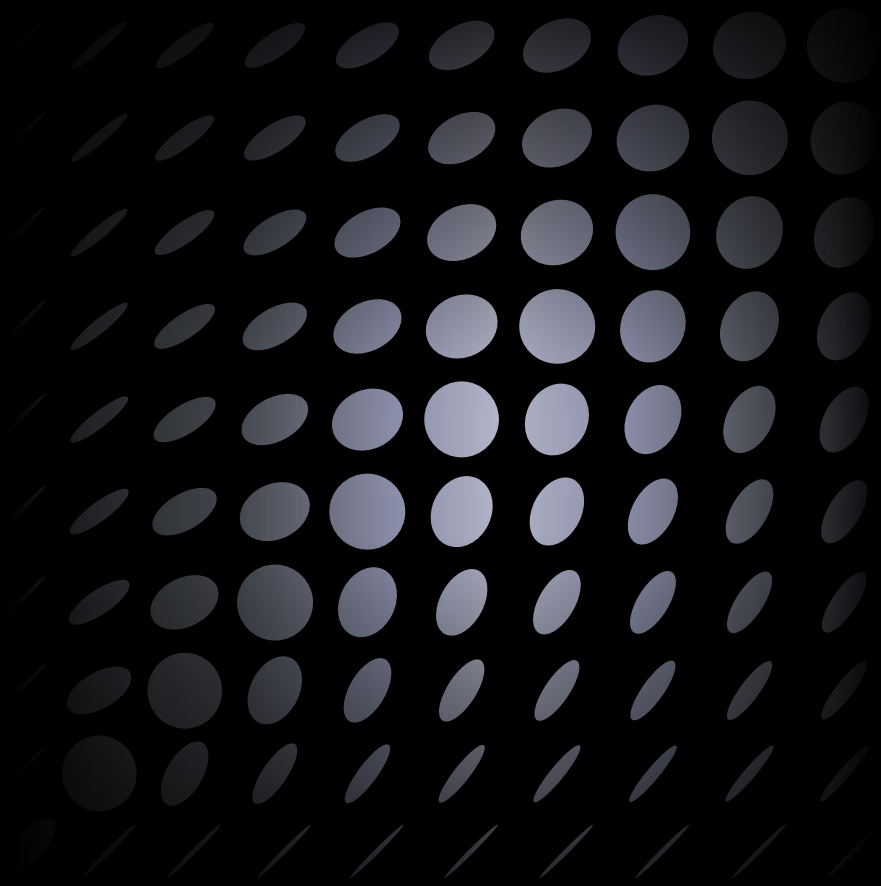
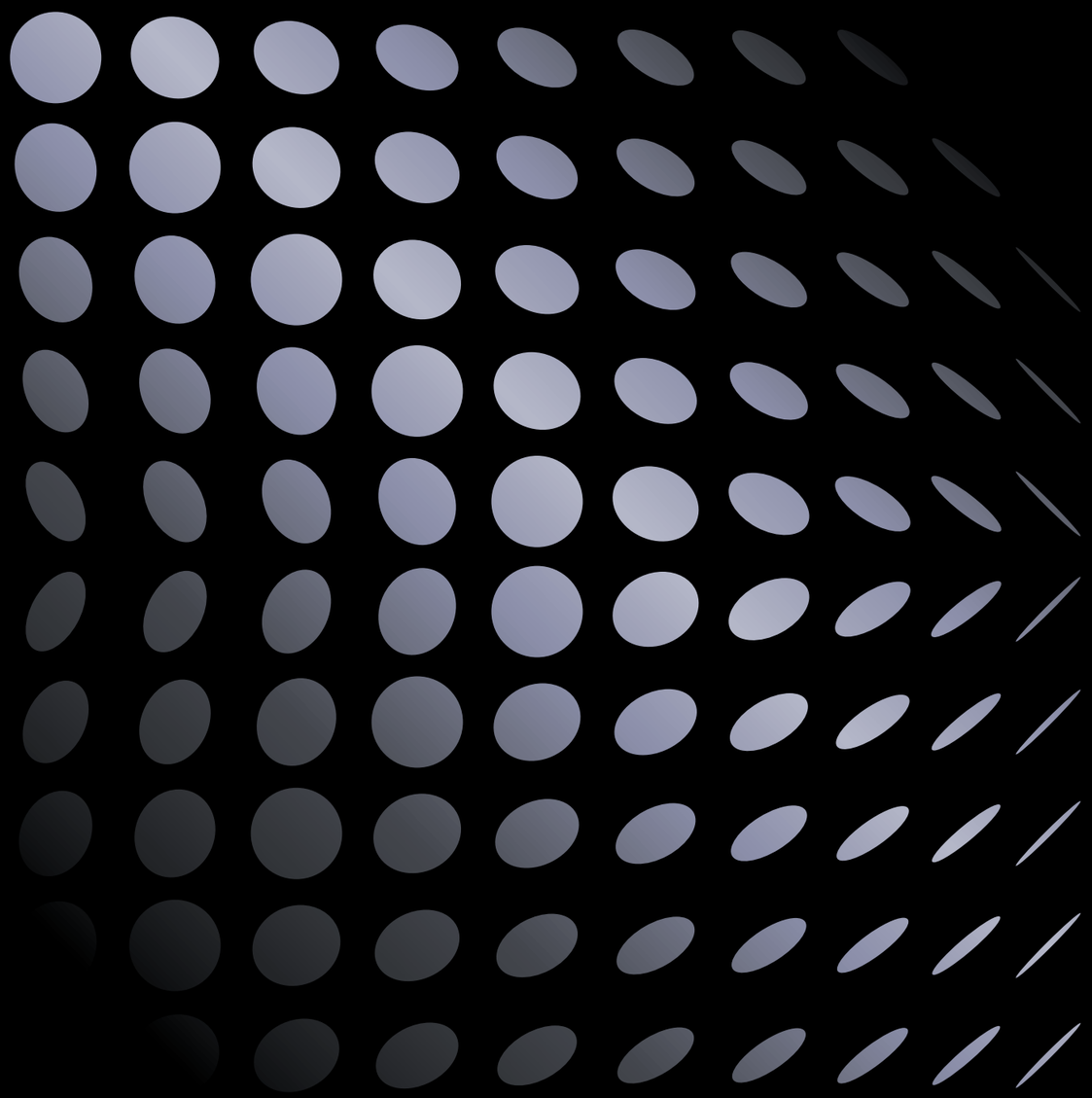
STAY DEDICATED

Orizzonti ESG: la nostra traiettoria

2023



deda.



Indice

1. INTRODUZIONE
2. PROFILO E ATTIVITÁ
    a. Una storia imprenditoriale all'insegna del coraggio di esplorare nuovi territori
    b. Aggreghiamo realtà eccellenti attorno a una visione comune
    c. Deda oggi
    d. Il percorso di sostenibilità di Deda
    e. Gli Stakeholder di Deda
    f. L'analisi di materialità
3. GOVERNANCE ED ETICA AZIENDALE
    a. La struttura di corporate governance
    b. Il modello organizzativo 231
    c. Il codice Etico
    d. Privacy e Sicurezza Informatica
4. ECCELLENZA DI PRODOTTO
    a. Le nostre soluzioni
    b. Qualità del prodotto e dei servizi
    c. Innovazione e sviluppo
    d. I clienti al centro
    e. Privacy e sicurezza informatica dei clienti
    f. La catena del valore
        i. Inclusione digitale
5. LE PERSONE
    a. Attrazione dei talenti e sviluppo professionale
        i. Talent attraction
        ii. Sviluppo dei talenti
    b. Diversità, inclusione ed equità
    c. Salute e sicurezza dei dipendenti
6. AMBIENTE
    a. Consumi energetici
    b. Emissioni di gas ad effetto serra
    c. Economia circolare / Rifiuti
7. NOTE

Introduzione

Questo primo esercizio rappresenta per noi l'inizio di un percorso ambizioso, volto non solo a monitorare, ridurre e mitigare l'impatto ambientale delle nostre attività, ma anche a intervenire su temi cruciali come diversità, uguaglianza di genere e inclusione sociale. L'obiettivo è estendere le buone pratiche ESG a tutte le società del nostro Gruppo, generando così un impatto positivo e duraturo. Un impegno che ci guida con determinazione verso la redazione del bilancio di sostenibilità, traguardo che intendiamo raggiungere nel prossimo futuro. Consapevoli della nostra responsabilità, sia come organizzazione che come cittadini, vogliamo contribuire attivamente a uno sviluppo sostenibile in armonia con i quadri normativi vigenti.

In preparazione agli obblighi normativi previsti per il 2026, presentiamo il percorso che ci ha condotti alla stesura di questa prima analisi. Nel 2022, la frammentazione e l'eterogeneità dei dati disponibili, unite alla mancanza di una metodologia condivisa e applicabile a tutte le società affiliate e controllate, ci hanno spinti a lanciare un progetto pilota.

Nel 2023, questo progetto ha coinvolto un gruppo selezionato di aziende (Dedagroup SpA, Dedagroup Stealth SpA, Dedagroup Business Solutions Srl, Deda Next Srl, Deda Cloud Srl, ORS Srl, Berma Srl, Deda Value Srl, Rad Informatica Srl), consentendoci di lavorare congiuntamente per sviluppare una metodologia robusta e affidabile, basata su dati concreti e verificabili.

La nostra visione di un futuro più sostenibile si traduce in un insieme di azioni e processi mirati a garantire la raccolta e certificazione dei dati, investimenti mirati al miglioramento continuo dell'impatto sul territorio e sulla società, e un coinvolgimento attivo delle Deda People. Questi ultimi, come protagonisti essenziali del cambiamento, sono accompagnati dal Gruppo nella creazione di un ambiente più equo e sostenibile lungo tutte le dimensioni ESG: Ambiente, Sociale e Governance.

Profilo e attività

Una storia imprenditoriale all'insegna del coraggio di esplorare nuovi territori

Dedagroup SpA è controllata da Lillo SpA, la holding che fa capo alla famiglia Podini. Tra i pionieri della GDO italiana, la famiglia Podini adotta e fa crescere una formula moderna che, si intuisce, cambierà in modo sostanziale le abitudini degli italiani, fondando un modello di discount innovativo per rispondere alle esigenze di qualità e attenzione al risparmio di un numero sempre maggiore di persone e famiglie ben rappresentato dal claim di MD "la buona spesa non solo a parole".

Il tratto comune della nostra storia è la volontà di investire in quei settori la cui capacità innovativa si fa sostegno della crescita futura dell'intero Sistema Paese, generando un impatto positivo ampio e distribuito.

Nel 1999 la famiglia decide di investire nell'Information Technology, con l'idea di dar vita a un polo di aggregazione di esperienze e competenze nello scenario italiano del Software e delle Soluzioni as a service. Così nasce Deda, il cui head quarter è situato a Trento. Partendo da questo territorio siamo cresciuti velocemente, in Italia e nel mondo.

Il progetto si realizza con le prime acquisizioni e accelera dal 2008, quando con il brand Dedagroup il modello della Federazione delle Competenze viene proposto con ancora maggiore forza. Secondo la classifica delle aziende del settore Software e Servizi redatta dalla rivista Data Manager.

1980

1982 • Viene fondata Dator

1982 • Viene fondata Delta

LEGENDA

- Deda
- Banking & Finance
- Artificial Intelligence & Data
- Digital Business
- Fashion
- Cloud & Cybersecurity
- Public Services

1990

1990 • Nasce il software Stealth

1992 • Nasce il software Civilia

1995 • Viene siglata la partnership fra Delta e il Fondo Comune delle Casse Rurali Trentine

1999 • Il Gruppo Lillo diversifica nell'IT e acquisisce Agorà Telematica, primo Internet service provider italiano

2000

2000 • Acquisizione di Delta e Dator

2001 • Nasce DeltaDator

• Derga entra nel Gruppo

2002 • Nascono i software Civilia Open e Folium

2008 • Nasce il brand Dedagroup

2009 • Nascono Dedamex e Dexit

2010

2012 • Dedagroup acquisisce CSC Italia Srl

• Stealth entra nel Gruppo

• Nasce DDway

• Nasce Dedagroup North America

2015 • Nasce il software CiviliaNext

• Dedagroup North America acquisisce EPL

2016 • Nasce Dedagroup Wiz

• Nasce Dedagroup Stealth

2017 • Nasce Dedagroup Public Services

2018 • Nasce Dedagroup Business Solutions

2019 • Marco Podini prende la guida operativa di Deda

• Nasce VisiFI

2020

2020 • Dedagroup Stealth acquisisce l'inglese F2IT Ltd (Zedonk)

• Nasce Deda Cloud

2021 • Nasce Deda Value

• Dedagroup acquisisce Pegaso 2000

• Nasce Deda Digital

2022 • Nasce Deda Next

• Dedagroup Stealth acquisisce Bsamply

• Dedagroup acquisisce Berma

• Dedagroup acquisisce Nodes

• Dedagroup acquisisce ORS

2023 •

• Deda Next acquisisce Datapiano

• Dedagroup Business Solution acquisisce Opentech e Laser

• Dedagroup Business Solution acquisisce Microdata Group

Aggreghiamo realtà eccellenti attorno a una visione comune

La nostra cultura aziendale si basa sulla valorizzazione delle differenze e delle eccellenze di tutte le componenti della galassia Deda, ma anche sulla condivisione di valori comuni che ispirano la nostra azione quotidiana.

Impatto sulla società

Nel nostro lavoro di ogni giorno, siamo consapevoli del ruolo delle aziende nel migliorare la società in cui operiamo, e del fatto che occorra collaborare gli uni con gli altri affinché l'impatto sia il più positivo e ampio possibile.

Coraggio

Vogliamo individuare le opportunità di mercato prima che siano manifeste, avere il coraggio di anticipare i tempi e di immaginare soluzioni, pensando fuori dagli schemi ed esplorando nuovi territori di business.

Integrità

Lavoriamo con concretezza, sposando il paradigma del fare. Siamo sempre pronti a imparare e manteniamo un'etica irreprensibile, come azienda e come individui.

Orientamento al risultato

Scegliamo le idee da mettere a terra facendoci guidare dal valore che possono generare per i clienti. Perché la fantasia e la creatività hanno bisogno di semina e di cura paziente, e di un sano confronto con i numeri.

Deda oggi

Siamo uno dei principali gruppi tecnologici a capitale interamente italiano. Da quando siamo nati, abbiamo ampliato la nostra presenza a livello globale, con sedi negli Stati Uniti, in Messico, Regno Unito, Tunisia e Albania. Con i nostri partner operiamo in Francia, Germania, UK e Cina.

LILLO HOLDING

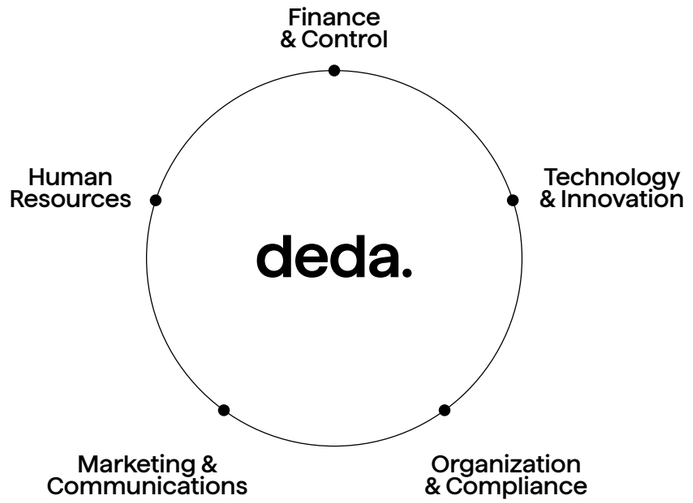
€4 mld
Ricavi consolidati 2023

12.000+
Dipendenti

Oggi rappresentiamo uno dei principali gruppi tecnologici a capitale interamente italiano e, negli anni, abbiamo ampliato la nostra presenza a livello globale, con 41 sedi in Italia e 12 all'Estero. Operiamo con reti di partner in Francia, Germania, Regno Unito e Cina e abbiamo in corso progetti con clienti in oltre 50 Paesi.

Il modello organizzativo che adottiamo e la nostra strategia di crescita riflettono la capacità di anticipare i cambiamenti e di rispondervi con agilità e flessibilità. La governance del Gruppo, strutturata in cinque direzioni che lavorano in sinergia, secondo una visione comune, è orientata a valorizzare e massimizzare il potenziale di crescita di tutte le aziende che ne sono parte, promuovendo l'innovazione e costruendo connessioni sia all'interno che all'esterno di Deda.

Questo approccio integrato supporta non solo la crescita continua, ma anche la capacità di affrontare con successo le sfide future.



Nel 2023 i ricavi consolidati segnano un +7,8% attestandosi a 342 milioni di euro (vs i 317,5 milioni di euro del 2022). Un risultato in linea con la crescita del mercato e ancora più significativo se si considera che è stato raggiunto nonostante la cessione a inizio anno di due importanti realtà come Piteco e Myrios. Interessante notare anche il contributo portato ai ricavi dalle attività estere, pari all'11%: la nostra presenza internazionale, infatti, continua a crescere e rimane uno dei principali punti di sviluppo strategico per i prossimi anni.

Il margine operativo lordo passa da 36 milioni di euro a 30 milioni di euro; il calo risulta principalmente dovuto al mutato perimetro del Gruppo e ai significativi dei costi una tantum, stimati in poco meno di 5 milioni di euro, legati alle citate operazioni straordinarie di dismissione, così come a quelle di acquisizione.

Il riflesso delle operazioni straordinarie è evidente anche nell'andamento particolarmente positivo del risultato netto, che raggiunge i 175 milioni di euro.

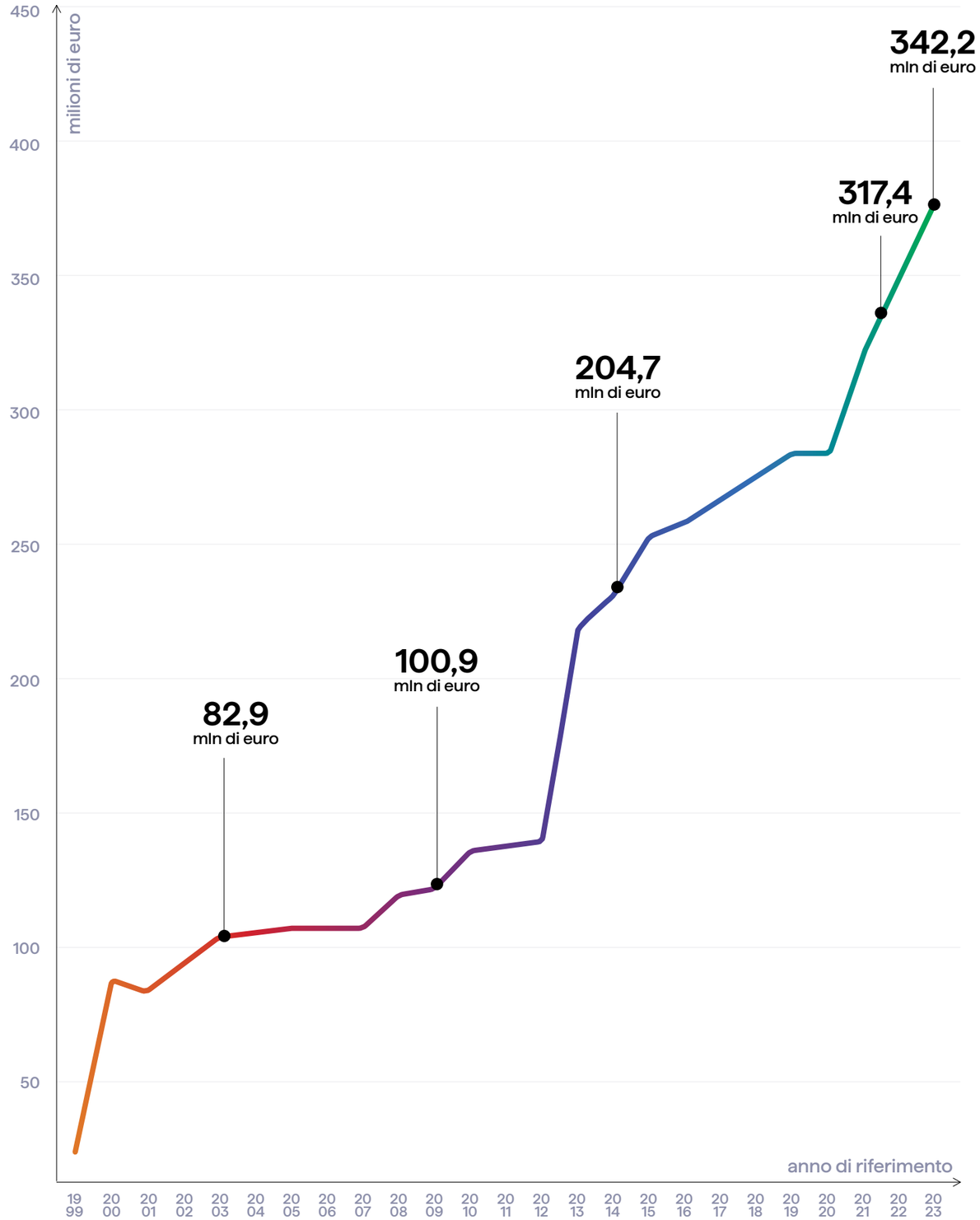
La strategia di crescita delineata ci vede sempre più impegnati a presidiare i settori di frontiera, concentrando risorse e investimenti nei segmenti dei dati e dell'intelligenza artificiale. Ambiti che abbiamo scelto con visione già da anni e che abbiamo rafforzato, in particolare, nel 2022 con l'acquisizione di ORS, punto di riferimento nello sviluppo di piattaforme software per ottimizzare e automatizzare i processi aziendali tramite algoritmi di AI. Grazie a questo ingresso, il Gruppo si è arricchito di competenze e tecnologie strategiche trasversali a tutti i mercati in cui opera, integrandole nell'offerta dell'Hub Finance & Data, di Deda Stealth così come di Deda Next, aprendo nuovi scenari e prospettive di sviluppo.

Rispetto al percorso di crescita per linee esterne, l'esercizio 2023 ha visto l'ingresso nel Gruppo di significative nuove realtà specializzate in nicchie di mercato come: Opentech, attiva nell'ambito della data governance, Datapiano, con il suo software per la gestione degli appalti pubblici e Laser, società attiva in ambito IoT per le imprese industriali. Più rilevante in termini dimensionali, con un apporto di 25 milioni di euro di volume d'affari, l'acquisizione di Microdata Group, azienda specializzata in ambito Business Process Outsourcing (BPO) evoluto per i mercati bancario e assicurativo. Infine, tra gli indicatori di bilancio 2023 si segnala la PFN, che risulta pari a 68 milioni di euro, portando l'indice finanziario PFN/ Ebitda a 2,3.

Siamo tra le prime sette realtà del settore Software & Servizi a capitale italiano (classifica TOP100 Software di Data Manager e IDC, ed. 2022).

€342 mln	4.000+	3.000+	50+
Ricavi consolidati 2023	Clienti	Collaboratori	Paesi

L'universo Deda in cifre



Il percorso di sostenibilità di Deda

Fare business e fare industria, oggi, non può più prescindere dall'attenzione verso le tematiche di sostenibilità. Stimolati anche dai tanti input normativi europei degli ultimi mesi, che pongono i temi della sostenibilità come centrali per lo sviluppo sostenibile anche dell'economia internazionale.
Il percorso è ormai segnato: investimenti, incentivi e riforme dovranno contribuire a rendere la crescita sostenibile attuabile e concreta. Alle istituzioni, alle imprese e ai cittadini, è dunque richiesto uno sforzo congiunto nel trasformare le proprie abitudini, scelte strategiche e modelli di sviluppo in ottica green.

Una vera e propria rivoluzione a cui le aziende del Gruppo rispondono proattivamente con soluzioni dedicate e una visione di lungo periodo, sviluppando approcci e modelli sostenibili in tre grandi ambiti di trasformazione: Public Services, Fashion e Banking & Finance.
Grazie a questo documento, abbiamo l'opportunità di raccontare e misurare quanto fatto fino ad oggi e soprattutto delineare la strada futura che intendiamo percorrere.

Gli Stakeholder di Deda

Per indirizzare al meglio i temi legati alla sostenibilità è essenziale comprendere quali sono i soggetti che a vario titolo sono interessati ed impattati dalle attività del nostro business.
Secondo il riferimento della ISO 20500 "guida alla gestione dei progetti", "Stakeholder è una persona, un gruppo, un'organizzazione che ha interesse o può influenzare o essere influenzata o ritenere di essere influenzata da un qualche aspetto del progetto".

Per individuare gli stakeholder per noi rilevanti abbiamo effettuato un'analisi interna e un'analisi del contesto esterno, consultando:

- trend generali di sostenibilità globali ed europei;
- trend settoriali di sostenibilità;
- trend considerati dai concorrenti e dei peer nazionali ed internazionali.

A seguito dell'analisi, è stato possibile individuare le 16 categorie di stakeholder rilevanti, raggruppati in 4 macrocategorie, qui di seguito riportate:

Dipendenti e Consulenti

- Management
- Personale
- Consulenti

Fornitori di prodotti e servizi di supporto

- Terze parti e Subcontractors
- Agenzie di HR
- Fornitori di facility
- Società di formazione
- Agenezie di marketing

Fornitori di prodotti e servizi IT

- Software & data vendors
- Data center vendors
- Hyperscalers
- Cloud vendors
- Connectivity & network vendors

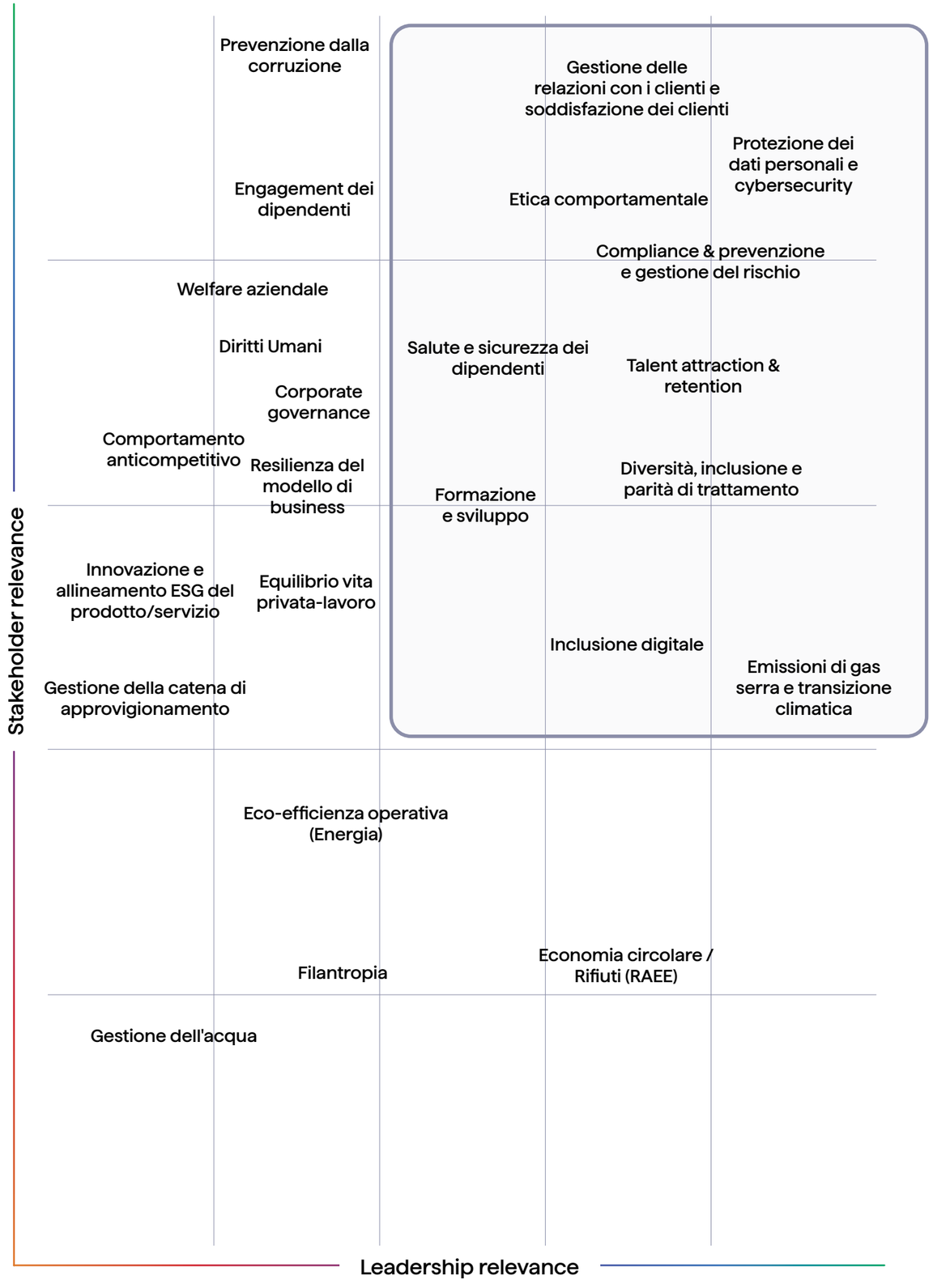
Clienti

- Businesses
- Resellers
- Partner commerciali

L'Analisi di materialità

A seguito dell'individuazione degli stakeholder, abbiamo realizzato l'analisi di materialità. Si tratta di un'attività finalizzata a identificare le tematiche ambientali, sociali ed economiche più significative per l'organizzazione ed i suoi stakeholder, che dovranno essere oggetto di forte attenzione da parte del nostro Gruppo.
Così come per la mappatura degli stakeholder, in questo primo esercizio abbiamo individuato le tematiche materiali partendo dall'analisi desk.
Dopo aver svolto un'analisi del contesto in cui ci collochiamo, abbiamo individuato gli impatti potenziali ed effettivi che la nostra organizzazione genera. Questo processo è stato reso possibile grazie al coinvolgimento dei referenti delle tematiche trattate, tramite delle interviste. In seguito, abbiamo valutato la rilevanza degli impatti ed individuato i temi principali di forte attenzione da parte del nostro Gruppo. Al termine delle valutazioni effettuate dagli stakeholder interni ed esterni coinvolti, si è provveduto a prioritizzare i risultati, permettendo così di individuare 11 tematiche materiali. Inoltre, pure non essendo compresa tra quelle materiali, la tematica "Economia circolare e rifiuti" è stata considerata come altamente rilevante dal nostro Gruppo e pertanto gestita attentamente: abbiamo quindi deciso di includere anche questa tematica.

L'Analisi di materialità



È stata svolta una preliminare analisi dei nostri impatti sull'economia, la società e le persone, inclusi quelli sui loro diritti umani.

Nella tabella sottostante sono indicati, per ogni tema materiale, una breve descrizione, gli impatti associati:

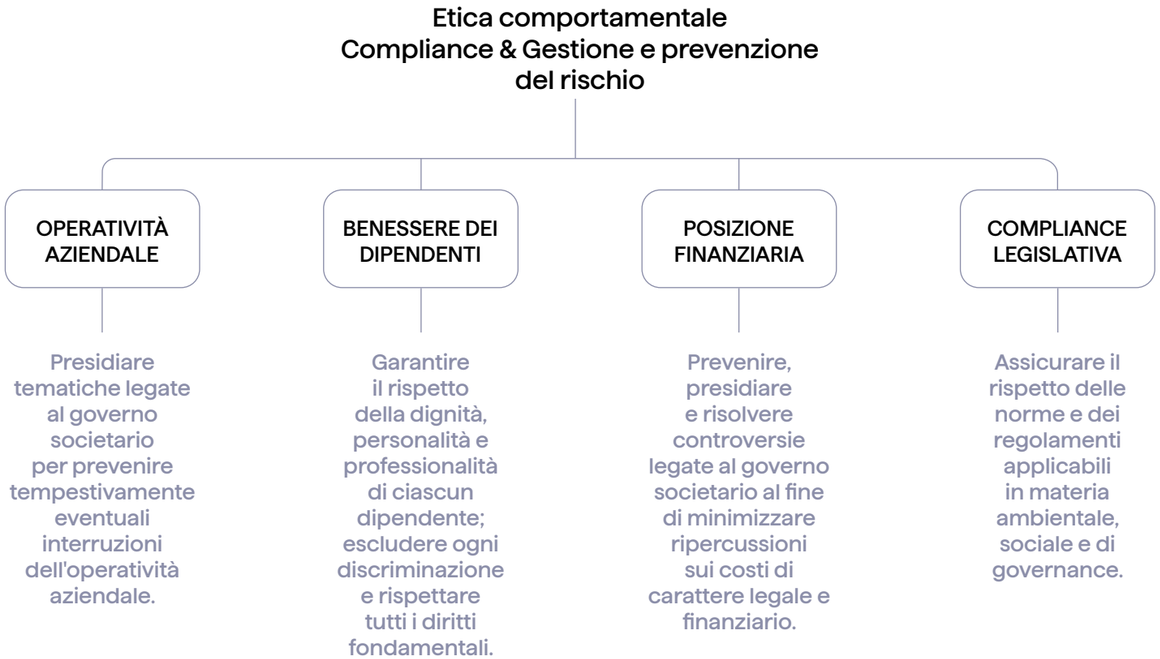
Tema materiale	Descrizione tema materiale	Impatti associati
Privacy dei dati e cybersecurity	Il tema riguarda le politiche, le procedure ed i sistemi di gestione implementati a tutela della sicurezza dei sistemi informatici e delle informazioni in essi contenuti.	Perdita di dati aziendali sensibili e di dati personali dei dipendenti
Talent attraction & retention	Il tema riguarda l'attrazione di nuove risorse umane capaci di portare nuove conoscenze all'interno dell'organizzazione e la fidelizzazione dei talenti all'interno dell'organizzazione.	Promozione del benessere dei dipendenti Promozione di migliori condizioni occupazionali
Etica comportamentale	Il tema riguarda il sistema di corporate governance e gli standard etici adottati dall'organizzazione, volti a favorire processi aziendali conformi con le leggi, le direttive, le norme e le linee guida applicabili, l'osservanza delle leggi anticorruzione ed il rispetto dei diritti umani.	Episodi di corruzione
Compliance & prevenzione e gestione del rischio	Il tema riguarda l'identificazione, l'analisi e l'attenuazione dei rischi operativi, strategici e normativi che potrebbero influire negativamente sulle operazioni o sulla reputazione di un'organizzazione.	Mancata compliance aziendale Comportamenti anticoncorrenziali
Gestione delle relazioni con i clienti e soddisfazione dei clienti	Il tema riguarda il monitoraggio delle percezioni dei clienti e degli utenti finali, sia in termini di evoluzione delle loro esigenze sia rispetto alla loro soddisfazione, e corretta comunicazione di tutte le caratteristiche del prodotto e del servizio rilevanti.	Insoddisfazione dei clienti
Qualità del prodotto e dei Servizi	Il tema riguarda l'attenzione posta dall'azienda nella realizzazione di beni e nella creazione di servizi che soddisfino, nel breve e nel lungo termine, i bisogni e le aspettative dei clienti (B2B) e degli utenti	Scarsa qualità dei prodotti Miglioramento della prestazione dei prodotti
Diversità, inclusione e parità di trattamento	Il tema riguarda gli impatti della discriminazione e le pratiche di un'organizzazione in relazione alle pari opportunità.	Disparità di genere e altri elementi di diversità
Salute e sicurezza dei dipendenti	Il tema riguarda la creazione e la promozione di condizioni di lavoro sane e sicure per i dipendenti e per gli altri soggetti coinvolti nelle attività aziendali.	Salute e sicurezza sul lavoro
Formazione e sviluppo	Il tema lo sviluppo delle competenze e la crescita professionale tramite la formazione di tutte le risorse interne all'organizzazione.	Up-skilling e sviluppo professionale dei dipendenti
Inclusione digitale	Il tema riguarda la sensibilizzazione delle comunità locale sulle modalità di utilizzo e sui benefici delle tecnologie digitali.	Promozione dell'alfabetizzazione digitale
Emissioni di gas ad effetto serra e transizione climatica	Il tema riguarda il consumo di energia, sia essa in forma di elettricità, riscaldamento, raffreddamento e vapore acqueo, e tramite i processi produttivi e le emissioni di gas ad effetto serra prodotte direttamente ed indirettamente dall'organizzazione.	Emissioni di gas ad effetto serra da consumo energetico Impatto sul cambiamento climatico legato alla logistica
Economica circolare e rifiuti	Il tema fa riferimento alla gestione responsabile dei rifiuti al fine di favorirne il riutilizzo e il riciclo, anche attraverso la sensibilizzazione di tutti i collaboratori.	Produzione di rifiuti Impatto sull'ambiente e sulla salute delle persone legato al fine vita dei prodotti

Sebbene i dati e le informazioni presentate nei capitoli che seguiranno si focalizzeranno sul racconto del nostro impegno verso le tematiche emerse come materiali e altamente rilevanti, ci teniamo a ribadire che il nostro impegno quotidiano è volto alla creazione di un modello di business che pone al centro dell'attenzione i territori nei quali opera, valutando attentamente tutti gli aspetti ambientali, sociali e di governance che interessano e che sono interessate dalle nostre attività.

I dati che verranno presentati nelle sezioni che seguono comprendono le seguenti società del Gruppo: Dedagroup SpA, Dedagroup Stealth SpA, Dedagroup Business Solutions Srl, Deda Next Srl, Deda Cloud Srl, ORS Srl, Berma Srl, Deda Value Srl, Rad Informatica Srl. Maggiori informazioni sul perimetro di analisi sono fornite all'interno delle note che chiudono il documento.

Governance ed Etica aziendale

La struttura di corporate governance



Come Capogruppo adottiamo il cosiddetto modello di governance, che garantisce una efficace e solida organizzazione societaria, in grado di combinare l'agire nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali vigenti; inoltre, il modello riflette il nostro convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione essenziale per il successo dell'impresa.

Il nostro Statuto prevede che la guida ed il controllo dell'operato aziendale sia affidato in primis ai seguenti organi sociali, responsabili di creare a loro volta una struttura di deleghe solida e adatta alle dimensioni del Gruppo:

- Assemblea degli Azionisti: organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui decisioni sono circoscritte per legge alle decisioni di maggior rilievo della vita sociale, con esclusione di competenze gestorie.
- Consiglio di Amministrazione della Capogruppo: organo al quale competono i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti necessari o opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali. Al 31/12/2023 il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 membri, 3 uomini e una donna (Podini Marco, Podini Maria Luisa, Podini Patrizio, Schelfi Diego, in veste di procuratore).
- Collegio Sindacale: organo incaricato di supervisionare l'operato del Consiglio di Amministrazione, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, e da una Società di Revisione.

La rappresentanza della Società e la firma sociale spetta al Presidente che nella Capogruppo non ricopre un ruolo meramente rappresentativo, ma riveste a tutti gli effetti il ruolo di Amministratore Delegato.

Il sistema di governance del nostro Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione sia responsabile nelle valutazioni e decisioni delle tematiche legate alla sostenibilità, inclusa. Sul piano operativo, il CdA viene assistito nella gestione e nel monitoraggio dei singoli aspetti di sostenibilità dai singoli Responsabili di Funzione, nonché da altre figure con competenze particolari.

Il modello Organizzativo 231

Il nucleo della corporate governance del nostro Gruppo è rappresentato dal Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex. D. Lgs. 231/2001, ad oggi adottato dalla Capogruppo Dedagroup SpA. Il Modello ha come obiettivo quello di costituire un sistema strutturato e organico di principi guida, procedure operative e altri specifici presidi, ispirato a criteri di sana gestione aziendale e volto, tra l'altro, a prevenire eventuali reati da parte di esponenti della Società, sia apicali sia sottoposti alla direzione di soggetti terzi.

Il meccanismo di maggior rilievo in materia di prevenzione del reato di corruzione è rappresentato dall'attività di risk assessment, la quale prevede l'analisi di una valutazione annuale dei rischi legati alla corruzione da parte dell'Organismo di Vigilanza di tutte le aziende all'interno del perimetro del Modello 231.

Anche se formalmente il Modello 231 non è ancora attuato in tutte le società del Gruppo, ci impegniamo nella diffusione delle procedure che garantiscano, a livello operativo, il raggiungimento degli standard previsti dal Gruppo.

Nello specifico, le aziende coperte dal modello 231 sono: Dedagroup SpA, Dedagroup Business Solutions, Deda Cloud, Deda Next, Deda Stealth, Deda Value.

Il Codice Etico

Lo strumento più importante che consente tale diffusione è il Codice Etico, redatto nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 (Modello 231), nel quale sono formalizzati l'insieme dei valori che il nostro Gruppo riconosce, accetta e condivide.

Questo documento costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine del nostro Gruppo.

A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni al Gruppo sia esterni e sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti aziendali e per tutti coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi del Gruppo quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle società dello stesso. Questi principi sono ispirati ad alcuni valori etici fondamentali quali:

CORRETTEZZA ED ONESTÀ
Operaiamo nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia, in quanto applicabili ai singoli comportamenti, in altri Paesi in cui l'Azienda opera, oltre che nel rispetto dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento dell'interesse di Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza, onestà e professionalità. È pertanto sempre rifiutata qualsiasi forma di beneficio, sia esso ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

CONFLITTI DI INTERESSE
Nello svolgimento di ogni attività operiamo per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

LIBERA CONCORRENZA
Riconosciamo la libera concorrenza, purché leale, quale fattore determinante per la crescita e il costante miglioramento aziendale.

TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI UTILI
Le informazioni diffuse, nell'ambito delle nostre attività, sono complete, trasparenti e comprensibili in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, circa le relazioni da intrattenere con noi.
Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

EQUITÀ ED UGUAGLIANZA
Nelle relazioni con tutte le controparti evitiamo qualunque tipo di discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei nostri interlocutori.

PROFESSIONALITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE
Garantiamo un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai nostri collaboratori. A tal fine valorizziamo le competenze delle nostre risorse, mettendo a disposizione, strumenti idonei di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

RISERVATEZZA
Garantiamo, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in nostro possesso. Ai nostri Collaboratori è vietato utilizzare informazioni "riservate" per finalità diverse dall'esercizio della propria attività professionale.

PROTEZIONE DELLA SALUTE
Ai nostri Collaboratori, indipendentemente dal tipo di rapporto contrattuale, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

TUTELA AMBIENTALE
Siamo impegnati nella salvaguardia dell'ambiente, essa orienta le nostre scelte in modo da garantire la compatibilità tra l'iniziativa economica e le esigenze ambientali, nel rispetto della normativa vigente e tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

UTILIZZO BENI INTELLETTUALI E MATERIALE DELLA SOCIETÀ
L'utilizzo dei beni intellettuali e materiali della Società, inclusi gli strumenti informatici, deve avvenire nel rispetto delle norme generali e della loro destinazione d'uso e in modo da tutelarne la conservazione e funzionalità, evitandone l'utilizzo in violazione di ogni disposizione legale.

Il Codice Etico rappresenta anche uno strumento di presidio di tematiche quali anticorruzione e conflitti d'interesse. La loro mitigazione avviene attraverso la comunicazione delle regole di condotta e di comportamento contenute all'interno del Codice Etico a tutti i destinatari, nonché attraverso appositi meccanismi di segnalazione delle violazioni, sospetti di violazioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico al Consiglio di Amministrazione e/o all'Organo di Vigilanza.

Dal 2023 abbiamo implementato un sistema centralizzato per la gestione delle segnalazioni (Whistleblowing) attraverso il quale garantiamo la ricezione, gestione, analisi e elaborazione delle Segnalazioni, comprese quelle anonime.
«Whistleblowing» è la segnalazione effettuata da un soggetto che, nel contesto lavorativo pubblico o privato, viene a conoscenza di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 le società del Gruppo Deda hanno istituito questo canale di segnalazione interno , che viene esteso a tutte le aziende.

Incoraggiamo le segnalazioni, fatte in buona fede, di comportamenti, atti oppure omissioni di cui il whistleblower sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, tra cui:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite in violazione dei modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001;
- illeciti in materia di servizi/prodotti e mercati finanziari, riciclaggio, salute pubblica, protezione dei consumatori, protezione dei dati personali o interessi finanziari e mercato interno UE;
- irregolarità che potrebbero causare, nell'ambito dei rapporti intrattenuti con Dedagroup SpA, un danno di qualunque tipo oppure una violazione di principi, valori e/o regolamenti promossi dalla Società.

In Deda adottiamo, quindi, tutte le misure necessarie per proteggere la riservatezza delle persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni su violazioni di diritto nazionale o dell'Unione Europea nell'ambito del proprio contesto lavorativo. In particolare, in uno spirito di collaborazione e fiducia reciproca, garantisce la massima trasparenza e tutela nei confronti di lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori, tirocinanti, azionisti e membri degli organi di amministrazione, membri degli organi di direzione o vigilanza, persone che lavorano sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori.

Il nostro Gruppo si impegna a proteggere tale confidenzialità delle segnalazioni pervenute e incoraggia gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a riferire tempestivamente ogni violazione, impegnandosi comunque ad investigare in relazione ad ogni violazione di cui si venga altrimenti a conoscenza.

L'impegno del Gruppo rispetto alla tematica di Governance ed Etica aziendale si ravvisa nei risultati di alcuni indicatori monitorati per il biennio oggetto di rendicontazione, con alcuni spazi di miglioramento:

- Zero episodi di corruzione accertati;
- Nessuna azione legale per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e/o pratiche monopolistiche;
- Nessuna criticità rilevata o comunicata al Consiglio di Amministrazione;
- Nessuna non conformità rilevata rispetto a leggi e/o normative in materia ambientale;
- Nessuna non conformità rilevata rispetto a leggi e/o normative in materia socioeconomica.

Dettaglio con le certificazioni delle aziende a perimetro per l'anno 2023 e in progress (2024):

Certificazioni	Berma	Deda-group SpA	Deda-group Business Solu-tions	Deda Cloud	Deda Next	Deda Stealth	Deda Value	Mosaic	ORS	Rad Infor-matica
ISO 9001		x	x	x	x	(x)	x	(x)	x	(x)
ISO 27001		x		x	x		x			
ISO 27017 / ISO 27018		(x)		x	x				(x)	
ISO 20000				x	x					
ISO14001 (sede di Trento)		x	x	x	x					
SA 8000	(x)	x	x	x	x	x	x	(x)		(x)
Family Audit	x	x	x	x	x	x	x			x

LEGENDA x = anno 2023 (x) = anno 2024

Privacy e Sicurezza Informatica

In Deda, intendiamo garantire la sicurezza delle informazioni trattate, proteggendole dalle possibili minacce, interne o esterne, intenzionali o accidentali, che possano comprometterne la disponibilità, l'integrità o la riservatezza. Inoltre, è obiettivo primario dell'organizzazione assicurare la continuità dei servizi erogati.

Le politiche di sicurezza delle informazioni, si applicano a tutte le attività di analisi, progettazione, sviluppo e manutenzione dei prodotti e servizi, ed ai dati ad esse collegati.

La gestione della sicurezza delle informazioni è basata sui seguenti principi:

- valutare il livello di sicurezza delle informazioni gestite, al fine di poter stabilire gli adeguati livelli di protezione da garantire;
- adottare un processo di valutazione e gestione del rischio;
- garantire l'attuazione di adeguate misure di sicurezza, a livello fisico, tecnologico e organizzativo al fine di adeguatamente supportare gli obiettivi di Integritá, Riservatezza e Disponibilitá delle informazioni;
- assicurare che gli incidenti aventi ripercussioni sulla sicurezza delle informazioni siano tempestivamente riconosciuti e correttamente gestiti attraverso efficienti sistemi di prevenzione, comunicazione e reazione, al fine di minimizzare l'impatto sul business;
- identificare periodicamente gli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione relativi alla sicurezza delle informazioni, stabilire i piani per il loro raggiungimento e controllarne lo stato di attuazione, dandone comunicazione a tutte le parti interne interessate;
- garantire l'adeguatezza del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni in caso di cambiamenti del contesto interno o esterno dell'organizzazione;
- assicurare la conoscenza da parte del personale della politica e degli obiettivi per la sicurezza delle informazioni e del loro contributo all'efficacia del sistema;
- assicurare la competenza e l'adeguata formazione del personale;
- garantire l'attuazione degli adeguati livelli di sicurezza da parte di fornitori, partner, etc.;
- assicurare la conformità a tutte le normative e i regolamenti applicabili all'organizzazione e a tutti i contratti stipulati, ed in particolare alla normativa nazionale e comunitaria in materia di tutela dei dati personali.

L'obiettivo è garantire un adeguato livello di sicurezza dei dati e delle informazioni nell'ambito della progettazione, sviluppo ed erogazione dei servizi, attraverso l'identificazione, la valutazione e il trattamento dei rischi ai quali i servizi stessi sono soggetti. Le politiche di sicurezza definiscono un insieme di misure organizzative, tecniche e procedurali atte a garantire il soddisfacimento dei requisiti aziendali di sicurezza.

Per il periodo di rendicontazione considerato, dal 2021 al 2023, non sono stati presentati reclami circostanziali in merito a violazioni della privacy dei clienti, così come non si sono verificati incidenti di cybersicurezza.

Le aziende certificate ISO 27001 "Sistema di gestione per la sicurezza delle Informazioni" sono indicate nella tabella di pagina 29.

Eccellenza di prodotto

Le nostre Business Unit

Offriamo alle imprese pubbliche e private e alle istituzioni finanziarie gli strumenti, i servizi, la consulenza e il supporto strategico che consentono loro di evolvere e di diventare più competitive, spingendosi oltre i propri limiti per affrontare sfide sempre più ambiziose. Siamo un Business & Technology Accelerator, un ecosistema di aziende in continua espansione, costituito da un gruppo di realtà specializzate nel campo del software a servizio.

Diversità

La specializzazione delle nostre aziende è il pilastro da cui partiamo per sviluppare e offrire la migliore soluzione e il miglior servizio possibile.

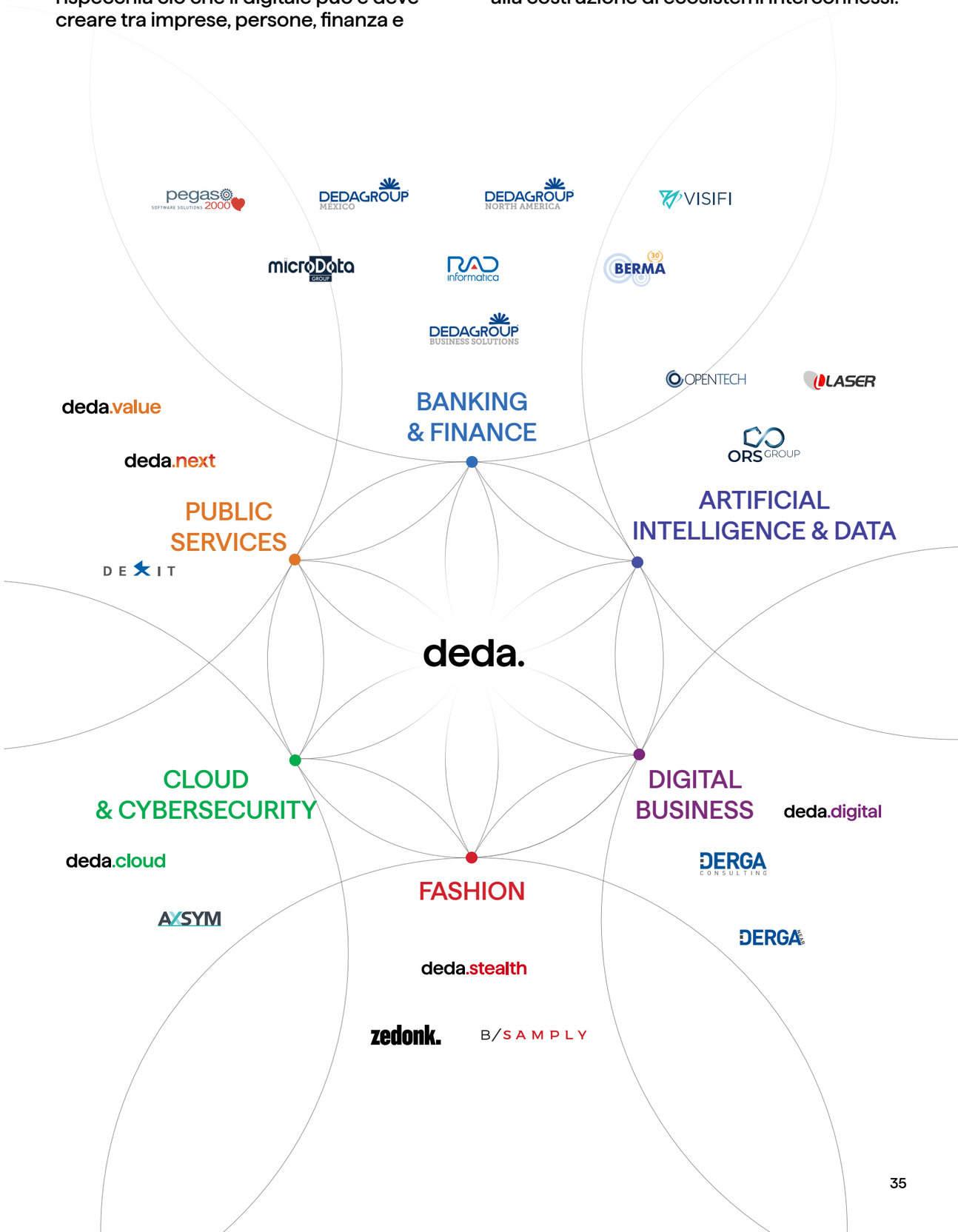
Sinergia

Ogni azienda lavora in sinergia con le altre, orientate verso la soddisfazione dei clienti.

Evoluzione

Integrando e orientando l'impegno delle nostre aziende, creiamo valore e massimizziamo l'impatto e i benefici del digitale.

L'organizzazione del nostro Gruppo rispecchia ciò che il digitale può e deve creare tra imprese, persone, finanza e mercati, superando i confini nazionali grazie alla costruzione di ecosistemi interconnessi.



LE NOSTRE BUSINESS UNIT

Operiamo in mercati eterogenei attraverso le nostre Business Unit, che raggruppano servizi e competenze per far crescere le organizzazioni:

Banking & Finance

Supportiamo la Digital transformation e la business innovation di bance, assicurazioni e istituzioni finanziarie attraverso la co-creazione di soluzioni digitali innovative. Le aiutiamo a rispondere alla complessità dei mercati e valorizziamo il loro ruolo sul territorio in fatto di solidità, sicurezza e affidabilità.

Le piattaforme digitali
creano connessioni.
La dedizione ne amplifica il valore.

Fashion

Affianchiamo le aziende della moda, in Italia e nel mondo. Gestiamo i processi in ogni fase della catena del valore: dall'approvvigionamento delle materie prime, alla produzione, distribuzione fino alla vendita. Abilitiamo strategie omnichannel che coniugano flessibilità e integrazione con una rete di partner certificati.

La tecnologia ti fa stare
al passo con i trend.
La dedizione li anticipa.

Public Services

Aiutiamo le amministrazioni, le aziende di pubblico servizio, gli operatori dell'energy a progettare soluzioni per i cittadini e le imprese. Acceleriamo la trasformazione digitale del Paese proponendo nuovi modelli di sviluppo sostenibile per una gestione più efficiente delle risorse.

I dati aumentano la nostra
comprensione della società.
La dedizione aiuta a migliorarla.

Artificial Intelligence & Data

Promuoviamo la competitività di imprese, istituzioni finanziarie ed enti sfruttando il pieno potenziale dell'AI e dei dati. Un cuore pulsante di risorse e competenze focalizzate su time-to-market e innovazione continua.

L'AI genera opportunità.
La dedizione le trasforma
in decisioni.

Cloud & Cybersecurity

Costruiamo un ecosistema di servizi nel campo dell'IT, del Cloud e della sicurezza informatica. Mettiamo in campo infrastrutture e competenze e realizziamo progetti per far crescere la propria impresa, migliorare i processi e sviluppare nuovi prodotti e opportunità.

Le competenze e la tecnologia
mettono i tuoi dati al sicuro.
La dedizione li trasforma in valore.

Digital Business

Aiutiamo le imprese a far crescere il proprio business attraverso servizi e software che accelerano l'innovazione digitale. Coniughiamo la conoscenza dei processi aziendali con la capacità di implementare soluzioni ERP, CRM, e-commerce e marketing automation che supportano e orientano verso il futuro dell'espansione digitale.

I software accelerano il tuo
business.
La dedizione lo rende inarrestabile.

Qualità del prodotto e dei Servizi

Qualità dei Prodotti e dei Servizi

- **SICUREZZA DEI PRODOTTI**: Garantire ai clienti che i prodotti e i servizi svolgano le funzioni previste senza rischi per la loro salute e sicurezza.
- **CYBERSECURITY**: Rispettare la riservatezza dei clienti e adottare misure ragionevoli per assicurare la tutela dei dati raccolti, archiviati, trattati o divulgati.
- **BENESSERE DEGLI UTENTI FINALI**: Garantire ai clienti che i prodotti e i servizi svolgano le funzioni previste in maniera soddisfacente ed in linea con le loro aspettative.
- **POSIZIONE FINANZIARIA**: Prevenire, rilevare e risolvere problemi qualitativi dei prodotti e dei servizi al fine di presidiare efficacemente i costi della qualità.
- **AMBIENTE**: Rispettare le norme e gli standard in materia di impatto ambientale dei prodotti e dei servizi e monitorarne gli impatti, ove possibile.

Per gestire la trasversalità dei prodotti e dei servizi che offriamo abbiamo adottato una metodologia di lavoro che consente un dialogo costante, proficuo e aperto fra tutte le sue aree. Tuttavia, l'eterogeneità delle aziende che compongono il Gruppo non ci ha ancora permesso di mappare o di stabilire dei framework diffusi per la realizzazione dei nostri software, che vengono comunque prodotti attraverso una metodologia Agile che eleva tutti gli standard dei sistemi produttivi e rende la qualità un valore diffuso e condiviso in tutti i sistemi aziendali. Processi che permettono una misurazione costante dei risultati ottenuti e che incentiva la diffusione delle pratiche positive e la replicabilità degli standard raggiunti in tutto il ciclo di vita del prodotto e del servizio.
Come Capogruppo, ci impegniamo a guidare le nostre società in termini di sostenibilità e innovazione. Osserviamo le linee guida delineate da vari standard di certificazione ISO con l'obiettivo di estenderli progressivamente a tutto le aziende del perimetro.

Le aziende certificate ISO 9001 "Sistema di gestione della qualità" sono indicate nella tabella di pagina 29.

Innovazione e sviluppo

BUSINESS UNIT

- Banking & Finance
- Artificial Intelligence & Data
- Digital Business
- Fashion
- Cloud & Cybersecurity
- Public Services

RESEARCH

EDIAQI
Evidence driven indoor air quality improvement

MONITOR FOR CIRCULAR FASHION
Enabling circular business models

USAGE
Urban data space for green deal

URBREATH
Improve climate neutrality of European cities

ARCADIA
Transformative climate resilience by nature-based solutions

REMOTREES
Address climate change effects in hard-to-reach forest area

E ALTRI

INNOVATION STRATEGY

Co-Innovation Lab
deda. FBK Fondazione Bruno Kessler

AI & Data Engineering
Cleanse

TRENTINO DATA MINE
Data center a ridotto impatto ambientale

ECOSYSTEM PARTNERSHIP

InnovUp Italian Innovation & Startup Ecosystem

Associazione Italiana per l'Intelligenza Artificiale

LA FRENCH TECH ITALY

@iip Associazione Italiana Internet Provider

Facciamo innovazione attraverso investimenti mirati e collaborazioni con centri di ricerca, università, istituzioni e associazioni, start-up e altri player del settore IT.

Il nostro modello di Open Innovation genera un ecosistema in continua espansione, un circolo virtuoso in cui lo scambio di competenze fa nascere nuove soluzioni, abilita la sperimentazione di prodotti e modelli di business, ispira nuove domande e ulteriori ricerche. Collaboriamo con tutti coloro che usano la tecnologia, per costruire futuri possibili.

Rappresentiamo una realtà eterogena in cui ogni singola azienda del Polo può agire da cellula di innovazione indipendente, concretizzando la sua capacità di sviluppare prodotti, servizi e ricerca di soluzioni capaci di accelerare la trasformazione digitale del mercato.

Lo scenario in cui operiamo è in continua evoluzione, per questo guardiamo in modo proattivo al futuro, attivandoci, con le nostre business units, su vari progetti di ricerca, finanziata e non, con obiettivi specifici. Mobilità sostenibile, Fashion Replatforming, cambiamenti climatici, Open Data e recupero energetico degli edifici sono solo alcune delle aree in cui siamo attivamente impegnati.

Riteniamo che la ricerca e l'approfondimento di questi temi ci consentano di essere meglio preparati ad affrontare le nuove sfide del mercato, dando il nostro contributo nella società in cui viviamo. Collaboriamo con Università, Centri Ricerche e Organizzazioni per mettere in comune le nostre risorse e conoscenze, perché collaborando con altri, possiamo creare soluzioni più complete e d'impatto.

Dal 2016 collaboriamo con la Fondazione Bruno Kessler (FBK), con cui abbiamo creato il Co-Innovation Lab dedicato a Data & Services Interoperability, ed il recente Co-Innovation Lab Cleanse – Cloud Native Application Security (2023). Il primo per sviluppare insieme le competenze e il software per gestire e semplificare la trasformazione di dati eterogenei, garantendone qualità e interoperabilità.

Continuiamo a investire in innovazione con l'obiettivo di cambiare il paradigma della sicurezza e dell'impatto ambientale a partire dalle fondamenta, dalle infrastrutture che ospiteranno le fabbriche digitali del futuro. Tra le iniziative di maggiore rilevanza strategica segnaliamo la nostra partecipazione alla creazione di Trentino Data Mine, un progetto di investimento congiunto con l'Università di Trento, Covi Costruzioni, GPI e ISA – che unisce quindi il pubblico e il privato - per la realizzazione e gestione di un innovativo data center a ridotto impatto ambientale. L'iniziativa, oltre a contribuire alla realizzazione di una "Innovation Facility" tra le aziende e l'ecosistema trentino della ricerca, consentirà di esplorare concretamente nuove soluzioni strutturali per lo sviluppo di data center di nuova generazione e di potenziare l'offerta Cloud del Gruppo.

Il nostro impegno nell'innovazione ci garantisce di essere sempre all'avanguardia nei nuovi sviluppi e nelle nuove tecnologie, pronti ad adattarci e a crescere di pari passo con i cambiamenti del mondo che ci circonda.
Portiamo avanti anche diversi progetti di ricerca legati al tema della sostenibilità:

- URBREATH: che intende sviluppare, sperimentare e replicare esperienze di Nature Nased Solutions (NBS) per la rivitalizzazione urbana e neutralità climatica
- ARCADIA: per sperimentare e accelerare l'adozione di Nature Based Solutions in 150 regioni e comunità europee per prevenire gli effetti del cambiamento climatico
- REMOTREES: che intende migliorare i modelli computazionali per mappare lo stato delle foreste e abilitarne una gestione più sostenibile
- EDIAQUI: per comprendere l'inquinamento indoor e il suo impatto sulla salute per migliorare la qualità dell'aria negli ambienti interni
- USAGE: che mira a sostenere la transizione digitale delle Amministrazioni per attuare il Green New Deal a livello locale e implementare politiche ambientali
- Monitor for Circular Fashion: un osservatorio sulla circolarità del settore moda in Italia

I clienti al centro

A partire dal 2011, abbiamo creato un impianto di indagine che ci permette di raccogliere annualmente i feedback dei clienti, con il fine di migliorare i nostri prodotti e garantire trasparenza, soddisfazione e qualità dei nostri servizi. Dal 2017 viene somministrato via mail un questionario unico ad un campione di aziende che nel 2023 ha coinvolto 9 delle nostre aziende.

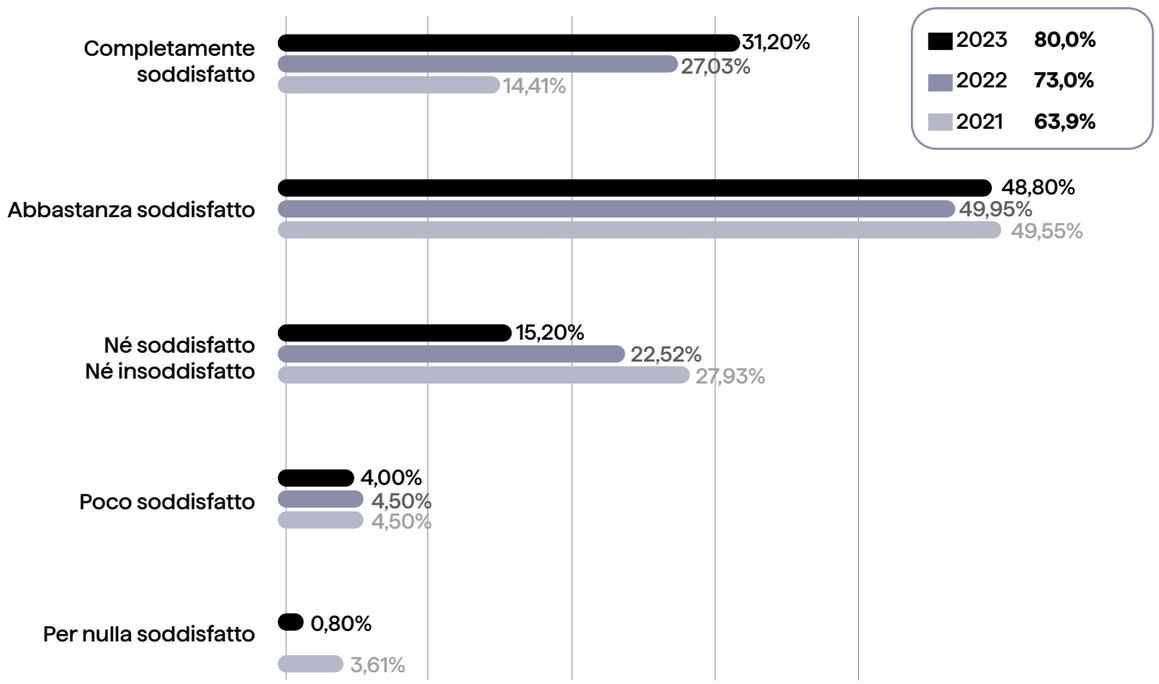
Tuttavia, considerando il perimetro analizzato per la redazione di questo documento, sono stati raccolti i dati relativi alle aziende:

- Deda Cloud
- Dedagroup Business Solutions
- Deda Next
- Deda Stealth
- ORS
- Berma
- RAD Informatica

Deda Value, pur facendo parte del perimetro considerato, non ha partecipato all'indagine per l'edizione 2023.

Il questionario è stato inviato a 689 interlocutori di queste specifiche aziende, da un bacino di 326 clienti unici, con un response rate pari a un 33,74% (tasso di adesioni iniziate da parte dei clienti).
Per Deda Cloud, Dedagroup Business Solutions, Deda Next e Deda Stealth sono entrate nel campione 2023 le aziende clienti che hanno contribuito all'80% del fatturato del Gruppo 2022 e tutti i nuovi clienti del 2022 con più di 30k di fatturato registrati in quell'anno contabile. Per quanto riguarda, invece, ORS, Berma e RAD Informatica, sono entrati nel campione i clienti che hanno contribuito all'80% del fatturato dell'azienda/area e tutti i rispettivi nuovi clienti del 2022 con più di 30k di fatturato in quell'anno contabile.

Se viene considerato l'ultimo triennio (2021-2023) è possibile notare come questa indagine sia necessaria al fine di intercettare le esigenze, intraprendere azioni correttive e maturare una certa capacità di rispondere alle esigenze specifiche dei nostri clienti. Il nostro impegno viene confermato dal trend in crescita, che ha portato i rispondenti che si ritengono completamente o abbastanza soddisfatti dal 63,9% nel 2021 all'80% nel 2023.



Privacy e Sicurezza Informatica dei clienti

Osserviamo le best practice internazionali sulla cybersecurity, con l'obiettivo di proteggere mediante adeguate misure di sicurezza informatica i dati dei dipendenti, dei clienti nonché i dati legati alla proprietà intellettuale del Gruppo. La guida e il controllo dell'operato aziendale in termini di privacy è affidato al DPO nominato: società Consultia Srl, la quale esercita le sue funzioni per tutto il perimetro considerato nel bilancio.
Il rischio informatico rappresenta quello più immediato e finanziariamente materiale che le imprese devono affrontare oggigiorno. Ciò è ancor più vero dato che il valore patrimoniale delle organizzazioni, inteso in termini prettamente civilistici e contabili, è per la quasi totalità di natura intangibile, generalmente archiviato su dispositivi digitali.

Se prima era indispensabile mitigare i rischi informatici per evitare perdite di dati, sanzioni e danni economici, nel breve periodo sarà necessario azzerarne i potenziali impatti, in particolare quelli derivanti dagli attacchi cyber, per evitare la totale interruzione e compromissione del business aziendale.
In questo scenario che evolve con grande velocità, il nostro reparto "Corporate IT Services" è costantemente focalizzato ad introdurre e mantenere misure di sicurezza per ridurre il rischio cyber ed implementare processi e soluzioni tecnologiche robuste e sicure "by design".
Nell'ottica di garantire un adeguato livello di sicurezza, nel 2023, sono state introdotte rilevanti misure, come:

- Adozione di un sistema di "exposure assessment" per il monitoraggio continuo del perimetro e delle informazioni aziendali presenti su sorgenti pubbliche.
- Introduzione di uno strumento di security rating.
- Introduzione di una piattaforma di Privileged Access Management estesa a tutti PdL forniti dal reparto
- Introduzione di un sistema di asset inventory.
- Introduzione di un sistema per mitigare il rischio di attacchi DDOS.

Permane il continuo monitoraggio e miglioramento delle soluzioni di sicurezza già implementate come:

- Misure di accesso condizionale al sistema informativo aziendale e alla rete.
- Misure di sicurezza della rete.
- Soluzioni efficaci anti-malware.
- Vulnerability assessment continuativo e gestione del patching.
- Processi efficienti per la gestione degli incidenti informatici
- Soluzioni architetturali ed organizzative orientate a migliorare la continuità operativa.

Nel corso dell'anno non sono state segnalate denunce riguardanti violazioni della privacy dei clienti e/o perdita di dati degli stessi, così come non sono stati segnalati incidenti relativi a violazioni della privacy dei clienti o perdite di dati. Questo conferma il corretto approccio del team nell'affrontare le continue minacce del web.

La catena del valore

La nostra cultura aziendale si basa sulla valorizzazione delle differenze e delle eccellenze così come la cura di tutte le relazioni che intratteniamo con i nostri stakeholder. Il loro coinvolgimento è essenziale per accrescere il successo della catena del valore, motivo per cui ci siamo impegnati per attivare canali comunicativi tarati sulle esigenze specifiche di ciascuna categoria.

Ogni anno, le società del Gruppo portano avanti numerose iniziative di ascolto, dialogo e comunicazione con i propri portatori di interesse interni ed esterni. Gli strumenti utilizzati sono molteplici: da iniziative di dialogo mirate, all'interazione attraverso i canali esterni ed interni e i servizi cliente (sito web, social media, ecc.). Gli input ricevuti dai portatori d'interesse sono alla base della definizione di strategie di risposta mirate e sono utilizzati per indirizzare la rendicontazione verso i temi non finanziari più rilevanti per gli stakeholder attraverso l'analisi di materialità. Per questo motivo ci impegneremo a mappare puntualmente tutti i processi di stakeholder engagement a partire dal prossimo reporting. Per quanto riguarda il personale interno, i processi di coinvolgimento avvengono tramite:

- Riunioni specifiche
- Comunicati
- Newsletter interna (Deda Flash)
- Intranet aziendale (MyDeda)
- Social Network
- Webinar
- Tech Talk (approfondimenti verticalizzati su argomenti tecnologici che riguardano innovazione, coding, iniziative e prodotti)
- Focus Group

Inclusione digitale

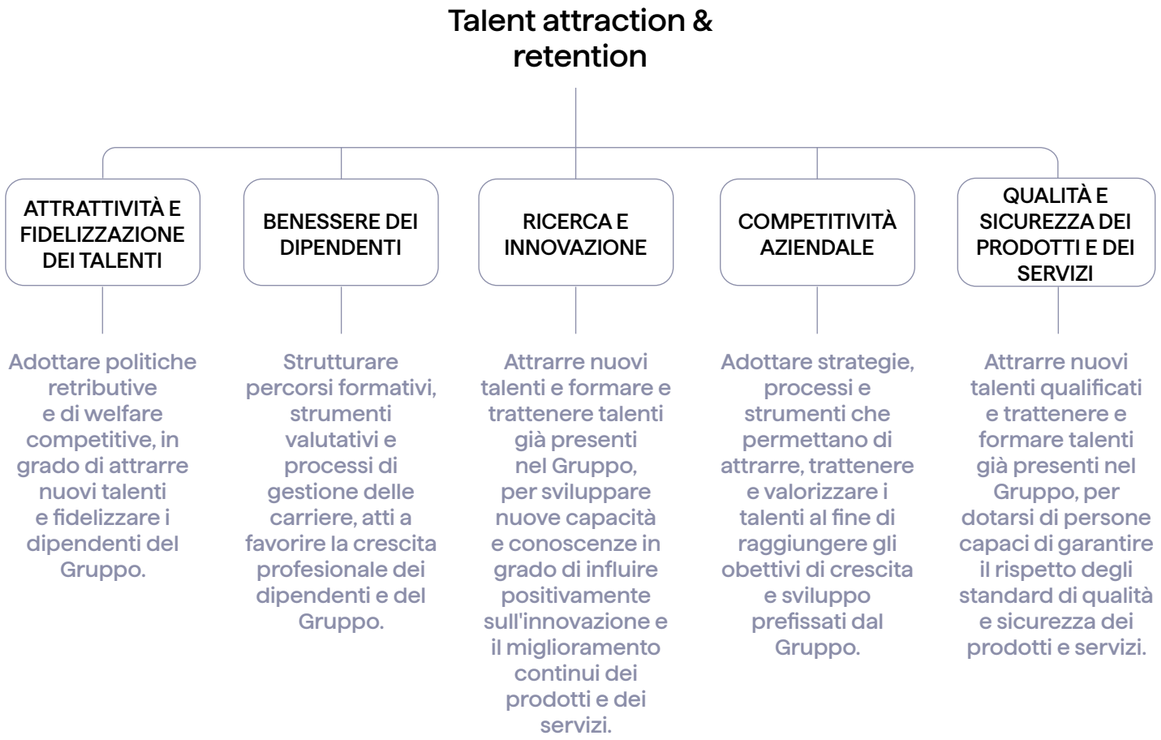
L'inclusione digitale è un concetto che va oltre il semplice accesso alla tecnologia: rappresenta la capacità di tutte le persone, indipendentemente da età, sesso, provenienza geografica, livello di istruzione, abilità fisiche o condizione socioeconomica, di partecipare attivamente e con competenza al mondo digitale. In altre parole, si tratta di creare un ecosistema in cui ogni individuo abbia non solo accesso a dispositivi e connessioni Internet, ma anche le competenze necessarie per utilizzarli efficacemente. In settori come l'istruzione, il lavoro, l'accesso ai servizi pubblici e sanitari, e persino nella partecipazione civica, il mondo digitale sta diventando sempre più centrale. Tuttavia, il digital divide è ancora una realtà che impedisce a milioni di persone di beneficiare di queste opportunità.

Promuovere l'inclusione digitale significa contribuire attivamente a ridurre questo divario, progettando soluzioni accessibili e inclusive che rispondano alle diverse esigenze degli utenti. In questo, Deda Next si fa pioniere del Gruppo, poiché realizza prodotti e servizi pubblici digitali evoluti dedicati a cittadini e imprese, sicuri, semplici, erogati in cloud, interconnessi con i back-office e con le infrastrutture nazionali, che tengono conto anche degli elementi di fruizione da parte degli utenti. È, inoltre, tra le prime società del Gruppo ad aver creato una community di 37000 utenti (Next Community) in cui vengono erogati servizi, contenuti e opportunità formative per la PA Digitale.

A livello di Gruppo, stiamo attuando un percorso di revisione della formazione interna in e-learning per renderla accessibile a tutte le categorie di dipendenti, anche quelle protette, così come stiamo strutturando dei percorsi di formazione orientati sui temi digitali e di sensibilizzazione alla sostenibilità. Progetti che verranno sviluppati tra il 2024 e il 2025.

Le Persone

Attrazione dei talenti e sviluppo professionale



In un contesto di mercato caratterizzato strutturalmente da una rapida e costante trasformazione, diventa fondamentale per un'impresa disporre di un team non solo preparato e competente ma anche coeso e motivato: per garantire un impatto positivo sulle performance aziendali, il coinvolgimento individuale, le dinamiche collaborative e la condivisione di valori e obiettivi comuni sono decisivi tanto quanto lo sviluppo continuo di conoscenze e competenze.

La Digital Transformation ha modificato profondamente la vita lavorativa: i concetti di spazio e di tempo sono radicalmente mutati; sono nate nuove forme di organizzazione del lavoro, più agili e fluide; si sperimentano nuovi modelli di leadership, più dinamici e distribuiti; si affermano nuove modalità di diffusione di competenze e conoscenze che rendono più sfumati i confini non solo tra ambiti disciplinari e settori di mercato, ma anche tra le stesse organizzazioni.
Tutto questo ci ha portato ad adottare una nuova visione nella gestione delle risorse umane, orientata al rinnovamento dei modelli di attraction e di sviluppo dei profili professionali.

Per dare corpo e sostanza a questa visione, puntando a modellare le competenze che il mercato di domani richiederà con maggiore frequenza, abbiamo messo in campo due percorsi di sviluppo particolarmente significativi:

- Deda Academy: una scuola d'impresa completamente gratuita per accompagnare i giovani nel mondo del lavoro attraverso un approccio learning by doing. Ricorrendo all'esperienza e alle conoscenze delle Deda People e di formatori esterni, la Deda Academy fornisce supporto nell'acquisizione di competenze qualificate per entrare nel mondo della tecnologia e del digitale e lavorare nel settore del software e delle soluzioni a servizio. Nata inizialmente per facilitare il passaggio tra il mondo degli studi e quello del lavoro, è evoluta per supportare i nostri mercati di riferimento con edizioni sempre più verticalizzate e specifiche, nell'ottica di far entrare le nuove risorse fin da subito con la giusta preparazione e i mezzi più adeguati a supportare i nostri clienti.

Dipendenti per tipo di contratto e genere	UdM	2022			2023		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti	n.	1.101	569	1.670	1.308	664	1.972
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	n.	1.090	560	1.650	1.295	650	1.945
Numero di dipendenti a tempo determinato	n.	11	9	20	13	14	27
Numero di dipendenti con orario non garantito	n.	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno (full-time)	n.	1.084	479	1.563	1.283	559	1.842
Numero di dipendenti part-time	n.	17	90	107	25	105	130

- (Y)Our Master: è un programma formativo multidisciplinare con una durata di 18 mesi, incentrato tanto sulle competenze tecniche trasversali quanto sui temi della cultura e dei valori, pensato per costruire l'eccellenza e disegnare il futuro del nostro Gruppo. Un percorso innovativo che viene accompagnato da top specialist esterni e di Deda in qualità di formatori e tutor.

Puntando all'innalzamento continuo di competenze e professionalità, investiamo sui talenti e li mettiamo nelle condizioni di esprimere al meglio e coltivare nel tempo tutto il loro potenziale professionale e manageriale.
Capire oggi chi potrà essere leader domani è un fattore determinate di successo: una scommessa sul futuro.

Per questo, da sempre, i nostri programmi di Talent Management sono studiati per stimolare le persone alla crescita professionale e individuare i profili più adeguati a rivestire determinati ruoli.
Inoltre, il periodico aggiornamento di prassi e regolamenti interni ha come obiettivo quello di aumentare il coinvolgimento e la produttività affinché a beneficiarne non sia solo il clima lavorativo ma anche le performance aziendali.

In Deda siamo convinti che il lavoro sia una parte fondante dell'identità di una persona. Per questo motivo, con il lancio del progetto di Lavoro Agile – avviato all'inizio del 2021 – abbiamo in realtà intrapreso un percorso molto più ampio di rinnovamento culturale nel Gruppo, che parte proprio da come i nostri dipendenti vedono, agiscono e interpretano il proprio ruolo, sia come persone che come professionisti.

A partire dal suo lancio, infatti, il progetto si è sviluppato anche sulla base del sentire comune, attraverso la somministrazione di survey alle nostre persone, che hanno dimostrato la volontà di avviare e poi proseguire, consolidare e migliorare ulteriormente questo nuovo approccio alla vita lavorativa che ad oggi è stato scelto da oltre il 90% dei nostri dipendenti.

Ora ci stiamo impegnando a diffondere una vera e propria cultura del lavoro ibrido e per farlo, siamo partiti dalla riorganizzazione degli spazi di lavoro, in cui abbiamo creato aree e postazioni "collaborative" per le attività svolte in presenza, prenotabili attraverso un'applicazione dedicata, e che abbiamo reso disponibili a tutte le nostre persone, a prescindere da quale sia la loro sede di riferimento. Nella convinzione che, per rispondere al meglio alle esigenze delle persone, il Lavoro Agile debba continuare ad evolvere e ad aggiornarsi, aderiamo inoltre al Laboratorio SWAP (acronimo di "Smart Working, Welfare Aziendale e Partecipazione Organizzativa") dell'Università Cattolica, che si propone di leggere lo Smart Working e il Welfare Aziendale nel quadro della partecipazione organizzativa.

Talent Attraction

Il nostro successo è costituito dal continuo impiego dei talenti di oggi e di domani. Gestire i talenti significa assumere persone dotate delle giuste capacità e garantire il loro sviluppo professionale, anche in coerenza con gli obiettivi della nostra strategia aziendale.

Il primo fattore fondamentale della gestione dei talenti è rappresentato dall'attraction, che differisce dalle tradizionali pratiche di reclutamento per la focalizzazione sui talenti, a prescindere dal fatto che nel Gruppo vi siano posizioni vacanti che richiedano assunzioni più o meno urgenti.

Per presidiare quest'area, la nostra azienda ha assunto personale specializzato per formare un team di Talent Acquisition, il quale si è concentrato nel 2023 sull'ideazione e la realizzazione di iniziative di miglioramento continuo dei processi, sempre più tarati sulle esigenze dei candidati e di azioni strategiche e innovative in ambito employer branding, oltre che sull'avvio di iniziative mirate di recruiting, rivolte soprattutto ai neolaureati e ai giovani professionisti.

Nuove assunzioni	UdM	2021		2022		2023	
		n	%	n	%	n	%
Totale Dipendenti	n	1.547	-	1.670	-	1.972	-
Totale nuove assunzioni	n	210	14%	285	17%	309	16%
Uomini	n	150	15%	187	17%	206	16%
Donne	n	60	11%	98	17%	103	16%
Altro	n	-	0%	-	0%	-	-
< 30 anni	n	40	8%	92	16%	97	37%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	127	24%	157	28%	152	16%
> 50 anni	n	43	8%	36	6%	60	8%

Cessazioni	UdM	2021		2022		2023	
		n	%	n	%	n	%
Totale Dipendenti	n	1.547	-	1.670	-	1.972	-
Totale cessazioni	n	142	9%	148	9%	154	8%
Uomini	n	104	10%	103	9%	110	8%
Donne	n	38	7%	45	8%	44	7%
Altro	n	-	0%	-	-	-	-
< 30 anni	n	16	3%	8	3%	21	8%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	92	18%	124	15%	90	9%
> 50 anni	n	34	7%	16	3%	43	6%

Sviluppo dei talenti

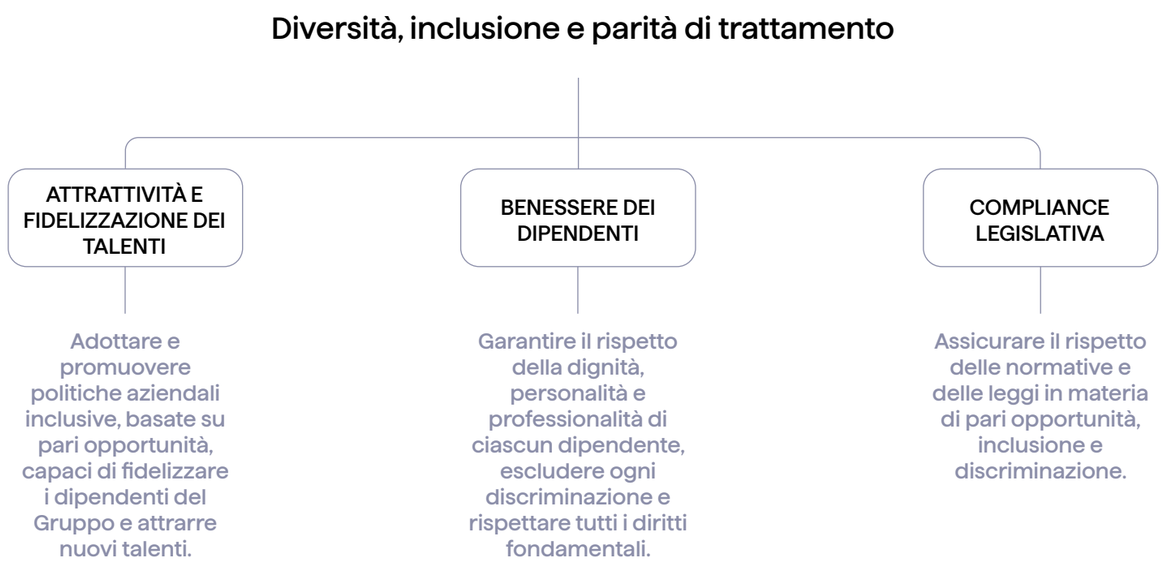
Il rafforzamento delle competenze, la valorizzazione delle esperienze, la creazione delle migliori condizioni possibili per far esprimere il potenziale e accrescere la motivazione dei dipendenti, sono i driver fondamentali della nostra strategia di sviluppo professionale dei dipendenti. Crediamo che la formazione continua sia il migliore strumento per raggiungere questi obiettivi. Già nel 2017 - anche se eravamo meno consapevoli di oggi - abbiamo cominciato a definire le iniziative che vanno sotto il nome di (Y)Our Dedagroup Training and Culture. Il nostro programma di formazione continua per lo sviluppo di una cultura aziendale condivisa prevede, tra le varie proposte, Academy, Master e Tech Talk, momenti di confronto informale e interattivo con studiosi, professionisti o colleghi che mettono a disposizione la propria esperienza e le proprie competenze. Questo perché crediamo che l'interazione e la condivisione siano fondamentali per continuare ad evolvere.

Il nostro obiettivo non è solo quello di creare un ambiente di lavoro stimolante per favorire il lavoro di squadra e la condivisione interna, ma anche quello di essere il più vicini possibile alle reali esigenze dei dipendenti. Nel 2023 sono state erogate 82 449 ore di formazione ai dipendenti del nostro Gruppo (+10,32% rispetto all'anno precedente), ossia 41,81 ore per dipendente in media.

Per assicurare il presidio delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali e il costante aggiornamento dei profili professionali, negli ultimi anni abbiamo accentuato il ricorso alla creazione di programmi formativi ad hoc, sulla base dei ruoli e dell'esperienza maturata, in aggiunta a corsi di natura obbligatoria rivolti a tutta la popolazione aziendale, costantemente aggiornati sulla base della legislazione vigente e delle procedure aziendali.

Ore totali di formazione	UdM	2021		2022		2023	
		Total	Average	Total	Average	Total	Average
Total hours of training	**h**	**54.173**	**35,02**	**52.595**	**31,49**	**82.449**	**41,81**
Uomini	h	41.475	40,46	42.305	38,42	57.999	44,34
Donne	h	12.698	24,33	10.290	18,08	24.450	36,82
Altro	h	-	-	-	-	-	-

Diversità, inclusione ed equità



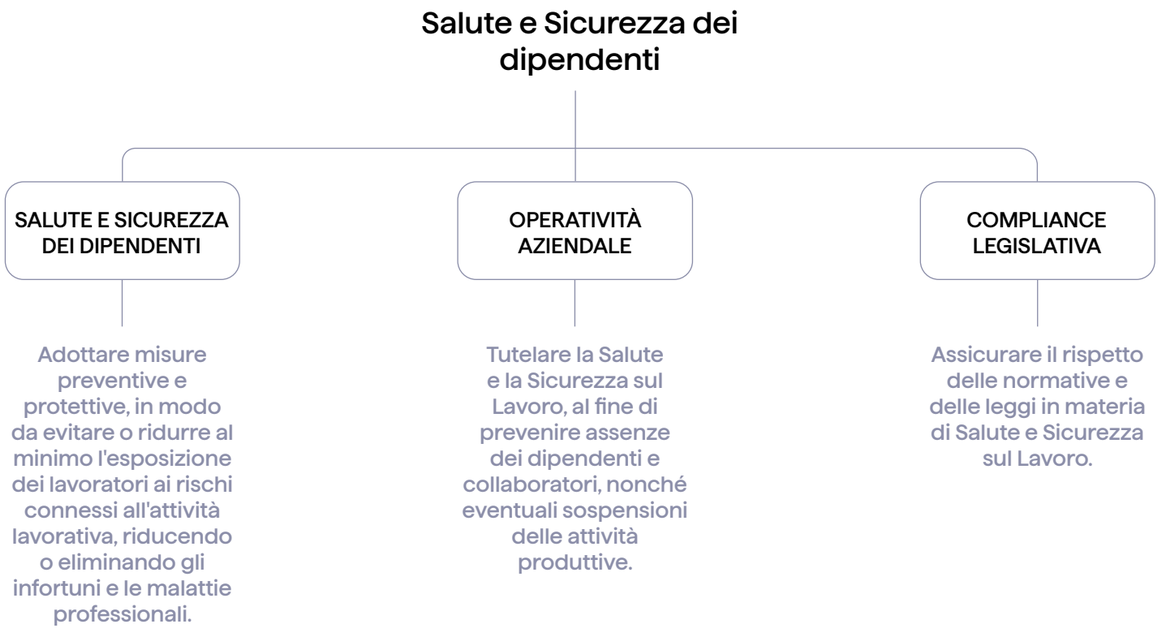
Rifiutiamo qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale. Sebbene ad oggi non sia stata formalizzata una specifica policy di Gruppo, ci impegniamo a sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, libero da ogni forma di violenza o molestia.

Il nostro impegno nel presidiare queste tematiche si evidenzia sin dal processo di selezione: questo è costruito su principi di uguaglianza e inclusività al fine di garantire le medesime opportunità a tutti gli individui indifferentemente da età, etnia, nazionalità, religione, genere, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza politica, stato civile e socioeconomico. In tal modo, si garantisce una valutazione approfondita dei candidati in termini di competenze tecniche e trasversali, attitudini, esperienze e aspirazioni professionali, senza distorsioni di giudizio.

Diversità dei dipendenti	UdM	2021		2022		2023	
		n	%	n	%	n	%
Totale Dipendenti	n	1.547		1.670		1.972	
Uomini	n	1.025	66%	1.101	66%	1.308	66%
Donne	n	522	34%	569	34%	664	34%
Altro	n	-	0%	-	0%	-	0%
< 30 anni	n	193	12%	238	14%	263	13%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	802	52%	837	50%	980	50%
> 50 anni	n	552	36%	595	36%	729	37%
Dirigenti	n	49	3%	57	3%	65	3%
Uomini	n	43	88%	49	86%	58	89%
Donne	n	6	12%	8	14%	7	11%
Altro	n	-	0%	-	0%	-	0%
< 30 anni	n	-	0%	-	0%	-	0%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	12	24%	16	28%	20	31%
> 50 anni	n	37	76%	41	72%	45	69%
Quadri	n	260	17%	265	16%	294	19%
Uomini	n	199	77%	203	77%	221	75%
Donne	n	61	23%	62	23%	73	25%
Altro	n	-	0%	-	0%	-	0%
< 30 anni	n	-	0%	-	0%	-	0%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	90	35%	86	32%	92	31%
> 50 anni	n	170	65%	179	68%	202	69%
Impiegati	n	1.238	80%	1.348	81%	1.613	82%
Uomini	n	783	63%	849	63%	1.029	64%
Donne	n	455	37%	499	37%	584	36%
Altro	n		0%	-	0%	-	0%
< 30 anni	n	53	4%	238	18%	263	16%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	1.046	84%	735	55%	868	54%
> 50 anni	n	139	11%	375	28%	482	30%

Diversità dei dipendenti	UdM	2021		2022		2023	
		n	%	n	%	n	%
Totale dipendenti	n	1.547		1.670		1.972,	
Totale dipendenti con altri indicatori rilevanti di diversità	n	70	5%	72	4%	87	4%
Uomini	n	42	60%	44	61%	54	62%
Donne	n	28	40%	28	39%	33	38%
Altro	n	-	0%	-	0%	-	0%
< 30 anni	n	5	7%	7	10%	7	8%
30 ≤ x ≤ 50 anni	n	28	40%	21	29%	29	33%
> 50 anni	n	37	53%	44	61%	51	59%

Salute e sicurezza dei dipendenti



La tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro è da sempre un elemento centrale e di grande attenzione. Uno degli obiettivi che perseguiamo come Gruppo è quello di implementare costantemente politiche di salute e sicurezza, valutando attentamente costi e benefici. Investiamo in queste aree perché siamo consapevoli che contribuiscano a migliorare il benessere dei dipendenti. Dal 2021 abbiamo avviato un progetto di ripensamento dei nostri spazi: si tratta di un work in progress che parte dalla convinzione che il luogo di lavoro debba essere un ambiente in cui cooperare, socializzare, stabilire connessioni, imparare, sentirsi a proprio agio e identificarsi. Concetti che stiamo traducendo concretamente nelle nostre nuove sedi. In materia di sicurezza, informiamo i nostri dipendenti dei rischi e delle misure preventive da adottare attraverso:

- Formazione obbligatoria tramite la piattaforma eLearning (sui rischi specifici relativi alla mansione, misure preventive da adottare per evitare incidenti, procedure di emergenza, inclusi i protocolli da seguire in caso di situazioni critiche)
- Documentazione e segnaletica (Documento di Valutazione dei Rischi DVR, Segnaletica che indica pericoli, uscite di emergenza, obblighi di protezione, riunioni di coordinamento organizzate in occasione delle prove di evacuazione, in cui vengono coinvolti gli addetti alle emergenze per discutere e risolvere eventuali problematiche legate alla sicurezza, la presenza del rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ha compito di fornire informazioni e comunicare le necessità in ambito di sicurezza ai lavoratori, la presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) che ha i compito di fornire informazioni e comunicare le necessità in ambito sicurezza al datore di lavoro)
- Tramite strumenti interni è possibile inviare segnalazioni riguardanti qualsiasi problema di sicurezza o rischio individuato, consultare i piani di emergenza aggiornati, leggere le comunicazioni riguardanti le normative in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione al D. Lgs. 81/2008.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 insieme al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), sono gli strumenti che ci permettono di essere conformi alle vigenti norme in materia SSL e, soprattutto:

- Definire i ruoli specifici, le attività e le responsabilità delle figure coinvolte nella gestione della sicurezza (ad esempio il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Preposti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e il Medico Competente);
- Identificare e valutare pericoli e rischi generici e specifici per la sicurezza e la salute sul lavoro e definire le misure di prevenzione e protezione da adottare in merito agli stessi;
- Tutelare la salute dei lavoratori rispetto alle mansioni svolte tramite la verifica preventiva della loro idoneità sanitaria e il successivo monitoraggio attraverso la sorveglianza sanitaria, effettuate dai medici preposti a queste attività.

In materia di salute sottoponiamo i nostri dipendenti a visite mediche periodiche per monitorare la loro salute in relazione ai rischi specifici legati all'attività lavorativa.

Dipendenti	2022		2023	
	n	Tasso	n	Tasso
Infortuni sul lavoro registrabili	2	0,72	4	1,53
di cui decessi	0	0	0	0
di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) (≥ 180 giorni)	0	0	0	0
di cui infortuni sul lavoro che hanno causato almeno un giorno di assenza dal lavoro	2	0,72	4	1,53
Ore lavorate dai dipendenti	2.746.558		2.610.847	

Ambiente

Ambiente

Riteniamo che dare il proprio contributo per uno sviluppo sostenibile, attuato in armonia con il rispetto delle leggi e delle ulteriori prescrizioni a cui intende attenersi, rappresenti, oltre che un impegno importante, un valore dell'etica d'impresa. È dunque nostra responsabilità impegnarci a favore dello sviluppo sostenibile con l'obiettivo di creare valore per tutti coloro con i quali sviluppiamo relazioni di tipo economico finanziario, sociale ed ambientale.

I principi di base su cui si fonda la nostra politica ambientale sono il rifiuto dello spreco e l'attenzione alle conseguenze ambientali e sociali delle nostre scelte. Siamo aperti al confronto ed al dialogo con tutti quegli interlocutori, interni od esterni, che possono contribuire a migliorare il nostro impegno in nome dell'ambiente. Grazie a questo documento, abbiamo l'opportunità di raccontare e misurare quanto fatto fino ad oggi e soprattutto delineare la strada futura che intendiamo percorrere.

In particolare, per quanto riguarda gli impatti diretti, riteniamo i seguenti obiettivi prioritari:

GESTIRE

le attività utilizzando le risorse naturali in maniera efficiente, minimizzando, in particolare, gli impatti sull'ambiente legati ai consumi di energia, carta e acqua, alla produzione di rifiuti e alle emissioni di gas "a effetto serra"

ORIENTARE

le scelte di gestione in modo da incentivare l'adozione di strategie sostenibili e l'utilizzo dell'energia da fonti rinnovabili

MIGLIORARE

il metodo di rilevazione, calcolo e tracciabilità dei dati ambientali, con particolare riferimento alle emissioni di CO_2 e allo smaltimento dei rifiuti

Come Gruppo, ci impegniamo a ridurre progressivamente i nostri impatti ambientali diretti, adottando un sistema di gestione ambientale, condiviso a tutte le società tramite i nostri canali interni, le cui principali linee guida sono:

- utilizzo razionale delle risorse ed eliminazione degli sprechi, attraverso il costante monitoraggio dei consumi energetici in rapporto all'ottimizzazione delle condizioni climatiche e di luminosità all'interno degli edifici e all'utilizzo dei sistemi IT;
- l'utilizzo di sistemi di illuminazione, monitor e altri apparati elettrici/elettronici a basso consumo;
- il contenimento del consumo di carta, con l'ottimizzazione dei processi di stampa e il maggior ricorso alla gestione elettronica dei documenti.

Riduzione e smaltimento dei rifiuti, con:

- l'estensione della raccolta differenziata per tutte le tipologie di rifiuti prodotti;
- la massimizzazione della quota di rifiuti avviabile a riciclo/riutilizzo;
- la costante verifica del corretto smaltimento dei rifiuti non avviabili a riciclo/riutilizzo.

Utilizzo di prodotti e servizi a minor impatto ambientale, con:

- l'utilizzo di cartucce toner riutilizzabili;
- l'acquisto (ove possibile e condizione di pari funzionalità) di attrezzature, strumenti di lavoro e beni di consumo caratterizzati da un minor impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita, inclusa la loro possibilità di avvio al riciclo/riutilizzo al termine della vita utile;
- il ricorso, ove possibile, all'acquisto di prodotti e servizi a livello locale, al fine di minimizzare l'impatto ambientale dei trasporti/spostamenti;
- il progressivo inserimento nella flotta aziendale di veicoli che utilizzano sistemi di propulsione a minori emissioni;
- la riduzione degli spostamenti per affari, promuovendo il maggior ricorso agli strumenti di comunicazione virtuale.

Per quanto riguarda gli impatti indiretti, in questo primo esercizio, abbiamo cercato di definire gli obiettivi che seguiranno prioritari.

I comportamenti posti in essere da soggetti terzi quali i fornitori, costituiscono un ambito dove il Gruppo può contribuire alla diffusione di processi e comportamenti virtuosi sotto il profilo ambientale.
Consapevoli del ruolo che un Gruppo come il nostro può avere nell'incentivare comportamenti di responsabilità ambientale con le sue scelte di acquisto e di partnership, intendiamo:

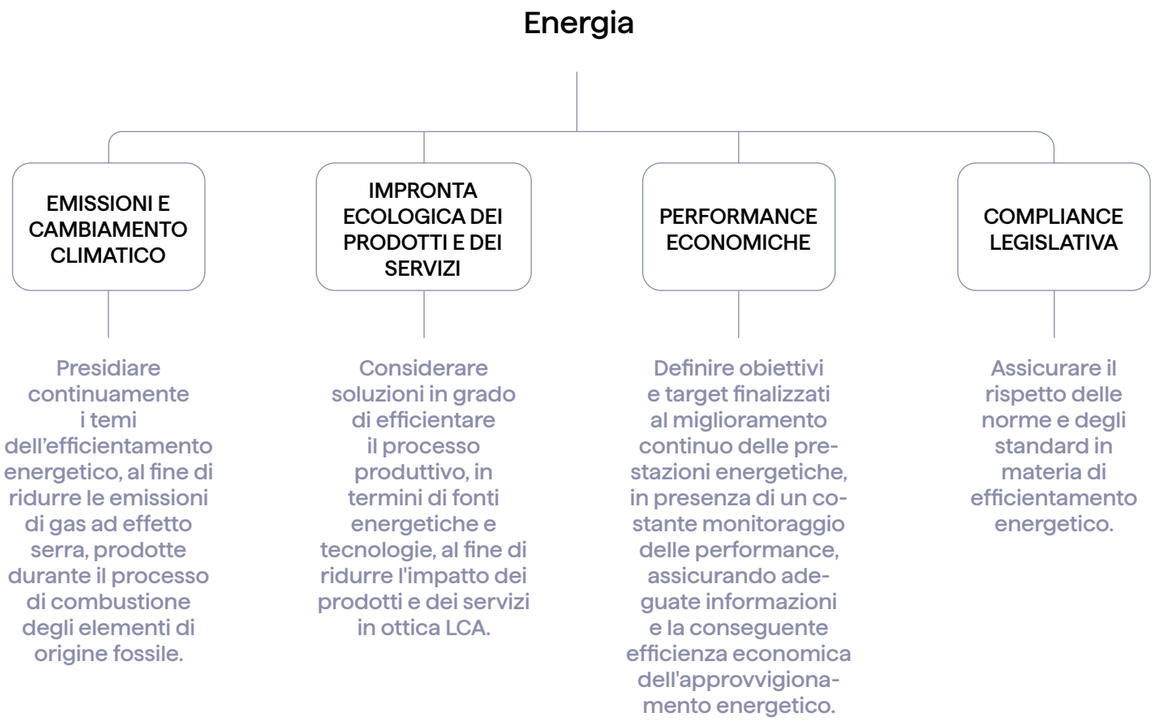
- porre in atto sistemi di approvvigionamento che minimizzino gli impatti ambientali;
- la qualificazione dei fornitori terrà conto dei requisiti etici e ambientali, definiti anche sulla base di standard internazionali (considereremo un requisito rilevante per la valutazione del complessivo livello di servizio offerto, ove la natura della fornitura lo renda possibile e opportuno, le certificazioni di qualità e ambientali).

Tutte le strutture organizzative aziendali sono responsabili dei controlli di primo livello per la realizzazione degli obiettivi, ciascuna in relazione alle proprie competenze.
In particolare, compete ai responsabili un ruolo attivo nella diffusione presso le proprie strutture di comportamenti individuali orientati al miglior utilizzo delle risorse e alla riduzione degli sprechi.
Inoltre, ci impegniamo a promuovere la partecipazione del personale attraverso proposte per il miglioramento delle prestazioni ambientali delle nostre strutture organizzative di riferimento.
La Direzione Organization & Compliance predispone ed attua adeguati procedimenti di verifica sull'applicazione della policy anche ricorrendo, ove ritenuto necessario, a verifiche di terze parti indipendenti.
Il nostro obiettivo non è solo quello di monitorare, ridurre e mitigare l'impatto ambientale generato (direttamente o indirettamente) dalle nostre attività nella sede di Trento, ma anche quello di estendere le buone pratiche ambientali (impiego di fonti rinnovabili, illuminazione a basso consumo energetico, raccolta differenziata, ecc.) a tutte le altre sedi del Gruppo. Anche su questo terreno vogliamo essere un Gruppo, unito e solidale.
Nella realizzazione del nostro Sistema di Gestione Ambientale, il ruolo della comunicazione interna è risultato, e risulta ancora, centrale: a tutti i collaboratori forniamo le informazioni utili per applicare le procedure aziendali in maniera conseguente, adottando scelte consapevoli. Perché, nel concreto, è il comportamento del singolo a fare la differenza e a supportare un processo sinergico che ci permette raggiungere gli obiettivi definiti.

La Politica Ambientale prevede una serie di attività che devono essere concretizzate in un Piano Ambientale. Tali attività sono:

- definire, applicare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Ambientale;
- gestire al meglio i rifiuti prodotti e limitare al minimo i consumi di materie prime e di energia dei propri uffici;
- adottare le misure necessarie per minimizzare gli impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza;
- prestare particolare attenzione alle problematiche legate alla salvaguardia dell'ambiente nel rispetto delle relative leggi, normative e regolamenti;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione del proprio personale riguardo le problematiche ambientali;
- continuare il miglioramento delle proprie prestazioni ambientali sulla base degli aspetti ambientali significativi individuati, al fine di ridurre il più possibile gli impatti ambientali;
- promuovere e sostenere le iniziative orientate a sensibilizzare gli interlocutori esterni ai temi della tutela ambientale.
- coinvolgere i fornitori qualificati sui temi del rispetto dell'ambiente.

Consumi energetici



Sebbene il consumo di energia delle sedi del Gruppo possa ritenersi contenuto in virtù della tipologia di attività svolta, siamo consapevoli degli impatti negativi che da esso possano derivare e per tale motivo monitoriamo attivamente i consumi energetici.

Sul fronte ambientale, nella sede centrale di Trento, siamo dotati di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) certificato secondo le norme internazionali ISO 14001:2015. Tuttavia le modalità e le prassi previste dallo standard ISO sono adottate e implementate in tutte le sedi del perimetro.

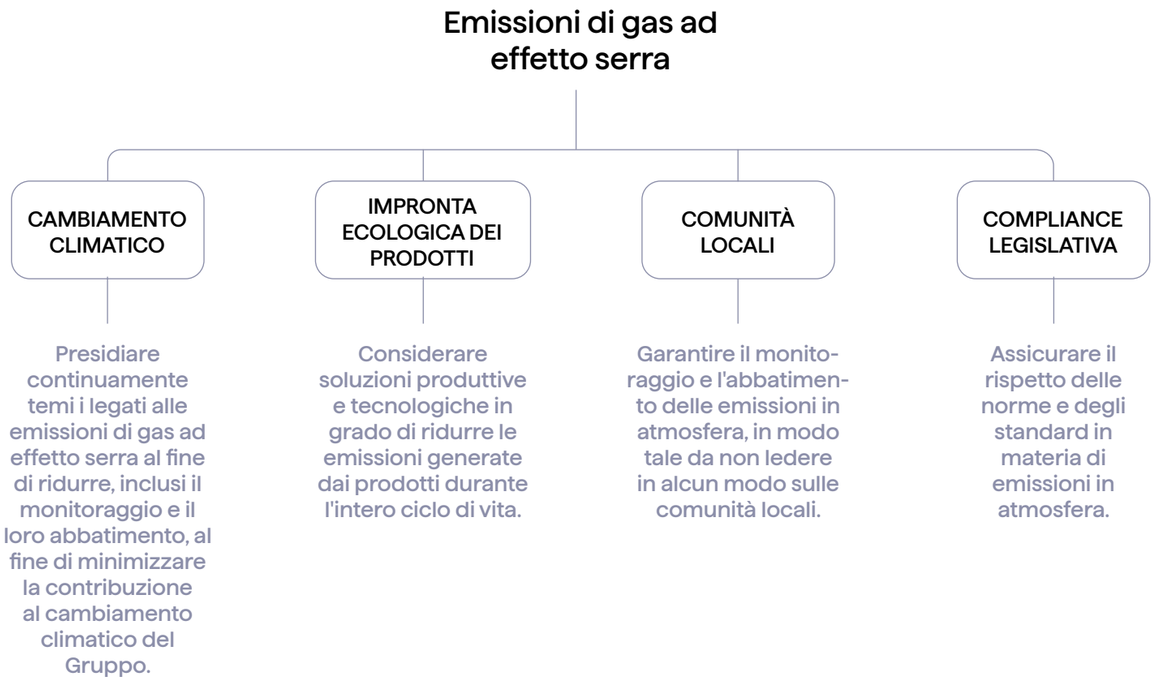
Energia consumata all'interno dell'organizzazione	UdM	*2022*	2023
Consumo totale della flotta	GJ	**14.780**	**24.219**
Consumo totale di combustibili per riscaldamento	GJ	**1.451**	**1.840**
Consumo totale teleriscaldamento	GJ	**-**	**420**
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	GJ	2.409	2.498
Energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili	GJ	-	-
Elettricità autoprodotta	GJ	256	2.978
Energia elettrica autoprodotta consumata	GJ	216	2.506
Elettricità autoprodotta venduta	GJ	40	472
Consumo totale di energia elettrica	GJ	**2.625**	**5.004**
CONSUMO DI ENERGIA TOTALE	GJ	**18.856**	**31.062**

La differenza la fanno le persone e le buone pratiche. Ecco alcune, tra quelle adottate in questi anni:

- Installazione impianto fotovoltaico: dal 2012 è attivo l'impianto fotovoltaico posizionato sul tetto della sede di Trento che produce 80.000 kW all'anno.
- Ottimizzazione dei Datacenter: utilizziamo Datacenter progettati e sviluppati secondo i criteri della Green IT.

Lo scostamento registrato fra il 2022 e il 2023, che vede un aumento del consumo totale di energia elettrica, è dovuto ad una più precisa mappatura delle singole voci.

Emissioni di gas ad effetto serra



Consapevoli delle potenziali conseguenze negative sull'ambiente causate dai consumi energetici in termini di emissioni di gas effetto serra, abbiamo posto particolare attenzione anche al monitoraggio di questa tematica, con lo scopo di contrastare gli effetti negativi che ne derivano.

Le linee guide del GHG Protocol[1] per la rendicontazione delle emissioni di gas effetto serra suggeriscono una suddivisione sulla base della loro fonte, ossia in "Scope": In questo primo esercizio abbiamo deciso di rendicontare gli Scope 1 e 2, ossia quelli direttamente collegati ai consumi energetici

[1] Il Greenhouse Gas Protocol è nato dalla partnership tra il World Resources Institute e il World Business Council for Sustainable Development, con l'obiettivo di definire degli standard globali per la misurazione e la gestione delle emissioni di gas a effetto serra.

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	UdM	2022	2023
Emissioni mobili: Combustibili per flotta auto	tCO2eq	967	1.688
Emissioni stazionarie: Combustibili per riscaldamento	tCO2eq	81	104
Emissioni fugitive: Fughe da gas ozono lesivi	tCO2eq	-	355
EMISSIONI TOTALI Scope 1	tCO2eq	1.048	2.147

Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	UdM	2022	2023
Emissioni totali (con elettricità location based)	tCO2eq	184	239
Emissioni totali (con elettricità market based)	tCO2eq	267	420

sopra indicati, calcolando le emissioni attraverso l'utilizzo di fattori emissivi ampiamente diffusi[2].

Essendo direttamente correlate ai consumi energetici, l'andamento delle emissioni è in linea con questi ultimi: l'aumento nei consumi legato alla maggior produzione e ad una maggior presenza in sede dei dipendenti ha causato un conseguente aumento nelle emissioni. L'eventuale diverso impatto in termini percentuali di ciascuna voce rispetto al totale è da considerarsi correlato ai fattori emissivi, elementi su cui il Gruppo non ha alcun controllo diretto.

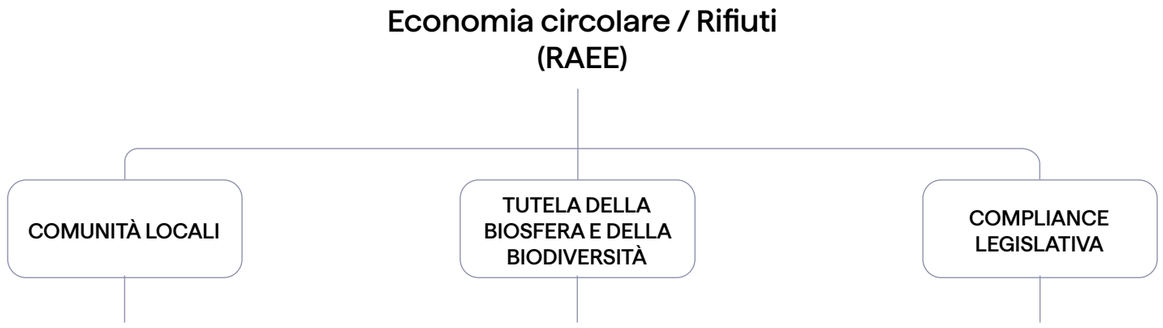
Oltre alle iniziative legate all'efficienza energetica, direttamente legate alla riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2, stiamo programmando anche il controllo e la riduzione delle emissioni generate dalle attività a monte e a valle dell'organizzazione (Scope 3).

Alcune buone pratiche che abbiamo adottato in questi anni per ridurre la nostra impronta carbonica sono:

- Sistema di videoconferenza: abbiamo implementato in tutte le sue sedi un sistema di videoconferenza, utilizzato ormai come modalità privilegiata di comunicazione, riducendo la necessità di ricorrere all'utilizzo dei mezzi di trasporto con immediati benefici in termini di riduzione delle emissioni di CO2.
- Flotta auto aziendali: a partire dal 2013, abbiamo introdotto una strategia di Engine Downsizing nella cilindrata delle autovetture acquistate che ha portato alla costituzione di una flotta aziendale con emissioni ridotte.

[2] Sono stati utilizzati i fattori di conversione e di emissione proposti dal Department for Environment, Food and Rural Affairs del Regno Unito (DEFRA) e dal Association of Issing Bodies (AIB). Per maggiori dettagli si veda quanto riportato in nota metodologica.

Economia circolare



La nostra attività non è caratterizzata da presenza di siti produttivi, dunque, il consumo di materiali è limitato ai consumi da ufficio, come imballaggi di piccolo volume e cancelleria, apparecchiature elettriche ed elettroniche. I rifiuti generati includono per la maggior parte carta, plastica e una quota di rifiuti indifferenziati. Ci impegniamo a ridurre ulteriormente i rifiuti prodotti e a comprare materie prime completamente riciclate, riciclabili o con il minor impatto possibile sull'ambiente.

La policy aziendale sulla Gestione Rifiuti comprende le seguenti direttrici strategiche:

- Visione dell'intero ciclo di vita del prodotto/rifiuto: nell'analisi si tiene conto dell'intero ciclo di vita del prodotto, comprendendo anche la fase di differenziazione e smaltimento.
- Obiettivo costante è la riduzione della produzione di rifiuto.

Tali direttrici strategiche sono messe in atto attraverso:

- La dotazione di attrezzature elettroniche e sistemi tecnologici che consentano un utilizzo efficiente e durevole della carta e degli altri materiali.
- La sensibilizzazione del personale a adottare comportamenti che possano contribuire al raggiungimento di obiettivi di riduzione dei consumi di carta e degli altri materiali.
- La raccolta differenziata dei rifiuti prodotti per tipologie omogenee.
- L'affidamento dei rifiuti prodotti a ditte di trasporto e smaltimento regolarmente abilitate, per il loro avvio, laddove possibile, ad operazioni di recupero e riciclaggio.
- La parte preponderante dei materiali di scarto dell'attività è rappresentata da rifiuti cartacei. La necessità di potenziare il servizio di raccolta del rifiuto, specialmente di quello cartaceo, che si è gestito con la raccolta differenziata del rifiuto presso ogni singolo ufficio delle sedi con la indispensabile collaborazione del personale ed il supporto organizzato di quello di pulizia.
- Ogni sede è dotata di raccoglitori centralizzati sui corridoi delle sedi per la raccolta differenziata di plastica e residuo, mentre la carta viene raccolta in contenitori in ogni singolo ufficio.
- Non sono autorizzati i rifiuti del vetro e dell'organico ed ogni dipendente lo deve smaltire all'esterno dell'azienda

La raccolta differenziata sistemica dei rifiuti cartacei e multimateriale dal 2020 è stata organizzata in modo strutturato presso tutte le sedi Dedagroup SpA.

Rispetto al 2022, siamo stati in grado di ridurre i kg totali di rifiuti prodotti di circa il 22%. Mentre per quanto riguarda lo smaltimento, quasi la totalità viene recuperato e solo una minima parte viene smaltita in discarica. Sulla base di una specifica policy aziendale, abbiamo introdotto una serie di misure volte non solo alla raccolta differenziata sistemica dei rifiuti cartacei e multimateriale, ma anche alla riduzione del consumo di carta.

Rifiuti Non Pericolosi	Tipologia	UdM	2022	2023
	Toner	t	0,08	0,124
	imballaggi in plastica	t	0,489	0,411
	imballaggi in materiali misti	t	3,4	2,92
	Pneumatici fuori uso	t	0	0,1
	Apparecchiature Fuori uso	t	0,63	2,172
	Gruppo cartucce toner	t	0	0,032
	Altre batterie e accumulatori	t	0	0,001
	Rifiuti ingombranti	t	4,71	1,2
	gas in contenitori a pressione	t	0	0,36
	Ferro e acciaio	t	0,23	0
Totale complessivo		t	9,539	7,32

Rifiuti Pericolosi	Tipologia	UdM	2022	2023
	Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolose	t	0,03	0,098
	Tubi fluorescenti e altri rifiuti	t	0,005	0,01
Totale complessivo		t	0,035	0,108

Note

Di seguito l'elenco delle società considerate all'interno del documento per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023:

- Dedagroup SpA
- Dedagroup Stealth SpA
- Dedagroup Business Solutions Srl
- Deda Next Srl
- Deda Cloud Srl
- ORS Srl
- Berma Srl
- Deda Value Srl
- Rad Informatica Srl

DIPENDENTI

Il conteggio del numero di lavoratori è stato effettuato seguendo la metodologia per teste.

ALTRI LAVORATORI CHE NON SONO DIPENDENTI

Sono stati conteggiati i collaboratori coordinati continuativi (co.co.co): nello specifico si tratta di ex dipendenti andati in pensione che proseguono con l'attività lavorativa, che può essere sia di natura commerciale e a volte di delivery sui progetti.

TASSI DI TURNOVER E ASSUNZIONE

I tassi di assunzione e turnover sono stati determinati rapportando il numero dei lavoratori entrati e usciti nel 2023 all'organico al 31/12 dell'esercizio in esame.

TASSI DI INFORTUNIO

Il tasso di infortuni è stato calcolato attraverso la seguente formula:
Per i lavoratori che non sono dipendenti non vengono monitorate le ore lavorate.

CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI DI GAS SERRA

Per rappresentare i consumi energetici in GJ abbiamo utilizzato i fattori di conversione e di emissione forniti dal Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) del Regno Unito per gli anni 2023, 2022 e 2021.
Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra è stato svolto utilizzando i principi indicati nel GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO2eq sono stati:

- DEFRA per le emissioni dirette (Scope 1), per gli anni 2023, 2022 e 2021.
- Association of Issuing Body (AIB) per le emissioni indirette legate all'acquisto di energia elettrica (Scope 2), per gli anni 2023, 2022 e 2021.

ATTACCHI INFORMATICI

Nel conteggio del numero di incidenti di sicurezza informatica verificatosi seguiamo la definizione fornita dal National Cyber Security Centre (NCSC) in linea con il Computer Misuse Act (1990): sono considerate tutte le violazioni della politica di sicurezza di un sistema al fine di comprometterne l'integrità o la disponibilità, e/o l'accesso non autorizzato o il tentativo di accesso a uno o più sistemi. I quattro tipi di attività comunemente riconosciuti in linea con questa definizione sono:

- Tentativi di accesso non autorizzato a un sistema e/o ai dati;
- L'uso non autorizzato di sistemi per l'elaborazione o l'archiviazione di dati;
- Modifiche al firmware, al software o all'hardware di un sistema senza il consenso del proprietario del sistema;
- Interruzione dolosa e/o negazione del servizio.

CUSTOMER SATISFICTION INDEX

Si considerano adesioni iniziate da parte del cliente tutte quelle per le quali almeno un interlocutore operante per quello specifico cliente ha iniziato la Survey.
Per la market line Smart Cities, i clienti facenti parte del campione hanno contribuito all'80% del fatturato di area e tutti i nuovi clienti del 2022 con più di 30 mila euro di fatturato (sempre nel 2022).

INCLUSIONE DIGITALE

Indicatore qualitativo atto a descrivere i progetti che il Gruppo sta portando avanti nella promozione dell'alfabetizzazione digitale, nonché allo sviluppo di servizi digitali che siano accessibili a persone con disabilità visive o uditive, o l'implementazione di funzionalità che rendono i servizi digitali più facili da utilizzare.

Stay dedicated