INWIT

# REPORT INTEGRATO 2020

**Dichiarazione di carattere non finanziario**

redatta su base volontaria ai sensi dell'art.7 del D.lgs. 254/2016

# Indice

PAG.

*Lettera agli Stakeholder* 4

*Nota Metodologica* 6

**PROFILO AZIENDALE** 9

HIGHLIGHTS 11
IL MODELLO DI BUSINESS DI INWIT E LA STRATEGIA PER LA CREAZIONE DEL VALORE 12
INWIT: STORIA E VALORI 13
POSIZIONAMENTO COMPETITIVO 16
  La digitalizzazione per la crescita del nostro Paese 16
  INWIT opera per un'Italia digitale e sostenibile 17
LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT 20
  Piano di Sostenibilità 2021-2023 21
  Gli Stakeholder di INWIT 23
  Analisi di materialità 23
GOVERNANCE 25
  Principi generali 25
  Il sistema di Corporate Governance 25
  Il Codice Etico e di condotta 29
  Modello Organizzativo 231 30
  Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi 31
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 36
PROCEDURA WHISTLEBLOWING 37

**CAPITALE FINANZIARIO** 39

DATI ECONOMICO-FINANZIARI 40

**CAPITALE INFRASTRUTTURALE** 45

I SERVIZI DI INWIT 46
LA QUALITÀ E SICUREZZA DEL SERVIZIO E RAPPORTI CON I CLIENTI 47

**CAPITALE INTELLETTUALE** 51

L'INNOVAZIONE PER INWIT E IN INWIT 52
INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELL'ECOSISTEMA 5G 52
SMART TOWER 56
OPEN INNOVATION - RELAZIONI CON UNIVERSITÀ, ENTI DI RICERCA E START UP 57

**CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE** 58

RELAZIONI CON LE COMUNITÀ E I TERRITORI 61
  Le iniziative di INWIT sul territorio nel 2020 61
  Elettromagnetismo in relazione ai territori in cui opera INWIT 64
I PARTNER COMMERCIALI 65

**CAPITALE UMANO** 69

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 70
LE NOSTRE PERSONE, IL LORO SVILUPPO E VALORIZZAZIONE 72
  Welfare aziendale 73
  Piano di azionariato diffuso 2020 77
  Formazione 77
LA SICUREZZA SUL LAVORO E LE MISURE STRAORDINARIE ANTI COVID 19 78
  Smart working 78
  La prevenzione del virus e sanificazione degli ambienti lavorativi 79
  Formazione in materia di salute e sicurezza 80

**CAPITALE NATURALE** 83

LA TUTELA DELL'AMBIENTE 84
I CONSUMI DI INWIT 86
LE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE DI CO2 DI INWIT 88

**ALLEGATI** 91

TABELLA DI RACCORDO TRA TEMI DEL D.LGS 254/2016, PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT, TEMI MATERIALI E PIANO DI SOSTENIBILITÀ 92
TABELLE DI DETTAGLIO RELATIVE AD INDICATORI DEL CAPITALE UMANO 93
TABELLA DI CORRELAZIONE 98
GRI CONTENT INDEX 99
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE 103

# Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la terza edizione della Dichiarazione non Finanziaria di INWIT, da quest'anno per la prima volta contenuta all'interno di un Report Integrato.

I cambiamenti che tutti noi abbiamo affrontato durante il 2020, in primis l'emergenza causata dalla pandemia da Covid 19, hanno sempre più convinto noi di INWIT della necessità di accelerare il nostro percorso verso la sostenibilità. A partire dal 31 marzo 2020, infatti, INWIT ha completato la fusione con Vodafone Towers diventando il più grande operatore del settore in Italia. La nostra missione ora più che mai è quella di supportare gli operatori di telecomunicazioni nella realizzazione delle reti mobili, anche per lo sviluppo del 5G, necessarie nel processo di promozione e di trasformazione digitale per una società più sostenibile che favorisca innovazione, inclusione, riduzione delle disuguaglianze e in grado di facilitare l'adozione di modelli produttivi sempre più sostenibili e circolari.

INWIT ha deciso di integrare la sostenibilità nelle proprie scelte e strategie aziendali, a partire dalla governance con la costituzione di un Comitato Sostenibilità endoconsiliare.
In linea con il mandato del Global Compact, riteniamo che le organizzazioni debbano promuovere un ambiente sostenibile e fare impresa in società che siano orientate verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile, come definito dall'Agenda 2030 dell'ONU. INWIT, coerentemente con tale mandato, ha aderito al Global Compact e ha approvato il Piano di Sostenibilità 2021-2023, sviluppato per contribuire attraverso il suo core business agli obiettivi dell'Agenda ONU. Il Piano consentirà ad INWIT di focalizzarsi su cinque aree di impegno, che sono Governance, People, Environment, Innovation e Community, misurando i progressi di anno in anno raggiunti.

Nella realizzazione degli impegni un ruolo fondamentale è ricoperto dai nostri dipendenti e collaboratori, i quali in questo anno difficile sono stati in grado di gestire nel migliore dei modi le criticità rappresentate dallo smart working reso imprescindibile dall'emergenza sanitaria ancora in corso.

La sostenibilità sarà sempre più centrale nelle nostre scelte ed INWIT, per contribuire alla ripresa della nostra economia, mette a disposizione degli operatori e della collettività le proprie infrastrutture ed il proprio know how, essenziali per una ripresa che sia nella direzione segnata dalla Commissione Europa verso un'Europa verde, digitale e resiliente.

Il Presidente
**dr. Emanuele Tournon**

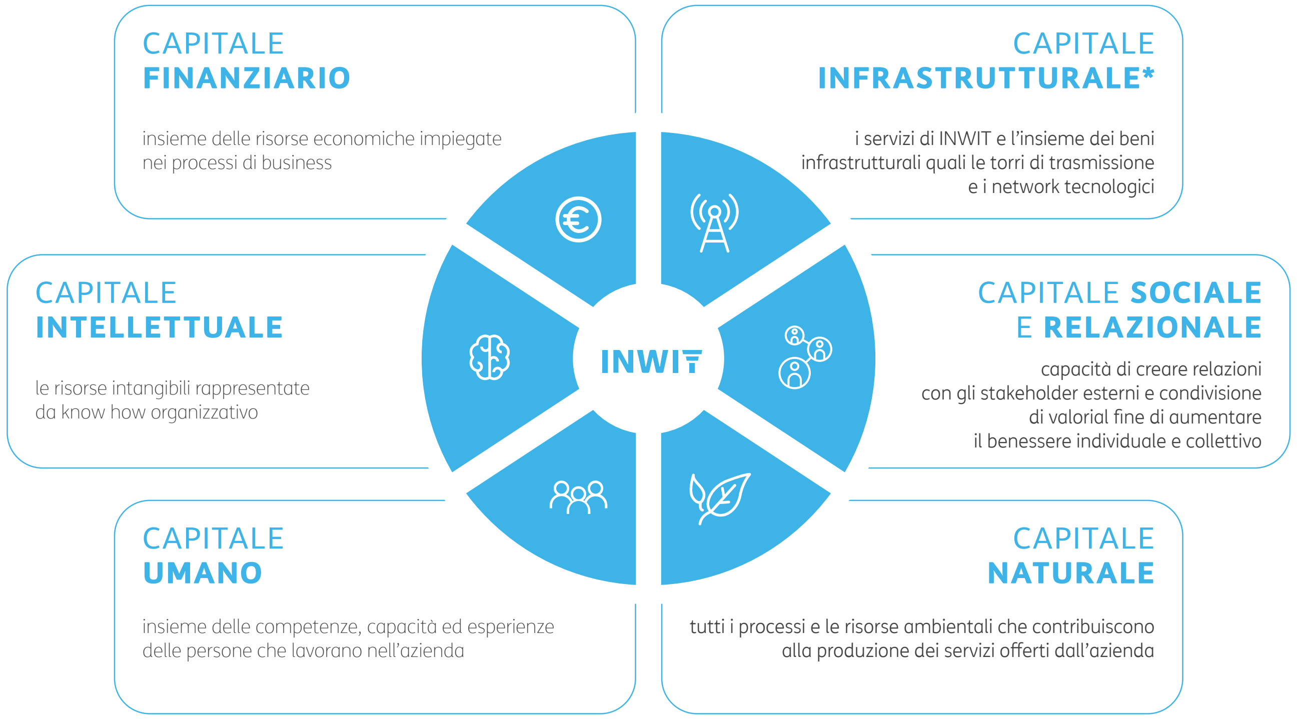
L'Amministratore Delegato
**ing. Giovanni Ferigo**

# Nota Metodologica

A seguito del completamento della fusione con Vodafone Towers perfezionatasi il 31 marzo 2020, INWIT ha ritenuto, coerentemente con il percorso di sostenibilità intrapreso, di predisporre un primo Report Integrato, prendendo a riferimento l'Integrated Reporting Framework (IR Framework), delineato dall'International Integrated Reporting Council (IIRC).

Il documento contiene la terza Dichiarazione volontaria di carattere Non Finanziario (di seguito anche "Dichiarazione" o "DNF") di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito anche "INWIT"), redatta in conformità all'artt. 3 e 7 del D. Lgs. 254/16 (di seguito anche il "Decreto") contenente informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività di impresa.

Questo primo esercizio di rendicontazione rappresenta un primo passo di un percorso destinato a svilupparsi ulteriormente nelle future rendicontazioni. L'adesione ai principi del Report Integrato richiede di illustrare il processo con cui un'organizzazione crea valore nel tempo. Il presente Report Integrato ha l'obiettivo di rappresentare efficacemente il valore generato da INWIT, utilizzando una struttura che segue la suddivisione per capitali, definiti come le variabili che determinano la creazione di valore:



CAPITALE **FINANZIARIO**
insieme delle risorse economiche impiegate nei processi di business

CAPITALE **INFRASTRUTTURALE***
i servizi di INWIT e l'insieme dei beni infrastrutturali quali le torri di trasmissione e i network tecnologici

CAPITALE **INTELLETTUALE**
le risorse intangibili rappresentate da know how organizzativo

CAPITALE **SOCIALE E RELAZIONALE**
capacità di creare relazioni con gli stakeholder esterni e condivisione di valori al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo

CAPITALE **UMANO**
insieme delle competenze, capacità ed esperienze delle persone che lavorano nell'azienda

CAPITALE **NATURALE**
tutti i processi e le risorse ambientali che contribuiscono alla produzione dei servizi offerti dall'azienda

La struttura del Report Integrato di INWIT ha in tal senso l'obiettivo di fornire una visione completa della strategia, del modello operativo e della governance integrando le informazioni finanziarie a quelle non finanziarie.

Nel capitolo iniziale "Profilo aziendale" sono descritte le tappe fondamentali della storia di INWIT, il percorso di sostenibilità intrapreso attraverso il Piano di Sostenibilità 2021-2023, il processo di definizione dell'analisi di materialità e la governance, la gestione dei rischi e delle opportunità che influiscono sulla capacità di Inwit di creare valore nel breve, medio o lungo termine. All'interno del paragrafo "Analisi di materialità" è stato definito il processo di definizione dei temi materiali per INWIT, che ha coinvolto gli stakeholder interni ed esterni, in linea con quanto prefissato negli obiettivi dello scorso anno.

Il presente Report Integrato, pubblicato con cadenza annuale, contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all'esercizio dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020. I dati dell'esercizio 2019 sono presentati per finalità comparative, allo scopo di consentire una valutazione sull'andamento delle attività della Società durante il biennio.

INWIT ha adottato gli indicatori previsti dai GRI Standards del Global Reporting Initiative, adottando un approccio di tipo GRI-Referenced. L'elenco puntuale dei GRI Standards presenti nel testo è sintetizzato all'interno del Content Index in coda al documento. I dati e le informazioni presenti all'interno del documento sono stati raccolti attraverso schede di raccolta dati, compilate dai referenti delle funzioni aziendali coinvolte. I dati sono stati estratti dai sistemi della Società e sono stati validati dai responsabili di funzione.

Il perimetro delle informazioni inserite all'interno del documento è in linea con quello della Relazione Finanziaria Annuale; eventuali eccezioni di perimetro sono opportunamente descritte nelle relative sezioni del documento.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. il 4 marzo 2021 ed è stato sottoposto, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 254/16 art.3 comma 10, a revisione limitata - limited assurance engagement - da parte della Società PricewaterhouseCoopers S.p.A. secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised, la cui relazione di revisione è allegata alla presente dichiarazione.

**Tabella 1** Tabella di raccordo tra D.lgs. 254/2016, Report Integrato 2020 e Riferimenti all'<IR> Framework

| ARGOMENTO DEL D.LGS. 254/2016 | D.LGS. 254/2016 | Report Integrato 2020 | | Riferimenti all'<IR> Framework |
|---|---|---|---|---|
| | | CAPITOLO | PARAGRAFO | |
| Temi rilevanti | Art. 3 comma 1 | Profilo Aziendale | La sostenibilità per INWIT | E. Strategia e allocazione delle risorse |
| Modello aziendale di gestione e organizzazione | Art. 3 comma 1a | Profilo Aziendale | Posizionamento competitivo e creazione di valore<br>Governance | A. Presentazione dell'organizzazione e dell'ambiente esterno<br>B. Governance<br>C. Modello di business<br>E. Strategia e allocazione delle risorse |
| Politiche dell'impresa, risultati, indicatori | Art. 3 comma 1b | Profilo Aziendale<br>Tutti i Capitali | Governance<br>Paragrafi di tutti i Capitali | B. Governance<br>F. Perfomance<br>Tutti i Capitali |
| Principali rischi | Art. 3 comma 1c | Profilo Aziendale | Governance | D. Opportunità e rischi |
| Risorse energetiche, risorse idriche, emissioni | Art. 3 comma 2a<br>Art. 3 comma 2b | Capitale Naturale | La tutela dell'ambiente<br>I consumi di INWIT<br>Le emissioni dirette e indirette di INWIT | Capitale Naturale |
| Impatto su ambiente, salute e sicurezza | Art. 3 comma 2c | Capitale Umano<br>Capitale Naturale | La sicurezza sul lavoro e le misure straordinarie anti Covid 19<br>Le emissioni dirette e indirette di INWIT | Capitale Umano<br>Capitale Naturale |
| Gestione del personale e parità di genere | Art. 3 comma 2d | Capitale Umano | Assunzioni e cessazioni<br>Le nostre persone, il loro sviluppo e valorizzazione | Capitale Umano |
| Rispetto dei diritti umani | Art. 3 comma 2d<br>Art. 3 comma 2e | Profilo Aziendale<br>Capitale Sociale e relazionale | INWIT: storia e valori<br>Relazioni con le comunità<br>I partner commerciali | C. Modello di business<br>Capitale Sociale e relazionale |
| Lotta alla corruzione attiva e passiva | Art. 3 comma 2f | Profilo aziendale | Prevenzione della corruzione | |
| Standard di rendicontazione adottato | Art. 3 comma 3,4,5 | Nota Metodologica<br>Allegati | Nota Metodologica<br>GRI Content Index | |
| Diversità nella composizione degli organi di amministrazione | Art. 10 comma 1a | Profilo aziendale<br>Allegati | Governance<br>GRI Content Index | |
| | | | Lettera agli stakeholder | G. Prospettive future |

---

* Considerando il core business di INWIT, si è ritenuto maggiormente appropriato individuare il Capitale Produttivo (così come previsto dalle indicazioni dall'IR Framework) con la dicitura Capitale Infrastrutturale.

# PROFILO AZIENDALE

# PROFILO AZIENDALE

## Highlights

**Piano di sostenibilità 2021-2023**
- 7 obiettivi di medio-lungo termine
- 12 linee di azione
- 25 attività

**CAPITALE FINANZIARIO**
- 663.426.913€ di valore generato
- 31% di valore economico distribuito
- 69% di valore economico trattenuto

**CAPITALE INFRASTRUTTURALE**
- più di 22.000 siti
- più di 41.500 ospitalità
- più di 4.500 Small Cell e DAS

**CAPITALE INTELLETTUALE**
- 2 progetti di ricerca
- Sviluppata app "XRAN Green Tool"
- Nuove batterie al litio su 25 siti

**CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE**
- più di 350 fornitori 89% spesa locale
- più di 15 iniziative sul territorio

**CAPITALE UMANO**
- oltre 200 dipendenti
- più di 100 inserimenti
- ~ 4.000 ore di formazione
- zero infortuni gravi

**CAPITALE NATURALE**
- 582.928 MWh da fonti rinnovabili (55% del totale)
- 180.078 CO2eq

# Il modello di business di INWIT e la strategia per la creazione del valore

## LA NOSTRA MISSION

**Gestione e sviluppo delle infrastrutture e delle tecnologie a supporto degli operatori per migliorare la ricezione dei servizi wireless rendendola sempre più ottimale**

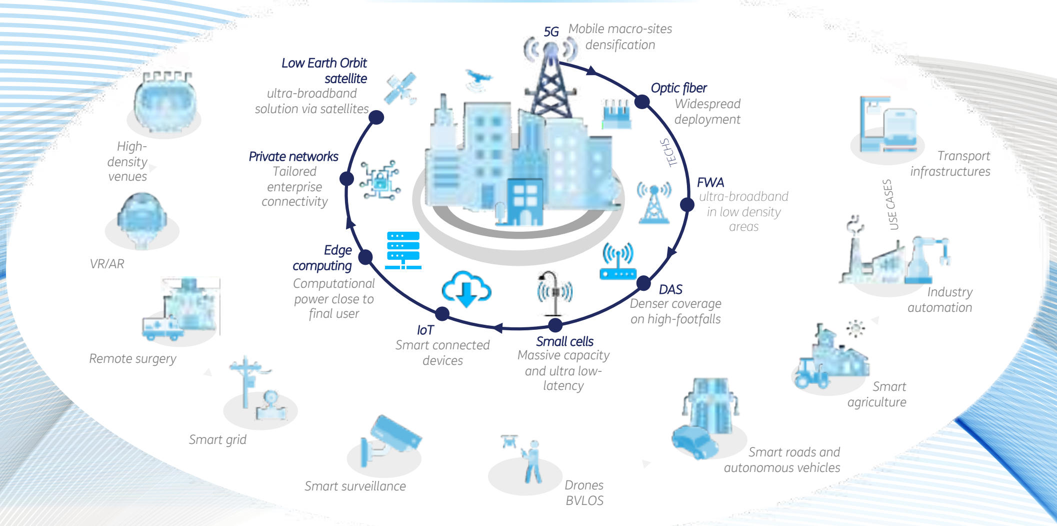
## I NOSTRI PRINCIPI GUIDA

- **Business sostenibile**
- **Digital operations**
- **Ottimizzazione delle risorse**
- **People & knowledge**

**INPUT**

| CAPITALE FINANZIARIO | CAPITALE INFRASTRUTTURALE | CAPITALE INTELLETTUALE | CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE | CAPITALE UMANO | CAPITALE NATURALE |
|---|---|---|---|---|---|
| Risorse finanziarie | Infrastrutture e beni immobili<br>Devices<br>Tecnologie (es. 5G)<br>Asset tecnologici | Know how del business<br>Know how tecnologico | Relazioni con:<br>Partner commerciali<br>Comunità locali<br>Università e centri di ricerca | Dipendenti<br>Collaboratori | Consumi energetici<br>Uso delle risorse |

**MODELLO DI BUSINESS**


5G Mobile macro-sites densification
Optic fiber Widespread deployment
TECHS
FWA ultra-broadband in low density areas
DAS Denser coverage on high-footfalls
Small cells Massive capacity and ultra low-latency
IoT Smart connected devices
Edge computing Computational power close to final user
Private networks Tailored enterprise connectivity
Low Earth Orbit satellite ultra-broadband solution via satellites
USE CASES
High-density venues
VR/AR
Remote surgery
Smart grid
Smart surveillance
Drones BVLOS
Smart roads and autonomous vehicles
Smart agriculture
Industry automation
Transport infrastructures

**OUTPUT**

| CAPITALE FINANZIARIO | CAPITALE INFRASTRUTTURALE | CAPITALE INTELLETTUALE | CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE | CAPITALE UMANO | CAPITALE NATURALE |
|---|---|---|---|---|---|
| Solidità patrimoniale | Infrastrutture per la comunicazione<br>Collegamenti in fibra ottica dei siti di trasmissione | Innovazione di servizio | Progetti innovativi con le comunità locali<br>Progetti di digitalizzazione sul territorio | Crescita delle competenze<br>Benessere dei dipendenti e dei collaboratori | Emissioni<br>Produzione di rifiuti |

## OUTCOMES

- Creazione di valore aggiunto
- Abbattimento del divario digitale e aumento della capacità di produzione
- Sviluppo della produttività del territorio
- Diffusione di nuove tecnologie (es. 5G)
- Sviluppo network d'impresa
- Sviluppo delle comunità locali
- Maggiore inclusività sociale e digitale
- Corporate identity e talent attraction
- Salute e sicurezza occupazionale
- Valorizzazione ed integrazione delle diversità
- Riduzione degli impatti ambientali

---

# INWIT: storia e valori

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. è **il più grande operatore del settore infrastrutture wireless in Italia,** che realizza e gestisce impianti tecnologici e strutture civili (come torri, tralicci e pali) che ospitano gli apparati di trasmissione radio, principalmente a servizio degli operatori delle telecomunicazioni.

Con l'obiettivo di continuare a supportare l'ottimizzazione dei servizi wireless e guidare l'evoluzione delle torri da infrastruttura passiva a infrastruttura digitale connessa, distribuita e protetta, negli ultimi anni INWIT ha ampliato la sua offerta con una serie di servizi aggiuntivi. In particolare, INWIT sta realizzando il servizio di copertura per la telefonia mobile tramite impianti DAS (Distributed Antenna System) di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor che indoor, particolarmente importante in vista della transizione tecnologica in atto dal 4G al 5G.

INWIT è dunque ottimamente posizionata per supportare il processo di digitalizzazione in atto e servire la crescente domanda di connettività.

L'attività di INWIT è legata direttamente alla nascita e allo sviluppo della telefonia mobile in Italia, per mano dei due principali operatori del settore. INWIT è infatti il risultato della fusione tra le attività e le infrastrutture wireless di Telecom Italia e Vodafone; la società beneficia di un bagaglio di competenze maturato nel tempo attraverso la realizzazione e la gestione delle infrastrutture che ospitano i sistemi trasmissivi delle diverse generazioni di servizi radiomobili che si sono susseguiti negli anni.

Grazie a tale evoluzione, iniziata 40 anni fa, INWIT oggi garantisce ai propri clienti l'accesso ad aree di rilevanza strategica anche in relazione a tematiche amministrative ed ambientali.

## GLI INIZI

La storia di INWIT ha inizio nel marzo 2015 a seguito dello spin-off del ramo "Tower" di Telecom Italia designato alla gestione operativa, monitoraggio e manutenzione delle torri e dei ripetitori del gruppo.

INWIT ha successivamente seguito un percorso di intensa crescita organica a cui si è aggiunta, nel marzo 2020, la fusione con Vodafone Towers che ne ha significativamente trasformato il profilo, dimensionale e strategico.

L'infrastruttura di INWIT conta oggi oltre 22 mila siti gestiti, distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale (una torre ogni circa 3 km), su cui vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori nazionali, e migliaia di *small cells* e sistemi DAS.

INWIT contribuisce in maniera significativa alla copertura dei servizi di telefonia wireless del territorio italiano, incrementando i suoi siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie, a partire dal 5G.

Tutto ciò ne fa un'infrastruttura essenziale per lo sviluppo delle tecnologie per le telecomunicazioni, garantendo una copertura e capillarità che potrà contribuire in modo consistente anche al superamento del *digital divide* nel nostro Paese.

Tra gli eventi più significativi del 2020, in aprile, dopo il completamento della fusione con Vodafone Towers, INWIT è stata valutata in termini di credit rating BB+ (stabile) da S&P e BBB- (stabile) da Fitch. Sempre sotto il profilo finanziario, Il 10 giugno Consob ha approvato e pubblicato il prospetto informativo sulla quotazione delle nuove azioni a servizio della fusione con Vodafone Towers completando così la quotazione delle azioni.

Il 22 giugno 2020 il titolo **INWIT** è stato incluso nel **FTSE MIB**

A 5 anni esatti dal primo giorno di quotazione, il 22 giugno 2020 il titolo INWIT è stato incluso nel principale indice azionario italiano, il **FTSE MIB,** prima dell'ingresso a settembre nello STOXX® Europe 600, composto da 600 delle aziende a maggior capitalizzazione di mercato in Europa.

A luglio INWIT è entrata con successo nel mercato dei capitali di debito, emettendo il suo Bond inaugurale per 1 miliardo di euro che ha consentito di ottimizzare la struttura finanziaria dell'Azienda attraverso la differenziazione delle fonti di finanziamento. A ottobre si è invece conclusa con successo la seconda emissione obbligazionaria della Società, per un importo pari a 750 milioni di euro.

**Figura 1** Le principali tappe della storia di INWIT

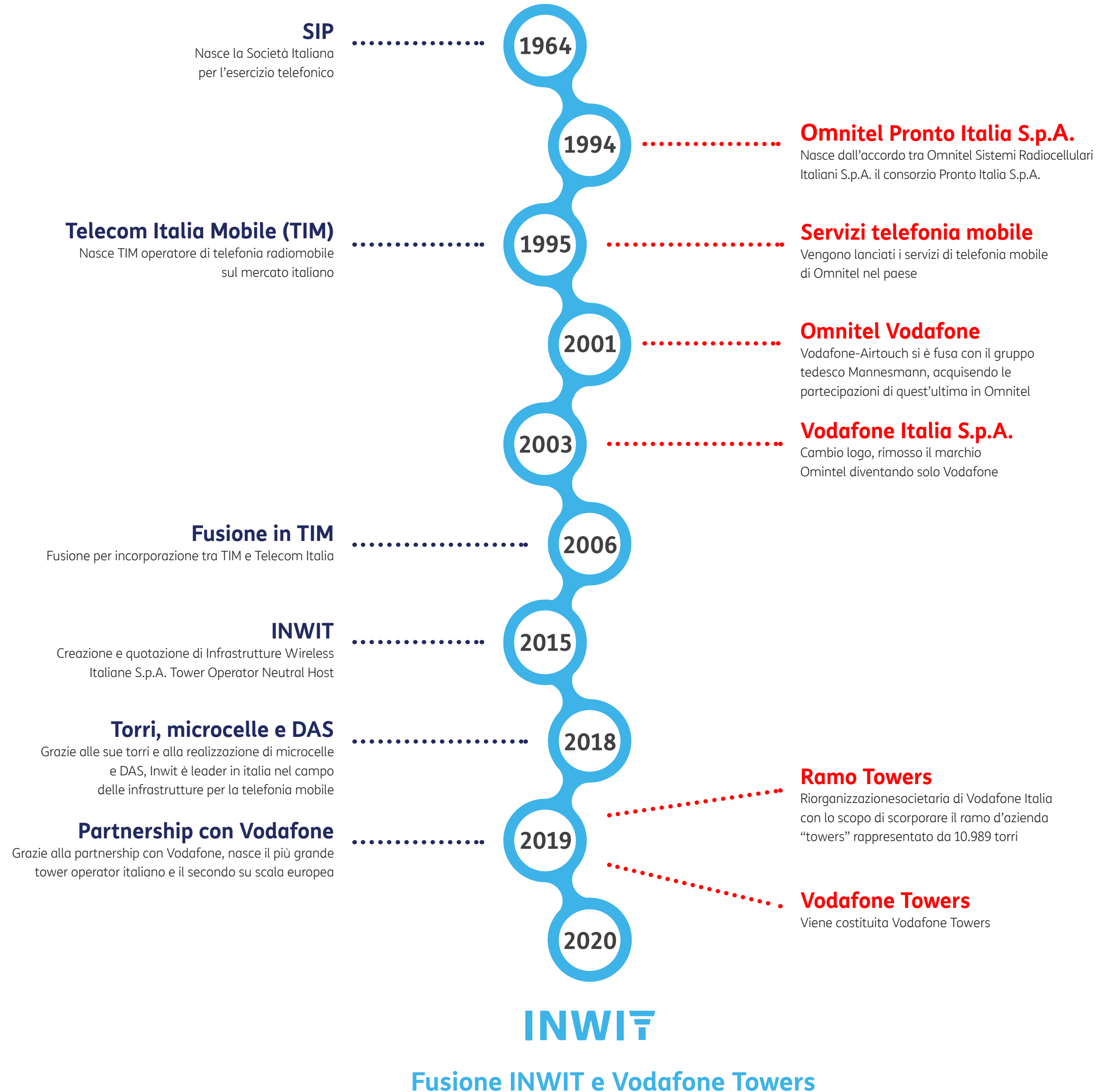
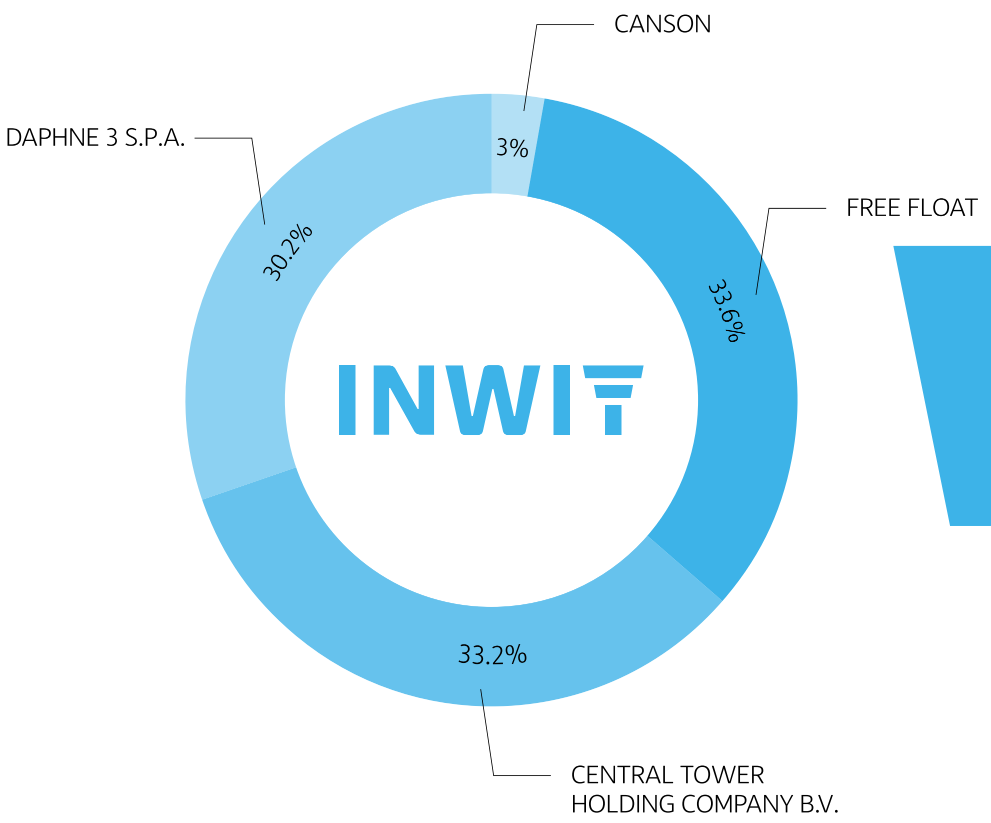

SIP
Nasce la Società Italiana per l'esercizio telefonico
1964
1994
Omnitel Pronto Italia S.p.A.
Nasce dall'accordo tra Omnitel Sistemi Radiocellulari Italiani S.p.A. il consorzio Pronto Italia S.p.A.
Telecom Italia Mobile (TIM)
Nasce TIM operatore di telefonia radiomobile sul mercato italiano
1995
Servizi telefonia mobile
Vengono lanciati i servizi di telefonia mobile di Omnitel nel paese
2001
Omnitel Vodafone
Vodafone-Airtouch si è fusa con il gruppo tedesco Mannesmann, acquisendo le partecipazioni di quest'ultima in Omnitel
2003
Vodafone Italia S.p.A.
Cambio logo, rimosso il marchio Omintel diventando solo Vodafone
Fusione in TIM
Fusione per incorporazione tra TIM e Telecom Italia
2006
INWIT
Creazione e quotazione di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. Tower Operator Neutral Host
2015
Torri, microcelle e DAS
Grazie alle sue torri e alla realizzazione di microcelle e DAS, Inwit è leader in italia nel campo delle infrastrutture per la telefonia mobile
2018
Ramo Towers
Riorganizzazionesocietaria di Vodafone Italia con lo scopo di scorporare il ramo d'azienda "towers" rappresentato da 10.989 torri
Partnership con Vodafone
Grazie alla partnership con Vodafone, nasce il più grande tower operator italiano e il secondo su scala europea
2019
Vodafone Towers
Viene costituita Vodafone Towers
2020
INWIT
Fusione INWIT e Vodafone Towers

**Figure 2** INWIT shareholder structure



A SEGUITO DELLA **FUSIONE CON VODAFONE TOWERS,** AL 31.12.2020, **LA STRUTTURA AZIONARIA DI INWIT** È COMPOSTA COME DA FIGURA SEGUENTE.

Si precisa che Daphne 3 è a sua volta controllata al 51% da TIM e al 49% da un Consorzio guidato da Ardian. Central Tower Holding Company B.V. è indirettamente di proprietà di Vodafone Group Plc, analogamente a VOD EU, quindi una controllata di VOD EU. Tim e Vodafone controllano congiuntamente INWIT.

Il 2020 è stato dunque un anno di trasformazione per INWIT che, completato il processo di integrazione, supporta TIM e Vodafone Italia nella realizzazione del nuovo network per lo sviluppo del 5G e garantisce a tutto il mercato l'accesso alle proprie infrastrutture.

Nel 2020 INWIT ha deciso di accelerare sulla strada della sostenibilità. In particolare, come verrà illustrato nei capitoli successivi, la società ha definito e sta sviluppando iniziative e progetti focalizzati principalmente su 5 aree di impegno (Governance, People, Environment, Innovation, Community) esplicitate nel **Piano di sostenibilità 2021-2023 lanciato quest'anno.**

In linea con questo cambio di passo, a partire da Novembre 2020, INWIT ha anche **aderito ai principi del Global Compact promosso dall'Organizzazione per le Nazioni Unite** in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, impegnandosi ad integrare i dieci principi all'interno della strategia, della cultura e delle operazioni quotidiane dell'azienda.

**WE SUPPORT**
UN GLOBAL COMPACT

Inoltre, al fine di rafforzare il proprio impegno in termini di inclusione e sostenibilità, INWIT ha sottoscritto **i Women's Empowerment Principles** promossi da UN Global Compact e UN Women.

# Posizionamento competitivo

## La digitalizzazione per la crescita del nostro Paese

Il mercato e il contesto tecnologico sono in rapida evoluzione in Italia, per l'evoluzione della tecnologia wireless che sta estendendo la copertura 5G e le connesse esigenze di densificazione, importante elemento di sviluppo per le infrastrutture wireless.

A tale contesto si aggiunge il Next Generation EU, strumento dell'Unione Europea volto a stimolare la ripresa e sviluppo post-pandemia COVID-19. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che l'Italia sta approntando nel quadro del Next Generation EU, dedica ampio spazio e ingenti risorse al tema dell'innovazione del Paese in chiave digitale.

La digitalizzazione, l'innovazione, la competitività e la sicurezza del sistema produttivo e della Pubblica Amministrazione saranno infatti elementi chiave della società post-COVID, che dovrà essere non solo più competitiva ed efficiente, ma anche più sostenibile, inclusiva e resiliente.

La pandemia in corso ha messo in luce l'importanza del digitale, accelerando il processo di digitalizzazione del paese. La dimensione digitale oggi rappresenta una necessità per le imprese e per la Pubblica Amministrazione nel processo di trasformazione verso modelli organizzativi, produttivi e di servizio, privati e pubblici, più agili e flessibili.

## INWIT opera per un'Italia digitale e sostenibile

Questo contesto apre delle opportunità per i tower operators e INWIT è ottimamente posizionata per **ricoprire un ruolo importante nello sviluppo delle infrastrutture digitali,** a supporto degli operatori di telecomunicazione.

**INWIT è leader in Italia** con oltre 22.000 torri, oltre 40.500 ospitalità e con il parco di asset con la migliore qualità.

È, infatti, il risultato della fusione delle infrastrutture di TIM e Vodafone, che come incumbent e primo sfidante, sin dall'inizio delle telecomunicazioni mobili in Italia hanno investito per creare le migliori reti, contraddistinte sia dalla qualità delle location che dall'elevato standard di realizzazione delle infrastutture. INWIT ha ereditato tutto questo patrimonio, insieme ad un bagaglio di conoscenze tecniche e professionali di altissimo livello, e sta lavorando per consolidarlo creando un set di sistemi, processi e conoscenze che possa creare valore, a servizio dello sviluppo veloce ed efficiente del 5G da parte degli operatori.

In questo contesto INWIT ha approvato l'aggiornamento del **piano industriale 2021-2023.** Il piano prevede una forte crescita organica, con un incremento annuo medio dei ricavi dell'8%.
In particolare, si prevede la crescita di ospitalità per Tim e Vodafone a sostegno dello sviluppo efficiente e veloce del 5G e continuo miglioramento della copertura territoriale. Inoltre, il ruolo di "neutral host" permette a Inwit di poter soddisfare la domanda di tutti principali operatori del mercato, sia mobili che Fixed Wireless Access, tecnologia che, in particolare, evidenzia forti dinamiche di crescita.

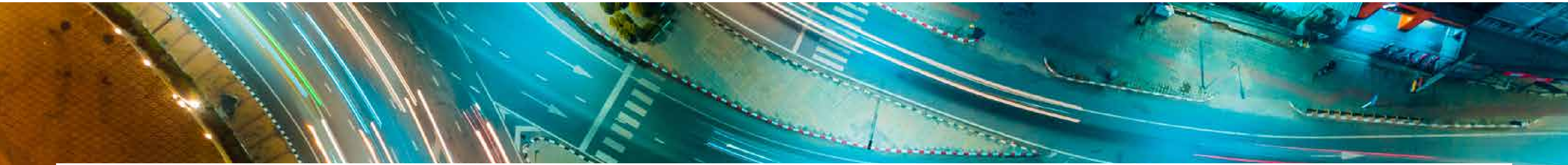
Un altro pilastro del Piano è lo sviluppo rapido delle micro-coperture, in particolare i sistemi di antenne distribuiti (DAS) che consentono di gestire in maniera efficiente il segnale di telefonia mobile anche in aree molto affollate come stadi, ospedali, università, stazioni o impianti industriali.

In aggiunta, il Piano Industriale prevede la sperimentazione e sviluppo di business adiacenti: dall'IoT (Internet of Things) all'hosting di mini data center da posizionare alla base delle nostre torri per quei servizi che hanno bisogno di bassa latenza, fino ad arrivare al mondo dei droni.

Il Piano industriale profila una evoluzione verso torri sempre più intelligenti: asset digitali, distribuiti e protetti, che potranno dare un contributo concreto alla trasformazione digitale delle attività economiche e sociali del Paese. La presenza capillare delle torri INWIT permette la fornitura di servizi avanzati anche nelle zone in cui la connettività attraverso fibra ottica arriverà più tardi, anticipando quindi la digitalizzazione del paese e riduzione del divario digitale.

INWIT ha presentato inoltre un Piano di Sostenibilità che prevede, tra i target più sfidanti, il raggiungimento della **Carbon Neutrality al 2025,** attraverso la definizione di una **Climate Strategy,** lo sviluppo di fonti rinnovabili, l'implementazione di iniziative di efficienza energetica e l'utilizzo di energia verde.

## Crescita forte e sostenibile grazie ai 4 pilastri del Piano Industriale 2021-2023



### GROWTH PILLARS

1 PARTNER ANCHORS 5G EVOLUTION

2 SERVE OTHER PARTIES DEMAND

3 SCALE SMALL CELLS & DAS

4 PILOT INNOVATIVE SERVICES

ENABLERS

5 SUSTAINABLE BUSINESS

6 DIGITAL OPERATIONS

7 RESOURCE OPTIMIZATION

8 PEOPLE AND KNOWLEDGE

| | Pilastri strategici del Piano industriale | Valore creato per gli stakeholder |
|---|---|---|
| 1 | Rafforzare partnership, visione e opportunità di collaborazione industriale con gli anchor tenants, per incrementare la **creazione di valore condiviso** | **Upgrade e ampliamento asset in Italia.** È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rinforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti.<br>**Riduzione Digital Divide.** È prevista la promozione di progetti volti a consentire la copertura dei comuni di minori dimensioni e delle aree rurali per ridurre il Digital Divide. A tal fine si prevede di servire la forte domanda di copertura da operatori FWA. |
| 2 | Fornire servizi agli altri operatori con velocità e efficacia | |
| 3 | Essere frontrunner nello sviluppo del mercato di *small cell* e DAS | **Estensione copertura aree sociali.** La Società punta a sviluppare e consolidare infrastrutture digitali, rafforzando la copertura di aree a elevata vocazione sociale e culturale, come ospedali, musei e università. |
| 4 | Investire sull'innovazione a supporto di nuovi business | **Innovazione in chiave digitale.** Sul fronte dell'innovazione, INWIT intende offrire ospitalità alle molteplici tecnologie attraverso un tower upgrade che guarderà alle smart cities, all'Internet of Things e ai droni. |

Nel contesto globale attuale, INWIT ricopre un ruolo da protagonista nella trasformazione digitale a supporto degli operatori nello sviluppo di nuove infrastrutture per l'implementazione del 5G, dell'FWA (Fixed Wireless Access) e delle micro-coperture con DAS e small cells, presidiando anche le opportunità tecnologiche del futuro, e orientando le proprie scelte verso modelli sostenibili. In questo modo, INWIT partecipa alla creazione di un'Italia più digitale e e sostenibile.

# La sostenibilità per INWIT

> *La sostenibilità per INWIT è parte integrante delle strategie aziendali con l'obiettivo di generare valore in una prospettiva di lungo periodo e contribuire alla crescita, al miglioramento e allo sviluppo sociale ed economico delle comunità in cui opera."* [1]
>
> *Giovanni Ferigo, AD, intervista a Sustaineconomy.24*

Nel corso del 2020 INWIT ha intrapreso un percorso volto all'implementazione di un business moderno e sostenibile attraverso l'avvio di attività e progetti finalizzati ad integrare a 360 gradi la sostenibilità all'interno dell'azienda stessa e poi creare valore nel lungo periodo.

INWIT crede fermamente che la cultura della sostenibilità prima di essere rivolta e comunicata all'esterno debba essere capillarmente acquisita all'interno della propria organizzazione. In linea con tale principio, INWIT, in primo luogo ha rivolto le proprie energie ed impegni nel diffondere la sostenibilità tra i propri dipendenti attraverso attività di informazione e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e nel creare un ambiente di lavoro inclusivo, così come riconosciuto dallo studio redatto da Refinitiv, "2020 Diversity & Inclusion Top 100 Index"[2].

Dopo aver innescato tale processo interno, nel corso del 2020 INWIT ha avviato numerose attività e progetti volti a sviluppare i processi tipici di un business sostenibile. Tra queste iniziative ricordiamo la definizione del **Piano di sostenibilità 2021-2023,** l'avvio di un **processo di stakeholder engagement** e la definizione di una **nuova matrice di materialità.**

---

[1] Fonte: Intervista a SustainEconomy.24 dell'AD G. Ferigo

[2] INWIT è stata riconosciuta come 22° nel mondo e 4° in Italia per inclusività dell'ambiente di lavoro.

---

# Piano di Sostenibilità 2021-2023

In coerenza con la strategia industriale descritta nel precedente paragrafo e in linea con quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, definita nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, INWIT ha definito il proprio Piano di Sostenibilità 2021-2023 basato su cinque aree di impegno ESG (Environmental, Social and Governance) collegate ad uno o più obiettivi medio lungo termine, come di seguito descritto:

**1. Governance**

Sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche nazionali ed internazionali

**2. People**

Favorire il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle nostre persone

Garantire elevanti standard di sicurezza lungo la catena del valore

**3. Environment**

Raggiungere la carbon neutrality al 2025

Ridurre l'impronta ambientale con un approccio di economia circolare

**4. Innovation**

Essere attore a supporto degli operatori nella digitalizzazione del paese

**5. Community**

Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità

INWIT ha inoltre identificato i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU ai quali può contribuire direttamente attraverso il proprio core business:

**SDG9**

**"Imprese, Innovazione e Infrastrutture"**
il cui obiettivo è quello di Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.

**SDG11**

**"Città e Comunità Sostenibili",**
che ha l'obiettivo di Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

Il business di Inwit contribuisce al raggiungimento di ulteriori SDGs, integrati all'interno del Piano di sostenibilità. Tra questi, salute e sicurezza, parità di genere, lavoro dignitoso e crescita economica, nonché le tematiche ambientali, etica del business e partnership.

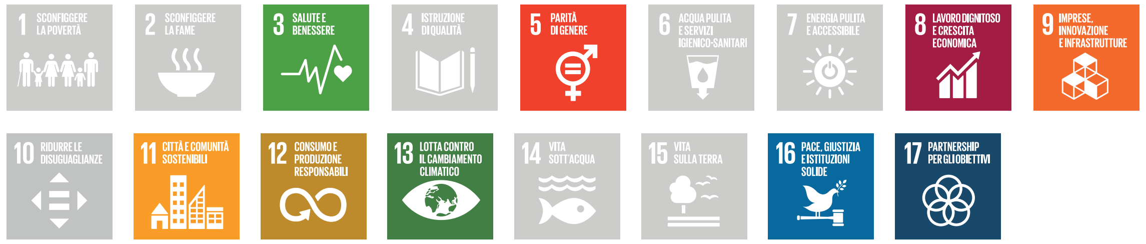

1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ
2 SCONFIGGERE LA FAME
3 SALUTE E BENESSERE
4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
5 PARITÀ DI GENERE
6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
14 VITA SOTT'ACQUA
15 VITA SULLA TERRA
16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE
17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

**Figura 3** SDGs individuati ed inseriti nel Piano di Sostenibilità 2021-2023 di INWIT

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di medio-lungo termine individuati nel piano, sono state definite 12 linee di azione associate a loro volta a 25 attività che concorrono al raggiungimento dei goals attraverso il monitoraggio di specifici KPI con target annuali, che saranno rendicontati a partire dal prossimo Report.

AREE DI IMPEGNO

OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE

*ATTIVITA'*

*1.1* - Inserimento dei target del Piano di Sostenibilità nel sistema di MBO e LTI e nel performance management

*2.1* - Definizione di una policy di Stakeholder Engagement

*2.2* - Promuovere l'inserimento di INWIT all'interno di indici/rating di sostenibilità ESG (Environment, Social, Governance)

*3.1* - Rafforzamento di clausole legate ai rischi ESG nel 100% dei contratti di fornitura

*3.2* - Creare awareness sui temi ESG sulla catena di fornitura

*ATTIVITA'*

*4.1* - Assicurare la partecipazione dei dipendenti ad iniziative di formazione e sviluppo delle competenze

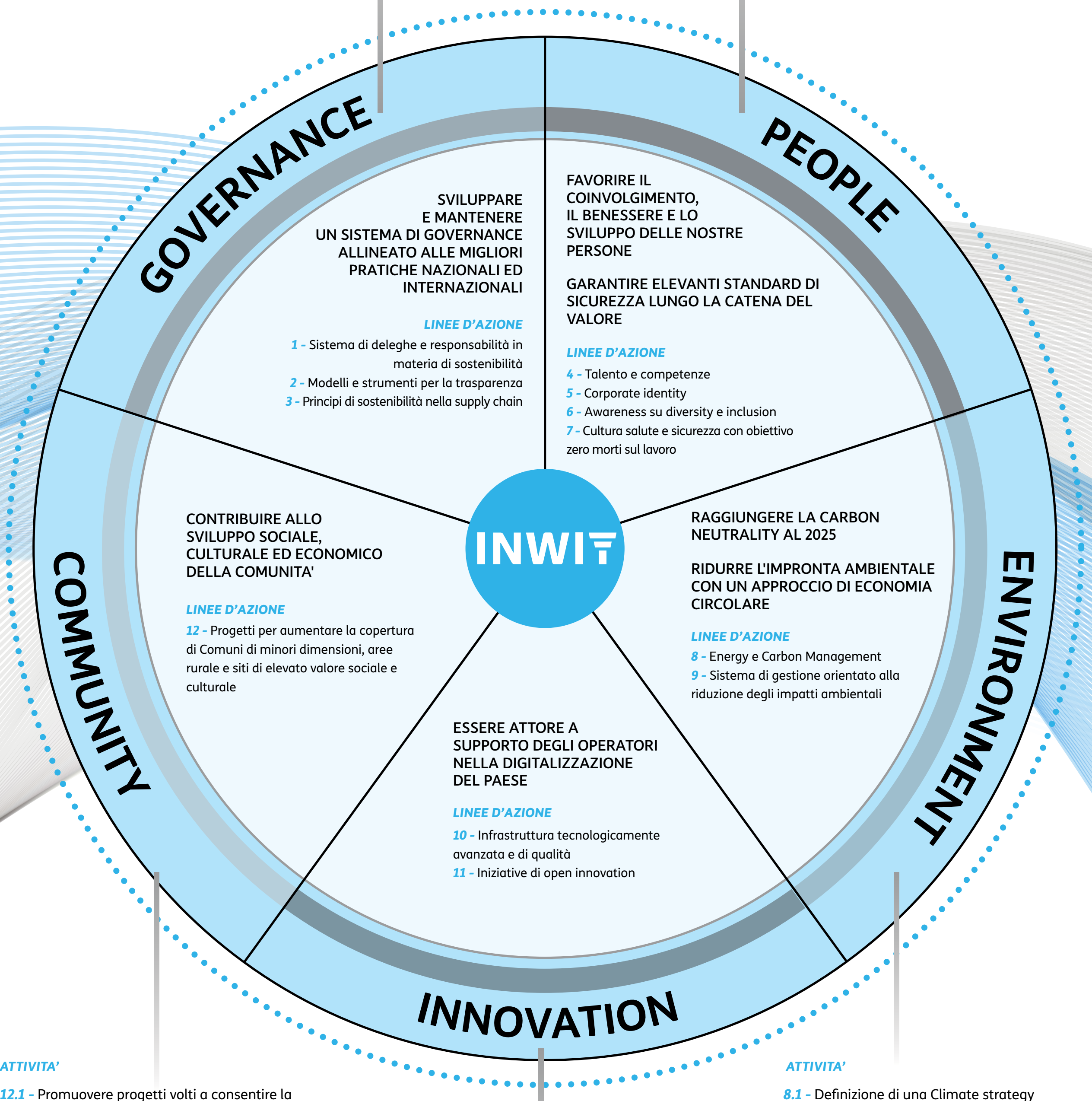
*5.1* - Realizzare un'analisi di clima interno

*5.2* - Riconoscimenti aziendali in tema HR

*6.1* - Individuare priorità e policy aziendali sul tema D&I

*7.1* - Certificazione ISO 45001

*7.2* - Riduzione indici infortuni



SVILUPPARE E MANTENERE UN SISTEMA DI GOVERNANCE ALLINEATO ALLE MIGLIORI PRATICHE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI

*LINEE D'AZIONE*

*1* - Sistema di deleghe e responsabilità in materia di sostenibilità

*2* - Modelli e strumenti per la trasparenza

*3* - Principi di sostenibilità nella supply chain

FAVORIRE IL COINVOLGIMENTO, IL BENESSERE E LO SVILUPPO DELLE NOSTRE PERSONE

GARANTIRE ELEVANTI STANDARD DI SICUREZZA LUNGO LA CATENA DEL VALORE

*LINEE D'AZIONE*

*4* - Talento e competenze

*5* - Corporate identity

*6* - Awareness su diversity e inclusion

*7* - Cultura salute e sicurezza con obiettivo zero morti sul lavoro

RAGGIUNGERE LA CARBON NEUTRALITY AL 2025

RIDURRE L'IMPRONTA AMBIENTALE CON UN APPROCCIO DI ECONOMIA CIRCOLARE

*LINEE D'AZIONE*

*8* - Energy e Carbon Management

*9* - Sistema di gestione orientato alla riduzione degli impatti ambientali

ESSERE ATTORE A SUPPORTO DEGLI OPERATORI NELLA DIGITALIZZAZIONE DEL PAESE

*LINEE D'AZIONE*

*10* - Infrastruttura tecnologicamente avanzata e di qualità

*11* - Iniziative di open innovation

CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO SOCIALE, CULTURALE ED ECONOMICO DELLA COMUNITA'

*LINEE D'AZIONE*

*12* - Progetti per aumentare la copertura di Comuni di minori dimensioni, aree rurale e siti di elevato valore sociale e culturale

*ATTIVITA'*

*12.1* - Promuovere progetti volti a consentire la copertura dei Comuni di minori dimensioni e delle aree rurali, fungendo da soggetto abilitatore tra le comunità locali e gli operatori di telecomunicazione

*12.2* - Attivare progetti di copertura di aree ad elevata vocazione sociale e culturale (musei e ospedali)

*ATTIVITA'*

*10.1* - Aumentare e rafforzare la micro-copertura mediante Small Cells e DAS anche in una prospettiva di riduzione degli impatti ambientali

*10.2* - Tower upgrade (realizzazione fiber backhauling, smart cities, droni)

*10.3* - Sviluppare e installare piattaforme di sensoristica abilitanti (IoT) anche in ottica di fornitura di servizi digitali avanzati 5G e di minimizzazione degli impatti ambientali

*10.4* - Garantire l'affidabilità e la resilienza dell'infrastruttura di competenza INWIT

*11.1* - Avviare collaborazioni con Start up/ Università / Istituti di Ricerca per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica

*ATTIVITA'*

*8.1* - Definizione di una Climate strategy

*8.2* - Certificazione ISO 50001

*8.3* - Iniziative di efficienza energetica

*8.4* - Acquisto energia verde

*8.5* - Sviluppare un modello per la quantificazione delle emissioni GHG (Carbon Footprint)

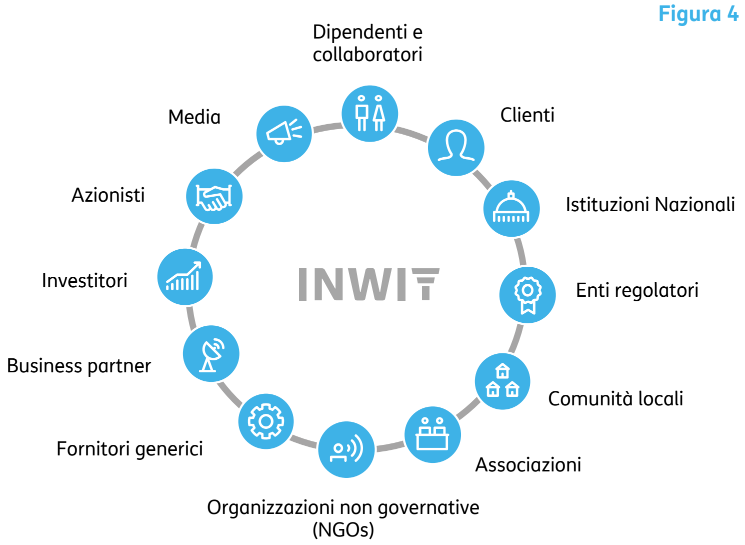
*9.1* - Certificazione ISO 14001

*9.2* - Iniziative volte ad aumentare il ciclo di vita dei materiali e dei prodotti

## Gli Stakeholder di INWIT

A partire dalla consapevolezza che le relazioni con gli stakeholder sono parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business e sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'azienda, nel corso del 2020 INWIT ha intrapreso un percorso volto a rafforzare il processo di engagement con i propri stakeholder che continuerà nel corso del prossimo anno sviluppando una policy ad hoc sul coinvolgimento degli stakeholder.
Durante il 2020, in particolare attraverso un'analisi di benchmark in relazione ai principali peers di settore e alle best practice, ha realizzato un aggiornamento della mappatura degli stakeholder.

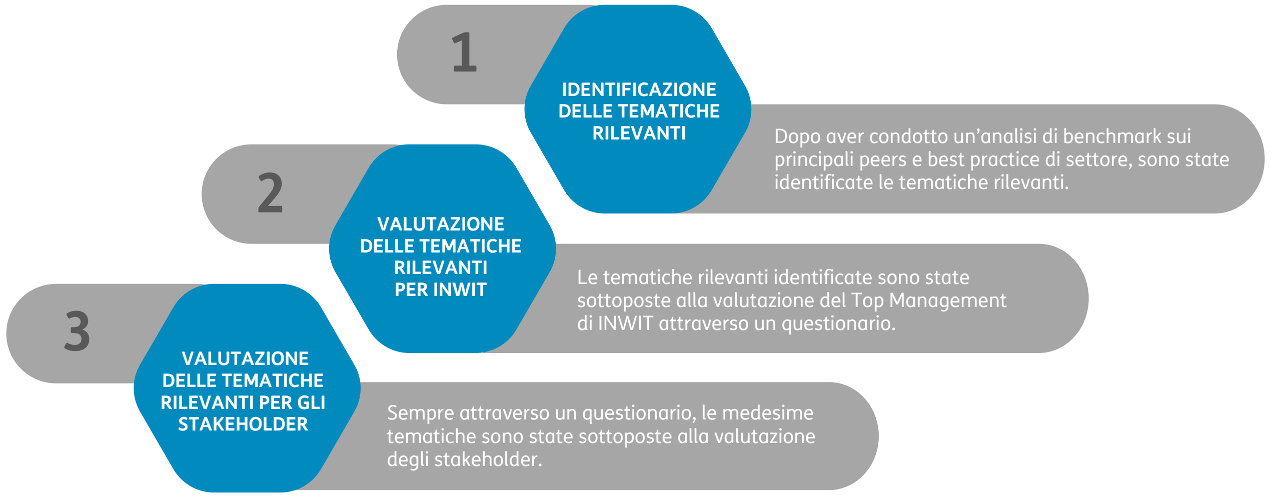
**Figura 4** Mappatura degli stakeholder



## Analisi di materialità

In linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/2016 e con le metodologie e i principi riportati dagli standards GRI definiti dal Global Reporting Initiative, nel 2020 INWIT ha aggiornato la matrice di materialità individuando i temi considerati "materiali", ovvero che riflettono gli impatti significativi (positivi/negativi) dell'organizzazione in campo economico, ambientale e sociale e che influenzano le decisioni degli stakeholder.

**Figura 5** Tappe fondamentali per la valutazione delle tematiche rilevanti



1 **IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE RILEVANTI**

Dopo aver condotto un'analisi di benchmark sui principali peers e best practice di settore, sono state identificate le tematiche rilevanti.

2 **VALUTAZIONE DELLE TEMATICHE RILEVANTI PER INWIT**

Le tematiche rilevanti identificate sono state sottoposte alla valutazione del Top Management di INWIT attraverso un questionario.

3 **VALUTAZIONE DELLE TEMATICHE RILEVANTI PER GLI STAKEHOLDER**

Sempre attraverso un questionario, le medesime tematiche sono state sottoposte alla valutazione degli stakeholder.

La selezione dei nuovi temi considerati come materiali è stata realizzata a partire dai risultati di un'analisi di benchmark sui principali peers e best practice di settore. I temi individuati sono stati dapprima sottoposti alla valutazione del Top Management, grazie alla realizzazione di una survey che prevedeva l'assegnazione di punteggi per ognuno dei temi sottoposti a valutazione. Tale processo ha permesso di definire la **rilevanza dei temi materiali per INWIT** in termini sociali, ambientali e di governance. Successivamente le stesse tematiche sono state sottoposte, sempre attraverso la realizzazione di una survey, alla valutazione dei dipendenti e collaboratori di INWIT e di tutte le altre categorie di stakeholder (con un tasso di risposta del 36%)[3] , permettendo di definire anche **la rilevanza per gli Stakeholder.**

La combinazione dei risultati ottenuti dalle valutazioni è stata utilizzata per la costruzione della matrice di materialità, di seguito riportata, che identifica le tematiche considerate "materiali" per INWIT e sulle quali si concentreranno i contenuti della presente Dichiarazione non Finanziaria. In particolare, la matrice di materialità riporta sull'asse orizzontale la rilevanza di ciascun tema materiale per INWIT e sull'asse verticale la rilevanza dello stesso per gli stakeholder.

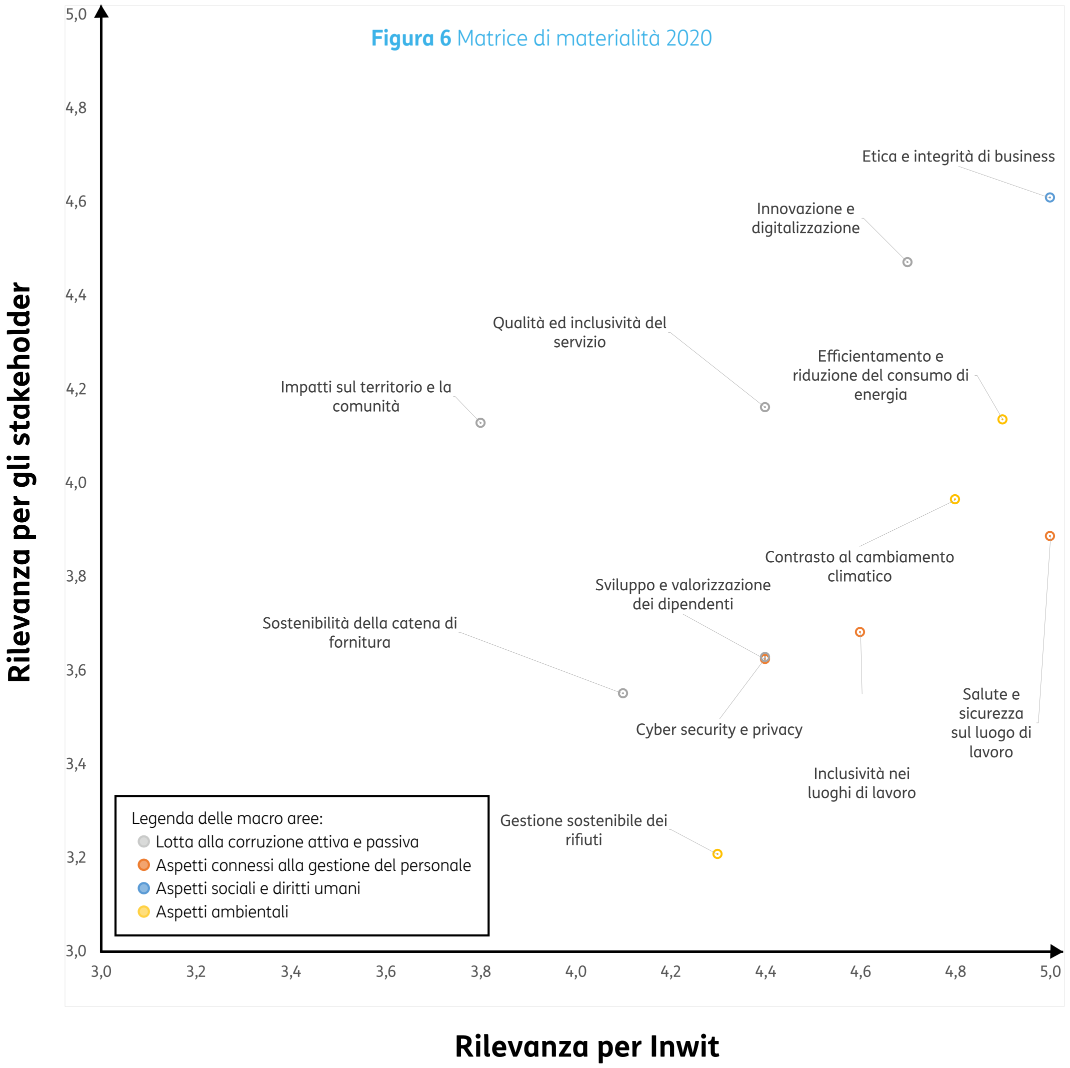


**Figura 6** Matrice di materialità 2020

In linea rispetto ai trend di settore, la matrice di materialità di INWIT mostra come maggiormente rilevanti i temi "Etica ed integrità del business", "Innovazione e digitalizzazione", ed "Efficientamento e riduzione del consumo di energia" e "Qualità ed inclusività del servizio". In generale i temi materiali risultano coerenti anche con il Piano di sostenibilità 2021-2023, come da tabella di raccordo riportata negli allegati, a dimostrazione del forte impegno di INWIT nel perseguirne gli obiettivi.

---

[3] Le categorie di stakeholder esterni che hanno risposto al questionario sono: business partner, investitori, azionisti, fornitori generici, istituzioni nazionali, media ed associazioni.

# Governance

## Principi generali

Nello svolgimento di tutte le sue attività, i componenti degli organi sociali di INWIT si attengono al rispetto della normativa applicabile, del **Modello Organizzativo 231,** del Codice Etico e di condotta adottato dalla Società, dello Statuto e del Codice di Borsa Italiana, della **Policy Anticorruzione**[4], dei **Principi di autodisciplina**[5] e **dei Regolamenti di funzionamento degli organi social**i.

Nei paragrafi successivi è fornita una descrizione di dettaglio dell'insieme degli organi, delle regole e dei modelli di ogni livello che governano la struttura aziendale, quindi il funzionamento degli organi societari, la loro composizione, interrelazione, poteri e responsabilità.

## Il sistema di Corporate Governance

Il **sistema di Corporate Governance di INWIT** è organizzato secondo il modello tradizionale, a norma degli articoli 2380 e ss. del Codice Civile, si adegua alle best practices nazionali e internazionali in materia e si articola come indicato di seguito.

Il **Consiglio di Amministrazione,** (in seguito "CdA"), è composto da 13 amministratori, di cui 6 donne e 7 uomini, 9 sopra i 50 anni e 4 tra 30 e 50[6]. Sono in possesso dei requisiti di indipendenza, previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate, 5 amministratori, 3 dei quali sono stati nominati dalla lista presentata da un gruppo di società di gestione del risparmio e investitori internazionali; 7 amministratori sono non esecutivi; il ruolo esecutivo spetta unicamente all'Amministratore Delegato.

Al CdA compete la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile generale dell'impresa. Esso svolge un ruolo d'indirizzo e supervisione strategica, perseguendo l'obiettivo primario della creazione di valore per l'azionista e per tutti gli altri stakeholder in un orizzonte di medio - lungo periodo.

I consiglieri svolgono il loro ruolo nella collegialità del Consiglio di Amministrazione, ovvero nell'ambito dei comitati in cui il Consiglio di Amministrazione si organizza. Eventuali eccezionali richieste di dati, documenti e notizie formulate al di fuori dei momenti collegiali sono indirizzati al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che ne assicura il riscontro con le modalità più idonee ad assicurare la funzionalità dei processi istruttori e informativi.

**Tabella 2** Percentuale dei componenti del CdA suddivisi per genere e fascia di età nel 2019 e nel 2020 (GRI 405-1)

| Percentuale di componenti del CdA suddivisi per genere e fascia di età al 31 dicembre 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | < 30 anni | Tra 30-50 anni | > 50 anni | Totale |
| Uomini | - | 15% | 38% | **54%** |
| Donne | - | 15% | 31% | **46%** |
| **Totale** | **-** | **31%** | **69%** | **100%** |

---

[4] INWIT aderisce al Codice di Autodisciplina redatto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, nell'edizione di tempo in tempo in vigore.

[5] La Policy anticorruzione attualmente in uso, è stata ereditata dal Gruppo Tim, in attesa della realizzazione di una Policy interamente di INWIT.

[6] Tale composizione si riferisce al CdA entrato in carica il 31 marzo 2020 a seguito della fusione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT. Prima del 31 marzo 2020 era composto da 11 amministratori, di cui 5 donne e 6 uomini, 10 sopra i 50 anni e 1 tra 30 e 50. 6 amministratori erano in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF. Il 2 ottobre 2020 il CdA ha nominato due nuovi amministratori in sostituzione di due amministratori dimissionari, mantenendo invariata la distribuzione di genere.

All'interno del Consiglio sono stati istituiti un **Comitato per le nomine e la remunerazione** (che assomma in sé compiti e responsabilità attribuite dal Codice di Borsa Italiana al comitato nomine e al comitato remunerazione) un **Comitato Sostenibilità,** un **Comitato per il controllo e i rischi** e un **Comitato Parti Correlate,** le cui funzioni sono descritte nei Principi di Autodisciplina della Società (pubblicati in www.INWIT.it sezione Governance).

Il CdA è inoltre responsabile di garantire che la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) sia redatta e pubblicata in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 254/2016.

Il **Collegio Sindacale** è chiamato a vigilare, inter alia, circa l'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi (descritto di seguito). Il Collegio si dota di una procedura disciplinante la ricezione, la conservazione e il trattamento di segnalazioni, esposti e denunce, anche da parte dei dipendenti e in forma anonima. Il Collegio Sindacale di INWIT ha svolto anche le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 fino all'insediamento dell'Organismo di Vigilanza in data 5 maggio 2020.

## COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE:

costituito dal CdA e composto da 3 amministratori non esecutivi, di cui 2 indipendenti; il Comitato svolge i compiti e le responsabilità attribuite dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana al comitato per le nomine e al comitato per la remunerazione, e inoltre:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito al piano di successione del *Chief Executive Officer* qualora questo sia adottato dal Consiglio di Amministrazione e monitora l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del management aziendale
- definisce modalità e tempi di effettuazione della valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione
- propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio
- formula proposte in materia di piani di *stock option* e remunerazione del top management
- svolge gli ulteriori compiti a esso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione

## COMITATO SOSTENIBILITÀ:

costituito dal CdA il 23 aprile 2020, è composto da 5 amministratori non esecutivi, di cui 2 indipendenti. Il Comitato è un organo con funzioni consultive e propositive che si riunisce con frequenza necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni, di seguito elencate:

- monitora l'osservanza delle regole di corporate social responsibility aziendali, nonché l'evoluzione normativa e delle best practices nazionali e internazionali in materia
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulle strategie di sostenibilità e sul Piano di sostenibilità (il Piano") monitorandone l'attuazione sulla base degli obiettivi stabiliti nel Piano stesso e ne valuta l'aggiornamento alla fine di ogni esercizio
- monitora la coerenza degli obiettivi e della gestione di INWIT a criteri di sostenibilità ambientale, sociale e aziendale (ESG), nonché le iniziative di finanza sostenibile, la collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità e le strategie non profit della Società

Il Comitato ha altresì facoltà di esprimere indirizzi e raccomandazioni direttamente al *Chief Executive Officer* e per il tramite di quest'ultimo al management, dandone tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## COMITATO PER IL CONTROLLO E I RISCHI:

costituito dal CdA ed è composta da 5 amministratori non esecutivi, di cui 3 indipendenti. Ai lavori del Comitato assiste il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco di volta in volta designato dallo stesso; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Ove ritenuto opportuno in relazione alle tematiche da trattare, il Comitato e il Collegio Sindacale si riuniscono congiuntamente. Il Comitato è un organo con funzioni consultive e propositive che ha, tra l'altro, il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del CdA relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all'approvazione della Relazione Finanziaria. Il Comitato svolge i compiti attribuiti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e inoltre:

- monitora l'osservanza delle regole di *corporate governance* aziendali, nonché l'evoluzione normativa e delle best practices in materia, anche ai fini di proposta di aggiornamento delle regole e delle prassi interne della Società
- istruisce la comunicazione finanziaria e non finanziaria di periodo, in vista dell'esame da parte del plenum consiliare
- svolge gli ulteriori compiti a esso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione

**COMITATO PARTI CORRELATE:**

costituito dal CdA, è composto da 3 amministratori indipendenti e svolge i compiti e le responsabilità attribuite dalla Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate e dal Regolamento CONSOB.

**ORGANISMO DI VIGILANZA (DI SEGUITO "ODV"):**

a decorrere dal 5 maggio 2020, svolge le funzioni di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001. Composto da 4 componenti, l'Organismo ha il compito di "*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento*", come previsto dall'art. 6 del D. Lgs 231/01. I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e per tanto, si segnala che l'Organismo abbia le seguenti caratteristiche:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venir meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima
- la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute

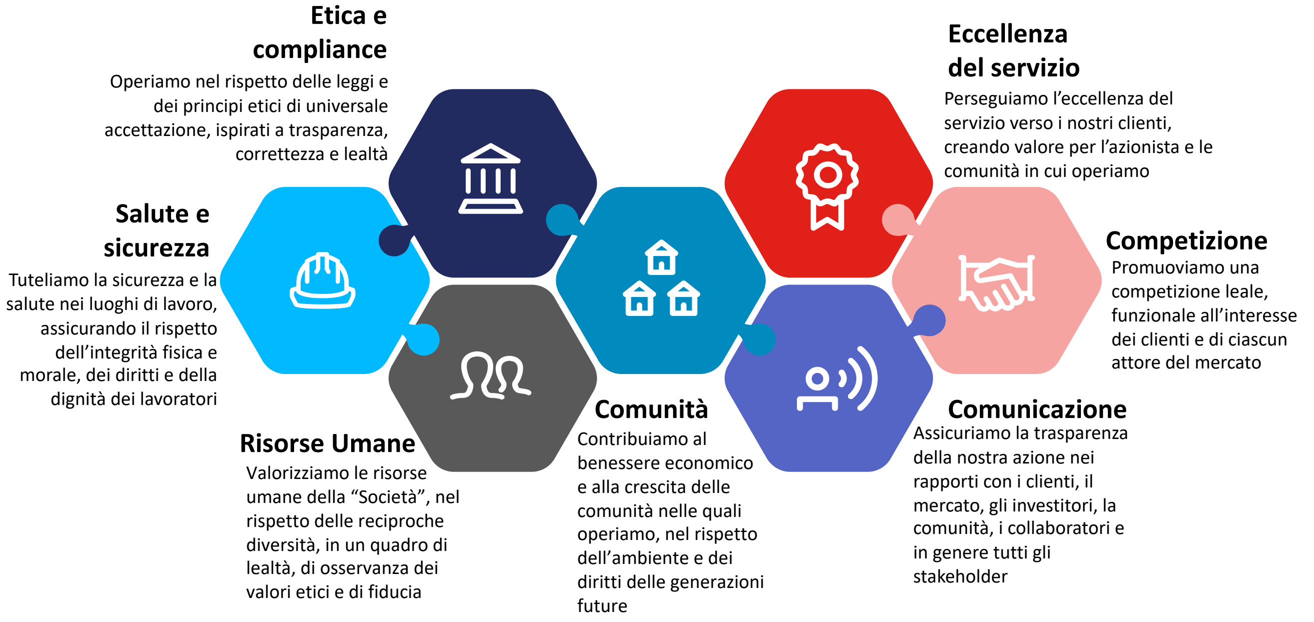
Avvalendosi delle funzioni Audit e Compliance, l'OdV si attiva con specifiche attività di analisi e verifica con le seguenti modalità:

- interventi secondo specifico piano controlli approvato dall'Organismo di Vigilanza anche in considerazione delle risultanze dell'attività risk assessment
- interventi mirati (spot) in caso di:
    - specifica richiesta formulata da parte dell'Organismo di Vigilanza e/o di altri "organismi di governance" di ciascuna realtà organizzativa;
      elementi di attenzione derivanti dai flussi informativi correntemente operanti nell'ambito dei modelli organizzativi predisposti.

# Il Codice Etico e di condotta

Il **Codice Etico,** identificato quale componente fondante del modello organizzativo e del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, si colloca a monte dell'intero sistema di Corporate Governance e rappresenta la carta dei valori di INWIT, fondando, in termini programmatici, il corpus di principi a cui si ispirano le azioni dei componenti degli organi sociali, del management, dei partner commerciali, nonché dei collaboratori interni ed esterni. Il Codice Etico costituisce quindi uno strumento attraverso il quale INWIT indirizza le sue attività d'impresa per una conduzione degli affari basata sui seguenti valori e principi: etica e compliance, salute e sicurezza, risorse umane, comunità, comunicazione, competizione ed eccellenza del servizio (maggiormente esplicitati nella seguente infografica).

**Figura 7** I valori di INWIT



**Etica e compliance**
Operiamo nel rispetto delle leggi e dei principi etici di universale accettazione, ispirati a trasparenza, correttezza e lealtà

**Salute e sicurezza**
Tuteliamo la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, assicurando il rispetto dell'integrità fisica e morale, dei diritti e della dignità dei lavoratori

**Risorse Umane**
Valorizziamo le risorse umane della "Società", nel rispetto delle reciproche diversità, in un quadro di lealtà, di osservanza dei valori etici e di fiducia

**Comunità**
Contribuiamo al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali operiamo, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future

**Eccellenza del servizio**
Perseguiamo l'eccellenza del servizio verso i nostri clienti, creando valore per l'azionista e le comunità in cui operiamo

**Competizione**
Promuoviamo una competizione leale, funzionale all'interesse dei clienti e di ciascun attore del mercato

**Comunicazione**
Assicuriamo la trasparenza della nostra azione nei rapporti con i clienti, il mercato, gli investitori, la comunità, i collaboratori e in genere tutti gli stakeholder

*Fonte: Codice Etico*

Il Codice include le norme di comportamento da rispettare nello svolgimento delle attività interne ed esterne e dei rapporti che ne derivano, e fornisce, altresì indicazioni da adottare in caso di segnalazioni sulla correttezza dei comportamenti.
Il Codice è periodicamente soggetto a verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione di INWIT.
La Società ha avviato le attività di allineamento necessarie per adeguare i propri documenti di governance alla normativa nazionale di recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. Shareholders Rights II) e al nuovo Codice di Corporate Governance, adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel gennaio 2020, al quale la Società ha formalmente aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2021.

## Modello Organizzativo 231

Al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme ai principi di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, INWIT, si è dotata di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo interno ai sensi del D. Lgs 231/01. In particolate il Modello Organizzativo è frutto di un'accurata analisi dei processi aziendali a rischio dei reati previsti dal Decreto, individuabili nelle aree di attività, con il coinvolgimento delle competenti strutture aziendali.

La società assicura, per tutti i dipendenti, **moduli, attività e progetti formativi sui temi ex D. Lgs. 231/01, nel dettaglio:**

- formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e all'upgrade delle competenze in materia di D. Lgs. 231/01 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello Organizzativo, sia sotto il profilo dei rapporti diretti con i Soggetti Pubblici e i terzi in genere
- formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata
- formazione d'inserimento destinata ai neoassunti

Gli interventi formativi sono ideati, progettati e realizzati in accordo tra le strutture di compliance e quella di formazione Human Resources.
Fin dalla sua costituzione, INWIT ha adottato il Modello Organizzativo del Gruppo Telecom Italia. Il 15 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un autonomo Modello Organizzativo, da ultimo modificato il 20 ottobre 2020 al fine di includere i nuovi reati presupposto a seguito del recepimento della Direttiva PIF.

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 si articola in:

- **CODICE ETICO E DI CONDOTTA** ove, come verrà successivamente argomentato, sono indicati i valori fondanti ed i principi cui si ispira la Società nello svolgimento e nella conduzione degli affari
- **PRINCIPI GENERALI DEL CONTROLLO INTERNO:** l'insieme degli "strumenti" volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi
- **PRINCIPI DI COMPORTAMENTO,** dove sono state introdotte regole specifiche di comportamento nei rapporti con i terzi, nonché per gli adempimenti e le attività di natura societaria
- **SCHEMI DI CONTROLLO INTERNO** elaborati per i processi aziendali a rischio, sia operativi che strumentali, e strutturati in:
    - regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo
    - reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi
    - specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i relativi rischi di reato
    - indicazioni comportamentali
    - appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza per evidenziare possibili situazioni di reato da investigare.

Gli Schemi di Controllo Interno sono stati elaborati nel **rispetto delle regole fondamentali applicate ai Sistemi di controllo** che riguardano in particolare la separazione dei ruoli nello svolgimento dei processi, la tracciabilità dei processi per l'individuazione delle responsabilità e l'oggettivazione dei processi decisionali sulla base di criteri precostituiti.

Nel contesto di tali Schemi di controllo si evidenzia quello avente ad oggetto le **"Operazioni effettuate direttamente dal Vertice aziendale: tracciabilità e flussi informativi".** In tale Schema viene, infatti, precisato che il soggetto di vertice, che ha attivato operazioni "in deroga" agli Schemi di Controllo Interno previsti dal Modello Organizzativo, è tenuto ad una specifica informativa verso l'Organismo di Vigilanza per consentire all'Organismo medesimo di attuare le necessarie verifiche su tali operazioni con sistematicità e tempestività:

- nel **SISTEMA DISCIPLINARE** in cui sono individuate le sanzioni, a carico del personale dipendente e dei soggetti apicali, per infrazione ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo
- nel **SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE** (illustrato di seguito), rappresentato da Policy, Procedure ed altre normative aziendali volte a disciplinare l'intera organizzazione d'impresa

Nell'ultimo trimestre 2020 si è avviato un processo di rivisitazione complessiva del Modello Organizzativo che si concluderà entro il primo semestre 2021. Il nuovo aggiornamento si è reso necessario per garantire un perfetto allineamento tra il Modello 231, la struttura organizzativa di INWIT e le novità normative intervenute medio tempore.

## Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

In ottemperanza ai **principi ed i criteri del Codice di Autodisciplina** di Borsa Italiana, INWIT ha adottato un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, definito sulla base delle best practices di riferimento, volto a consentire - attraverso un processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi - una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto statuito dal Codice Etico e dai Principi di autodisciplina della Società approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle responsabilità rispettivamente di indirizzo e supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione, di presidio e gestione dell'Amministratore Delegato e del management, di monitoraggio e supporto al Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il controllo e i rischi e del Responsabile della Funzione Internal Audit, di vigilanza del Collegio Sindacale.

Al CdA fa carico in particolare la **responsabilità complessiva del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi,** ivi inclusa la definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli specifici obiettivi strategici dell'impresa.

## Enterprise Risk Management

Inwit si è dotata di un proprio sistema di gestione dei rischi, definito sulla base delle best practices di riferimento, volto a consentire - attraverso un processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi - una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto statuito dal Codice Etico e dai Principi di autodisciplina della Società approvati dal Consiglio di Amministrazione.

A tal riguardo, la Società ha adottato un Framework di Enterprise Risk Management (di seguito ERM) dedicato, avente la finalità di identificare e valutare gli eventi potenziali il cui accadimento possa influenzare il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali definiti all'interno del Piano Strategico.

RISK
MANAGEMENT

Il Framework ERM di Inwit si declina in un processo ciclico - svolto con cadenza annuale – che prende avvio all'identificazione dei rischi (Risk Identification), intesa come individuazione dell'elenco dei rischi che potrebbero impattare sulla Società in termini di raggiungimento degli obiettivi e/o sviluppo delle attività di Business. Tali rischi sono sottoposti ad una valutazione così articolata (Risk Evaluation):

- Valutazione del rischio a livello inerente, attraverso l'individuazione dei livelli di impatto e di probabilità di accadimento assumendo l'assenza di presidi di controllo e successiva selezione dei Top Risks Inerenti, intesi come i rischi con maggiore livello di rischio inerente
- Svolgimento di Risk Analysis su una selezione di rischi che presentano una incidenza sugli obiettivi di Piano, attraverso la quantificazione del rischio (sensitivity) e la determinazione di impatto previsto per singolo anno e cumulato su determinate variabili
- Valutazione del rischio a livello residuo per i Top Risk Inerenti, tramite valutazione dei presidi di controllo esistenti e determinazione del livello di Rischio Residuo, combinando i valori di impatto e probabilità a seguito dell'applicazione del coefficiente di riduzione calcolato sulla base dei presidi esistenti. Selezione dei Top Risks Residui in ragione del posizionamento sulla matrice di rischio residuo (impatto*probabilità a seguito dell'applicazione dei presidi) e dei livelli di accettabilità

Per ciascun Top Risk Residuo determinato nel corso della fase di Risk Evaluation, sono individuate delle azioni di mitigazione (Risk Mitigation) periodicamente monitorate al fine di garantire l'assunzione di responsabilità da parte dei Risk Owner relativamente alle azioni di mitigazione concordate e maggior facilità nei meccanismi di escalation verso il Vertice Aziendale per azioni non completate o che presentano significativi ritardi. Il processo si conclude con un reporting trimestrale verso il Top Management (fase di Risk Reporting) per ogni tematica sviluppata nell'ambito del processo di Risk Management, comprensivo delle indicazioni relative allo stato di avanzamento degli Action Plan.

Di seguito per ogni area del d.lgs. 254/2016 si riportano i temi materiali, i principali rischi, le modalità di gestione e le opportunità:

| Aree D.Lgs. 254/2016 | Tematiche rilevanti | Rischi | Gestione del rischio | Opportunità |
|---|---|---|---|---|
| LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA | **Cyber Security e Privacy** | Normativa privacy[7] | La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di General Data Protection Regulation, GDPR | Incentivo alla valutazione della resilienza aziendale ai cyber attack (stress test che agevola le decisioni del top management) |
| | | Information security & continuity[8] | La gestione della sicurezza informatica è assicurata mediante idonei sistemi ICT e, laddove necessario, il ricorso a enti terzi certificati al fine di svolgere specifiche attività (es. vulnerability assessment, penetration test) | Consapevolezza e allineamento del personale su comportamenti digitali sicuri a tutela dell'azienda, dei dati, delle persone |
| | **Etica e integrità di business** | Normativa ex D.Lgs. 231/017[7] | La società ha adottato un "Modello Organizzativo 231" costantemente aggiornato e monitorato | Vantaggio competitivo, derivante dall'adattamento tra la normativa e la realtà aziendale, volto alla diminuzione delle perdite derivanti da «non conformità» e dal mancato presumibile aumento dei costi a causa di sanzioni, multe o interdizione dell'attività aziendale |
| | | Non raggiungimento obiettivi piano sostenibilità[9] | L'avanzamento del Piano è allineato rispetto gli obiettivi aziendali e costantemente monitorato | |
| | | Normativa privacy[7] | La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di General Data Protection Regulation, GDPR | |
| | | Conflitti di interesse in capo al personale, incluso il management[10] | Presidi di controllo presenti in altre aree quali ad esempio il Modello Organizzativo 231, il codice Etico | |

---

[7] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi legati a non conformità rispetto alla normativa di riferimento.

[8] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi legati alla sicurezza informatica ed a interruzioni nell'operatività dei sistemi.

[9] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi all'incapacità della Società di attuare le proprie strategie di sviluppo.

[10] Rischio presente nel documento di Relazione sulla gestione.

| Aree D.Lgs. 254/2016 | Tematiche rilevanti | Rischi | Gestione del rischio | Opportunità |
|---|---|---|---|---|
| ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI | **Qualità ed inclusività del servizio** | Contrazione domanda clienti anchor[11] | Individuazione di specifici agreements con i clienti anchor della società | Maggiore capacità di attrarre clienti ampliando la possibilità di sviluppare business |
| | | Sviluppo / soddisfacimento domanda[11] | Stipula di contratti prevalentemente pluriennali caratterizzati da alto tasso di rinnovo<br>Certificazione del proprio Sistema di Gestione della Qualità secondo le normative UNI EN ISO 9001:2015 | |
| | | Continuità attività siti[12] | Definizione del livello di servizio da garantire tramite specifici KPI, monitorati costantemente tramite struttura dedicata | |
| | | Attività manutentiva[13] | La Società presidia il rischio principalmente tramite una gestione uniforme, centralizzata e programmata delle attività manutentive | Contributo alla riduzione del digital divide |
| | | Mancato sviluppo business innovativi[9] | La società ha implementato uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a individuare nuove opportunità di coordinamento con le altre strutture aziendali | |
| | **Innovazione e Digitalizzazione** | Mancato sviluppo business innovativi[9] | La società ha implementato uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a individuare nuove opportunità di business, in stretto coordinamento con le altre strutture aziendali | Mercato in espansione - Aumento della domanda di innovazione tecnologica e digitalizzazione per rispondere alle esigenze di sviluppo (abilitazione di nuovi prodotti e servizi ad es. droni, IoT, etc...) |
| | | Evoluzione tecnologica | La società adotta soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato costantemente monitorate, anche tramite individuazione di struttura dedicata e implementazione di specifici processi | |
| | | Aumento del costo della tecnologia[14] | La società presidia i potenziali aumenti del costo della tecnologia tramite il costante monitoraggio del contesto tecnologico di riferimento e delle opportunità offerte, nonché tramite appositi processi volti a monitorare gli investimenti | Transizione verso la piena connessione |
| | | Inadeguatezza dell'infrastruttura ICT[8] | Adozione di soluzioni tecniche relative all'infrastruttura ICT adeguate ai mutamenti e alle esigenze aziendali e costantemente monitorate. | |
| | **Impatti sul territorio e la comunità** | Opposizioni a sviluppo 5G[15] | I livelli di emissioni non sono ritenuti imputabili di causare impatti negativi su salute e popolazione e rientrano ampiamente nei limiti previsti dagli standard internazionali. INWIT pone attenzione al tema monitorandone proattivamente le possibili evoluzioni e agendo sempre in ottemperanza alla legislazione. | Contributo alla riduzione del digital divide e transizione alla piena connessione (es. copertura di strutture ad alto valore sociale e culturale ed aree rurali) e conseguente abilitazione di servizi ad alto valore sociale (telemedicina, didattica a distanza, etc.) |
| | **Sostenibilità della catena di fornitura** | Inadeguata selezione dei fornitori[7] | Presidi controllo presenti in diverse aree trasversali, quali es esempio Modello Organizzativo 231, Codice Etico | Vantaggio competitivo nella partecipazione a bandi di gara<br>Avvio di attività di coproduzione e coprogettazione |

[11] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi alla possibile contrazione di domanda di servizi da parte dei clienti della Società.

[12] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi all'interruzione di attività dei Siti.

[13] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi alla gestione dei Siti esistenti, all'individuazione di nuovi Siti idonei allo sviluppo dei progetti della Società, e al rilascio di autorizzazioni amministrative e/o alla revoca delle stesse.

[14] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi all'evoluzione tecnica e tecnologia.

[15] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi legati al quadro normativo di riferimento in relazione all'attività svolta dai clienti della Società.

| Aree D.Lgs. 254/2016 | Tematiche rilevanti | Rischi | Gestione del rischio | Opportunità |
|---|---|---|---|---|
| ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE | **Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti** | Evoluzione modello organizzativo[10] | Definizione di apposite strategie di sviluppo interno o di acquisizione di competenze sul mercato | Capacità di aumentare l'engagement, la retention, la soddisfazione e il senso di appartenenza del proprio personale |
| | | Rischi legati al personale chiave[10] | Predisposizione di piani di successione, performance management, incentivazione, integrazione e sviluppo | Mantenimento di standard di servizio di alta qualità grazie allo sviluppo continuo delle competenze (specie orientate al digitale e all'innovazione) |
| | **Salute e Sicurezza sul lavoro** | Non conformità D.lgs. 81/2008 (salute e sicurezza)[16] | Individuazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) che ha l'obiettivo di garantire l'adeguatezza alla normativa | Wellbeing aziendale |
| | | Infortuni[16] | Monitoraggio e ottimizzazione continua dei presidi volti a mitigare i rischi legati agli infortuni sia nei confronti dei dipendenti interni che di terze parti | Benefici economici, legali e reputazionali legati al basso rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro |
| | | Tutela fisica dei beni immobili[12] | Individuazione di specifici presidi, volti a gestire gli accessi ai siti limitandoli a personale autorizzato | |
| | **Inclusività nei luoghi di lavoro** | Rischi legati al personale chiave[10] | Predisposizione di piani di successione, performance management, incentivazione, integrazione e sviluppo | Opportunità di sviluppo specifiche per categorie sottorappresentate<br>Politiche di riequilibrio di genere, di genitorialità condivisa e di inclusione delle diversità |
| ASPETTI AMBIENTALI | **Efficientamento e riduzione del consumo di energia** | Evoluzione tecnologica[14] | La società adotta soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato costantemente monitorate, anche tramite individuazione di struttura dedicata e implementazione di specifici processi | Minori costi legati ai consumi energetici |
| | | Aumento del costo della tecnologia[14] | La società presidia i potenziali aumenti del costo della tecnologia tramite il costante monitoraggio del contesto tecnologico di riferimento e delle opportunità offerte, nonché tramite appositi processi volti a monitorare gli investimenti | Transizione a livelli produttivi meno impattanti |
| | **Contrasto al cambiamento climatico** | Interruzione attività aziendale (business continuity per eventi forza maggiore)[17] | Definizione di prassi e procedure in grado di assicurare un elevato livello di resilienza | Nuove opportunità legate all'accesso a nuovi mercati emergenti (es. mercato del carbonio) |
| | | Evoluzione tecnologica[14] | La società adotta soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato costantemente monitorate, anche tramite individuazione di struttura dedicata e implementazione di specifici processi | Riduzione dell'esposizione ai futuri aumenti dei prezzi dell'energia generata da combustibili fossili |
| | | Tutela fisica dei beni immobili[12] | Individuazione di specifici presidi, volti a gestire gli accessi ai siti limitandoli a personale autorizzato | Ritorni sugli investimenti in tecnologie a basse emissioni |
| | | Non conformità alla normativa ambientale[16] | Presidio della conformità normativa assicurato dalle competenti strutture aziendali | Possibilità di accesso a nuovi incentivi |
| | **Gestione sostenibile dei rifiuti** | Non conformità alla normativa ambientale[16] | Presidio della conformità normativa assicurato dalle competenti strutture aziendali | Possibili vantaggi reputazionali legati al contributo dell'azienda alla riduzione di GHG e agli obiettivi climatici |
| | | Rischi legati allo smaltimento dei rifiuti[16] | Presidio della conformità normativa assicurato dalle competenti strutture aziendali | Salvaguardia del valore paesaggistico e culturale dei territori |

[16] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi legati alla tutela ambientale e della salute.

[17] Rischio riconducibile ai principali rischi e incertezze riportati nel documento di Relazione sulla gestione all'interno della categoria dei rischi connessi agli effetti di disastri naturali o altri eventi di forza maggiore sulle infrastrutture.

# Prevenzione della corruzione

Sul tema dell'anticorruzione INWIT sta predisponendo un documento di policy dedicato. Nel corso della fase transitoria del 2020 ha fatto riferimento alla policy del Gruppo Tim (anche nell'applicazione delle more) che persegue le seguenti finalità:

- Gestire il rischio di corruzione secondo il principio 'tolleranza zero'
- Garantire la conformità alle Leggi Anticorruzione
- Tutelare la Società dalle conseguenze pregiudizievoli della non conformità alle Leggi Anticorruzione, anche solo a livello di reputazione e immagine della Società
- Incoraggiare l'utilizzo degli strumenti di segnalazione degli atti di Corruzione, anche da parte di terzi in rapporti d'affari con la Società
- Rafforzare la consapevolezza delle regole per una partecipazione attiva e responsabile di tutti i destinatari al raggiungimento degli obiettivi del Sistema di Gestione Anticorruzione

La Policy fornisce un quadro sistemico di riferimento per la gestione della prevenzione della corruzione, definendo le regole a cui tutti i destinatari sono tenuti. Essa si applica, altresì, ai dipendenti, al Management e ai membri degli organi sociali, dalle Società Controllate e/o Partecipate, alle Terze Parti e agli Enti di Certificazione.

# Procedura whistleblowing

Ad integrazione dell'art. 4 del Codice Etico e di Condotta - che definisce le linee guida per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in merito a presunte violazioni del suddetto Codice - INWIT ad ottobre del 2020 ha aggiornato la procedura whistleblowing, con lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento (ivi compresa l'archiviazione e la cancellazione) delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, riguardanti condotte anche omissive non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili ad INWIT, nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella società, tra le quali il Codice Etico e di Condotta e il Modello Organizzativo 231.

Le segnalazioni possono, in particolare, riguardare:

- richieste di chiarimenti sulla correttezza di comportamenti propri o altrui ai fini della piena osservanza del Codice Etico e di Condotta
- comunicazioni di presunte violazioni, di richieste o di induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del Codice Etico, di procedure interne (es: inosservanza di clausole contrattuali, diffamazione, minacce, frodi, improprio utilizzo di dotazioni aziendali);
- comunicazioni di presunte violazioni del Modello Organizzativo 231 a seguito di comportamenti a rischio reato e/o illecito previsti dal Modello Organizzativo 231
- denunce aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità e fatti censurabili
- esposti (complaints) riguardanti tematiche di contabilità, controlli interni di contabilità, o revisione contabile (accounting, internal accounting control or auditing matters) da chiunque provenienti, nonché segnalazioni di dubbi (concerns), sottoposti da dipendenti della Società, relativi alle medesime materie contabili o di revisione contabile ritenute discutibili (questionable accounting or auditing matters).

Il processo di gestione delle segnalazioni viene svolto dalla Funzione Audit nel pieno rispetto dei principi stabiliti dagli Standard Internazionali per la pratica professionale dell'Internal Audit e dal Codice Etico emanati dall'Institute of Internal Auditors (IIA), nonché dal Codice Etico e di Condotta della società.

# CAPITALE
FINANZIARIO

# CAPITALE FINANZIARIO

## Dati economico-finanziari

INWIT, attraverso le proprie attività, contribuisce anche allo sviluppo del tessuto economico e sociale delle aree in cui opera.

| (euro) | Esercizio 2020 | *di cui con parti correlate* | Esercizio 2019 | *di cui con parti correlate* |
|---|---|---|---|---|
| Ricavi | 663.407.600 | 588.742.000 | 395.396.240 | 302.515.000 |
| Acquisti di materie e servizi – Oneri ordinari | (33.459.618) | (14.658.000) | (27.178.227) | (7.185.000) |
| Acquisti di materie e servizi – Oneri connessi ad operazioni straordinarie | (6.711.309) | | (5.252.157) | |
| Costi del personale – Oneri ordinari | (18.176.946) | (1.975.000) | (10.573.445) | (1.419.000) |
| Costi del personale – Oneri di ristrutturazione e razionalizzazione | - | | (573.460) | |
| Altri costi operativi | (1.278.532) | | (2.043.189) | |
| Risultato operativo ante ammortamenti, plusvalenze/(minusvalenze) e ripristini di valore/(svalutazioni) di attività non correnti (EBITDA) | 603.781.194 | | 349.775.762 | |
| Ammortamenti, plusvalenze/minusvalenze da realizzo e svalutazioni di attività non correnti | (313.081.410) | | (130.023.422) | |
| Risultato operativo (EBIT) | 290.699.784 | | 219.752.340 | |
| Proventi finanziari | 19.313 | | 449.387 | 15.000 |
| Oneri finanziari | (69.778.556) | (2.572.000) | (24.621.178) | (2.012.000) |
| Risultato prima delle imposte | 220.940.540 | | 195.580.549 | |
| Imposte sul reddito | (64.273.773) | | (56.266.780) | |
| Risultato del periodo | 156.666.767 | | 139.313.769 | |
| Risultato per azione Base/Diluito | 0,180 | | 0,232 | |

### Valore economico direttamente generato e distribuito

In linea con la metodologia definita dallo standard di rendicontazione GRI Sustainability Reporting Standards, è stata operata una riclassificazione del conto economico, al fine di determinare la ricchezza distribuita da INWIT.

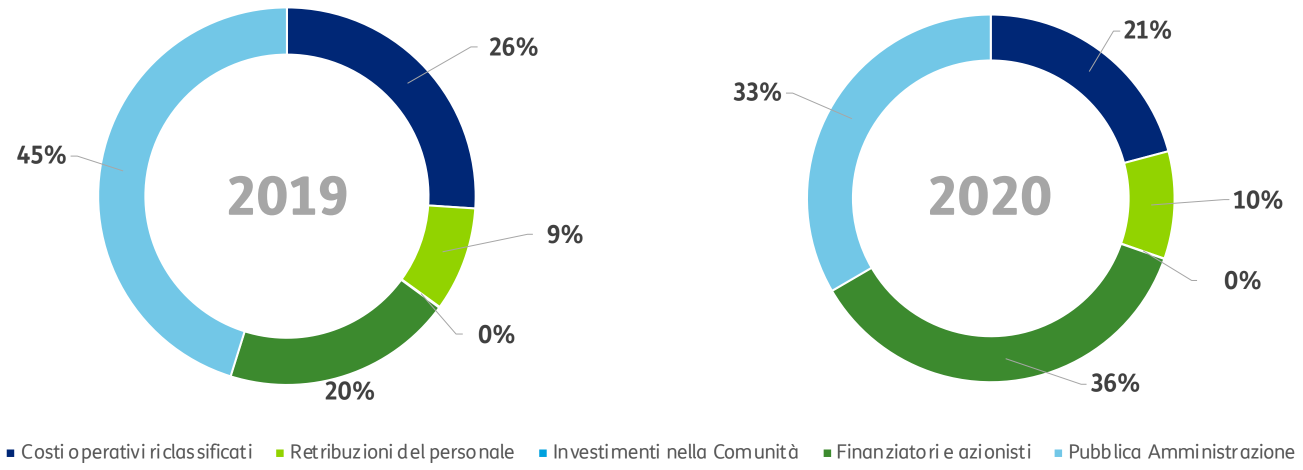
Nel 2020, in linea con il completamento della fusione con Vodafone Towers, tutte le voci del prospetto registrano un considerevole aumento. INWIT ha generato un **valore economico** di oltre **663 milioni di euro** in aumento del 68% rispetto all'esercizio precedente.

**Tabella 2** Valore economico direttamente generato e distribuito (GRI 201-1)

| | 2020 | 2019 | Delta 2019/2020 |
|---|---|---|---|
| **Valore economico generato** | **663.426.913** | **395.845.627** | **68%** |
| **Valore economico distribuito** | **192.462.202** | **124.551.247** | **55%** |
| Fornitori di beni e servizi[18] | 40.170.927 | 32.430.384 | 24% |
| Retribuzioni del personale | 18.176.946 | 11.146.905 | 63% |
| Investimenti per la comunità | 62.000 | 86.000 | -28% |
| Finanziatori e azionisti | 69.778.556 | 24.621.178 | 183% |
| Pubblica Amministrazione | 64.273.773 | 56.266.780 | 14% |
| **Valore economico trattenuto** | **470.964.711** | **271.294.380** | **74%** |

Il **valore distribuito,** nel 2020 **circa 192 milioni di euro,** rappresenta la capacità dell'organizzazione di rispondere, in termini di risorse disponibili, alle esigenze dei propri stakeholder, in particolare verso i propri fornitori di beni e servizi (Costi operativi riclassificati), verso i propri dipendenti (retribuzioni del personale), verso la comunità, verso finanziatori ed azionisti e Pubblica Amministrazione.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



Come evidenziato dal grafico, la percentuale maggiore di distribuzione del valore nel 2020 è stata destinata ai finanziatori e agli azionisti (36%), alla Pubblica amministrazione per il 33%, ai fornitori di beni e servizi per il 21%, per il 10% alla retribuzione del personale e circa 62.000 euro sostanziati in elargizioni, borse di studio e stages verso la comunità.

Per ulteriori approfondimenti sulla performance e la gestione degli aspetti economico-finanziari si rimanda alla Relazione Finanziaria 2020.

[18] Costi operativi riclassificati

## Tassazione

INWIT opera esclusivamente sul territorio nazionale, non avendo società controllate o sedi secondarie all'estero. In particolare, la società assoggetta a tassazione in Italia tutti i redditi prodotti e versa tutte le imposte dovute in base alla normativa pro tempore vigente, operando nel rispetto formale e sostanziale di tutte le normative, regolamenti e prassi di natura fiscali nonché tenendo un atteggiamento di collaborazione e trasparenza con le autorità fiscali nazionali.

I processi fiscali sono costantemente presidiati in quanto monitorati nelle procedure definite dal sistema di controllo interno ed integrati con i codici di condotta già adottati dalla Società (ad es. Codice etico, Modello Organizzativo 231, sistema dei controlli di cui alla L.262/2005, etc.).

Gli aspetti inerenti al controllo e alla gestione dei rischi fiscali rientrano, infatti, nella più ampia categoria dei rischi legati a non conformità rispetto alla normativa di riferimento riportata nel documento di Relazione sulla gestione.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento, assumendo le necessarie deliberazioni previste dalla legge in caso di violazioni. Il bilancio di esercizio della società è soggetto a revisione legale.

In definitiva, una corretta gestione della variabile fiscale è essenziale per la società, i suoi azionisti e per tutti i terzi interessati alle sue attività in quanto le imposte dovute dalla società costituiscono una parte importante del più ampio ruolo economico e sociale che la società svolge nel Paese e nelle comunità in cui opera.

Si rimanda ai dati riportati nella Relazione sulla gestione per una trattazione puntuale delle imposte sul reddito.

## IMPATTI COVID-19

L'emergenza sanitaria relativa al COVID-19 ha determinato una contrazione dell'economia, con effetti che, nelle prime fasi della pandemia, potevano avere effetti potenzialmente negativi sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società. La rapida diffusione del COVID-19 dal mese di marzo 2020 e la conseguente emergenza sanitaria hanno infatti generato incertezza sulle prospettive economiche, non solo in Italia, ma a livello globale.
Nella prima fase della pandemia, la Società ha effettuato una mappatura dei rischi connessi al COVID-19, del relativo impatto potenziale e della probabilità di accadimento.

I rischi potenziali individuati in un primo momento dalla società possono essere così sintetizzati:

- impatti negativi sulle prospettive di breve termine in merito allo sviluppo dei ricavi e dei margini reddituali, relativamente ad alcune tipologie di servizi offerti, con particolare riferimento ai servizi legati alla connettività dei settori economici più colpiti dalla pandemia
- ritardi nell'erogazione di servizi da parte dei fornitori strategici della Società (es. manutenzione o costruzione di nuovi Siti), di permessi da parte delle varie amministrazioni pubbliche, di ordini da parte di Clienti
- aumento del traffico dati sulle reti mobili dei principali clienti della Società, che potrebbe richiedere agli operatori di telefonia mobile maggiori investimenti in capacità e copertura della rete, con un conseguente maggior impegno finanziario degli operatori di rete

In considerazione della valutazione complessiva dei potenziali rischi sopra indicati, si ritiene che gli impatti sui risultati attuali o prospettici della Società non siano significativi.

Si segnala inoltre che l'attuale fase pandemica ha determinato una generale accelerazione dei processi di digitalizzazione e un aumento significativo del traffico dati sulle reti dei principali clienti della Società, con un conseguente riflesso favorevole sulle dinamiche della domanda dei servizi offerti dalla Società.

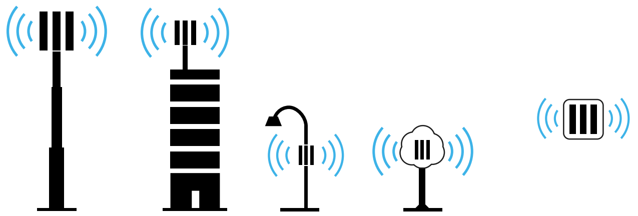
# CAPITALE
INFRASTRUTTURALE

# CAPITALE INFRASTRUTTURALE

## I servizi di INWIT

INWIT offre una pluralità di servizi integrati fra loro che consentono di diversificare il proprio business.

In qualità di primo Tower Operator in Italia, e come neutral host, il core business della società si identifica nell'offerta di **"Servizi Integrati di Ospitalità"** con le oltre 22.000 torri distribuite capillarmente sul territorio nazionale (una torre ogni circa 3 km), caratterizzate da prossimità ai clienti, presenti sia in ambiente urbano che rurale e la maggior parte delle quali connesse in fibra ottica, mettendo a disposizione degli anchor tenants infrastrutture per realizzare reti wireless, torri e tralicci per le antenne, cablaggi, parabole, spazi per le apparecchiature, impianti tecnologici per l'alimentazione.



**OLTRE 22.000 TORRI**
DISTRIBUITE CAPILLARMENTE
SUL TERRITORIO NAZIONALE

Di pari passo, INWIT sta espandendo il proprio business nel settore delle infrastrutture che garantiscono oggi una ricezione più efficace dei servizi per la telefonia mobile: **le Small Cells e i sistemi DAS (Distributed Antenna System).** Si tratta di infrastrutture che incrementano la ricezione del segnale degli operatori mobili in aree particolarmente affollate, dove il segnale proveniente dalle antenne posizionate sui macro-siti non risulta sufficiente ad assicurare una ricezione ottimale. INWIT mette dunque a disposizione degli operatori nuovi apparati di Small Cells e DAS (ad oggi oltre 4.500 distribuiti in tutta Italia) per migliorare la copertura indoor e outdoor permettendo così un utilizzo sempre più efficace dei dispositivi mobili.

La Società ha avviato un piano di copertura con Small Cells e DAS in aree selezionate e ad alta valenza culturale e sociale, tramite accordi con enti locali, stazioni, ospedali, aeroporti, musei, università, stabilimenti industriali, autostrade, centri commerciali, stadi e luoghi di aggregazione e divertimento.
Come meglio descritto in seguito, l'utilizzo e lo sviluppo di questi micro impianti è alla base degli obiettivi di innovazione di INWIT e della **crescita della nuova tecnologia 5G.** Tali impianti saranno necessari infatti per permettere la copertura della nuova tecnologia di rete in ogni ambiente indoor in cui le frequenze 5G avranno più difficoltà a penetrare.

I servizi offerti dalla Società comprendono:

Servizi integrati di ospitalità, mettendo a disposizione: infrastrutture per realizzare reti wireless, torri e tralicci per le antenne, cablaggi, parabole, spazi per le apparecchiature, impianti tecnologici per l'alimentazione ed il condizionamento

Realizzazione di coperture indoor e outdoor con micro-celle e DAS (Distributed antenna system) in stazioni, ospedali, aeroporti, musei, università, stabilimenti industriali, autostrade, centri commerciali, stadi e luoghi di aggregazione e divertimento

Servizi di gestione degli accessi e della sicurezza del sito, supervisione 24h, manutenzione ordinaria, correttiva e straordinaria

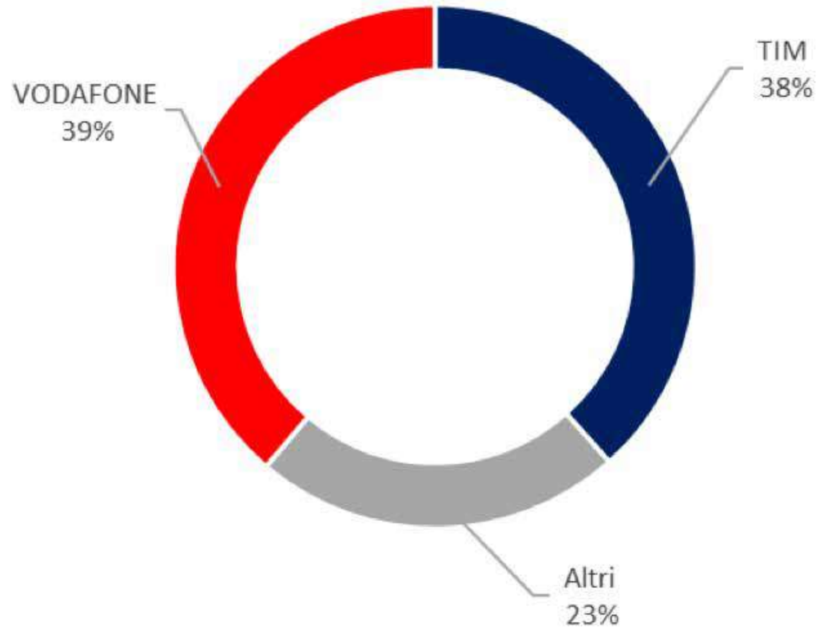
Progettazione e realizzazione di nuovi siti

Collegamenti in fibra ottica dei siti di trasmissione (Tower o DAS) per aumentarne la capacità (backhauling)

## La qualità e sicurezza del servizio e rapporti con i clienti

I clienti principali di INWIT sono stati per il 2020 il Gruppo TIM e il Gruppo Vodafone, i principali Operatori radiomobili nazionali ("Mobile Network Operator" MNO), quali WindTre e Iliad.

**Figura 8** Distribuzione % delle ospitalità al 31.12.2020



Gli altri clienti della Società sono:

- operatori Fixed Wireless Acces (FWA) quali Linkem, Fastweb e Open Fiber, che forniscono servizi radiomobili basati su tecnologie GSM, UMTS, LTE o su licenze per servizi di trasmissione radio in altre tecnologie wireless (es. Wireless Local Loop, Hyperlan, WiMAx, punto-punto e punto-multipunto PDH e/o SDH)
- operatori di servizi di Broadcasting per la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo (es. tecnologie in standard DVB-T)
- Istituzioni, enti pubblici, Forze Armate per la realizzazione di reti private

INWIT dispone di un sistema qualificato di collaudati sistemi di supervisione e gestione e di una rete di risorse proprie e di terzi capillarmente diffuse sul territorio nazionale che consentono di garantire ai propri clienti:

- supervisione da remoto 24 ore al giorno, 7 giorni a settimana, dei sistemi di alimentazione e condizionamento e/o di ventilazione attraverso un sistema di monitoraggio che opera tramite una "Control Room Security"
- gestione degli accessi e della sicurezza del sito, con la possibilità di fornire soluzioni personalizzate in base alle necessità dei clienti
- manutenzione correttiva ed ordinaria volta a garantire l'adeguatezza e il corretto funzionamento delle infrastrutture e dei sistemi di sicurezza presenti sui siti
- manutenzione straordinaria volta al mantenimento degli standard di qualità e di prestazione delle infrastrutture (es. sostituzione di componenti obsoleti, adozione di nuovi sistemi con maggior efficienza energetica, etc.)
- gestione del sito volta a garantire l'accessibilità e la sicurezza

Nel corso del 2020 INWIT ha rinnovato la certificazione ISO 9001:2015, del processo presidiato dalle Funzioni Marketing & Sales e Operations & Maintenance relativo alla fornitura di servizi integrati di ospitalità di apparati di trasmissione radio per le telecomunicazioni e per la diffusione di segnali televisivi e radiofonici e relative attività di commercializzazione, implementazione e gestione contratti con clienti e con proprietari, manutenzione ordinaria e straordinaria, costruzione nuovi siti e dismissioni siti esistenti.

Per quanto concerne le politiche e procedure relative alla protezione dei dati e la prevenzione di cyber attack, INWIT, nel corso del 2020 INWIT, anno transitorio legato al cambio di azionariato, ha fatto riferimento alle procedure del gruppo TIM. Nel corso dell'anno è stata avviata una revisione completa delle procedure e dei processi che sarà completata entro il primo semestre 2021.

# CAPITALE
INTELLETTUALE

# CAPITALE INTELLETTUALE

## L'innovazione per INWIT e in INWIT

Per INWIT l'innovazione e la trasformazione digitale rappresentano leve strategiche per valorizzare know-how ed asset tecnologici e favorire uno sviluppo che integri pienamente tutte e tre le dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale, a partire dalle proprie persone.

La Società, infatti - anche in linea con gli indirizzi comunitari che riservano all'**innovazione** e alla **trasformazione digitale** un posto di rilievo nell'ambito del Recovery Plan come leve per la ripartenza del Paese a seguito della crisi causata dalla pandemia da Covid 19 - inserisce l'innovazione tra le principali 5 aree di intervento previste nel Piano di sostenibilità 2021-23 su cui si concentrerà nei prossimi anni.

L'obiettivo finale di INWIT, come da Piano di Sostenibilità 2021-2023 nella linea di azione "Sviluppare e consolidare l'infrastruttura tecnologicamente avanzata e di qualità", è essere **attore a supporto degli operatori nella digitalizzazione del Paese,** contribuendo in maniera significativa alla copertura wireless del territorio italiano, anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie, a partire dal 5G e dall'FWA. La previsione è di sviluppare infrastrutture all'avanguardia per il miglioramento dello standard di vita della collettività e operando secondo un approccio di Open Innovation, basato, oltre che sul dialogo con tutte le risorse interne, anche sulla ricerca di sinergie con l'ecosistema esterno delle Università, Start Up ed enti di ricerca.

Inoltre, in ottica di efficientamento continuo sia dal punto di vista processivo che operativo, INWIT ha avviato già dal 2019 un profondo e complesso processo di **digitalizzazione dei propri asset interni.** Nel 2020 tale processo si è ulteriormente evoluto nella creazione di 3 nuovi progetti che porteranno l'azienda a dotarsi di altrettanti strumenti, fondamentali per la riproduzione digitale della propria infrastruttura, dal punto di vista elettromagnetico, architettonico e strutturale. Le 3 nuove piattaforme – che saranno pronte ad inizio 2021 - permetteranno ad INWIT di avere una conoscenza ancor più approfondita dei propri asset facilitando sensibilmente i processi di ospitalità ed evoluzione dei propri processi interni sotto ogni punto di vista.

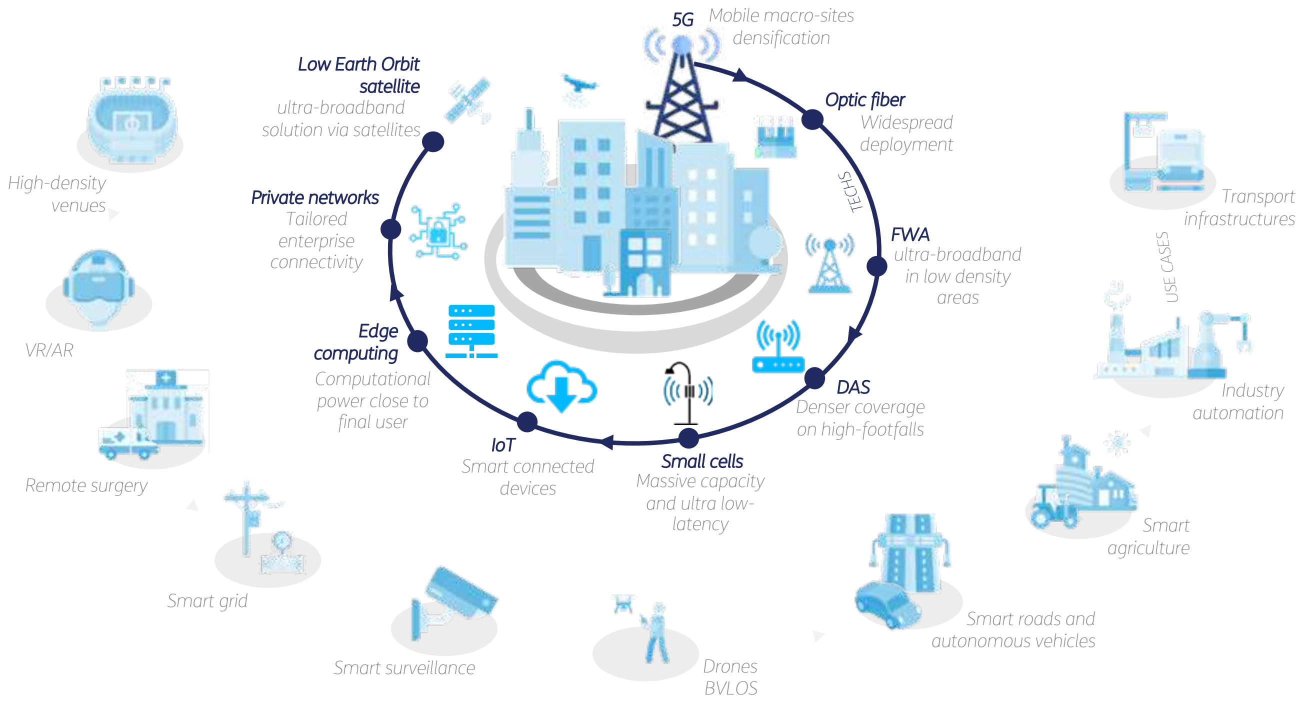
## Innovazione tecnologica nell'ecosistema 5G

> *Il 5G costituisce una delle tecnologie abilitanti per la promozione di una società più sostenibile, favorendo innovazione, inclusione, riduzione delle disuguaglianze, faciliterà l'adozione di modelli produttivi sempre più circolari. Il 5G è, infatti, un fattore chiave per abilitare città più sostenibili, fornendo la connettività su misura necessaria per la smart mobility, per servizi pubblici ed edifici più intelligenti, che svolgeranno un ruolo significativo nello spingere le transizioni digitali e in ambito green."*[1]
>
> *Giovanni Ferigo, AD, intervista a Sustaineconomy.24*

---

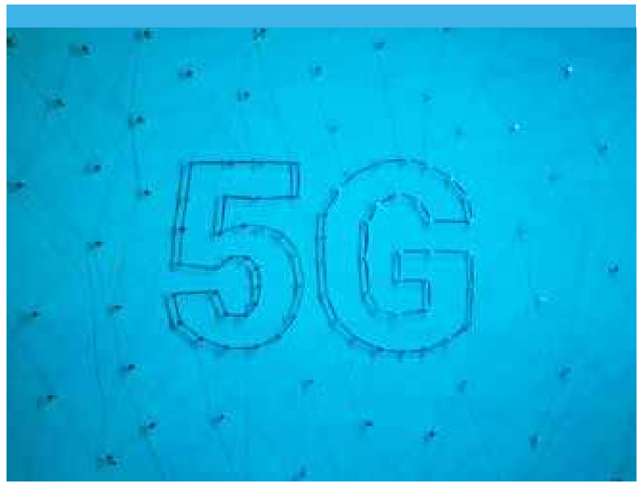
[1] Fonte: Intervista a SustainEconomy.24 dell'AD G. Ferigo

**Figura 9** Ecosistema 5G


5G Mobile macro-sites densification
Optic fiber Widespread deployment
TECHS
FWA ultra-broadband in low density areas
DAS Denser coverage on high-footfalls
Small cells Massive capacity and ultra low-latency
IoT Smart connected devices
Edge computing Computational power close to final user
Private networks Tailored enterprise connectivity
Low Earth Orbit satellite ultra-broadband solution via satellites
High-density venues
VR/AR
Remote surgery
Smart grid
Smart surveillance
Drones BVLOS
Smart roads and autonomous vehicles
Smart agriculture
Industry automation
USE CASES
Transport infrastructures

In quest'ottica, nel 2020, INWIT ha proseguito nel suo percorso di innovazione a supporto delle nuove reti 5G, dotandosi di nuove specifiche tecniche per la realizzazione di nuovi siti e sistemi di energia, appositamente studiati per supportare le nuove tipologie di antenne massive MIMO, e le maggiori necessità in termini di energia delle apparecchiature 5G. Tali nuove tipologie sono inoltre state appositamente studiate per ospitare da un minimo di 2 fino a 4 o più tenant, a seconda delle necessità specifiche.

Sempre perseguendo obiettivi di sviluppo delle reti mobili è proseguita l'attività di ricerca e sperimentazione in ambito small cells, attraverso lo scouting e l'applicazione di nuove soluzioni, tali da favorire la futura integrazione 5G. In dettaglio, in continuità con quanto fatto nel 2019 è stata realizzata una nuova soluzione sperimentale di small cell con apparecchiature e antenne alloggiati all'interno di pozzetti stradali di nuova tipologia, in grado di alloggiare anche i futuri apparati 5G in logica multi-operatore, mantenendo nel contempo una profonda integrazione con il contesto urbano esistente.



Data l'importanza che INWIT riconosce alle coperture indoor dedicate, nell'ottica di avvalersi delle migliori soluzioni tecnologiche sul mercato, è stata avviata, ed in parte completata, la certificazione delle nuove soluzioni tecnologiche DAS per l'integrazione del 5G con i propri partner di riferimento, in modo da essere pienamente efficiente nello sviluppo di coperture dedicate 5G.

# Evoluzione digitale e riduzione degli impatti ambientali

Nell'ambito dello svolgimento delle sue attività e dello sviluppo dei suoi obiettivi legati all'innovazione e alla trasformazione digitale del nostro Paese, INWIT agisce anche in una prospettiva di riduzione degli impatti ambientali.

Aumentando e rafforzando la micro-copertura mediante Small Cells e DAS, si prevede, infatti, la progressiva integrazione di micro-antenne che hanno potenze inferiori rispetto alle torri e, conseguentemente, livelli di campi elettromagnetici inferiori e hanno un ridotto impatto paesaggistico/ambientale.

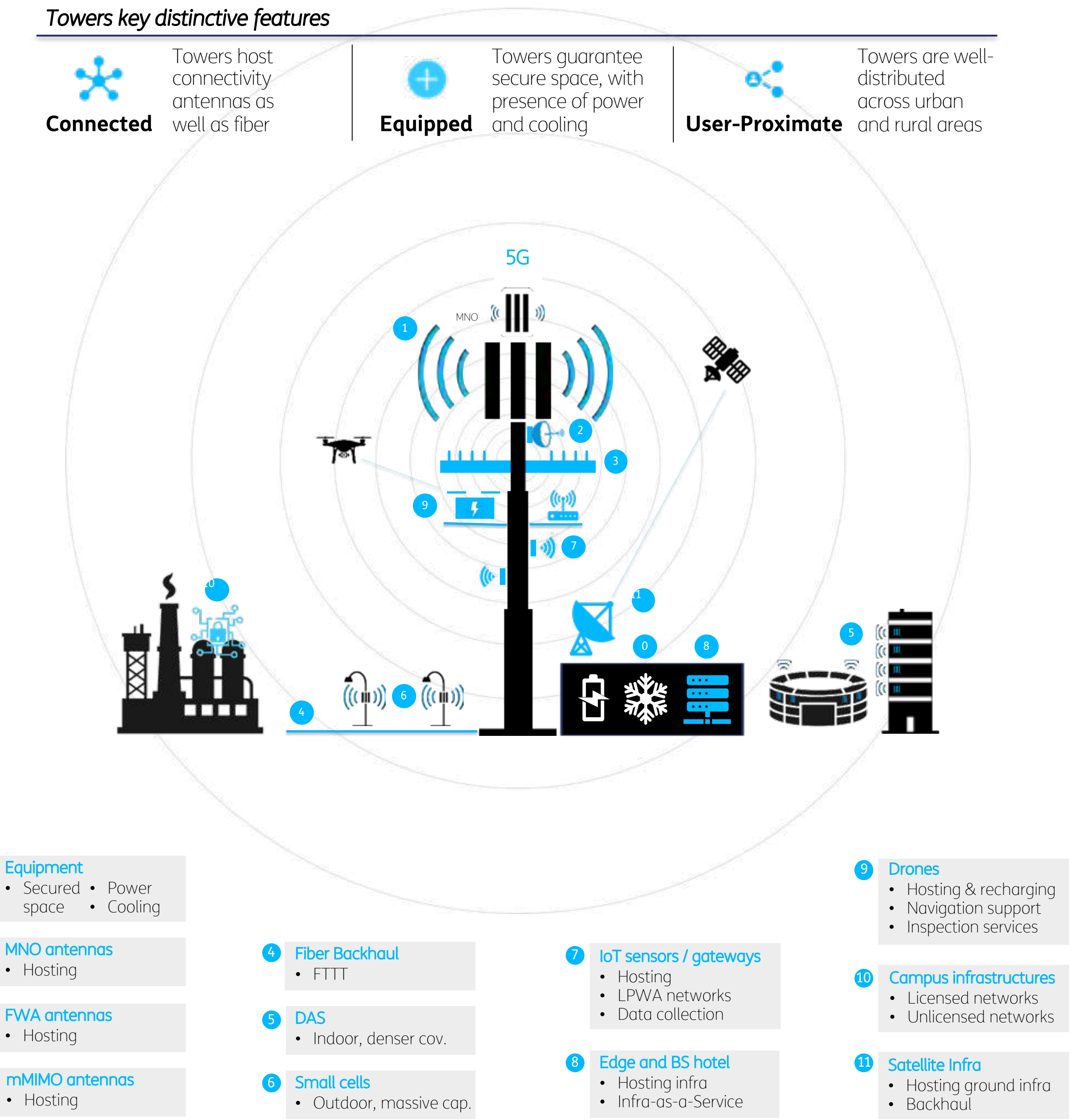
Il concetto di integrazione ambientale viene perseguito anche nello sviluppo della rete macro, per far sì che le infrastrutture di telecomunicazioni non siano percepite come elementi estranei, bensì come parte dell'ambiente stesso in cui vengono realizzate. In tale ottica INWIT ha avviato un progetto che prevede la costruzione di una torre costruita in legno lamellare, ad elevato valore ambientale ed estetico, dimostrando anche attenzione ai materiali utilizzati. L'idea con cui è stata concepita questa torre è quella di sostituire con il legno quanto più acciaio possibile, esplorando in questo modo un'alternativa sostenibile nelle costruzioni delle infrastrutture per le telecomunicazioni, essendo il legno una risorsa rinnovabile.

In tema energia e sempre con approccio di economia circolare, sono stati avviati 4 trial in campo con altrettanti fornitori, per testare le nuove soluzioni di batterie al Litio, che hanno coinvolto un totale di 25 siti. Le batterie al litio sono infatti caratterizzate da una maggior durata del proprio ciclo di vita (vita media tre volte maggiore), da minor ingombro e peso e quindi in grado di immagazzinare più energia, maggiori tempi di erogazione e con un Battery Management System integrato con possibilità di controllo diretto da remoto.
Su ulteriori 4 siti è stata inoltre avviata la sperimentazione di una soluzione di backup tramite generatori a gas naturale o GPL, nell'ottica di migliorare l'efficacia dei sistemi di alimentazione in caso di black-out energetico e garantire affidabilità e resilienza delle infrastrutture gestite.

Infine è stata sviluppata l'app "XRAN Green Tool", un'applicazione che mostra il risparmio energetico totale che si può raggiungere con l'utilizzo di un unico nodo di rete, condiviso fra i vari operatori che possono sfruttare le soluzioni di micro-copertura "DAS" (Distributed Antenna System). L'app Green Tool evidenzia il risparmio energetico rispetto a nodi di rete tradizionali, valorizzando anche il risparmio economico della spesa per l'energia e le emissioni di CO2 evitate.

# Smart tower

**Figura 10** Smart Tower


Towers key distinctive features
Connected
Towers host connectivity antennas as well as fiber
Equipped
Towers guarantee secure space, with presence of power and cooling
User-Proximate
Towers are well-distributed across urban and rural areas
5G
MNO

- ⓪ Equipment
  - Secured space
  - Power
  - Cooling
- ① MNO antennas
  - Hosting
- ② FWA antennas
  - Hosting
- ③ mMIMO antennas
  - Hosting
- ④ Fiber Backhaul
  - FTTT
- ⑤ DAS
  - Indoor, denser cov.
- ⑥ Small cells
  - Outdoor, massive cap.
- ⑦ IoT sensors / gateways
  - Hosting
  - LPWA networks
  - Data collection
- ⑧ Edge and BS hotel
  - Hosting infra
  - Infra-as-a-Service
- ⑨ Drones
  - Hosting & recharging
  - Navigation support
  - Inspection services
- ⑩ Campus infrastructures
  - Licensed networks
  - Unlicensed networks
- ⑪ Satellite Infra
  - Hosting ground infra
  - Backhaul

Nel contesto di forte trasformazione tecnologia e digitale e considerata la possibile evoluzione di nuovi servizi, quali ad esempio per le smart cities, telemedicina e automazione industriale, la società sta sviluppando, coerentemente con i tempi previsti del piano industriale, l'evoluzione verso la **"smart tower"**, che vedrà la torre trasformarsi da infrastruttura per l'ospitalità di sistemi di trasmissione radio, a centro tecnologico, in cui si fondono componenti Iot, droni, sistemi di comunicazione, a supporto degli operatori di telecomunicazione. In tal senso INWIT ha avviato alcuni trial e proof of concept.

# Open Innovation - Relazioni con Università, Enti di ricerca e Start up

Nel perseguire l'innovazione come elemento di crescita e sviluppo, INWIT in linea con quanto dichiarato nel Piano di sostenibilità 2021-2023 nell'area di impegno Innovation, ritiene essenziale operare secondo una logica di open innovation – attivando partnership con start up, università ed enti di ricerca che portino ad individuare soluzioni tecnologiche sempre più sostenibili, in termini di materiali utilizzati per la realizzazione dei siti, di progettazione ed integrazione paesaggistica e di utilizzo attivo delle infrastrutture, per finalità che vadano oltre quella di neutral host per gli operatori di telecomunicazioni, come ad esempio ospitare sulle torri i droni per potersi ricaricare o scaricare i propri dati.

In tale ambito rientra la stretta collaborazione instaurata con il **Politecnico di Torino,** centro di eccellenza degli atenei Italiani, che ha portato al completamento di **2 progetti di ricerca** avviati nel 2019, e focalizzati rispettivamente sullo sviluppo di small cells in ambiente eterogeneo e **sull'applicazione di sistemi di edge computing** all'interno della propria rete.
Con la stessa logica sono stati avviati 2 nuovi progetti di ricerca sempre in collaborazione con il Politecnico di Torino, su altrettanti argomenti di innovazione, che si concluderanno nella seconda metà del 2021.

In particolare, il primo progetto prevede lo sviluppo di un **sistema di machine learning ed intelligenza artificiale,** che permetta di generare un modello digitale per ogni elemento presente nella rete INWIT in maniera completamente automatica, facilitando enormemente il processo di digitalizzazione aziendale in corso.
Il perseguimento dei propri obiettivi di sostenibilità ha portato inoltre a creare il secondo progetto di ricerca, il cui obiettivo è quello di studiare e progettare **un'infrastruttura di rete mobile appositamente disegnata per favorire l'utilizzo di energie rinnovabili,** affermando nuovamente il concetto di torre integrata nell'ambiente.

Come già indicato in precedenza il presidio dell'ecosistema che ruota attorno alla tecnologia 5G è di fondamentale importanza per poter sostenere con successo le sfide relative all'industry 4.0 e alla digitalizzazione in generale, che si presenteranno nei prossimi anni. In quest'ottica INWIT ha contribuito allo sviluppo del progetto guidato dal **Politecnico di Milano Osservatorio "5G & beyond",** con l'obiettivo di delineare lo stato dell'arte e gli sviluppi della tecnologia 5G in relazione alle esigenze delle grandi, medie e piccole imprese Italiane.

# CAPITALE
# SOCIALE E RELAZIONALE

# CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

INWIT crede fortemente che la digitalizzazione del Paese rappresenti un'opportunità di sviluppo in grado di integrare pienamente tutte le dimensioni della sostenibilità. Per questo motivo si è posta un programma articolato e sfidante volto a creare valore nel lungo periodo e contribuire allo sviluppo sostenibile della società.

Digitalizzazione significa infatti porre le basi per ridurre le disuguaglianze e per tendere a un'inclusione digitale che possa garantire uguaglianza di opportunità nell'utilizzo della rete e nello sviluppo di una cultura dell'innovazione e della creatività, contrastando in primo luogo il nuovo analfabetismo e la discriminazione sociale e culturale, in linea con i target del Piano di Sostenibilità.
L'obiettivo è pertanto promuovere e sviluppare progetti di collaborazione per aumentare la copertura di Comuni di minori dimensioni, di aree rurali e siti di elevato valore sociale e culturale, puntando da un lato a superare il **digital divide geografico** e dall'altro a favorire una **maggiore inclusività sociale e digitale.**

Il ruolo di INWIT, in questo scenario, è quello di supportare l'implementazione della rete 5G sull'intero Paese al servizio degli operatori mobili, proponendo le soluzioni infrastrutturali più adatte anche alle piccole realtà che compongono il territorio italiano.

Per aumentare e favorire il dialogo con i propri stakeholder, INWIT ha deciso di aderire ai seguenti network e associazioni:

- Associazione Civita, impegnata nella ricerca di un dialogo innovativo fra il mondo della cultura e quello dell'economia
- Valore D, a supporto delle aziende nel promuovere una cultura inclusiva e l'equilibrio di genere
- Fondazione Ottimisti e Razionali, approfondisce con metodo scientifico l'impatto dei cambiamenti economici, sociali e tecnologici sulle istituzioni e nella società
- Global Compact (come precedentemente argomentato)
- Unindustria - Unione degli Industriali e delle Imprese
- ASSTEL - Assotelecomunicazioni

## Relazioni con le comunità e i territori

INWIT pone massima attenzione allo sviluppo delle comunità, dimostrandosi parte attiva nel rispondere alle esigenze manifestate dai territori in cui opera.

Gli eventuali impatti causati dalla costruzione delle infrastrutture possono essere di due tipologie:

**AMBIENTALE**

legati principalmente all'integrazione paesaggistica, architettonica e sanitaria delle infrastrutture e degli impianti installati o all'utilizzo di infrastrutture innovative a basso impatto (ove possibile)

**SOCIALE**

legati all'aumento dell'accessibilità alle reti da parte della popolazione coinvolta, tema particolarmente rilevante in questa fase di emergenza sanitaria causata dalla pandemia nella copertura dei plessi ospedalieri, ove si vuole garantire la possibilità di comunicazione agli ospedalizzati.

INWIT crede fortemente che, attraverso la collaborazione con le comunità locali, sarà possibile garantire una costante e capillare digitalizzazione del Paese. Tale impegno è stato siglato anche attraverso la partecipazione di INWIT al webinar **"Futuro in comune: l'infrastruttura 5G per la digitalizzazione del Paese"** tenutosi il 23 novembre 2020 in collaborazione con **ANCI** in cui è intervenuto l'AD di INWIT Giovanni Ferigo. L'incontro è stato molto partecipato, a testimoniare la crescente domanda di digitalizzazione da parte degli enti locali e dei cittadini. L'AD, nel suo intervento, ha ribadito come, per permettere questa rivoluzione tecnologica in tutti i comuni italiani sia necessario ed auspicabile un intervento normativo che semplifichi le procedure volte alla costruzione delle nuove infrastrutture che supportino la tecnologia 5G.

## Le iniziative di INWIT sul territorio nel 2020

### Ospedali

Durante il 2020 è stata particolarmente significativa l'installazione delle antenne DAS in oltre 15 strutture ospedaliere. Grazie ai sistemi DAS, infatti, da una parte la telemedicina può funzionare al meglio e dall'altra i familiari dei pazienti hanno la possibilità di sentirsi più vicini ai loro cari, ancor più in questa delicata fase di emergenza sanitaria. Questa iniziativa si è rivelata cruciale durante i mesi di pandemia causata da Covid 19. Negli ospedali dotati di tecnologia DAS, le migliori performance delle reti mobili hanno permesso di aumentare la velocità delle comunicazioni e pertanto la tempestività degli interventi, fornendo inoltre agli ospiti delle strutture la possibilità di usare la rete al massimo delle prestazioni nei difficili giorni del ricovero. Nel periodo di estrema sofferenza a causato dalla pandemia, INWIT ha deciso di offrire in forma completamente gratuita la copertura agli ospedali, in accordo con gli operatori mobili, per una durata di 3 mesi.
La digitalizzazione delle strutture sanitarie è una delle aree su cui INWIT si sta concentrando, consapevole del valore aggiunto che lo sviluppo tecnologico può portare in un settore strategico per il Paese, soprattutto in questa fase di emergenza sanitaria.
Nel corso del 2020 sono state infatti avviate anche ulteriori coperture, che proseguiranno nel corso del 2021.

## Musei

INWIT, nell'ambito dei servizi offerti, supporta la cultura grazie alla realizzazione di coperture mobili in grado di ottimizzare il segnale mobile delle compagnie di telefonia che, una volta collegato all'infrastruttura, è in grado di offrire ai visitatori molteplici servizi (social, trasferimento di foto e video, trasferimento dati, video chiamate) nelle migliori condizioni.

In particolare, nel 2020 INWIT ha realizzato la copertura mobile nel Museo MAXXI il quale è la prima struttura museale in Italia a dotarsi di un sistema DAS (Distributed Antenna System): grazie a micro antenne a bassa emissione collocate nelle sale espositive e negli spazi recettivi del Museo rende più stabile e potente il segnale, offrendo ai visitatori tutti i servizi (social, trasferimento di foto e video, trasferimento dati, video chiamate) nelle migliori condizioni. Il Museo è "5G Ready", predisposto per tutti quei servizi che la nuova tecnologia permetterà: realtà aumentata (fruibile tramite appositi visori), ma anche guide virtuali con la possibilità di scaricare velocemente contenuti sulle mostre o su singole opere per approfondire l'esperienza del visitatore.

## Università

INWIT supporta la cultura italiana investendo sulla copertura di Università importanti come la Luiss e l'Università Federico II di Napoli, realizzando una copertura mobile che permette di poter migliorare e ampliare le opportunità di studio, diversificando e modernizzando le attività degli Atenei.

### Università Luiss "Guido Carli"

L'accordo tra INWIT e l'Università Luiss "Guido Carli" prevede la copertura delle sedi dell'ateneo di Roma con sistemi di trasmissione del segnale mobile di ultima generazione. INWIT ha installato nelle quattro sedi dell'Università (Viale Pola, Viale Romania, Via Parenzo e Villa Blanc) delle infrastrutture DAS. Grazie a questo sistema, la connessione internet negli spazi chiusi migliora sensibilmente. Aule, mense e laboratori godranno di una rete mobile con prestazioni eccellenti, senza interventi invasivi: l'impatto visivo ed elettromagnetico dei DAS, infatti, è assolutamente trascurabile. In attesa del rientro degli studenti di tutte le facoltà e i master, le attività in presenza dell'Università, come quelle amministrative, potranno operare con file e documenti di grandi dimensioni in modo agile e veloce grazie all'infrastruttura di INWIT, già pronta per l'arrivo ormai prossimo della tecnologia 5G. Attraverso l'accordo con la Luiss, INWIT riafferma la sua vocazione a investire nel futuro, mettendo lo stato dell'arte delle tecnologie di telecomunicazione al servizio di tutti.

### Università Federico II di Napoli

L'Università Federico II di Napoli ha scelto INWIT in qualità di partner della "nuova connettività". L'innovativa infrastruttura a base di micro-antenne ha migliorato sensibilmente la connettività dei dispositivi e la fruizione dei servizi mobili da parte di studenti e dei docenti. L'infrastruttura, inoltre, è già predisposta per il 5G che incrementerà le performance delle connessioni mobili, permettendo lo sviluppo di applicazioni innovative che diventeranno parte integrante del modo di studiare e fare ricerca applicata nel futuro. L'ateneo partenopeo è molto impegnato proprio sul fronte dell'innovazione tecnologica, in particolare sul fronte wireless e *Internet of Things (IoT)*.

## Mille filiali di banche full digital

Grazie al know how di INWIT, nel 2020 è stata coperta la 1000° filiale bancaria full digital. Attraverso l'installazione indoor di micro-antenne è stata raggiunta la copertura mobile multi operatore in tutti gli spazi aperti al pubblico, assicurando la fruizione dei servizi di e-banking anche all'interno delle filiali. Un sistema in grado di raggiungere una sempre maggiore diffusione e che risponde all'esigenza di una banca multichannel e digitale, potenziando i processi e l'operatività delle filiali. L'obiettivo consiste nella perfetta integrazione tra servizi tradizionali e nuovi strumenti: dall'e-payment, al fintech, alla blockchain. Inoltre, grazie a una semplice e rapida autenticazione dal proprio dispositivo cellulare, l'impianto di INWIT permette di rafforzare la sicurezza delle transazioni senza alcun ricorso ai token. Le 1000 filiali 'full digital' sono presenti in 700 comuni in tutte le regioni italiane, con una copertura indoor complessiva di circa 300.000 metri quadrati, per un potenziale di oltre 7 milioni di clienti.

## Lusso e tecnologia insieme per Lungarno Collection

Nel corso del 2020, INWIT ha firmato un accordo con Lungarno Collection, società di gestione alberghiera di proprietà della famiglia Ferragamo, per la realizzazione di una rete di impianti indoor per la connessione mobile all'avanguardia. Portrait Milano, la nuova proprietà del gruppo, sarà la prima ad essere dotata di una rete di micro-copertura dedicata che migliorerà la capacità di ricezione del segnale dei diversi operatori all'interno degli immobili, garantendo agli ospiti un utilizzo veloce ed efficace di smartphone, tablet e pc. Le micro-antenne sono già predisposte per la nuova tecnologia 5G che gli operatori stanno implementando su tutto il territorio nazionale e che permetterà lo sviluppo di nuove applicazioni nell'ambito dell'Internet of Things anche nel business dell'ospitalità di alta gamma.

Questo primo accordo firmato tra le due società prevede l'allestimento del sistema di micro-antenne, oltre che negli ambienti dell'hotel Portrait Milano, anche in tutto il nuovo polo del lusso che nascerà intorno ad esso, all'interno dell'ex Seminario Arcivescovile di Corso Venezia, la cui corte interna di oltre 2.800 metri quadrati accoglierà boutique, ristoranti e un'ampia area fitness/wellness. Una nuova destinazione nel cuore del quadrilatero, aperta non solo agli ospiti del Portrait Milano, ma a tutti i milanesi che diventerà, grazie a questo accordo e alla nuova tecnologia di cui sarà dotato, anche un luogo di ricerca e sviluppo per applicazioni wireless all'ospitalità alberghiera e al retail di alta gamma, due settori che da sempre sono fiore all' occhiello dell'economia italiana.

## La tecnologia di INWIT a supporto della smart manufacturing di Philip Morris

Nel 2020 INWIT ha siglato un accordo con l'azienda per la realizzazione di un impianto di copertura indoor con tecnologia Das (Distributed Antenna System) presso lo stabilimento del gruppo di Valsamoggia, in provincia di Bologna. Il nuovo impianto della multinazionale si estende per circa 110.000 metri quadrati ed è il primo al mondo per la produzione su larga scala per i prodotti innovativi senza combustione, basati sul riscaldamento elettronico. Lo stabilimento, dove sono state assunte circa 1.200 persone nel 2014, rappresenta ad oggi la più grande fabbrica italiana costruita ex novo negli ultimi 20 anni. L'accordo rappresenta un nuovo passaggio nel progetto di INWIT di sensibilizzare le realtà imprenditoriali e sociali nazionali sull'esigenza di dotarsi di impianti di micro-copertura mobile, per sfruttare al meglio le opportunità di sviluppo che si offriranno con le nuove connessioni mobili. L'impianto di copertura che INWIT realizzerà nell'innovativo stabilimento di Valsamoggia prevede l'installazione di micro antenne collegate tra di loro e alimentate con un segnale che raggiunge lo stabilimento tramite fibra ottica, che renderanno il segnale di tutti gli operatori mobili stabile e veloce, permettendo un utilizzo ottimale di tutti i dispositivi, dagli smartphone ai tablet ai pc con connessione wireless.

# Elettromagnetismo in relazione ai territori in cui opera INWIT

Gli operatori di telecomunicazione, che utilizzano le infrastrutture di INWIT per servizi che emettono onde elettromagnetiche, sono responsabili che la progettazione e l'esercizio dei propri impianti avvenga nel pieno rispetto delle normative di legge.

INWIT, tuttavia, pone grande attenzione al tema monitorandone proattivamente le possibili evoluzioni e agendo sempre in ottemperanza alla legislazione.

Per quanto attiene allo sviluppo del sistema 5G e gli aspetti di compatibilità elettromagnetica, è importante ricordare che gli attuali limiti di potenza emessa, che in Italia rientrano con ampio margine di sicurezza nei limiti previsti dagli standard internazionali, non sono relativi a specifiche tecnologie, ma riguardano la totalità delle emissioni prodotte da un sito radiomobile, indipendentemente dal numero di antenne e di tecnologie installate.

L'architettura di rete prevede tra l'altro soluzioni "small cell" per garantire gli opportuni livelli di banda e velocità in location in cui il segnale dei siti-macro è insufficiente. Per loro natura tecnologica intrinseca, le small cell (incluse quindi le small cell 5G) utilizzano potenze radio inferiori a quelle delle stazioni radio base di grandi dimensioni.

Come evidenziato dal dossier[19] realizzato nel maggio 2020 da ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani - e da un altro dossier[20] realizzato a dicembre 2020 da UNCEM (Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani) e ANFoV (Associazione per la convergenza nei servizi di comunicazione), il 5G, come tutti i sistemi di telecomunicazioni, funziona mediante onde elettromagnetiche che si propagano tra una stazione radio base (il cosiddetto "ripetitore cellulare") e il terminale mobile (il cellulare), e la frequenza delle onde elettromagnetiche usate dal 5G sono del tutto analoghe a quelle impiegate dagli altri sistemi cellulari e dal sistema Wi-Fi. Gli effetti dei campi elettromagnetici sull'uomo sono studiati da diverse decine di anni, e i risultati della ricerca scientifica hanno evidenziato che l'unico effetto accertato delle radiazioni ad alta frequenza tipiche dei sistemi cellulari è il riscaldamento dei tessuti esposti. Per tutelare tali eventuali impatti sono stati definiti dei limiti di esposizione a livello internazionale dall'ICNIRP (International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection), organismo riconosciuto ufficialmente dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e dall'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO). A marzo 2020 l'ICNIRP ha pubblicato un aggiornamento delle linee guida del 1998, che al di là di alcune variazioni tecniche, conferma sostanzialmente quanto riportato nelle linee guida del 1998, a riprova del fatto che ulteriori 22 anni di ricerca scientifica non hanno evidenziato effetti dell'esposizione al campo elettromagnetico tali da richiedere una revisione al ribasso dei limiti di esposizione.

L'Italia ha applicato il principio di precauzione ai fini della maggiore protezione dagli effetti di lungo periodo dei campi elettromagnetici sull'uomo, abbassando in modo considerevole, rispetto a quanto suggerito dall'Europa in linea con l'ICNIRP, il livello massimo a cui si può essere sottoposti nelle proprie abitazioni ad esposizione.

---

[19] Dossier ANCI – tecnologia 5G

[20] Dossier UNCEM e ANFoV – tecnologia 5G

# I partner commerciali

INWIT si impegna dell'integrazione dei principi della sostenibilità anche per i processi attinenti alla catena di fornitura. Il Piano di sostenibilità 2021-2023 in particolare dettaglia due attività specifiche legate alla supply chain: sia il rafforzamento delle clausole legate ai rischi ESG ponendosi come obiettivo il loro inserimento nel 100% dei contratti di fornitura, sia la sensibilizzazione diffusione di consapevolezza sui temi ESG.

Per tutto il 2020 la gestione del processo di qualificazione dei fornitori è stata gestita attraverso la piattaforma e le procedure del Gruppo Tim, ma è stata avviata un'attività che porterà INWIT nel corso del 2021 a dotarsi di un proprio sistema e processo di qualifica.

I fornitori di INWIT sono pertanto abilitati sulla base della categoria merceologica attraverso un processo di qualifica. Nello specifico, vengono adottati requisiti di qualità, sicurezza e rispetto ambientale dei beni acquistati. La correttezza e la trasparenza dei rapporti precontrattuali e contrattuali che INWIT intrattiene con i propri fornitori sono assicurate, oltre che da un sistema di regole e procedure, anche da una rete di controlli effettuati nell'ambito dell'intero processo di qualificazione e di acquisto. In particolare, l'iscrizione nell'Albo Fornitori è sempre accertata mediante riscontri oggettivi e documentali e, per determinate categorie merceologiche, anche mediante audit tecnico-organizzativo presso le sedi dei fornitori. Inoltre, i fornitori sono chiamati a sottoscrivere il Codice Etico e al rispetto dell'ambiente, della tutela dei diritti umani e degli standard di lavoro e lotta alla corruzione. In coerenza con tali valori, viene richiesto ai propri fornitori di promuovere a loro volta verso subfornitori il rispetto di tali principi.

Durante il processo di acquisto, viene assicurato il rispetto dei principi di:

## TRASPARENZA DI REGOLE E DECISIONI:

le competizioni sono promosse in condizioni di pari opportunità tra fornitori che, per prodotti/servizi omogenei, abbiano dimostrato - a seguito di un processo di qualificazione - di possedere requisiti tecnici ed organizzativi ritenuti imprescindibili da parte di INWIT. Al contempo, viene richiesto al fornitore di dichiarare che a proprio carico non esistano procedure concorsuali in corso o atti pregiudizievoli riferiti alla Società e/o ai Legali Rappresentanti/Amministratori, gravi sanzioni amministrative, comprese le sanzioni in tema di Prevenzione Infortuni e Igiene del Lavoro emesse dai preposti Organi di Vigilanza

## SEPARAZIONE DEI RUOLI:

tra le diverse fasi operative e decisionali per assicurare attività corrette e trasparenti e per impedire condizioni di vantaggio individuale nell'espletamento delle attività d'acquisto

## CORRETTEZZA:

INWIT non intende infatti ricavare vantaggi competitivi dai fornitori in base a comportamenti non responsabili e richiede ai propri dipendenti che le relazioni con i fornitori siano disciplinate soltanto da criteri oggettivi impegnandosi a promuovere i principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà. Ogni dipendente deve mantenere separati i propri interessi personali da quelli di INWIT

## TRACCIAMENTO DEGLI ATTI D'ACQUISTO:

per ogni attività contrattualizzata, in capo alle rispettive funzioni d'acquisto sono conservati tutti gli atti documentali a supporto della correttezza delle operazioni e delle scelte effettuate. Analogamente presso le competenti funzioni aziendali sono disponibili i documenti comprovanti l'esito delle attività di controllo e verifica sui prodotti/servizi consegnati/erogati/installati dai fornitori, i cui esiti sono condizionati per i pagamenti

INWIT si avvale dell'acquisto di beni e servizi ascrivibili a tre macro-categorie:

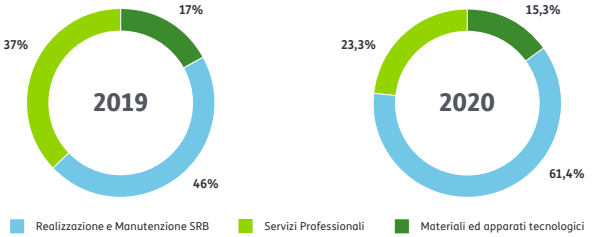
1. Fornitori di servizi di realizzazione e manutenzione Stazioni Radio Base
2. Fornitori di servizi professionali
3. Fornitori di materiali ed apparati tecnologici

La prima tipologia di fornitori è costituita da imprese di costruzione medio grandi che tipicamente coprono regioni geografiche del territorio italiano. La seconda tipologia di fornitori è rappresentata da studi professionali con personale qualificato iscritto ad albi specifici. La terza tipologia di fornitori è costituita da società che producono apparati utilizzati per le infrastrutture di INWIT quali condizionatori, quadri elettrici, apparati di distribuzione del segnale Radio.

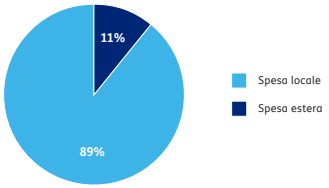
Nel corso del 2020 INWIT ha intrattenuto rapporti commerciali con 354 fornitori, di cui 169 nuovi fornitori, per un totale di spesa di circa 98 milioni di euro (61% servizi di realizzazione e manutenzione SRB, 23% servizi professionali e 15% fornitori di materiali ed apparati tecnologici). L'89% della spesa sostenuta nel 2020 si può definire locale, in quanto relativa a fornitori operanti sul territorio italiano (il restante 11% di provenienza estera).

Di seguito il dettaglio della spesa in valore monetario rispetto alle tre macro categorie di servizi e beni.

## SPESA FORNITORI



## DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLA SPESA 2020



# CAPITALE UMANO

# CAPITALE UMANO

Il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle persone rappresentano uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di INWIT, consapevoli che una cultura aziendale orientata ad includere e valorizzare le diversità produca un cambiamento per tutti gli stakeholder, generando un impatto positivo sulla società in cui operiamo.

All’interno del Piano di sostenibilità 2021-2023 le persone rivestono pertanto un ruolo centrale concorrendo, attraverso il loro lavoro, alla creazione di valore di medio e lungo periodo.
Al 31 dicembre 2020, INWIT ha **206 dipendenti,** con un **aumento del 69% rispetto all’anno precedente.** L’incremento dei dipendenti è riconducibile a due fattori: da un lato la fusione con **Vodafone Towers,** dall’altro **la politica aziendale di assunzioni,** in contro tendenza rispetto al periodo di emergenza ed incertezza dovuto alla pandemia che caratterizza l’economia nazionale e internazionale. I dipendenti acquisiti a seguito della fusione rappresentano il 60% delle nuove entrate, mentre la restante percentuale è da attribuirsi in parte all’ingresso di dipendenti provenienti dai Gruppi TIM e Vodafone (14%) e in larga parte da acquisizione sul mercato del lavoro (26%).

**Nel 2020 il 99% dei dipendenti di INWIT ha un contratto a tempo indeterminato e full-time**

**Tabella 3** Dipendenti suddivisi per area geografica, genere e tipologia contrattuale 2019 e 2020 (GRI 102-8)

| | Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) per area geografica e genere | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Al 31 dicembre 2019 | | | | | | | | |
| | Nord Ovest | | Nord Est | | Centro e Sardegna | | Sud e Sicilia | | |
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Totale |
| Indeterminato | 13 | 8 | 7 | 7 | 44 | 25 | 10 | 6 | **118** |
| Determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | **2** |
| **Totale** | **21** | | **14** | | **71** | | **16** | | **122** |

| | Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) per area geografica e genere | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Al 31 dicembre 2020 | | | | | | | | |
| | Nord Ovest | | Nord Est | | Centro e Sardegna | | Sud e Sicilia | | |
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Totale |
| Indeterminato | 25 | 11 | 16 | 9 | 62 | 43 | 30 | 8 | **204** |
| Determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** |
| **Totale** | **36** | | **25** | | **107** | | **38** | | **206** |

**Tabella 4** Dipendenti suddivisi per genere e tipologia di contratto (part time e full time) 2019 e 2020 (GRI 102-8)

| | Numero totale dipendenti suddivisi per part-time e full-time, per genere | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Al 31 dicembre 2019 | | | Al 31 dicembre 2020 | | | Delta 2019/2020 |
| Part-time/Full-time | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | |
| Full-time | 74 | 44 | **118** | 134 | 71 | **205** | **74%** |
| Part-time | 0 | 4 | **4** | 0 | 1 | **1** | **-75%** |
| **Totale** | **74** | **48** | **122** | **134** | **72** | **206** | **69%** |

INWIT ritiene imprescindibile svolgere una **selezione dei candidati trasparente** e in linea con le proprie politiche aziendali, utilizzando numerosi canali quali piattaforme online, siti specializzati o raccogliendo i CV inviati come candidature spontanee.

**Il processo di recruiting** e selezione, regolato da una procedura interna è compliant con normativa e codice etico ed è così strutturato:

### PLANNING

a seguito della raccolta dei fabbisogni quali-quantitativi delle competenze, si definiscono canali e modalità di recruiting in modo differenziato rispetto ai target professionali di riferimento, utilizzando siti e advisor specializzati.

### EXTERNAL RECRUITING E SELEZIONE

dopo aver attivato i canali di recruiting, i candidati selezionati sono chiamati per un primo colloquio conoscitivo a cui segue l'utilizzo di strumenti di valutazione, differenziati per target di riferimento, ruoli professionali o manageriali, finalizzati ad evidenziare le skills, la motivazione e la padronanza della lingua inglese. A conclusione della valutazione attitudinale, segue una valutazione sulle competenze tecniche a cura del responsabile di line, supportato dal Team HR.

Il processo di scouting è in ogni caso sempre attivo al fine di alimentare un bacino di potenziali candidature di interesse, da coinvolgere nell'iter selettivo per anticipare specifici fabbisogni di competenze.

# Assunzioni e cessazioni

Nel 2020 INWIT ha inserito complessivamente 107 persone, di cui il 49% di età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 47% con età superiore ai 50 anni e il restante 5% con età inferiore ai 30. Il 34% delle persone entrate in azienda è donna, dato destinato ad aumentare nei prossimi anni, come previsto dal Piano di sostenibilità 2021-2023, coprendo entro 2023 il 50% della selezione. Il tasso di assunzione è del 58% nel 2020 in aumento di 42 punti percentuali rispetto al dato dell'anno precedente.

TASSO DI ASSUNZIONE
58%

Nel 2020 si sono registrate un totale di 23 uscite volontarie verso TIM, di cui 19 per esercizio della clausola di rientro a seguito della perdita del controllo di TIM. Tale bacino per il 61% è rappresentato da over 50 anni.

Per altre informazioni di dettaglio riguardo al tasso di assunzione e di turnover, si rimanda a quanto riportato nell'allegato in coda al documento.

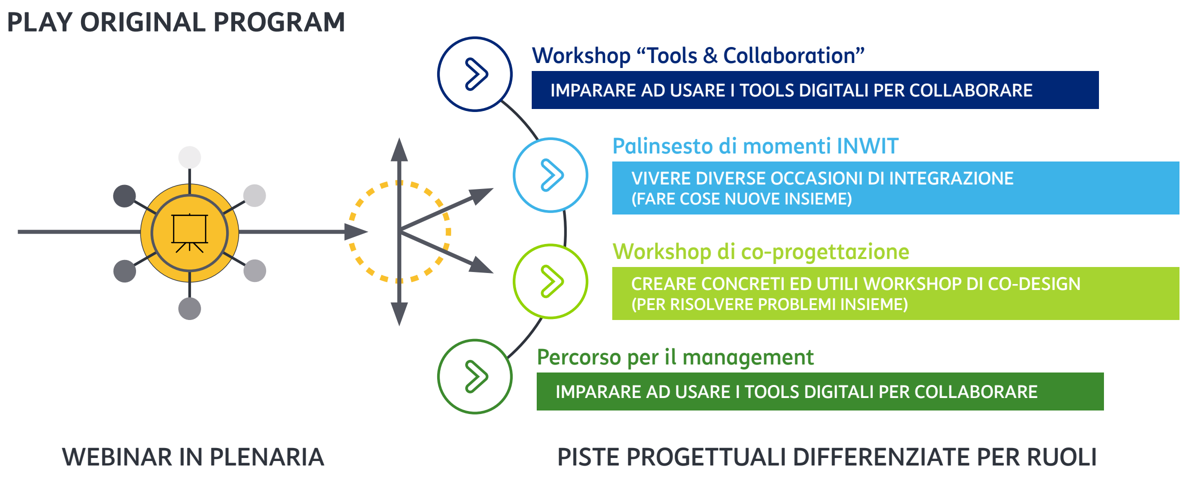
# Le nostre persone, il loro sviluppo e valorizzazione

INWIT individua azioni volte a sviluppare il talento e le competenze, ad accrescere la Corporate Identity, a promuovere la consapevolezza sul tema della Diversity&Inclusion e la cultura della salute e sicurezza.

Grande impegno è stato profuso nella realizzazione di progetti volti a favorire l'integrazione del nuovo personale e la continua formazione dei dipendenti. In particolare, a valle dell'operazione di fusione con Vodafone Towers, è stato realizzato il progetto "Play Original", un programma articolato di iniziative, distribuite nel secondo semestre dell''anno, dedicate a promuovere e favorire il processo di integrazione, l'engagement e la formazione delle persone, la socializzazione interna, la condivisione degli obiettivi e delle sfide aziendali, lo sviluppo di un senso di identità unitario e la conoscenza dei tool e degli strumenti digitali.
Sono state poi avviate iniziative formative dedicate allo sviluppo di conoscenze specialistiche di ruolo, dei sistemi informativi aziendali e allo sviluppo del digitale. In tema di sicurezza oltre alla formazione obbligatoria sono state realizzate specifiche sessioni dedicate alla informazione e prevenzione in materia di Covid 19.

Tutte le attività sono state svolte da remoto a causa delle restrizioni dovute allo stato di emergenza.

**Figura 11** Programma del progetto Play Original


PLAY ORIGINAL PROGRAM
Workshop "Tools & Collaboration"
IMPARARE AD USARE I TOOLS DIGITALI PER COLLABORARE
Palinsesto di momenti INWIT
VIVERE DIVERSE OCCASIONI DI INTEGRAZIONE
(FARE COSE NUOVE INSIEME)
Workshop di co-progettazione
CREARE CONCRETI ED UTILI WORKSHOP DI CO-DESIGN
(PER RISOLVERE PROBLEMI INSIEME)
Percorso per il management
IMPARARE AD USARE I TOOLS DIGITALI PER COLLABORARE
WEBINAR IN PLENARIA
PISTE PROGETTUALI DIFFERENZIATE PER RUOLI

INWIT si avvale di un sistema integrato di sviluppo delle persone orientato a valutare e valorizzare contestualmente sia le performance che il potenziale.

In particolare, il sistema di Performance Management, nel supportare il delivery del piano strategico, mantiene allineate all'evoluzione dell'azienda, le competenze e i comportamenti delle persone.
Il Performance Management persegue pertanto il duplice scopo di sviluppo e di rafforzamento della corporate identity. Il sistema valutativo, opera su base annua, ed è focalizzato sia sul raggiungimento degli obiettivi, sia sulle competenze messe in campo per raggiungerli.
Il processo, a partire dal 2020, ha un approccio a 360 gradi su tutta la popolazione aziendale, pertanto tutti i dipendenti sono chiamati a svolgere valutazioni bottom up, top down e trasversali.

Nell'ambito del sistema integrato di sviluppo sono inoltre previste periodiche mappature del potenziale attraverso lo strumento dell'Assessement Center che da una parte hanno la finalità di indirizzare specifici iter di sviluppo e potenziamento delle competenze professionali/manageriali e dall'altra supportano l'azienda nella progettazione di percorsi di Job rotation e nella costruzione delle tavole di rimpiazzo.

**Figura 12** Modello di competenze

**MODELLO DELLE COMPETENZE INWIT**

| | | |
|---|---|---|
| INNOVAZIONE | ORIENTAMENTO AL RISULTATO | GUIDA AL CAMBIAMENTO |
| VISIONE | CUSTOMER FOCUS | GESTIONE DELLE RISORSE |
| MARKET INSIGHT | PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE | NETWORKING E GESTIONE STAKEHOLDER |
| | | COMUNICAZIONE E INFLUENZA |

Come previsto nel Piano di Sostenibilità, con l'obiettivo di sviluppare e implementare il sistema di deleghe e responsabilità in materia di sostenibilità, sono stati inseriti target del Piano stesso nel sistema di MBO dell'Amministratore Delegato e di tutto il management incentivato. In particolare, per l'Amministratore Delegato per l'MBO 2020 l'obiettivo sostenibilità ha un peso pari al 15% del totale.

Nel 2020 il rapporto tra la retribuzione full-time totale[21] più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti[22] è di **16,51**, in aumento del 12% rispetto all'anno precedente.

**Tabella 5** Tasso della retribuzione totale annua 2019 e 2020 (GRI 102-38)

| | 2019 | 2020 | Delta |
|---|---|---|---|
| **Tasso della retribuzione totale annuale** | 14,67 | 16,51 | 12% |

Per altre informazioni di dettaglio riguardo al rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione complessiva femminile e maschile, si rimanda a quanto riportato tra gli allegati.

---

[21] Il calcolo include le seguenti voci: RAL, BONUS, UNA TANTUM, INCENTIVAZIONE BREVE TERMINE e CANVASS 2020 A TARGET, PER 2019 MBO E CANVASS EROGATI. LTI 2019 FAIR VALUE

[22] Ad esclusione dell'individuo con la retribuzione più alta.

## Diversity & Inclusion

INWIT si impegna nella valorizzazione delle differenze come previsto anche dal Piano di sostenibilità 2021-2023. Uno degli obiettivi dell'area People è infatti individuare priorità e policy aziendali sul tema della Diversity &Inclusion. A riprova dell'impegno assunto, lo studio redatto da Refinitiv, **"2020 Diversity & Inclusion Top 100 Index"**, ha collocato INWIT in 22esima posizione al mondo e quarta in Italia, per inclusività dell'ambiente di lavoro.
Nel 2020, il 53% dei dipendenti sono over 50, mentre il 44% hanno un'età compresa tra 30 e i 50 anni, il restante 3% è under 30. Rispetto al 2019, INWIT ha registrato un aumento dei dipendenti nella fascia 30-50 anni del 3% a discapito della fascia over 50, mentre i dipendenti con età inferiori ai 30 anni risultano in linea con l'anno precedente.

Le donne rappresentano il 35% del totale dei dipendenti. L'81% delle donne ricopre il ruolo di impiegata, il 15% di quadro e il 4% di dirigente.

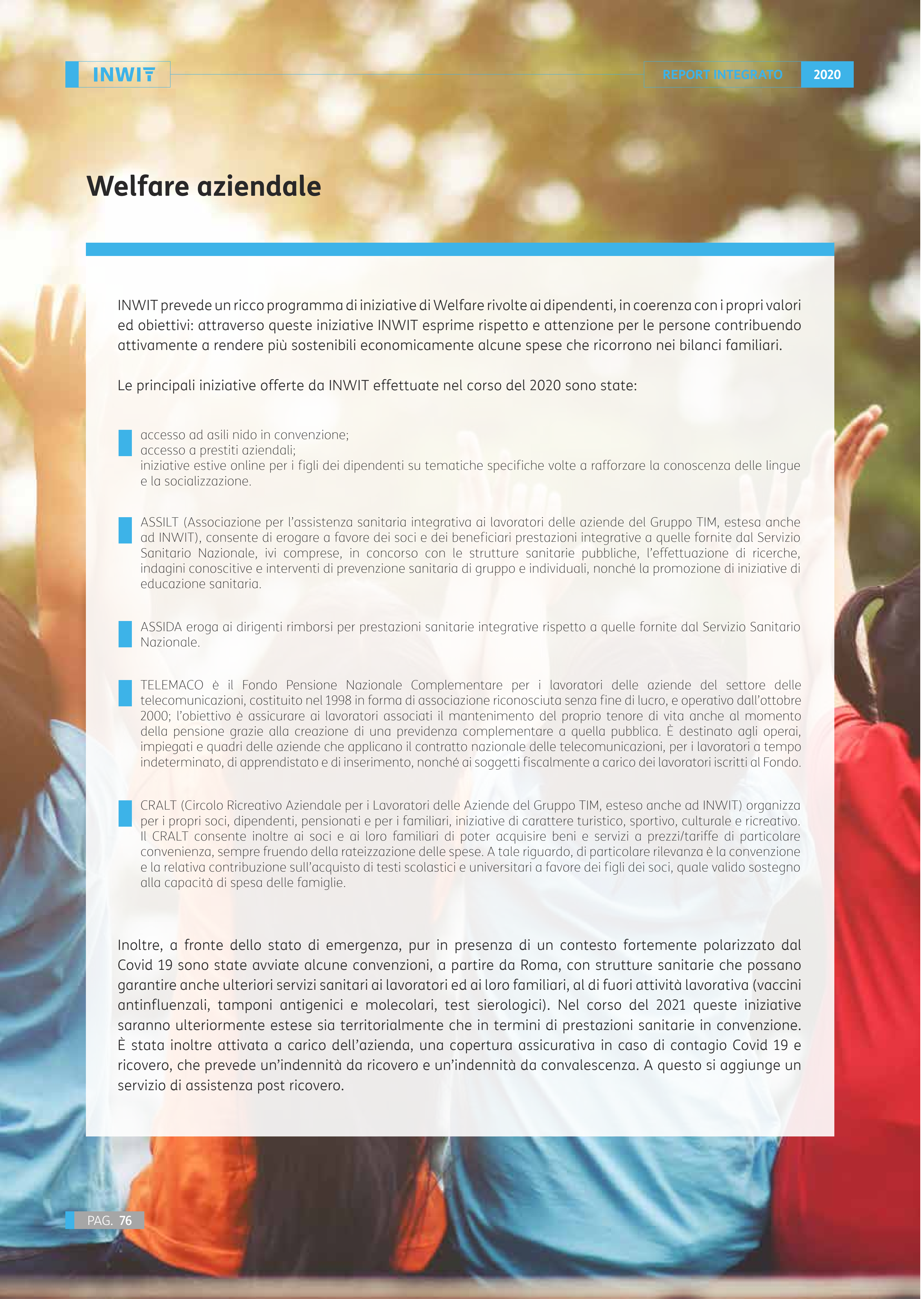
INWIT nel 2020 ha costituito il **Team Diversity & Inclusion** coinvolto anche nella definizione di una policy ad hoc, come previsto dal Piano di Sostenibilità.

Con l'obiettivo di comprendere affondo le esigenze e per dar voce ai dipendenti sui temi dell'inclusività, nel 2020 il Team D&I ha realizzato una survey per tutta la popolazione aziendale. Le domande sono state rappresentative delle seguenti aree:

- INCLUSION
- WORK-LIFE BALANCE
- BENESSERE
- CRESCITA PROFESSIONALE
- RESPONSABILITÀ ASSISTENZIALI

Nel mese di dicembre si sono svolti alcuni incontri promossi da INWIT sul tema delle persone. Tra questi in particolare l'evento dal titolo **"Quali Politiche per l'Inclusione"** è stato un confronto per promuovere un reale contesto inclusivo a sostegno del bilanciamento di genere, della genitorialità e del confronto intergenerazionale.

NEL 2020 È STATO COSTITUITO IL **TEAM DIVERSITY & INCLUSION**



## Welfare aziendale

INWIT prevede un ricco programma di iniziative di Welfare rivolte ai dipendenti, in coerenza con i propri valori ed obiettivi: attraverso queste iniziative INWIT esprime rispetto e attenzione per le persone contribuendo attivamente a rendere più sostenibili economicamente alcune spese che ricorrono nei bilanci familiari.

Le principali iniziative offerte da INWIT effettuate nel corso del 2020 sono state:

- accesso ad asili nido in convenzione;
  accesso a prestiti aziendali;
  iniziative estive online per i figli dei dipendenti su tematiche specifiche volte a rafforzare la conoscenza delle lingue e la socializzazione.
- ASSILT (Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del Gruppo TIM, estesa anche ad INWIT), consente di erogare a favore dei soci e dei beneficiari prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, ivi comprese, in concorso con le strutture sanitarie pubbliche, l'effettuazione di ricerche, indagini conoscitive e interventi di prevenzione sanitaria di gruppo e individuali, nonché la promozione di iniziative di educazione sanitaria.
- ASSIDA eroga ai dirigenti rimborsi per prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.
- TELEMACO è il Fondo Pensione Nazionale Complementare per i lavoratori delle aziende del settore delle telecomunicazioni, costituito nel 1998 in forma di associazione riconosciuta senza fine di lucro, e operativo dall'ottobre 2000; l'obiettivo è assicurare ai lavoratori associati il mantenimento del proprio tenore di vita anche al momento della pensione grazie alla creazione di una previdenza complementare a quella pubblica. È destinato agli operai, impiegati e quadri delle aziende che applicano il contratto nazionale delle telecomunicazioni, per i lavoratori a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento, nonché ai soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti al Fondo.
- CRALT (Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori delle Aziende del Gruppo TIM, esteso anche ad INWIT) organizza per i propri soci, dipendenti, pensionati e per i familiari, iniziative di carattere turistico, sportivo, culturale e ricreativo. Il CRALT consente inoltre ai soci e ai loro familiari di poter acquisire beni e servizi a prezzi/tariffe di particolare convenienza, sempre fruendo della rateizzazione delle spese. A tale riguardo, di particolare rilevanza è la convenzione e la relativa contribuzione sull'acquisto di testi scolastici e universitari a favore dei figli dei soci, quale valido sostegno alla capacità di spesa delle famiglie.

Inoltre, a fronte dello stato di emergenza, pur in presenza di un contesto fortemente polarizzato dal Covid 19 sono state avviate alcune convenzioni, a partire da Roma, con strutture sanitarie che possano garantire anche ulteriori servizi sanitari ai lavoratori ed ai loro familiari, al di fuori attività lavorativa (vaccini antinfluenzali, tamponi antigenici e molecolari, test sierologici). Nel corso del 2021 queste iniziative saranno ulteriormente estese sia territorialmente che in termini di prestazioni sanitarie in convenzione. È stata inoltre attivata a carico dell'azienda, una copertura assicurativa in caso di contagio Covid 19 e ricovero, che prevede un'indennità da ricovero e un'indennità da convalescenza. A questo si aggiunge un servizio di assistenza post ricovero.

## Piano di azionariato diffuso 2020

Nel 2020 INWIT ha lanciato, per la prima volta, un piano di Azionariato Diffuso rivolto alla totalità dei dipendenti, con l'obiettivo di favorire la partecipazione "attiva" delle persone ai risultati dell'Azienda e investire sul senso di identità. Questa opportunità, alla quale ha aderito infatti il **98% delle persone di INWIT,** è consistita in una prima assegnazione gratuita di **100 azioni per ciascun dipendente,** e un'offerta di acquisto di azioni a un prezzo scontato del 10% rispetto al valore di mercato, entro il limite massimo di 200 azioni per ciascun dipendente. Ai dipendenti che avranno conservato le azioni gratuite e le azioni acquistate per il periodo di un anno, subordinatamente al mantenimento della qualifica di dipendenti, saranno riconosciute a titolo gratuito azioni gratuite, nel rapporto di 1 bonus share ogni 3 azioni possedute. Circa l'80% delle persone ha scelto di investire ulteriormente in INWIT, usufruendo dell'acquisto a prezzo scontato, e l'85% delle persone che hanno investito ha acquistato il lotto massimo di azioni disponibile.

Il **98% delle persone di INWIT**
ha aderito al Piano di Azionariato Diffuso

## Formazione

INWIT investe nella formazione di qualità con l'obiettivo di sostenere la conoscenza, l'utilizzo delle nuove tecnologie e la crescita professionale delle persone.
L'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (Anpal) ha approvato a dicembre 2020, nell'ambito del Fondo Nuove Competenze, il programma formativo di INWIT **'Enabling Digital Future: training to perform',** per promuovere le competenze e lo sviluppo del capitale umano. Il progetto, per i prossimi anni, metterà a disposizione di tutti i dipendenti **più di 19.000 ore di formazione** e avrà l'obiettivo di rafforzare il patrimonio di competenze e abilitare le trasformazioni organizzative, digitali e tecnologiche in linea con la strategia di crescita della società. I progetti saranno focalizzati sulla diffusione di **una cultura *"agile"*** e di ulteriori ***"digital skills".*** In particolare, il programma propone diversi percorsi tematici che mirano all'introduzione di nuovi modelli organizzativi che guardano a un lavoro sempre più "smart", all'inclusione e alla diversità e alla sostenibilità ambientale dei processi di produzione, di lavoro e del patrimonio immobiliare.

Nel corso del 2020, le ore di formazione hanno subito un fisiologico calo dovuto all'impossibilità di svolgere in presenza i corsi di formazione. Le **ore di formazione** erogate nel 2020 sono state circa **4.000** (in calo del 15% rispetto all'anno precedente).

Nella tabella sottostante si riporta il numero delle ore di formazione suddiviso per genere e categoria professionale: la media delle ore è stata calcolata dividendo le ore di formazione per ciascuna categoria e genere con il rispettivo numero di dipendenti appartenenti alla relativa categoria e genere. Nel 2020, in **media per ogni dipendente,** sono state erogate **19 ore** di formazione.

**4.000**
ORE DI FORMAZIONE EROGATE
NEL 2020

**Tabella 6** Ore di formazione suddivise per genere e categoria professionale 2019 e 2020 (GRI 404-1)

| | Ore di formazione | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | | | | | | 2020 | | | | | |
| **numero di ore** | **Ore Uomini** | **Media ore/ uomini** | **Ore Donne** | **Media ore/ donne** | **Ore Totali** | **Media ore** | **Ore Uomini** | **Media ore/ uomini** | **Ore Donne** | **Media ore/ donne** | **Ore Totali** | **Media ore** |
| Dirigenti | 97 | 14 | 53 | 6 | 150 | 9 | 318 | 21 | 87 | 29 | 405 | 22 |
| Quadri | 571 | 20 | 220 | 22 | 791 | 20 | 697 | 23 | 244 | 22 | 941 | 23 |
| Impiegati | 2.325 | 61 | 1.448 | 50 | 3.773 | 56 | 1.629 | 18 | 961 | 17 | 2.590 | 18 |
| **Totale** | **2.993** | **40** | **1.721** | **36** | **4.714** | **39** | **2.643** | **20** | **1.292** | **18** | **3.936** | **19** |

Inoltre, sono previsti anche **percorsi di aggiornamento professionale** finalizzati a potenziare alcune competenze chiave rispetto ai trend evolutivi del mercato e del business aziendale che vanno dall'acquisizione di metodologie di ottimizzazione dei processi e analisi dei dati, allo sviluppo della capacità di studio e sviluppo della Cyber Security, fino a ricomprendere la promozione di servizi di IOT e l'utilizzo di tecnologie avanzate.

# La sicurezza sul lavoro e le misure straordinarie anti Covid 19

Per **INWIT** innovazione, **sostenibilità e cura delle persone** sono valori chiave per il successo. A fronte dell'emergenza Covid 19, INWIT è intervenuta con azioni specifiche per la tutela del personale. Tra questi interventi si evidenzia un utilizzo ad ampia scala dello **smart working** e l'erogazione a tutte le persone di **specifica formazione sui protocolli di sicurezza,** la continua **sanificazione degli ambienti lavorativi,** la ristrutturazione degli stessi per garantire il distanziamento sociale e l'utilizzo di una app per regolare la presenza sul luogo di lavoro.

## Smart working

Consapevole delle difficoltà che il repentino cambio di abitudini e di contesto lavorativo stava causando ai dipendenti, INWIT ha ritenuto necessario dotare tutte le proprie persone dei mezzi necessari per svolgere, nelle migliori condizioni possibili, le attività lavorative anche da remoto: è stata infatti fornita ad ogni dipendente, già tutti in possesso di PC portatile, la possibilità di richiedere gratuitamente l'invio a casa delle seguenti attrezzature: **sedia ergonomica, cuffie e monitor.** Tale iniziativa ha registrato un'elevata adesione: il 91% dei dipendenti ha richiesto cuffie, l'89% sedie ergonomiche e l'83% monitor.
In considerazione dei buoni risultati ottenuti grazie al ricorso allo smart working, INWIT in accordo con i sindacati, ha strutturato un piano sperimentale di 12 mesi dello smart working a valle della fine dello stato di emergenza con la possibilità per ogni lavoratore di recarsi in ufficio per due giorni a settimana, nel rispetto delle esigenze operative.

# La prevenzione del virus e sanificazione degli ambienti lavorativi

INWIT, in ottica di screening aziendale, ha promosso una campagna di test sierologici su base volontaria che ha riguardato circa 100 dipendenti. Inoltre, con l'obiettivo di distinguere tra la sintomatologia causata da Covid 19 e quella da stato influenzale, è stata data la possibilità a tutti i dipendenti ed ai loro familiari maggiorenni di somministrazione del vaccino antinfluenzale, registrando l'adesione di 51 persone.
A partire dal mese di settembre 2020 la sola sede di Roma in piazza Trento è stata resa accessibile ai dipendenti su base volontaria e previa autorizzazione del responsabile e di HR. Al fine di garantire un cluster controllato, all'interno dell'edificio, è stato predisposto un presidio sanitario il quale ogni lunedì ha effettuato tamponi antigenici al personale che intendeva lavorare in sede nell'arco della settimana. Inoltre, per opportuna profilassi delle superfici di lavoro, tre volte a settimana un tecnico di laboratorio ha eseguito tamponi sulle aree di maggior contatto nell'ambito dell'ufficio (pulsanti ascensore, corrimano scale, pulsantiere distributori automatici e tavoli della sala break, tavoli delle sale riunioni e degli open space, maniglie delle porte dei bagni ecc.).

In aggiunta ai presidi descritti e per aumentare il livello di tutela del personale INWIT ha fatto ricorso anche alle migliori tecnologie presenti sul mercato per il monitoraggio degli ambienti, per e rilevare il grado di sanificazione delle superfici negli ambienti comuni ed escludere la presenza di agenti patogeni del Covid 19.

**Tabella 7** Infortuni sul lavoro 2019 e 2020 (GRI 403-9)

| INFORTUNI SUL LAVORO | | |
|---|---|---|
| N. Casi[23] | Dipendenti | |
| Dipendenti | 2019 | 2020 |
| **Numero di Infortuni sul lavoro registrabili** | **0[24]** | **1** |
| di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | - | - |
| di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | - | - |
| **Tasso di infortuni sul lavoro registrabili[25]** | **0** | **3.62** |
| **Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro** | **0.00** | **0.00** |
| **Tasso di infortuni gravi sul lavoro** | **0.00** | **0.00** |

[23] Oltre all'infortunio occorso ad un dipendente, nel corso del 2020 è stato registrato un infortunio per un lavoratore esterno. In mancanza del dato relativo alle ore lavorate, non è stato possibile calcolare il tasso di infortuni. Si segnala che per l'anno 2019 non sono presenti rilevazioni del dato degli infortuni sui lavoratori esterni. I lavoratori esterni comprendono dipendenti di società di consulenza che collaborano con Inwit.
[24] Assenza di 114 ore per incidente avvenuto a dicembre 2018.
[25] I tassi sono calcolati dividendo per ciascuna tipologia di infortunio (registrabili, decessi e gravi) il numero delle ore lavorate (nel 2019 ore 173294 nel 2020 ore lavorate 276185) moltiplicate per un moltiplicatore nel caso INWIT, considerate le dimensioni aziendali, 1.000.000.

# Formazione in materia di salute e sicurezza

In fase di avvio della pandemia è stato istituito un Comitato Covid per la gestione della continuità operativa. A seguire sono state definite linee guida e le istruzioni operative da adottare in ufficio e durante gli interventi di sopralluogo sul territorio. Nel mese di settembre, in concomitanza con la riapertura della sede di piazza Trento, sono state organizzate 4 sessioni di formazione (alla presenza di HR, HS&E e medico competente) per illustrare le misure da adottare nel rispetto delle procedure e delle istruzioni operative.

Il piano di formazione è stato nel corso del 2020 rallentato sia dal nuovo assetto societario che dalla necessità di adottare le misure di distanziamento e quindi adottare moduli di e-learning. Inoltre, è stata data particolare attenzione alla formazione per quanto riguarda le misure di prevenzione per il Covid 19.

In particolare, sono stati erogati seminari Covid 19 in e-learning a 166 dipendenti per complessive 250 ore.

## Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

INWIT, in linea con il percorso di sostenibilità intrapreso, ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione Salute e Sicurezza secondo lo standard ISO 45001, come previsto dal Piano di Sostenibilità.

A partire dal mese di novembre 2020 è stata avviata la fase di ricognizione dell'anagrafica e della documentazione per procedere alla preliminare analisi di fattibilità. Il processo sarà portato avanti nel corso nel 2021 con la definizione, l'implementazione del sistema di gestione, nonché il processo di formazione di tutto il personale. L'obiettivo è quello di avviare l'operatività del sistema di gestione per la fine del 2021 e successivamente completare il processo di certificazione da parte di ente terzo nel primo semestre del 2023.

Nel corso del 2020 è stata eseguita l'integrazione dei due portali di INWIT e Vodafone Towers al fine di avere un unico portale di riferimento per la gestione delle schede rischi, sul quale sono anche comunicati gli accessi in sicurezza nel parco dei siti INWIT. Al fine di verificare la qualità dei processi è prevista la verifica dell'idoneità professionale di studi ed imprese ai sensi del d.lgs. 81/08, è prevista inoltre una campagna di verifiche in campo delle attività attraverso audit. Tale attività nel corso del 2021 verrà ulteriormente sviluppata, con l'introduzione di figure dedicate di Audit&Quality a riporto dei Field Area Manager delle quattro Aree territoriali, sia con l'introduzione di una società terza dedicata.

Per quanto attiene le procedure e le istruzioni operative sono state mantenute in vigore quelle in uso della ex Capogruppo Tim, nel frattempo a partire da dicembre 2020, nell'ambito del processo di implementazione del nuovo sistema di gestione salute e sicurezza, è in corso la progressiva revisione di tutte le procedure di sicurezza, per aggiornarle e contestualizzarle alla nuova realtà di INWIT. Tutti gli incidenti, ma anche i near misses, vengono analizzati dettagliatamente per individuare le cause che li hanno prodotti, definire se necessario modificare e/o integrare le procedure e le istruzioni operative per ridurre/eliminare le condizioni di potenziale rischio.

Per specifiche questioni, come ad esempio le misure ed i comportamenti da adottare per la prevenzione ed eventuale gestione del contagio da Covid 19, sono state organizzate delle sessioni formative con ampio spazio destinato alle domande e risposte da parte dei lavoratori come precedentemente descritto.

Per i sopralluoghi e le relazioni all'esterno, in particolare per la gestione delle misure Covid 19 è stata predisposta un'istruzione operativa sulle misure da adottare per intervenire in sicurezza, in linea con le indicazioni previste dall'OMS.

# CAPITALE NATURALE

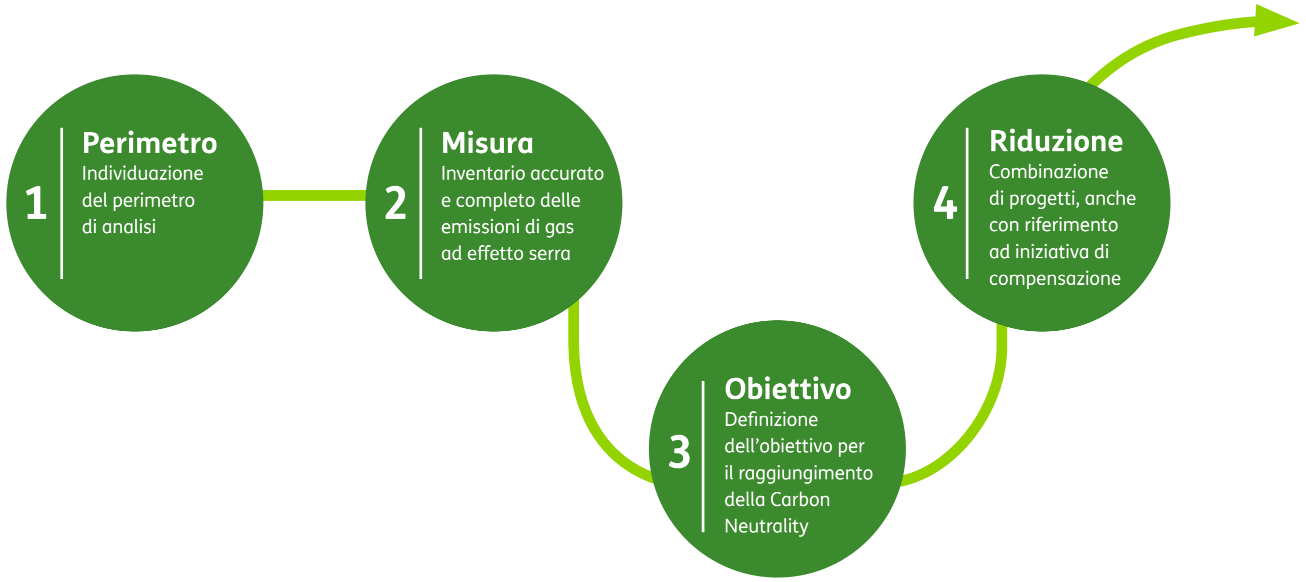
## La tutela dell'ambiente

In linea con gli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali definiti a livello comunitario con il Green Deal Europeo per lo sviluppo di un'economia circolare e climaticamente neutra, tra i target più sfidanti del Piano di sostenibilità di INWIT c'è il raggiungimento della "Carbon Neutrality" al 2025, nonché l'implementazione di azioni volte a massimizzare l'efficienza nell'uso delle risorse.

Coerentemente con quanto indicato dal Carbon Neutral Protocol[26], il percorso per il raggiungimento della carbon neutrality prevede 4 steps:

1. Individuazione del perimetro di analisi
2. Monitoraggio e calcolo delle emissioni di CO2 (Scope 1 – 2 – 3)
3. Definizione di un obiettivo di riduzione di queste emissioni e sviluppo di un piano di azioni di mitigazione in grado di ridurre l'impronta carbonica
4. Riduzione delle emissioni e compensazione di quelle che non possono essere ridotte attraverso crediti di carbonio certificati di alta qualità che soddisfino i principali criteri riconosciuti a livello internazionale.

**Figura 13** Percorso per la Carbon Neutrality, Carbon Neutral Protocol


1
Perimetro
Individuazione del perimetro di analisi
2
Misura
Inventario accurato e completo delle emissioni di gas ad effetto serra
3
Obiettivo
Definizione dell'obiettivo per il raggiungimento della Carbon Neutrality
4
Riduzione
Combinazione di progetti, anche con riferimento ad iniziativa di compensazione

---

[26] https://www.carbonneutral.com/the-carbonneutral-protocol

Per affrontare questa sfida, nel 2020 INWIT ha avviato un percorso finalizzato al progressivo miglioramento delle attività di monitoraggio dell'utilizzo delle risorse naturali (materiali ed energetiche) e degli impatti ambientali generati dalle attività dell'organizzazione in un'ottica di ricerca, definizione e messa in opera di azioni e iniziative per il raggiungimento degli obiettivi ambientali definiti nel Piano di sostenibilità 2021-23.

Nello specifico, nel 2020 sono state avviate le attività per la definizione ed implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale da adottare sulla base dello standard ISO 14001, con obiettivo di certificazione entro il 2023.
Tra le iniziative intraprese nell'ambito della definizione del Sistema di Gestione Ambientale, e in linea con gli obiettivi del Piano come sopra descritto, è prevista l'adozione di un nuovo processo di gestione dei rifiuti volto all'aumento dell'efficienza nell'uso delle risorse e la massimizzazione del recupero e del riciclo dei materiali di scarto riconducibili alle attività di INWIT e sono state predisposte azioni utili al monitoraggio e alla tracciabilità di tali materiali. Nel corso del 2020, infatti, la gestione dei materiali prodotti dalle attività di manutenzione ed implementazione delle stazioni è stata gestita secondo le seguenti modalità:

- per i siti da conferimento TIM, il contratto di manutenzione era in carico a TIM che procedeva allo smaltimento presso i loro 30 magazzini distribuiti sul territorio
- per i siti da conferimento Vodafone i materiali sono stati accumulati per la verifica presso il magazzino ATS di Maddaloni (CE).

In particolare, con l'entrata in vigore del nuovo contratto di manutenzione, per il 2021, è in definizione un nuovo modello di gestione dei rifiuti che prevede l'utilizzo centralizzato del magazzino di Maddaloni (CE).
Per quanto riguarda la gestione dei temi connessi all'energia, a seguito della fusione con Vodafone Towers, nel corso del 2020 è stata istituita una nuova funzione dedicata di "Energy Management", che si occupa in particolare della gestione del ciclo attivo e passivo, della fase di forecasting, della gestione degli allacci, nonché delle attività legate all'energy e al carbon management. Anche per i temi energetici, nel 2020 sono state avviate le attività per la definizione ed implementazione di un Sistema di Gestione dell'Energia in linea con lo standard ISO 50001, anche in questo caso con obiettivo di certificazione entro il 2023.

Inoltre, nel perseguimento della neutralità carbonica attraverso obiettivi di efficienza energetica e di riduzione delle emissioni INWIT, come previsto nel proprio Piano di Sostenibilità 2021 - 2023, vuole definire una strategia climatica, nell'ambito della quale si prevede di:

- definire la propria carbon footprint
- installare circa 1.600 impianti fotovoltaici nei siti in gestione o una potenza di picco di circa 3.500 kWp
- implementare soluzioni di efficienza energetica quali l'adozione del free cooling, ossia l'utilizzo in determinate condizioni climatiche di aria esterna per il condizionamento degli ambienti dove sono installati gli impianti degli operatori
- installare 1300 kit di nuovi "raddrizzatori di corrente" ad alta efficienza, che consentono di aumentare l'efficienza nella conversione dell'energia elettrica in corrente continua, come deve essere fornita agli operatori che ospitiamo nei nostri siti
- aumentare la quota di approvvigionamento – già pari al 55% - da fonti energetiche rinnovabili fino al 100% nel 2022

# I Consumi di INWIT

Nello svolgimento della propria attività, il consumo di energia di INWIT è principalmente finalizzato all'alimentazione delle stazioni radio-base e in misura residuale alla fornitura degli uffici distribuiti sul territorio, all'alimentazione del parco auto e dei gruppi elettrogeni.

Nel 2020 l'organizzazione ha consumato in totale 2.120.627 GJ, riconducibile fondamentalmente all'acquisto di energia elettrica per l'alimentazione delle stazioni radio-base (99% del totale).

Quote più esigue sul totale sono riconducibili all'uso di combustibili quali gasolio, metano, benzina e all'utilizzo di energia elettrica per gli uffici.

**Tabella 8** Consumi di energia di INWIT nel 2019 e 2020 (GRI 302-1)

| Tipologia di consumi energetici | UdM | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| **Combustibili non rinnovabili*, di cui:** | **GJ** | **-** | **22.087** |
| Gas Metano ** | GJ | nd | 742 |
| Gasolio per autotrazione | GJ | nd | 1.749 |
| Gasolio per gruppi elettrogeni** | GJ | nd | 19.426 |
| Benzina per autotrazione | GJ | nd | 170 |
| **Energia elettrica da Fonti non rinnovabili, di cui:** | **GJ** | **916.580** | **938.870** |
| Energia elettrica per stazioni radio-base** | GJ | 915.073 | 936.531 |
| Energia elettrica per uffici ** | GJ | 1.507 | 2.339 |
| **Energia elettrica da Fonti rinnovabili** | **GJ** | **0** | **1.159.670** |
| Energia elettrica per stazioni radio-base | GJ | 0 | 1.159.670 |
| **TOTALE** | | **916.580** | **2.120.627** |

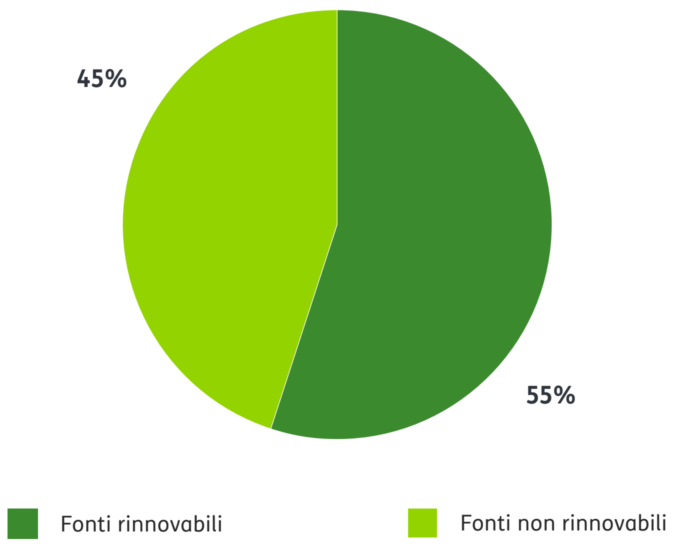
Per quanto riguarda l'energia elettrica, INWIT nel 2020 ha acquistato un totale di 2.098.540 GJ, pari a 582.928 MWh, di cui il 55% proveniente da fonti rinnovabili certificate per un totale di 322.130 MWh.
Rispetto all'anno precedente, il trend dei consumi complessivi di energia elettrica di INWIT e in particolare la quota associata all'alimentazione delle stazioni radio-base risulta in crescita, principalmente a causa della fusione con Vodafone Towers e quindi dell'aumento dei siti gestiti.

Tuttavia, a fronte di oltre un raddoppio dei consumi, in linea con gli obiettivi del Piano di sostenibilità, la quota di consumi aggiuntivi del 2020 è quasi tutta riconducibile ad **energia da fonti rinnovabili.**

---

*A fronte dell'istituzione di un'area dedicata all'energy management, le attività di monitoraggio dei consumi da fonti non rinnovabili del 2020 sono state ampliate anche a tutto il parco auto (in pool e ad uso promiscuo), all'uso di gas metano e di gasolio per gruppi elettrogeni. Per queste voci non è stato possibile ricostruire il dato secondo lo stesso metodo di calcolo per il 2019.
** In relazione al Consumo di Gas da Riscaldamento e al Consumo di Energia Elettrica in uso presso gli Uffici di direzione e le Sedi Territoriali distaccate è stato necessario effettuare una stima avendo, come dato primario, il solo costo in Euro; utilizzato al riguardo il Costo Unitario Medio Nazionale delllo Smc/kWh. Parte dei consumi di gasolio per gruppi elettrogeni ed energia elettrica delle stazioni radio base per i siti a gestione mista sono frutto di stima nello specifico l'85% dei consumi di gasolio da gruppi elettrogeni e il 2% dei consumi di energia elettrica..

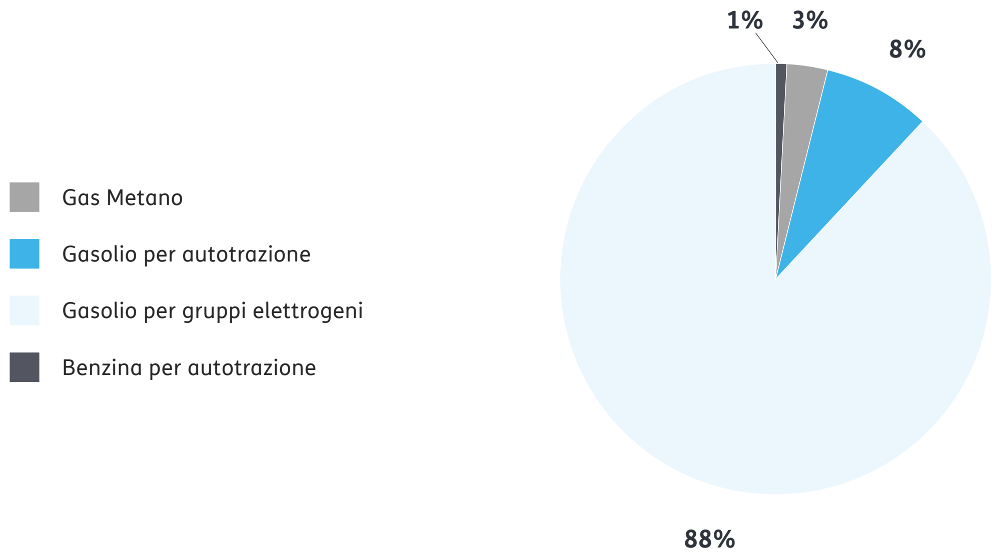
**Figura 14** Consumi totali di energia elettrica di INWIT, 2020



Per quanto riguarda il consumo diretto di combustibili fossili, INWIT nel 2020 ha consumato in totale 18.348 GJ di cui la quota più ampia, pari all'88% è stata destinata alla fornitura di gruppi elettrogeni.

Come da dettaglio riportato nella figura successiva, percentuali più esigue, pari rispettivamente a 8%, 1% e 3%, rappresentano l'uso di gasolio e benzina per l'alimentazione del parco auto e l'uso di Gas metano per il riscaldamento.

**Figura 15** Ripartizione dei consumi diretti di combustibile per destinazione d'uso, INWIT, 2020



A dicembre 2020, INWIT usufruiva di 7 gruppi elettrogeni di proprietà e 19 a noleggio, utilizzati principalmente in alcune realtà di difficile accessibilità per garantire la continuità dei servizi.
Il consumo di gasolio e di benzina per autotrazione è stato destinato all'alimentazione di 25 auto in pool e 62 auto ad uso promiscuo, per un totale di 87 auto.

# Le emissioni dirette e indirette di CO2 di INWIT

Ai fini del raggiungimento del target di Carbon Neutrality al 2025, a partire da quest'anno INWIT ha intrapreso un percorso mirato alla quantificazione dell'impronta carbonica dell'organizzazione. In tal senso sono state avviate le azioni di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni generate direttamente e indirettamente dalle attività dell'organizzazione.

Nella tabella sottostante sono riportate le principali emissioni generate dal Gruppo. In conformità con quanto previsto dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, il principale standard di rendicontazione delle emissioni, queste sono state suddivise nelle 3 categorie:

### EMISSIONI DI **SCOPE 1**

ossia le emissioni dirette collegate alle attività di INWIT che derivano principalmente dall'utilizzo di combustibili fossili (come precedentemente descritti)

### EMISSIONI DI **SCOPE 2**

ossia le emissioni indirette associate alla generazione dell'energia elettrica

### EMISSIONI DI **SCOPE 3**

ossia altre emissioni indirette ad oggi associate alle categorie da GHG Protocol *Attività legate al carburante e all'energia non incluse in S1 o S2 e Trasporto e distribuzione upstream*, con riferimento ai materiali approvvigionati durante l'anno.

**Tabella 9** Emissioni dirette e indirette nel 2019 e 2020 (GRI 305-1;305 -2; 305 -3)

| | UdM | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| **Emissioni dirette* - Scope 1** | **tCO2eq** | **-** | **1.542** |
| da Gas Metano** | tCO2eq | nd | 42,6 |
| da Gasolio per autotrazione | tCO2eq | nd | 122,9 |
| da Gasolio per gruppi elettrogeni | tCO2eq | nd | 1.365,1 |
| da Benzina per autotrazione | tCO2eq | nd | 11,6 |
| **Emissioni indirette ***- Scope 2 (Location based)** | **tCO2eq** | **73.689** | **168.991** |
| da energia elettrica da fonti rinnovabili | tCO2eq | 0 | 93.385,6 |
| da energia elettrica da fonti non rinnovabili** | tCO2eq | 73.689 | 75.605,2 |
| **Altre emissioni indirette**** - Scope 3** | **tCO2eq** | **4.127** | **9.545** |
| da attività di trasporto dei beni | tCO2eq | nd | 79,9 |
| da perdite di rete | tCO2eq | 4.126,5 | 9.463,5 |
| emissioni fuggitive | tCO2eq | nd | 2,09 |
| **Totale emissioni** | | **77.816** | **180.078** |

*A fronte dell'istituzione di un'area dedicata all'energy management, le attività di monitoraggio dei consumi da fonti non rinnovabili del 2020 sono state ampliate anche a tutto il parco auto (in pool e ad uso promiscuo), all'uso di gas metano e di gasolio per gruppi elettrogeni. Per queste voci non è stato possibile ricostruire il dato secondo lo stesso metodo di calcolo per il 2019. Per la fonte dei fattori di conversione dei consumi in tCO2e si è fatto riferimento a Defra 2020, fatta eccezione per la conversione dell'energia elettrica secondo modalità location based e perdite di rete (Ispra 2020) e per il fattore residual mix utilizzato per l'energia elettrica non rinnovabile – market based (AIB 2019).

** In relazione al Consumo di Gas da Riscaldamento e al Consumo di Energia Elettrica in uso presso gli Uffici di direzione e le Sedi Territoriali distaccate è stato necessario effettuare una stima avendo, come dato primario, il solo consumo in Euro; utilizzato al riguardo il Costo Unitario Medio Nazionale delllo Smc/kWh. Parte dei consumi delle stazioni radio base per i siti a gestione mista sono frutto di stima, nello specifico l'85% dei consumi di gasolio da gruppi elettrogeni e il 2% dei consumi di energia elettrica.

***Le emissioni indirette calcolate con l'approccio Market Based corrispondono a 66.579 tCO2eq emesse nel 2019 e a 65.301 tCO2eq emesse nel 2020.

****A causa della mancanza di dati al 2019, non è stato possibile ricostruire né emissioni legate alle attività legate al trasporto i beni, né le emissioni fuggitive

Le emissioni dirette – Scope 1 legate all'utilizzo di combustibili fossili corrispondono nel 2020 a 1.542 tCO2eq.

A seguito del nuovo assetto societario determinatosi dalla fusione di Vodafone Towers in INWIT (con efficacia a partire dal 31 Marzo del 2020 e contestuale nascita della nuova INWIT) unitamente alla molteplicità dei Siti conferiti, l'identificazione e la contabilizzazione delle emissioni relative alle perdite e uso di gas refrigeranti è rimandata al 2021.

Per quanto concerne le emissioni indirette legate ai consumi di energia elettrica di tipo Scope 2, INWIT effettua l'analisi sia con l'approccio Market Based (MB), che attribuisce un fattore emissivo di CO2eq nullo per i consumi energetici derivanti da fonti rinnovabili, sia secondo l'approccio Location Based (LB), che considera il fattore di emissione medio di CO2eq della rete elettrica nazionale. Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle emissioni energetiche generate da INWIT nel biennio 2019/2020. Anche in questo caso registriamo una crescita dal 2019 al 2020 sempre imputabile alla fusione con Vodafone Towers.

**Tabella 10** Emissioni 2020 generate dal consumo di energia elettrica (Scope 2) secondo gli approcci LB e MB

| | UdM | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| **Totale Scope 2 Location based** | **tCO2eq** | **73.689** | **168.991** |
| **Totale Scope 2 Market based** | **tCO2eq** | **66.579** | **65.301** |

*Note: La conversione dei consumi diretti di energia e in emissioni di CO2 equivalenti avviene utilizzando i parametri indicati dall'IPCC Fifth Assessment Report (AR5).*

Sono state inoltre calcolate le altre emissioni indirette di GHG di tipo Scope 3 legate al trasporto dei beni e materiali acquistati nel corso dell'anno, alle perdite di rete legate all'energia elettrica acquistata, nonché le emissioni fuggitive per il metano consumato.

Il calcolo delle emissioni legate all'acquisto di beni per la realizzazione di attività operative e di manutenzione, è stato realizzato mappando tutti i viaggi effettuati per il trasporto dei materiali dalla fonte di approvvigionamento fino al centro di distribuzione di Maddaloni (CE), gestito interamente da INWIT. Nel 2020 sono stati consegnati in totale 492.912 kg di beni e materiali, tra cui batterie, stazioni di energia, condizionatori e quadri elettrici.

Tenendo conto delle tipologie di veicoli utilizzati e dei corrispettivi fattori di emissione, è stato calcolato che nel 2020 le attività di trasporto di INWIT per approvvigionamento materiali hanno generato 79,9 tCO2eq.

Dal monitoraggio dell'ammontare annuale delle perdite di rete riconducibili all'approvvigionamento di energia da parte di INWIT, si evidenzia un trend in crescita dal 2019 al 2020, anche in questo caso principalmente imputabile all'aumento dei siti avvenuto a seguito della fusione. Nel dettaglio, nel 2020 le emissioni legate alle perdite di rete risultano pari a 9.463,5 tCO2eq, più del doppio di quelle del 2019, pari a 4.126 tCO2eq.

Alle altre emissioni riconducibili all'organizzazione si aggiungono le emissioni fuggitive del gas metano pari a 2,09 tCO2eq.

# ALLEGATI

# ALLEGATI

## Tabella di raccordo tra Temi del D.lgs 254/2016, principi del Global Compact, Temi Materiali e Piano di Sostenibilità

| D.LGS. 254/2016 | PRINCIPI GLOBAL COMPACT | TEMA MATERIALE | PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2021-2023 |  |
|---|---|---|---|---|
|  |  |  | SDGS | OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE |
| **Lotta alla corruzione attiva e passiva** | **Lotta alla corruzione**<br>Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti | **Etica e integrità di business** | 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA<br>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI<br>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI | SVILUPPARE E MANTENERE UN SISTEMA DI GOVERNANCE ALLINEATO ALLE MIGLIORI PRATICHE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI |
| **Aspetti attinenti al personale** | **Lavoro**<br>Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva<br>L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio<br>l'effettiva eliminazione del lavoro minorile<br>L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione | **Inclusività nei luoghi di lavoro**<br>**Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti**<br>**Salute e sicurezza sul luogo di lavoro** | 3 SALUTE E BENESSERE<br>5 PARITÀ DI GENERE | FAVORIRE IL COINVOLGIMENTO, IL BENESSERE E LO SVILUPPO DELLE NOSTRE PERSONE |
|  |  |  | 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA | GARANTIRE ELEVANTI STANDARD DI SICUREZZA LUNGO LA CATENA DEL VALORE |
| **Aspetti sociali e diritti umani** | **Diritti umani**<br>Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani<br>Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza | **Sostenibilità della catena di fornitura**<br>**Qualità ed inclusività del servizio**<br>**Cyber security e privacy**<br>**Innovazione e digitalizzazione**<br>**Impatti sul territorio e la comunità** | 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE<br>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI | ESSERE ATTORE A SUPPORTO DEGLI OPERATORI NELLA DIGITALIZZAZIONE DEL PAESE |
|  |  |  | 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI<br>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI | CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO SOCIALE, CULTURALE ED ECONOMICO DELLA COMUNITA' |
| **Aspetti ambientali** | **Ambiente**<br>Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali<br>Di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale<br>Di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente | **Gestione sostenibile dei rifiuti**<br>**Efficientamento e riduzione del consumo di energia**<br>**Contrasto al cambiamento climatico** | 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI | RIDURRE L'IMPRONTA AMBIENTALE CON UN APPROCCIO DI ECONOMIA CIRCOLARE |
|  |  |  | 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO | DEFINIRE UNA CLIMATE STRATEGY CON L'OBIETTIVO DI RAGGIUNGERE LA CARBON NEUTRALITY AL 2025 |

# Tabelle di dettaglio relative ad indicatori del Capitale Umano

**Tabella 11** Tasso di assunzione e turnover per area geografica, genere e fasce d'età (GRI 401-1)[27]

|  | Numero totale assunti |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | 2019 |  |  |  |  | 2020 |  |  |  |  |
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso di assunzione | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso di assunzione |
| Uomini | - | 5 | 6 | **11** | **15%** | 2 | 26 | 43 | **71** | **59%** |
| Donne | 2 | 3 | 3 | **8** | **17%** | 3 | 26 | 7 | **36** | **57%** |
| **Totale** | **2** | **8** | **9** | 19 | 16% | **5** | **52** | **50** | **107** | **58%** |
| **Tasso di assunzione** | **89%** | **16%** | **13%** | 16% |  | **94%** | **67%** | **50%** | **58%** |  |

|  | Numero totale cessati |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | 2019 |  |  |  |  | 2020 |  |  |  |  |
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover |
| Uomini | - | - | 8 | **8** | **11%** | - | 1 | 10 | **11** | **9%** |
| Donne | - | - | 6 | **6** | **13%** | - | 8 | 4 | **12** | **19%** |
| **Totale** | **-** | **-** | **14** | 14 | 12% | **-** | **9** | **14** | **23** | **12%** |
| **Turnover** | **0%** | **0%** | **21%** | 12% |  | **0%** | **12%** | **14%** | **12%** |  |

|  | Nord Ovest |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | Entrate |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2019 |  |  |  |  | 2020 |  |  |  |  |
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso |
| Uomini | - | 1 | 1 | **2** | **15%** | 1 | 4 | 8 | **13** | **59%** |
| Donne | - | 0 | 0 | **-** | **0%** | - | 5 | 0 | **5** | **48%** |
| **Totale** | **-** | **1** | **1** | 2 | 9% | **1** | **9** | **8** | **18** | **55%** |
| **Tasso** | **0%** | **14%** | **8%** | 9% |  | **92%** | **72%** | **42%** | **55%** |  |

|  | Uscite |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | 2019 |  |  |  |  | 2020 |  |  |  |  |
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover |
| Uomini | - | - | 1 | **1** | **7%** | - | 0 | 2 | **2** | **9%** |
| Donne | - | - | 2 | **2** | **25%** | - | 2 | 0 | **2** | **19%** |
| **Totale** | **-** | **-** | **3** | 3 | 14% | **-** | **2** | **2** | **4** | **12%** |
| **Turnover** | **0%** | **0%** | **24%** | 14% |  | **-** | **16%** | **11%** | **12%** |  |

---

[27] Dati calcolati rispetto all'organico medio.

### Nord Est

**Entrate**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso |
| Uomini | - | 1 | 0 | **1** | **15%** | - | 7 | 4 | **11** | **80%** |
| Donne | - | 0 | 0 | **-** | **0%** | - | 6 | 0 | **6** | **62%** |
| **Totale** | **-** | **1** | **-** | 1 | 7% | **-** | **13** | **4** | **17** | **72%** |
| **Tasso** | **0%** | **13%** | **0%** | 7% | | **0%** | **83%** | **51%** | **72%** | |

**Uscite**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover |
| Uomini | - | 0 | 1 | **1** | **15%** | - | 0 | 2 | **2** | **14%** |
| Donne | - | 0 | 0 | **-** | **0%** | - | 2 | 1 | **3** | **31%** |
| **Totale** | **-** | **-** | **1** | 1 | 7% | **-** | **2** | **3** | **5** | **21%** |
| **Turnover** | **0%** | **0%** | **17%** | 7% | | **0%** | **13%** | **38%** | **21%** | |

### Centro e Sardegna

**Entrate**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso |
| Uomini | - | 2 | 5 | **7** | **16%** | 1 | 12 | 14 | **27** | **45%** |
| Donne | 2 | 3 | 3 | **8** | **31%** | 3 | 15 | 5 | **23** | **65%** |
| **Totale** | **2** | **5** | **8** | 15 | 21% | **4** | **27** | **19** | **50** | **53%** |
| **Tasso** | **160%** | **17%** | **20%** | 21% | | **94%** | **67%** | **42%** | **55%** | |

**Uscite**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover |
| Uomini | - | 0 | 5 | **5** | **11%** | - | 1 | 6 | **7** | **12%** |
| Donne | - | 0 | 4 | **4** | **15%** | - | 4 | 3 | **7** | **20%** |
| **Totale** | **-** | **-** | **9** | 9 | 13% | **-** | **5** | **9** | **14** | **15%** |
| **Turnover** | **0%** | **0%** | **23%** | 13% | | **-** | **12%** | **18%** | **15%** | |

### Sud e Sicilia

**Entrate**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Tasso |
| Uomini | - | 1 | 0 | **1** | **1%** | - | 3 | 17 | **20** | **79%** |
| Donne | - | 0 | 0 | **-** | **0%** | - | 0 | 2 | **2** | **26%** |
| **Totale** | **-** | **1** | **0** | 1 | 6% | **-** | **3** | **19** | **22** | **67%** |
| **Tasso** | **0%** | **14%** | **0%** | 6% | | **0%** | **32%** | **81%** | **67%** | |

**Uscite**

| | 2019 | | | | | 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **n. Persone** | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover | <30 | 30-50 | >50 | Totale | Turnover |
| Uomini | - | 0 | 1 | **1** | **1%** | - | - | - | **-** | **-** |
| Donne | - | 0 | 0 | **-** | **0%** | - | - | - | **-** | **-** |
| **Totale** | **-** | **-** | **1** | 1 | 6% | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| **Turnover** | **0%** | **0%** | **11%** | 6% | | **-** | **-** | **-** | **-** | |

**Tabella 12** Rapporto tra retribuzione fissa femminile e maschile e tra retribuzione complessiva femminile e maschile (GRI 405-2)

| | 2019 | 2020 | |
|---|---|---|---|
| Retribuzione fissa | Rapporto Donne su Uomini | Rapporto Donne su Uomini | Delta[28] |
| Dirigenti + AD | 54% | 65% | 20% |
| Dirigenti | 62% | 71% | 15% |
| Quadri | 95% | 96% | 1% |
| Impiegati | 90% | 93% | 3% |

| | 2019 | 2020 | |
|---|---|---|---|
| Remunerazione totale | Rapporto Donne su Uomini | Rapporto Donne su Uomini | Delta[28] |
| Dirigenti + AD | 47% | 60% | 27% |
| Dirigenti | 58% | 69% | 19% |
| Quadri | 88% | 97% | 10% |
| Impiegati | 89% | 92% | 3% |

---

[28] Il delta rappresenta l'incremento percentuale del rapporto rispetto all'anno precedente e per il 2020 c'è stato un miglioramento in tutte le categorie.

**Tabella 13** Dipendenti suddivisi per area geografica, categoria professionale e fascia di età 2019 e 2020 (GRI 405-1)

**Numero totale di dipendenti per inquadramento e fascia d'età**

**Al 31 dicembre 2019**

| | Nord Ovest | | | Nord Est | | | Centro e Sardegna | | | Sud e Sicilia | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Dirigenti | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | **10** |
| Quadri | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6 | 19 | 0 | 0 | 1 | **33** |
| Impiegati | 1 | 7 | 7 | 0 | 8 | 4 | 3 | 19 | 15 | 0 | 7 | 8 | **79** |
| **Totale** | **1** | **7** | **13** | **0** | **8** | **6** | **3** | **28** | **40** | **0** | **7** | **9** | **122** |

**Numero totale di dipendenti per inquadramento e fascia d'età**

**Al 31 dicembre 2020**

| | Nord Ovest | | | Nord Est | | | Centro e Sardegna | | | Sud e Sicilia | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 | Totale |
| Dirigenti | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 11 | 0 | 0 | 1 | **18** |
| Quadri | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 10 | 18 | 0 | 1 | 2 | **41** |
| Impiegati | 1 | 13 | 11 | 0 | 16 | 6 | 6 | 37 | 23 | 0 | 9 | 25 | **147** |
| **Totale** | **1** | **14** | **21** | **0** | **17** | **8** | **6** | **49** | **51** | **0** | **10** | **28** | **206** |

**Tabella 14** Dipendenti suddivisi per area geografica, genere e categoria professionale 2019 e 2020

**Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e genere**

**Al 31 dicembre 2019**

| | Nord Ovest | | Nord Est | | Centro e Sardegna | | Sud e Sicilia | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | **10** |
| Quadri | 4 | 1 | 2 | 0 | 16 | 9 | 1 | 0 | **33** |
| Impiegati | 8 | 7 | 5 | 7 | 22 | 15 | 9 | 6 | **79** |
| **Totale** | **13** | **8** | **7** | **7** | **44** | **27** | **10** | **6** | **122** |

**Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e genere**

**Al 31 dicembre 2020**

| | Nord Ovest | | Nord Est | | Centro e Sardegna | | Sud e Sicilia | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | 4 | 0 | 0 | 0 | 10 | 3 | 1 | 0 | **18** |
| Quadri | 5 | 2 | 3 | 0 | 19 | 9 | 3 | 0 | **41** |
| Impiegati | 16 | 9 | 13 | 9 | 34 | 32 | 26 | 8 | **147** |
| **Totale** | **25** | **11** | **16** | **9** | **63** | **44** | **30** | **8** | **206** |

**Percentuale di dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale**

**Al 31 dicembre 2019**

| | Uomo | Donna | Tot. % |
|---|---|---|---|
| Dirigenti | 70% | 30% | **8%** |
| Quadri | 70% | 30% | **27%** |
| Impiegati | 56% | 44% | **65%** |
| **% Totale** | **61%** | **39%** | |

**Percentuale di dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale**

**Al 31 dicembre 2020**

| | Uomo | Donna | Tot. % |
|---|---|---|---|
| Dirigenti | 83% | 17% | **9%** |
| Quadri | 73% | 27% | **20%** |
| Impiegati | 61% | 39% | **71%** |
| **% Totale** | **65%** | **35%** | |

**Percentuale di dipendenti suddivisi per fascia d'età e categoria professionale**

**Al 31 dicembre 2019**

| | <30 | 30-50 | >50 | Tot. % |
|---|---|---|---|---|
| Dirigenti | 0% | 30% | 70% | **8%** |
| Quadri | 0% | 18% | 82% | **27%** |
| Impiegati | 5% | 52% | 43% | **65%** |
| **% Totale** | **3%** | **41%** | **56%** | |

**Percentuale di dipendenti suddivisi per fascia d'età e categoria professionale**

**Al 31 dicembre 2020**

| | <30 | 30-50 | >50 | Tot. % |
|---|---|---|---|---|
| Dirigenti | 0% | 11% | 89% | **9%** |
| Quadri | 0% | 32% | 68% | **20%** |
| Impiegati | 5% | 51% | 44% | **71%** |
| **% Totale** | **3%** | **44%** | **53%** | |

**Tabella 15** Percentuale di dipendenti appartenenti alle categorie protette 2019 e 2020 (GRI 405-1)

**Percentuale di dipendenti suddivisi per genere e categoria professionale**

| Numero di persone | Al 31 dicembre 2019 | | Al 31 dicembre 2020 | |
|---|---|---|---|---|
| | Categorie protette | % sul totale | Categorie protette | % sul totale |
| Dirigenti | 0 | **0** | 0 | **0** |
| Quadri | 1 | **0.8%** | 0 | **0** |
| Impiegati | 7 | **8.9%** | 6 | **4.1%** |
| **Totale** | **8** | **6.6%** | **6** | **2.9%** |

---

[29] Relativamente alla percentuale di dipendenti appartenenti alle categorie protette nel 2020 si è registrato un calo dovuto alla cessazione di due dipendenti, rispettivamente un quadro e un impiegato e si rimanda agli allegati per i dettagli.

# Tabella di correlazione tra Temi del D.lgs. 254/2016, Temi Materiali, Impatti e GRI

| Area del D.Lgs. 254/2016 | Tema materiale | Perimetro dell'impatto | | Riconciliazione con i Topic GRI |
|---|---|---|---|---|
| | | Dove avviene l'impatto | Tipologia dell'impatto | |
| LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA | Etica e integrità di business | INWIT | Generato da INWIT | 205: Anticorruzione (2016)<br>307: Compliance ambientale (2016)<br>419: Compliance socioeconomica (2016) |
| ASPETTI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE | Inclusività nei luoghi di lavoro | INWIT | Generato da INWIT | 401: Occupazione (2016)<br>405: Diversità e pari opportunità (2016)<br>406: Non discriminazione (2016) |
| | Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti | INWIT | Generato da INWIT e direttamente connesso alle sue attività | 404: Formazione e istruzione (2016) |
| | Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | INWIT e i suoi dipendenti | Generato da INWIT e direttamente connesso alle sue attività | 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018) |
| ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI | Sostenibilità della catena di fornitura | INWIT e i suoi fornitori | Generato da INWIT e direttamente connesso attraverso una relazione di business | 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)<br>308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016) |
| | Qualità ed inclusività del servizio | INWIT | Generato da INWIT | 103: Management Approach |
| | Cyber security e privacy | INWIT | Generato da INWIT | 418: Privacy dei clienti (2016) |
| | Innovazione e digitalizzazione | INWIT | Generato da INWIT | 103: Management Approach |
| | Impatti sul territorio e la comunità | INWIT | Generato da INWIT | 413: Comunità locali (2016) |
| ASPETTI AMBIENTALI | Gestione sostenibile dei rifiuti | INWIT | Generato da INWIT e contribuito dalle sue attività | 306: Rifiuti (2020) |
| | Efficientamento e riduzione del consumo di energia | INWIT | Generato da INWIT e contribuito dalle sue attività | 302: Consumi energetici interni all'organizzazione (2016) |
| | Contrasto al cambiamento climatico | INWIT | Generato da INWIT e contribuito dalle sue attività | 305: Emissioni (2016) |

# GRI Content Index

Il Report Integrato 2020 di INWIT è stato redatto sulla base delle linee guida del Global Reporting Initiative GRI Standard seguendo un approccio di tipo GRI-Referenced. La tabella che segue riporta le informazioni basate sulle linee guida GRI Standard con riferimento all'analisi di materialità di INWIT.

| Indicatore | | Riferimenti di pagina/note |
|---|---|---|
| **GENERAL STANDARD DISCLOSURE** | | |
| **Profilo dell'organizzazione** | | |
| 102-1 | Nome dell'organizzazione | 6-7 |
| 102-2 | Attività, marchi, prodotti e servizi | 12; 46-48; 52-57 |
| 102-3 | Luogo della sede principale | 104 |
| 102-4 | Luogo delle attività | 13; 17 |
| 102-5 | Proprietà e forma giuridica | 15; 25-31 |
| 102-6 | Mercati serviti | 13; 17; 47 |
| 102-7 | Dimensione dell'organizzazione | 40-41; 47; 71 |
| 102-8 | Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori | 70-80; 93-97 |
| 102-9 | Catena di fornitura | 65-66 |
| 102-13 | Adesione ad associazioni | 60-64 |
| **Strategia ed analisi** | | |
| 102-14 | Dichiarazione di un alto dirigente | 5 |
| 102-15 | Impatti chiave, rischi e opportunità | 31-35 |
| **Etica** | | |
| 102-16 | Valori, principi, standard e norme di comportamento | 13-15; 21-22; 29-31 |
| **Governance** | | |
| 102-18 | Struttura della governance | 25 - 37 |
| 102-22 | Composizione degli organi di governo | 25-28 |
| 102-38 | Tasso della retribuzione totale annua | 74 |
| **Stakeholder engagement** | | |
| 102-40 | Elenco dei gruppi di stakeholder | 23 |
| 102-41 | Accordi di contrattazione collettiva | Il 100% dei dipendenti di INWIT è coperto da accordi di contrattualizzione colletiva |
| **Materialità e perimetro del report** | | |
| 102-45 | Soggetti inclusi nel bilancio consolidato | 6-7 |
| 102-46 | Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi | 6-7 |
| 102-47 | Elenco dei temi materiali | 23-24 |
| **Profilo del report** | | |
| 102-50 | Periodo di rendicontazione | 6-7 |
| 102-51 | Data del report più recente | 13 marzo 2020 |
| 102-52 | Periodicità della rendicontazione | annuale |
| 102-53 | Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report | 106 |
| 102-54 | Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards | 6-7 |
| 102-55 | Indice dei contenuti GRI | 99-102 |
| 102-56 | Assurance esterna | 103 |

| Indicatore | | Riferimenti di pagina/note | Omissione |
|---|---|---|---|
| **SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE** | | | |
| **INDICATORI ECONOMICI** | | | |
| **ASPETTO MATERIALE: Performance economica (2016)** | | | |
| 103-1 | Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | La modalità di gestione e le sue componenti | 40; 41 | |
| 103-3 | Valutazione delle modalità di gestione | 41 | |
| 201-1 | Valore Economico direttamente generato e distribuito | 41 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Anticorruzione (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 25; 36 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 25; 36 | |
| 205-2 | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | Questo indicatore è stato rendicontato con informazioni di tipo qualitativo | |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | nel 2020 non sono stati registrati episodi di corruzione | |
| **ASPETTO MATERIALE: Imposte (2019)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 42 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 42 | |
| 207-1 | Approccio alla fiscalità | 42 | |
| 207-2 | Governance fiscale, controllo e gestione del rischio | 42 | |
| 207-3 | Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale | 42v | |
| **INDICATORI AMBIENTALI** | | | |
| **ASPETTO MATERIALE: Energia (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 84 - 87 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 86 - 87 | |
| 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 86 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Emissioni (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 84-85 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 88-89 | |
| 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 88-89 | |
| 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 88-89 | |
| 305-3 | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) | 88-89 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Rifiuti (2020)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 84-85 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 84-85 | |
| 306-1 | Rifiuti generati e relativi impatti significativi | 84-85 | |
| 306-2 | Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti | 84-85 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Compliance ambientale (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 84-85 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 84-85 | |
| 307-1 | Non conformità con leggi e normative in materia ambientale | nel 2020 non si sono verificate non conformità in materia ambientale | |
| **ASPETTO MATERIALE: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 65; 66 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 65; 66 | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando | 65; 66 | |
| **INDICATORI SOCIALI** | | | |
| **ASPETTO MATERIALE: Occupazione (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 72 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 72 | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 93-95 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 78-80 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 78-80 | |
| 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 80 | |
| 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | 78-80 | |
| 403-3 | Servizi di medicina del lavoro | 79 | |
| 403-4 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 80 | |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 80 | |
| 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 78-80 | |
| 403-7 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 78-80 | |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | 79 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Formazione e istruzione (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 77-78 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 77-78 | |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 78 | |
| 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | 73-74 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Diversità e pari opportunità (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 76 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 76 | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 25; 96-97 | |
| 405-2 | Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | 95 | |
| **ASPETTO MATERIALE: Non discriminazione (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 73-75 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 73-75 | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | nel 2020 non si sono verificate di discriminazione | |
| **ASPETTO MATERIALE: Comunità locali (2016)** | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 64 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 64 | |
| 413-1 | Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | questo indicatore è stato rendicontato con informazioni di tipo qualitativo | |

| Indicatore | | Riferimenti di pagina/note | Omissione |
|---|---|---|---|
| SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE | | | |
| INDICATORI SOCIALI | | | |
| ASPETTO MATERIALE: Valutazione sociale dei fornitori (2016) | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 65-66 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 65-66 | |
| 414-1 | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali | 65-66 | |
| ASPETTO MATERIALE: Privacy dei clienti (2016) | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 33 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 33 | |
| 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | nel 2020 non si sono verificati episodi di violazione della privacy | |
| ASPETTO MATERIALE: Compliance (2016) | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 30-31 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 30-31 | |
| 419-1 | Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica | Nel 2020 la Società non ha ricevuto sanzioni significative[30], amministrative e giudiziarie, collegate alla non conformità a normative vigenti in ambito economico, sociale ed ambientale. | |
| Altri aspetti materiali | | | |
| ASPETTO MATERIALE: Innovazione e digitalizzazione | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 52-57 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 52-57 | |
| ASPETTO MATERIALE: Qualità ed inclusività del servizio | | | |
| 103-1 | Materialità e perimetro | 24; 98 | |
| 103-2 | Approccio alla gestione della tematica | 46-48 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica | 46-48 | |

---

[30] Per l'analisi INWIT ha definito una soglia di significatività pari a 10.000€.

*Le icone presenti in questo report sono coperte da Copyright [da the Noun Project]:*
- icona link multimediale: Ruslan Mirsalikhov
- pag. 6: Pictohaven, Justin Blake, Kiran Shastry, Nithinan Tatath, BlackActurus, Whales Factory
- pag. 21: QualityIcons, Taqiyyah, Becris, Made x Made, Chameleon Design
- pag. 47: Cathy Moser, Mat Fine, Abdul Latif
- pag. 61: Dewi Tresnasih, Iconcheese
- pag. 62-63: Vector Point, Nhor, Vectorstall, Econceptive, Matthew S Hall
- pag. 72: Ava Mba, Vectors Market
- pag. 73: Garrett Knoll

---

# *Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione individuale di carattere non finanziario*

*ai sensi dell'articolo 3 del DLgs 254/2016 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267 del gennaio 2018*

Al consiglio di amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 254/2016 (di seguito anche, il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (limited assurance engagement) della Dichiarazione Individuale di Carattere Non Finanziario di Infrastrutture Wireless Italiane SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ai sensi dell'articolo 3 del Decreto, contenuta nel Report Integrato della Società così come dettagliato in Nota Metodologica, e approvata dal consiglio di amministrazione in data 4 marzo 2021 (di seguito "DNF").

## *Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per la DNF*

Gli amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (GRI Standards) da loro selezionati. Gli amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività della Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotti. Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dalla Società e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dalla stessa.

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

***PricewaterhouseCoopers SpA***

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

**www.pwc.com/it**

## *Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità*

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

## *Responsabilità della società di revisione*

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche della Società rendicontate nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'articolo 3 del Decreto, tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio della Società;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
    - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'articolo 3 del Decreto;
    - politiche praticate dalla Società connesse ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
    - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4;

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

    Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

    a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;

    b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche sia limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

## *Conclusioni*

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Infrastrutture Wireless Italiane SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e dai GRI Standards selezionati, come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF stessa.

Milano, 16 marzo 2021

PricewaterhouseCoopers SpA

Paolo Caccini
(Revisore legale)

Paolo Bersani

Paolo Bersani
(Procuratore)

INWIT

REPORT INTEGRATO | 2020

**Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.**

*Sede legale*
Via Gaetano Negri, 1 - 20123 Milano
Tel. +39 02 54106032
Email: contatti@inwit.it

*Headquarter*
Piazza Trento, 10 - 00198 Roma