Reti
Società Benefit

Connecting technology,
people and ideas

Bilancio di sostenibilità 2020

Indice

Indice 2

Lettera agli Stakeholder 3

Highlights 3

Nota metodologica 5

RETI SOCIETÀ BENEFIT 6

Reti: Tecnologia, persone, idee 7

Società Benefit e BCorp 9

Sostenibilità come strategia 13

Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità 16

SOLUZIONI, INFRASTRUTTURA, RELAZIONI 20

Linee di business: servizi e soluzioni per la Digital transformation 21

Infrastruttura: il Campus tecnologico 22

Investimenti, Innovazione e digitalizzazione 23

Il valore delle partnership 24

Qualità e affidabilità del servizio per i clienti 24

La supply chain 26

Il Campus, la comunità e il territorio 28

Il legame con il territorio e la responsabilità sociale 28

GOVERNANCE 30

Il governo dell'impresa 31

Il modello di controllo 32

Governance IT, sicurezza e privacy 35

Compliance normativa 36

LA DIMENSIONE ECONOMICA DELLA SOSTENIBILITÀ 37

Il valore economico generato e distribuito 38

Gli investimenti 39

LE COMPETENZE: 40

LE RISORSE UMANE 40

Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale 41

Welfare aziendale - Work life balance e pari opportunità 45

Formazione 46

Salute e sicurezza sul lavoro 47

L'AMBIENTE 49

Politica ambientale – utilizzo responsabile delle risorse 50

Cambiamenti climatici, energia ed emissioni 51

GRI Content Index 54

Lettera agli Stakeholder

GRI ▪102-14

Il nostro modo di essere e fare impresa è dettato dalla volontà di contribuire ai processi di digitalizzazione ed innovazione in maniera sostenibile, operando con trasparenza, responsabilità, interdipendenza ed inclusione per restituire valore e raggiungere obbiettivi di impatto sociale e ambientale positivi per l'intera comunità.

In questo percorso di creazione di valore per gli Stakeholder, essere diventati un'azienda B Corp ha rappresentato un importante traguardo aziendale, a riconferma del nostro impegno responsabile ad operare nell'interesse e nel rispetto dell'ambiente e della società. Una linea guida che incide sulle scelte strategiche a medio-lungo termine, contribuendo all'affermazione di modelli di "Green IT".

L'esercizio appena concluso è stato caratterizzato dal raggiungimento di importanti traguardi: la crescita del valore della produzione ricavi a Euro 22,2 milioni (+4,6% rispetto al precedente esercizio), della redditività operativa (15,8%) e il superamento della soglia dei 300 dipendenti complessivi. Questi risultati sono stati raggiunti grazie al lavoro di squadra, alla passione e alla collaborazione di tutto l'ecosistema Reti.

Nella consapevolezza che un modello di business sostenibile non possa fare a meno del tessuto sociale che lo ospita, ogni giorno ci impegniamo a creare un ponte tra la realtà del lavoro, le migliori realtà aziendali e il territorio, affinché dallo scambio e dalla contaminazione nasca l'innovazione.

Il 2020 che per molti sarà ricordato come l'anno della pandemia, per noi sarà l'anno della presa di coscienza del nostro ruolo all'interno della comunità.

Ci siamo infatti adoperati affinché i giovani studenti potessero continuare in sicurezza il proprio percorso formativo, che li porterà a trasformarsi nei futuri professionisti dell'IT. Durante la prima fase dell'emergenza sanitaria abbiamo supportato gratuitamente le piccole e medie imprese del territorio, nel percorso di adozione delle nuove modalità di collaborazione offerte dallo smart working.

E sempre in quest'anno, dove la maggior parte delle persone ha toccato con mano i limiti degli spazi fisici, Campus ha rappresentato, nella sua piena concretezza, il nuovo paradigma lavorativo. Grazie alla modularità degli ambienti, ha permesso di lavorare in maniera agile, riconfigurandosi per adeguarsi alle nuove norme igienico-sanitari a salvaguardia della salute e creando al tempo stesso l'opportunità di condivisione e confronto che sono il seme dal quale germogliano l'evoluzione e il progresso.

Campus è la massima espressione della nostra cultura d'impresa che crede nello sviluppo dell'individuo come primo tassello per la costruzione di una società responsabile.

Bruno Paneghini

Amministratore Delegato

Highlights

	Unità di misura	2018	2019	2020
Dati economico-finanziari				
Valore della produzione	Euro migliaia	19.363	21.270	22.243
Valore distribuito	Euro migliaia	18.329	20.283	20.764
Quota valore distribuito relativo alle risorse umane	%	70%	72%	72%
Ambiente				
Totale consumi energia	GJoule	4.245	4.741	3.242
Di cui da fonti rinnovabili	%	4,9%	8,3%	10,2%
Indice intensità energia	Gj/Nr dip.	16,02	15,80	10,63
Risorse umane				
Numero dipendenti a fine periodo	Nr	286	310	313
Numero assunzioni anno	Nr	66	67	36
Percentuale dipendenti età inferiore a 30 anni	%	39,5%	36,8%	33,23%
Percentuale dipendenti donne	%	23,8%	22,3%	23,0%
Ore di formazione totali	Nr	19.037	21.047	13.317
Ore medie formazione	Ore/Tot dipendenti	67	68	43
Nr infortuni (nessuno grave)	Nr	3	-	1

Nota metodologica

GRI 102-45 GRI 102-46 GRI 102-48 GRI 102-49 GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52 GRI 102-53 GRI 102-54

Il Bilancio di sostenibilità di Reti S.p.A. Società Benefit (di seguito "Reti", o la "Società"), redatto con cadenza annuale, contiene le informazioni relative ai temi economici, ambientali e sociali, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte da Reti, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il presente Bilancio di sostenibilità è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai *GRI Sustainability Reporting Standards* (opzione *In accordance – core*), definiti dal *Global Reporting Initiative* (*GRI Standards*).

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

I principi generali applicati per la redazione della Bilancio di sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standard: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza.

Gli indicatori di performance utilizzati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi dei diversi ambiti di sostenibilità e coerenti con l'attività svolta da Reti e gli impatti da essa prodotti. In particolare, la scelta degli indicatori è stata effettuata sulla base dell'analisi di rilevanza delle diverse tematiche, come descritto nel paragrafo "Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità" del Cap. 1. Nei diversi paragrafi del Bilancio di sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nel Bilancio di sostenibilità di Reti, si riferisce alla performance della Società nell'esercizio 2020 e presenta, a fini comparativi, i dati dei due esercizi precedenti.

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

Il processo di redazione del Bilancio di sostenibilità ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni della Società.

Il Bilancio di sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Reti S.p.A. Società Benefit in data 1 marzo 2021 e non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente.

Il Bilancio di sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo https://www.reti.it/report-di-sostenibilita-investor/. Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo esg@reti.it.

Reti Società Benefit

Reti: Tecnologia, persone, idee

GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-7

Profilo

RETI S.p.A Società Benefit, costituita nel 1994 dall'idea di Bruno Paneghini, è tra i principali player italiani nel settore dell'IT Consulting specializzata nei servizi di System Integration. La Società ha sede a Busto Arsizio (MI), luogo dove viene svolta l'attività. Il capitale sociale (Euro 2,5 milioni) è così suddiviso: 80,01% Paneghini Holding S.r.l., 19,99% di altri azionisti ("Mercato"). Nell'esercizio 2020 Reti ha realizzato ricavi per Euro 21,8 milioni (Euro 21 milioni nell'esercizio 2019) di cui 6,32% realizzati all'estero. I dipendenti della Società al 31 dicembre 2020 sono 313.

Reti offre servizi a supporto della trasformazione digitale: IT Solutions, Business Consulting e Managed Service Provider, realizzati attraverso le principali Key Enabling Technologies: Cyber Security, Big Data & Analytics e AI, IoT, Cloud.

La costante attività di Innovazione, Formazione e scouting tecnologico trovano il loro punto di riferimento nel «CAMPUS Engineering Solutions & Technologies», il laboratorio interno di 20.000 mq diviso in 6 Centri di competenza: asset strategico che permette alla società di essere competitiva, proponendo soluzioni innovative sul mercato dell'IT Consulting.

Le attività di RETI sono rivolte alle Mid & Large Corporate, principalmente nei settori BFSI / Banking Financial Services and Insurance, IT e Manufacturing. La Società conta oltre cento fidelizzati clienti Mid & Large entreprise, principalmente operanti nei settori «IT spending» quali BFSI, IT, Telco e Manufacturing, oltre che una serie di consolidate partnership di lunga durata con i principali IT Vendor internazionali (Microsoft – golden partnership, Apple, Cisco, Oracle e altre).

DIGITAL TRANSFORMER

Reti accompagna i propri clienti alla scoperta e alla conquista di nuove opportunità di business non solo disegnando, sviluppando e gestendo piattaforme e infrastrutture IT adeguate alle esigenze di innovazione, ma anche offrendo soluzioni applicative per la gestione dei processi aziendali, la condivisione delle informazioni e la facilitazione dei processi collaborativi.

RETI ACADEMY

Il motore dell'ecosistema di Reti è rappresentato dai talenti che vengono trasformati nei professionisti del domani grazie all'Academy: il Learning Provider intero che offre seminari, laboratori per l'apprendimento e percorsi formativi in ambito tecnico e manageriale.

CAMPUS

La creazione di valore per gli Stakeholder, secondo un modello di business sostenibile, passa da Campus, il laboratorio interno di 20.000 mq diviso in 6 Centri di competenza (Cloud, Business & Artificial Intelligence, Cybersecurity, Project Management & Business Analysis, ERP e IoT)

SVILUPPO TERRITORIALE

Reti si impegna costantemente a collaborare con associazioni ed enti locali per fare crescere insieme i nuovi professionisti, mettendo in connessione partner internazionali con le imprese del territorio per supportarli nel loro percorso di digitalizzazione.

Mission

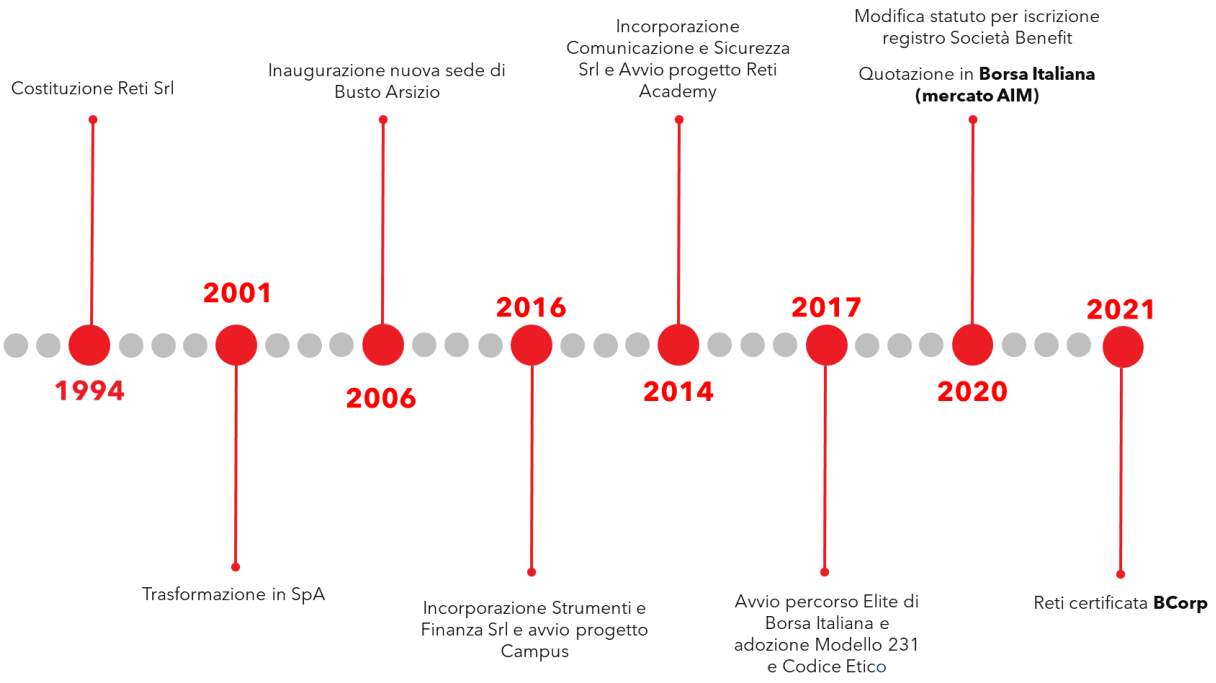
Reti supporta i propri clienti nel percorso di digital transformation in maniera responsabile, trasparente e sostenibile.
Con oltre 300 professionisti, Reti supporta da oltre 25 anni Mid & Large Corporate nella trasformazione digitale, offrendo servizi di IT Solutions, Business Consulting e Managed Service Provider, realizzati attraverso le principali Key Enabling Technologies.

Connecting technology people and ideas – Reti, il filo rosso che collega tecnologia, persone e idee:

- È mettendo insieme i bit, uno dopo l'altro, che si ottiene conoscenza.
- È mettendo insieme le persone, una accanto all'altra, che si crea una comunità.
- È mettendo insieme le idee, una dietro l'altra, che prendono forma i progetti.

Le tecnologie più avanzate, la testa e il cuore dei NETworkers (termine utilizzato per identificare gli specialisti di Reti) e le idee più disruptive in circolazione. È dalla combinazione di questi elementi che nascono i progetti, per contribuire a dare forma al futuro.

La storia



Società Benefit e BCorp

GRI 102-12 GRI 102-16

Valori

Reti riconosce il valore dell'interdipendenza, quale sistema di reti che rappresentano il tessuto neurale e connettivo di un futuro migliore e, per questo, desidera essere un centro di snodo della rete di cui fa parte, un hub e non un semplice terminale, perché l'interdipendenza crea valore quando alimenta accessibilità, condivisione, interazione, comunità, intelligenza, libertà, innovazione, evoluzione e responsabilità. Tali valori rappresentano il presupposto per la realizzazione della mission di Reti.

Reti Società Benefit

Reti crede in un sistema aziendale fondato sulla sostenibilità e sulla creazione di valore per la totalità degli stakeholder. Per questo motivo è diventata una Società Benefit, una forma di società a scopo di lucro caratterizzata da un livello più alto di trasparenza e accountability. La qualifica di società benefit fornisce garanzie agli stakeholder che un'azienda persegua la propria missione nel futuro in modo responsabile.

Le Società Benefit (SB) sono una forma giuridica di impresa, introdotta in Italia con la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-383 e allegati 4 – 5) ed entrata in vigore da gennaio 2016, Le SB rappresentano l'evoluzione del concetto di impresa, **integrando nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di equilibrio finanziario e profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente**, quale risposta alle attuali sfide ed opportunità dei mercati di riferimento. Questo in modo responsabile, sostenibile e trasparente, bilanciando l'interesse dei soci con quello della collettività. La SB è pertanto una società tradizionale, ma con maggiori obblighi, che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati, oltre che di scopo, di sostenibilità, responsabilità e trasparenza.

Le finalità di beneficio comune

In qualità di Società Benefit Reti ha inserito nel proprio Statuto quattro finalità specifiche di beneficio comune che intende perseguire nello svolgimento della propria attività di impresa.

Interdipendenza - rafforzare il legame con il territorio e sostenere la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro di nuove generazioni e categorie svantaggiate, divenendo un ponte tra i giovani, il lavoro e il territorio.

Benessere e sviluppo delle persone - Realizzare un sistema che aumenti il benessere e la soddisfazione di tutte le persone di Reti, attraverso la valorizzazione e la facilitazione dello sviluppo delle competenze e l'attrazione di talenti.

Eccellenza Tecnologica - Generare un impatto positivo di carattere sociale e ambientale sui clienti e sui loro portatori di interesse, attraverso la creazione di soluzioni e servizi innovativi e sostenibili.

Sostenibilità Ambientale - Adozione di politiche di utilizzo responsabile delle risorse naturali e che riducano l'impatto ambientale delle attività della Società, attraverso un nuovo modo di interagire con il territorio e con gli stakeholder.

L'impegno da parte di Reti prevede quattro linee di azione e aree di impatto:

Società Benefit - La relazione d'impatto

La normativa in materia di Società Benefit prevede la redazione della Relazione annuale di impatto, da allegare al bilancio di esercizio e pubblicare sul sito web aziendale. Tale documento è richiesto per soddisfare i requisiti di trasparenza richiesti dalla normativa di riferimento. La Relazione d'impatto deve includere:

- Descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- Valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell'allegato 4 della legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 (governo d'impresa, lavoratori, altri portatori d'interesse, ambiente).
- Descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

Reti ha redatto la prima Relazione di impatto con riferimento all'esercizio 2020, pubblicata sul proprio sito web al seguente link https://www.reti.it/bilanci-2020/# , alla quale si rinvia per i contenuti specifici, coerenti con le tematiche materiali identificati nel presente Bilancio di sostenibilità e gli ambiti di rendicontazione trattati.

Per le finalità specifiche di bene comune vengono di seguito richiamate le azioni rendicontate nella Relazione di impatto evidenziando il raccordo / riferimento ai contenuti del Bilancio di sostenibilità.

Finalità di beneficio comune		Azione	Riferimenti Bilancio di sostenibilità
Interdipendenza	1	Spazi dedicati alla formazione	Cap.2 Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni Cap. 5 Le competenze: le risorse umane
	2	Ore totali di formazione erogate	
	3	Accreditamento come Ente Formatore presso la Regione Lombardia	
	4	Collaborazioni con altri enti in ambito Formazione	
	5	Divulgazione arte e cultura	
	6	Posti di lavoro	
	7	Posti di lavoro ITS	
Benessere e sviluppo delle persone	1	Smart Working	Cap. 5 Le competenze: le risorse umane
	2	Eventi per i lavoratori	
	3	Livello di soddisfazione dei lavoratori	
	4	Formazione Codice Etico	
	5	Formazione Tematiche Sociali e Ambientali	
	6	Formazione Generale	
Eccellenza tecnologica (Progetti sostenibili)	1	Impatti generati dai Progetti	Cap.2 Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni
	2	Progetti a Impatto Positivo	
	3	Metriche di valutazione dei Fornitori	
	4	Mappatura sui Fornitori	
	5	Impatto sui Fornitori	
	6	Supporto al Territorio	
Sostenibilità ambientale	1	Sostenibilità delle strutture aziendali	Cap. 6 L'ambiente
	2	Approvvigionamento di energia elettrica	
	3	Approvvigionamento di Acqua	
	4	Produzione di Rifiuti	
	5	Utilizzo di Carta Riciclata	
	6	Mobilità	
	7	Progetto Agri-Technology	

Certificazione BCorp

Nel 2020 Reti ha intrapreso il percorso per l'ottenimento della qualifica B Corp. Una "B Corp® Certificata" è una società - certificata dalla no profit USA "B Lab" - che soddisfa rigorosi standard di scopo, responsabilità e trasparenza e deve raggiungere gli obiettivi di performance determinati da B Lab e misurati attraverso lo standard internazionale B Impact Assessment. Presente in 140 settori e in 60 Paesi, il movimento B Corp ha un unico obiettivo: ridefinire un nuovo paradigma di business adeguato ai nostri tempi, concreto e replicabile: Certified B Corporation.

In data 4 febbraio 2021 Reti ha comunicato di avere ottenuto la certificazione B Corp, come completamento di un percorso di assessment. Il riconoscimento segue il processo di verifica da parte di B Lab, l'ente non profit che promuove il modello B Corp in tutto il mondo, che ha misurato la capacità di Reti di creare profitto in modo responsabile, restituendo effettivo valore alla collettività. La Società, con un punteggio di 82.4 punti, diventa così la prima e unica emittente italiana quotata ad entrare a far parte del gruppo delle 3.790 B Corp che, a livello mondiale, vogliono riscrivere il modo di fare impresa, operando secondo un paradigma "rigenerativo" e con l'obiettivo di creare valore per le persone, le comunità, e l'ambiente, parallelamente al perseguimento dei risultati economici.

La certificazione B Corp, che prevede un rinnovo triennale, coerentemente con quanto annunciato in fase di IPO, completa un percorso avviato da Reti nel corso del 2020 attraverso l'adozione dello status giuridico di Società Benefit, che ha permesso di includere nell'oggetto societario lo scopo di creazione di valore per gli stakeholder, oltre che per gli azionisti, caratteristico delle aziende a "duplice finalità".

Sostenibilità come strategia

GRI 102-2 GRI 102-6 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 203-1

Scenario di riferimento e ruolo del settore IT

Le finalità di Reti quale Società Benefit sono coerenti con i principi di un modello di sviluppo sostenibile, rispetto al quale il settore IT viene riconosciuto come strategico:

- **Trasformazione digitale** quale motore di sviluppo.
- **Innovazione** che punti su ricerca e sviluppo applicate e favorisca le idee, a sostegno delle filiere produttive.
- **Sviluppo sostenibile e inclusivo**, dove l'innovazione è al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Mercato ICT in Italia e impatti del Covid

Il 2020 è stato segnato dalla pandemia. Il mercato digitale italiano ha mostrato una maggiore resilienza, attestandosi nei primi sei mesi del 2020 a 33.916 milioni di euro, con un decremento del 2,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il comparto dei Dispositivi e Sistemi ha avuto una contrazione del 2,6%, a 8.624 milioni di euro, dopo aver registrato nello stesso periodo del 2019 un aumento dell'1,5%. Il comparto del Software e delle Soluzioni ICT ha visto un decremento del 4,6%, a 3.402 milioni di euro, dovuto non solo al lockdown sofferto da molte piccole imprese, ma anche al crescente utilizzo dei servizi SaaS in soluzioni on premise.

Il valore del mercato dei Servizi ICT è stato, sempre nel primo semestre 2020, di 5.786 milioni di euro, in calo del 2,3% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Hanno dimostrato maggior resilienza i servizi Cloud e, più in generale i servizi di gestione. I Servizi di Rete, che rappresentano il segmento a maggior valore con un mercato di 10.092 milioni di euro, hanno subito una ulteriore contrazione, del 6,1%, con andamenti in calo sia dei servizi di rete fissa che dei servizi di rete mobile.

Anche se complessivamente il mercato digitale ha sofferto gli effetti di una crisi esogena, che ha indotto a rinviare progetti considerati non strategici o mission critical, alcune componenti del mercato hanno fatto registrare una crescita importante, tra cui in particolare: i servizi Cloud, la Cybersecurity, gli strumenti di collaboration e unified communication.

Digital Enabler

Fatta eccezione per l'IoT, tutti i Digital Enabler hanno mantenuto un trend positivo nella prima metà del 2020. Si tratta infatti di tecnologie che in misura più o meno importante hanno contribuito a gestire le criticità dell'emergenza sanitaria. In particolare, Cloud Computing e Artificial Intelligence hanno continuato a crescere a due digit.

Trend per il 2021- 2022

Le previsioni sul mercato digitale nel prossimo biennio sono molto condizionate dalla ripresa economica e dai nuovi progetti finanziati dal Recovery Fund e destinati alla trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione e del Paese, dei quali non è però ancora possibile prevedere completamente gli effetti.

Strategia ed obiettivi

Obiettivo di Reti è quello di consolidare la propria posizione nel mercato IT, facendo leva sulle linee guida che storicamente ne hanno caratterizzato la crescita, ovvero attraverso il continuo sviluppo di competenze che possano consentire di ampliare e diversificare il portafoglio clienti e le soluzioni offerte. Gli obiettivi di Reti sono coerenti con un modello di sviluppo sostenibile. Secondo tale prospettiva, il ruolo del settore IT è di grande rilevanza rispetto a diverse tematiche chiave:

- Trasformazione digitale quale motore di sviluppo;
- Innovazione che punti su ricerca e sviluppo applicate e favorisca le idee, a sostegno delle filiere produttive;
- Sviluppo sostenibile e inclusivo: innovazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, della salvaguardia dell'ambientale.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è necessario effettuare investimenti per lo sviluppo e la realizzazione di infrastrutture che garantiscano l'affidabilità dei servizi IT ed il continuo sviluppo di competenze tecnologiche adeguate.

Le linee guida strategiche

Infrastruttura - Campus tecnologico

Ampliamento e potenziamento del Campus tecnologico con l'obiettivo di mantenere un time-to-market competitivo. In particolare:

- Sviluppo del Learning Provider proprietario (Reti Academy) che offre da un lato seminari, laboratori per l'apprendimento e percorsi formativi esperienziali in ambito tecnico e manageriale (alla base dello sviluppo dei centri di competenza per il mantenimento di un elevato livello delle skills relative alle KET) e dall'altro workshop volti al coinvolgimento di nuovi talenti e potenziali clienti
- Sviluppo dei processi legati alle fasi di prototipazione delle soluzioni tecnologiche tailor made
- Ottimizzazione dei processi inerenti gli stress test, il collaudo e la delivery delle soluzioni implementate
- Ampliamento di nuovi laboratori e sviluppo di ambienti ecosostenibili e flessibili che rispondano sempre più velocemente alle rapidissime mutazioni del modo di lavorare
- Creazione di un network che favorisca la partecipazione, collaborazione e cooperazione di tutti gli stakeholder dell'ecosistema Reti: dipendenti, partner, clienti e territorio

Sviluppo Strategie ESG

- **Aumentare i**l proprio **impatto positivo sociale e culturale** (attività di formazione ed eventi divulgativi) e nei confronti **dei clienti** creando prodotti e servizi innovativi e sostenibili
- **Favorire** lo sviluppo professionale e personale nel rispetto del ***work life balance*** creando un ambiente di lavoro idoneo ad alimentare lo sviluppo di competenze
- **Minimizzare** l'utilizzo di risorse e le **emissioni**

Competenze & Recruiting

Attività finalizzate al recruiting di personale specializzato nei 6 centri di competenza. La retention del personale è strettamente collegata allo sviluppo di specifiche iniziative a carico della Società a beneficio dei dipendenti (formazione di carattere tecnico/manageriale, partecipazione a percorsi volti al raggiungimento di certificazioni internazionali, welfare aziendale, sistema retributivo premiante).

Partnership

Scouting di nuove partnership strategiche con i principali player del settore IT con l'obiettivo di individuare e applicare nuove soluzioni tecnologiche, al fine di garantire un'offerta sempre all'avanguardia.

Potenziamento della forza vendita

Introduzione di nuove figure dedicate all'esclusiva attività di Sales, che affiancheranno le attuali risorse tecniche già coinvolte nelle attività di vendita, attraverso l'adozione di nuove modalità di proposizione dell'offerta.

M&A

Acquisizione di aziende prevalentemente italiane di piccole e medie dimensioni con il duplice obiettivo di potenziare ulteriormente il personale qualificato negli attuali centri di competenza e acquisire nuovi know-how che permettano di penetrare all'interno di settori ad oggi non pienamente presidiati.

Con riferimento agli attuali centri di competenza il focus sarà principalmente indirizzato verso il rafforzamento del know-how nella Business Intelligence e Artificial Intelligence che presentano il potenziale di sviluppo più elevato.

Gli investimenti relativi a queste specifiche tecnologie permetteranno a Reti di penetrare ulteriormente e consolidare la propria leadership all'interno dei settori Finance e Industry.

Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità

GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44 GRI 102-47 GRI 103-1

Le interdipendenze con gli Stakeholder

Gli stakeholder sono individui o gruppi, espressione di interessi e aspettative diversi nei confronti di un'impresa e con i quali un'impresa mantiene legami di interdipendenza ed interagisce in modo sistematico nel corso della propria attività. L'impresa sviluppa ed ha l'obiettivo di mantenere un sistema adeguato di relazioni con i propri stakeholder. Il loro coinvolgimento (*stakeholder engagement*) è infatti di grande importanza per rafforzare il processo decisionale. Il sistema di relazioni di Reti con i propri stakeholder è legato alle diverse categorie di stakeholder, al loro livello di interdipendenza e prevede canali e strumenti di dialogo differenziati.

Categoria Stakeholder	Attività di engagement ed interdipendenze
Azionisti	Assemblea dei Soci - Consiglio di Amministrazione
Investitori e finanziatori	Assemblea azionisti - Attività di Investor relations - Sito internet /sezione dedicata - Incontri periodici
Dipendenti	Dialogo con funzione Risorse umane - Incontri informali / istituzionali - Reti Academy /Incontri di formazione - Iniziative di welfare aziendale - Intranet aziendale - Newsletter interna / Piano di comunicazione dedicato
Fornitori	Incontri commerciali - Definizione e condivisione di standard - Partnership su progetti (prodotti e innovazione)
Clienti & Partner tecnologici	Interazione tramite Incontri commerciali / workshop e presentazioni - Incontri progettuali - Eventi Campus - Social network - Sito web e Altri canali di comunicazione dedicati - Newsletter informative
Pubblica Amministrazione	Enti pubblici nazionali e locali / Autorità nazionali / locali - Enti di controllo e regolatori: incontri / invio e scambio comunicazioni per adempimenti o richieste specifiche
Comunità e territorio (Istituzioni - Associazioni locali - Università e Istituti scolastici)	Incontri con rappresentanti comunità locali - Eventi Campus - Collaborazione a progetti di open innovation - formazione e di responsabilità sociale
Media	Interviste - Conferenze stampa – Eventi Campus - Sito web istituzionale

L'analisi di materialità

I temi materiali, così come definiti dai GRI Standards, sono quegli aspetti che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali di un'impresa e/o influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. La rendicontazione del Bilancio di sostenibilità, secondo l'approccio previsto dai GRI Standards, è focalizzata sulle tematiche materiali. Il processo di analisi di materialità ha previsto le seguenti fasi:

- Mappatura stakeholder
- Analisi driver piano industriale e relativi obiettivi
- Analisi di benchmarking comparables nazionali ed internazionali

- Stakeholder:
  - Evidenze / riscontri da attività engagement ricorrenti svolte (Stakeholder)
  - Risultati da attività di engagement specifiche su tematiche sostenibilità / Survey dipendenti
  - Risultati analisi contesto - sistema gestione qualità

- Risultanze del processo di certificazione BCorp
- Valutazione del management / responsabili di funzione
- Validazione delle tematiche e della matrice di materialità da parte del top management (Presidente/ Amministratore Delegato)

I temi materiali sono riepilogati nella successiva tabella, che evidenzia: a) le ragioni della rilevanza e le aree di impatto; b) gli indicatori utilizzati per la loro rendicontazione. I temi materiali identificati sono stati raggruppati secondo ambiti, tenuto conto del loro diverso perimetro di impatto.

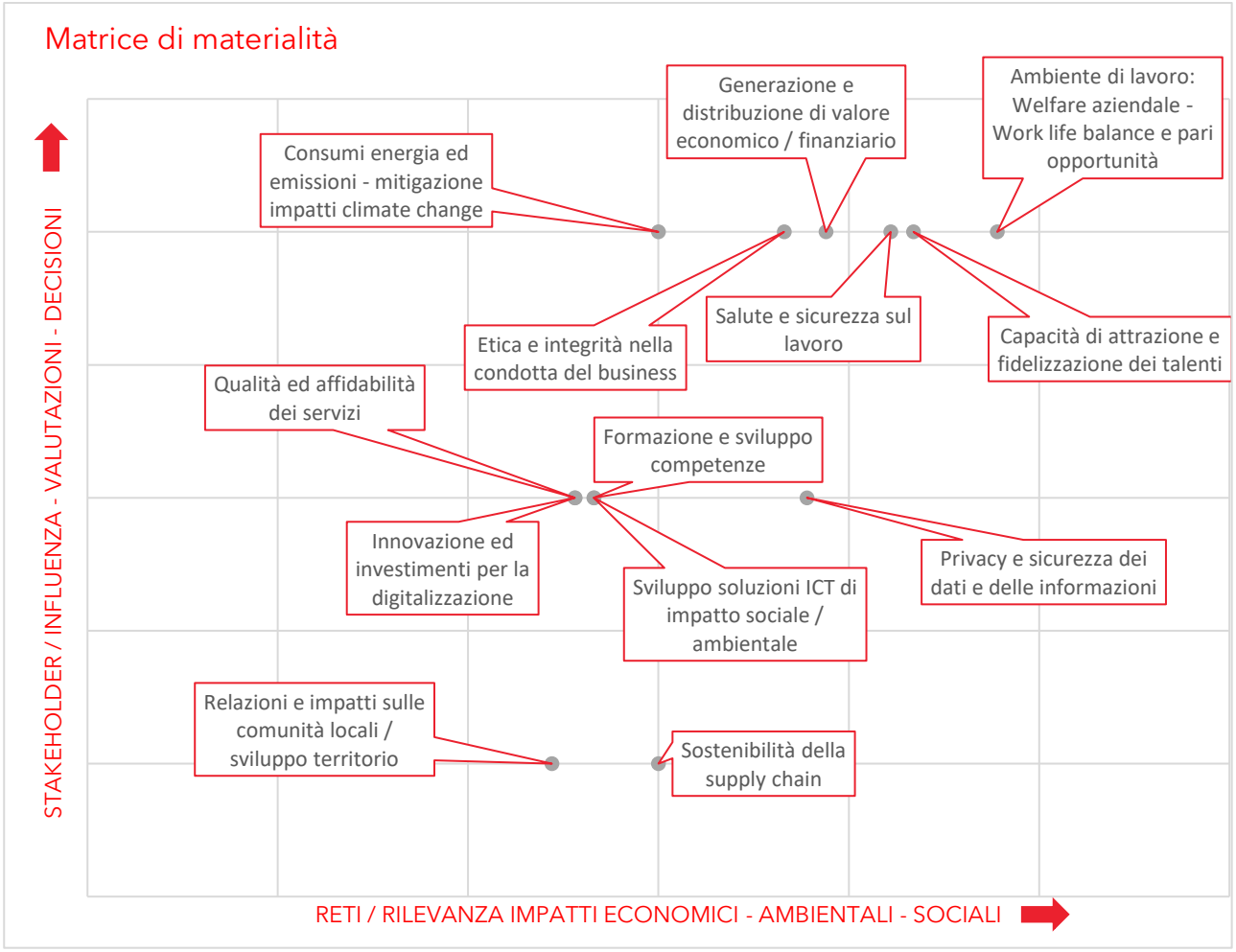
Temi materiali		Impatti	GRI Standards (Specific Topics)
Governance ed organizzazione			
1	Etica e integrità nella condotta del business	Business ethics & integrity / Il governo responsabile di un'impresa richiede il rispetto di principi e l'applicazione di un codice etico, la compliance normativa e l'integrità, pre-condizioni in grado di garantire una gestione delle attività e del business affidabile, tale da poter favorire la generazione valore per tutti gli stakeholder, nel breve, medio e lungo periodo.	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1 GRI 307-1 GRI 419-1
2	Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	La sicurezza dei dati e la protezione delle informazioni sono un tema rilevante in relazione ai potenziali impatti in materia di compliance e di business. L'attenzione è rivolta alle potenziali conseguenze delle problematiche inerenti in particolare la tutela dei contenuti informativi sensibili.	GRI 418-1
Economico-finanziari			
3	Generazione e distribuzione di valore economico / finanziario	La sostenibilità economica e l'equilibrio finanziario sono condizioni essenziali per l'operatività delle imprese e per assicurare una adeguata distribuzione del valore economico generato a favore dei propri stakeholder (dipendenti e fornitori in primo luogo), La creazione di valore per l'impresa è quindi da intendersi come la capacità di rispettare nel tempo gli equilibri economici che caratterizzano la gestione aziendale.	GRI 418-1
4	Innovazione e investimenti per la digitalizzazione	La capacità di investimento per lo sviluppo di soluzioni / servizi innovativi misura e fornisce evidenza della capacità di un'impresa di durare nel tempo. L'innovazione contribuisce alla progressiva affermazione del modello di business di un'impresa ed alla generazione di impatti positivi trasversali sulle dimensioni della sostenibilità (economici - ambientali - sociali)	GRI 203-1
Competenze e relazioni clienti - operativi			
5	Qualità ed affidabilità dei servizi	La qualità ed affidabilità dei servizi sono condizioni essenziali per la continuità operativa e lo sviluppo economico di Reti. La qualità misura anche il grado di soddisfazione del cliente e la capacità di rispondere in modo adeguato e tempestivo alle richieste.	Temi legati al modello di business rendicontati da indicatori generali e non specifici
6	Digitalizzazione ed inclusione digitale (Digital inclusion)	La digitalizzazione e l'inclusione digitale rappresentano condizioni di business per Reti e parte strategica per lo sviluppo e la penetrazione del mercato, anche in relazione agli impatti non soltanto economici, ma sociali derivanti da un alto livello di digitalizzazione del territorio e comunità di riferimento.	
7	Sviluppo soluzioni ICT di impatto sociale / ambientale	Reti, in qualità di Società Benefit ha, tra i propri scopi sociali, anche obiettivi ambientali e sociali. Coerentemente, lo sviluppo di soluzioni e servizi di business avviene anche nella direzione di generare impatti positivi derivanti dall'applicazione ed utilizzo delle soluzione proposte, per generare benessere sociale e migliorare impatto ambientale	
Risorse umane			
8	Capacità di attrazione e fidelizzazione dei talenti	La realizzazione del disegno strategico di un'impresa richiede il contributo essenziale delle persone che sono parte dell'organizzazione e relative competenze. Il presupposto, in particolare in un settore come quello dell'ICT la capacità di attrarre talenti è un indicatore del valore generato e una condizione per continuare il processo di sviluppo.	GRI 401-1
9	Formazione e sviluppo competenze	La gestione delle risorse umane ha uno dei propri punti di riferimento nel mantenimento e nello sviluppo delle competenze, che viene realizzato attraverso piani di formazione adeguati e che vengono aggiornati in relazione all'evolversi degli scenari / macro trend del settore di riferimento.	GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3

Temi materiali		Impatti	GRI Standards (Specific Topics)
10	Ambiente di lavoro: Welfare aziendale - Work life balance e pari opportunità	L'ambiente di lavoro è un aspetto trasversale, con impatti economici, ambientali e sociali e che misura anche il grado di resilienza di un'impresa. Tali processi comprendono le tematiche legate all'organizzazione (non ultime le modalità di lavoro da remoto o smart-working), gli strumenti di welfare e di equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, pari opportunità e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali.	GRI 401-1 GRI 401-3 GRI 405-1 GRI 405-2
11	Salute e sicurezza sul lavoro	La gestione aziendale rende necessario un costante controllo dei processi sensibili, con particolare riguardo alla prevenzione degli infortuni e la tutela della salute per tutto il personale e per gli altri soggetti coinvolti, compresi quei fornitori che lavorano in aree sotto il controllo dell'impresa.	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9
Ambiente			
12	Consumi energia ed emissioni - mitigazione impatti climate change	Il tema si riferisce agli impatti sull'ambiente dei consumi energetici e conseguenti emissioni di CO_2 derivanti dall'utilizzo delle risorse energetiche per lo svolgimento dell'attività di Reti. Politiche di efficientamento energetico e di utilizzo di energia elettrica prodotta con fonti rinnovabili contribuisce alla mitigazione degli impatti ed alla mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici.	GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5
Fornitori			
13	Gestione responsabile e sostenibile della supply chain	Gestione della catena di fornitura secondo criteri che valutino parametri di governance, ambientale e sociali. Un profilo sostenibile di un'impresa e la sua performance sono legate in modo significativo alla gestione della catena di fornitura secondo principi coerenti, attraverso meccanismi e strumenti che possano assicurare, nel tempo, non soltanto il controllo della supply chain, ma anche un partnership per la sostenibilità.	GRI 308-1 GRI 414-1
Comunità e territorio			
14	Relazioni e impatti sulle comunità locali/sviluppo territorio	Il modello operativo di CSP si caratterizza per un forte mantenimento del legame con il territorio di origine, anche in termini di ricadute sull'economia locale.	GRI 413-1

L'analisi di materialità svolta per la redazione del bilancio di sostenibilità ha consentito di valutare i temi rilevanti in relazione al loro grado di attuale rilevanza (in termini relativi), tenuto conto delle relazioni ed interdipendenze con i diversi stakeholder.

La matrice di materialità, quale risultato del processo periodico di analisi, fornisce una rappresentazione grafica di sintesi ed una visione complessiva delle tematiche maggiormente rilevanti.

Matrice di materialità

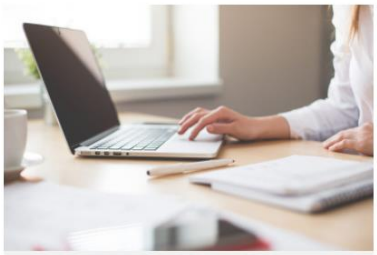


Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni

Linee di business: servizi e soluzioni per la Digital transformation

GRI 102-2 GRI 102-4

Reti opera attraverso tre linee di business, caratterizzate da un elevato cross-selling che permette l'aumento dei ricavi ed il contestuale incremento del tasso di fidelizzazione dei clienti.



IT SOLUTIONS

MANAGED SERVICE PROVIDER

BUSINESS CONSULTING

IT Solutions

La Società realizza soluzioni applicative per la gestione dei processi aziendali, la condivisione delle informazioni e la facilitazione dei processi collaborativi, unendo la conoscenza del business allo sviluppo di soluzioni tecnologiche. Inoltre è in grado di sviluppare piattaforme e infrastrutture IT adeguate alle esigenze di innovazione, networking e digitalizzazione dei propri clienti.

Business Consulting

Reti aiuta i propri clienti ad implementare le strategie di business attraverso un team di specialisti in Project, Program & Portfolio Management e Business Analysis. L'attività di consulenza si svolge attraverso la comprensione dei problemi e delle opportunità all'interno del contesto aziendale del cliente, raccomandando soluzioni che consentano all'organizzazione di raggiungere i propri obiettivi strategici.

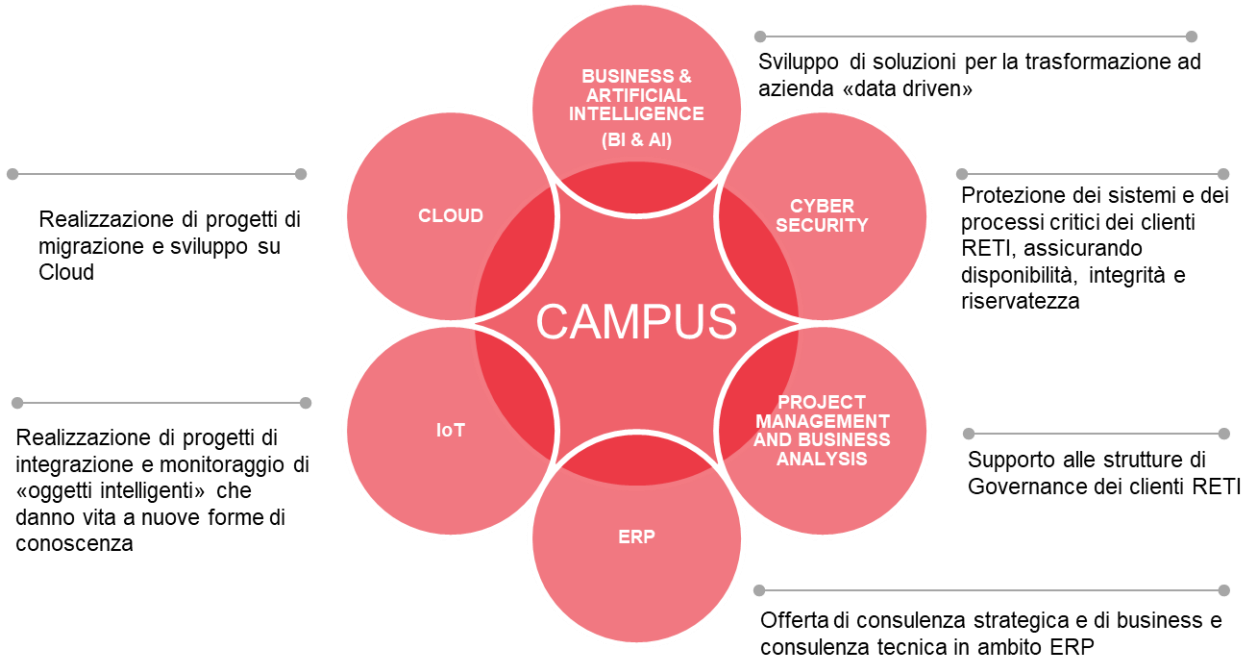
Managed Service Provider

Reti offre alla clientela un servizio di gestione e assistenza su infrastrutture e applicazioni. Il servizio avviene attraverso il monitoraggio costante dei sistemi informativi del cliente e lavorando in modo proattivo per prevenire l'insorgere di problemi. L'attività viene svolta tramite la competenza di professionisti specializzati in: IT Consulting, Network & Infrastructure, Sviluppo e Gestione Applicazioni, Security Operations Centre, Proactive Monitoring, Cloud Operation.

Infrastruttura: il Campus tecnologico

GRI 102-2

Reti nasce per studiare, progettare, sviluppare ed applicare soluzioni IT finalizzate a risolvere problematiche di natura teorica e tecnologica nel mondo digital del presente e del futuro. Attraverso i sei centri di competenza specializzati dell'innovazione IT, la Società offre le soluzioni ottimali che permettono di guidare i clienti Reti nella Digital Transformation del proprio business. I centri si caratterizzano per una trasversalità tra le diverse linee di attività della Società, grazie alle Key Enabling Technologies.



- Cloud - Realizzazione di progetti di migrazione e sviluppo su Cloud.
- Business & Artificial Intelligence - Sviluppo di soluzioni per la trasformazione ad azienda «data driven».
- Cybersecurity - Protezione dei sistemi e dei processi critici dei clienti Reti, assicurando disponibilità, integrità e riservatezza.
- Project Management & Business Analysis - Supporto alle strutture di Governance dei clienti Reti
- ERP - Offerta di consulenza strategica e di business e consulenza tecnica in ambito ERP
- Internet of Things - Realizzazione di progetti di integrazione e monitoraggio di «oggetti intelligenti» che danno vita a nuove forme di conoscenza.

Investimenti, Innovazione e digitalizzazione

GRI 102-2 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 203-1

L'investimento più significativo realizzato da Reti è quello della propria sede: Il Campus Reti offre ai propri professionisti spazi dotati delle tecnologie, per facilitare la condivisione di esperienze e idee.

Nel corso del 2020, dove la maggior parte delle aziende hanno toccato con mano i limiti degli spazi fisici, Campus, grazie alla modularità dei suoi ambienti, ci ha permesso di lavorare in maniera agile, riconfigurandosi per adeguarsi alle nuove norme igienico-sanitari (a salvaguardia della salute) e creando al tempo stesso l'opportunità di condivisione e confronto che sono alla base delle nostre soluzioni di innovazione tecnologica.

20.000 mq di spazi polifunzionali - 7 LAB progettati secondo criteri di building automation, applicando i principi della domotica: migliorare la qualità della vita e la sicurezza, semplificare la progettazione, l'installazione, la manutenzione di impianti, ridurre i costi di gestione. Il Campus è stato interamente progettato e realizzato mediante l'utilizzo di sistemi fortemente integrati, volti a migliorare l'efficientamento e l'ottimizzazione del risparmio energetico.

Per la sua realizzazione Reti ha potuto contare sui 10 anni di esperienza nella building automation, assicurandosi di implementare le migliori soluzioni nell'ambito del controllo illuminazione, clima, accessi, monitoraggio di parametri essenziali per il benessere delle persone negli edifici (temperatura, umidità, qualità dell'aria) e supervisione dei sistemi audio/video nelle sale multimediali. Il processo è stato gestito attraverso l'utilizzo di software atti alla gestione degli edifici (BMS).

Uno spazio dove si può lavorare, dove si può imparare, ma soprattutto dove si possono organizzare eventi formativi per lo sviluppo delle competenze, lo scambio di idee ed esperienze.

Un luogo dove incontrarsi, un punto di riferimento per chi vuole condividere idee e conoscenze, un nodo di interscambio dove creare nuove connessioni durante eventi come workshop, seminari e conferenze sulle tematiche inerenti l'ecosistema di Reti.

Gli spazi sono dotati di tutte le attrezzature per convertirsi in aule e accogliere corsi di formazione e lezioni esperienziali.

Uno spazio dove organizzare eventi divulgativi sulle principali tematiche tecnologiche. Un laboratorio tecnologico per la promozione della trasformazione digitale.

Un palco sul quale far dialogare imprese, territorio e i principali player del settore IT.

Il valore delle partnership

GRI 102-2

La Società vanta consolidate partnership di lunga durata con i principali IT Vendor internazionali, in tutti i principali ambiti tecnologici quali software, IoT, ERP, Virtualizzazione, Business Intelligence, Network & Security.

Lo scouting continuo di nuove partnership strategiche con i principali player del settore IT, come Apple, Cisco, Nutanix e Oracle, ha l'obiettivo di individuare ed applicare nuove soluzioni tecnologiche al fine di garantire un'offerta all'avanguardia per i nostri clienti.

La partnership di riferimento primaria per Reti è quella con Microsoft, con cui la società ha instaurato una pluriennale relazione acquisendo, in tutte le principali tecnologie sviluppate, il ruolo di Gold partner come: Cloud Platform e Productivity, DevOps, Enterprise Mobility Management, Data Analytics, Application Development e Integration, ecc.

La circolazione della conoscenza è il presupposto fondamentale per continuare a crescere, per questo Reti da vita ad un nuovo modo di formarsi e fare formazione basato sulla condivisione delle esperienze, conoscenze e competenze. Tecnologie, protocolli, linguaggi, partnership e progetti sono messi a fattor comune per lavorare insieme in un ciclo virtuoso di apprendimento continuo.

Attraverso un processo strutturato e continuo di formazione, Reti permette di mantenere il proprio personale costantemente aggiornato sulle tecnologie più all'avanguardia, garantendo l'elevato livello di qualità ed eccellenza che caratterizza le soluzioni offerte e di portare questa esperienza presso i clienti per supportarli nella messa a terra delle competenze necessarie a governare il cambiamento e a guidare l'innovazione.

Qualità e affidabilità del servizio per i clienti

GRI 102-2 GRI 102-6 GRI 103-2 GRI 103-3

I clienti rappresentano il capitale più importante ed il punto chiave per lo sviluppo della Società. La capacità di soddisfare le loro esigenze e di anticipare le loro aspettative è un fattore determinante per la conquista ed il mantenimento della loro fiducia nei confronti di Reti. La Società si è impegnata in un programma di progresso continuo teso al miglioramento di tutte le strutture aziendali che si fonda su tre pilastri cardine:

- Attenzione al cliente e alla soddisfazione dei suoi requisiti espliciti e impliciti
- Ricerca dell'eccellenza tecnologica come fattore di crescita, sviluppo e risposta ai fabbisogni del cliente
- Ricerca del benessere delle persone che lavorano in e per Reti

Dal 2020 Reti ha intrapreso una nuova sfida: diventare la prima società Benefit in ambito IT quotata in Borsa. Una sfida che esige non solo rispetto di normative e regole di mercato, ma anche collaborazione con gli Enti preposti e responsabilità verso gli investitori istituzionali e privati. In tal senso Reti, in qualità di Società Benefit, intende perseguire, nell'esercizio della propria attività economica, una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Reti rinnova il suo impegno per la Qualità attraverso l'adozione della ISO 9001 che è di supporto e stimolo ad una cultura consapevole e diffusa di attenzione al contesto di riferimento, alla gestione dei rischi, alla comprensione delle caratteristiche del cliente e alla valorizzazione dei rapporti con gli stakeholders. Si conferma così l'impegno della Direzione ad un coinvolgimento costante nel creare e diffondere una consapevole cultura della qualità per la creazione di relazioni e reti di valore. La realizzazione di questo programma permetterà di migliorare le prestazioni e la

competitività della Società, con conseguente maggior soddisfazione di tutto il personale dipendente, dei collaboratori, dei clienti, di fornitori e partners e degli investitori.

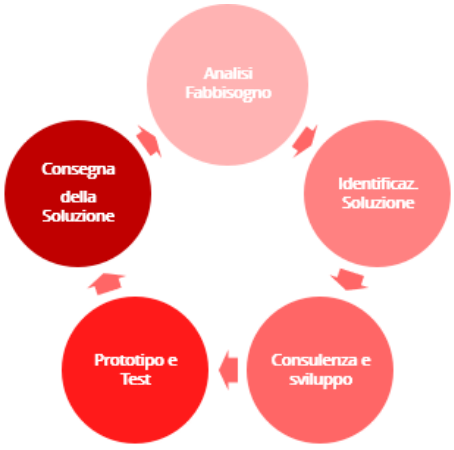
Il servizio al cliente

Le condizioni applicate sui prodotti e i servizi offerti sono illustrate in modo chiaro e completo. Reti infatti opera nel rispetto dei principi di correttezza, professionalità e trasparenza anche nei rapporti contrattuali e nelle comunicazioni ai clienti. Reti ha sviluppato un modello di business strutturato per poter accompagnare il cliente lungo l'intero percorso: dalla comprensione della necessità, fino al supporto post vendita della soluzione implementata.

La Società affianca il cliente nell'individuazione del fabbisogno, implementa la soluzione tecnicamente e tecnologicamente ottimale, supporta e monitora l'efficienza e l'efficacia del servizio offerto. Reti configura e mette a disposizione il team di specialisti, impegnandosi a fornire un servizio che faccia dell'eccellenza e della personalizzazione il valore aggiunto, secondo un processo definito:

- Presale & Assessment - Ricerca di nuove opportunità attraverso attività di Inbound Marketing e cross-selling;
- Developing & Delivery - Avvio del progetto di Digital Transformation, attraverso la costituzione di un team di esperti (dai 6 centri di competenza) per la realizzazione della soluzione «custom» richiesta dal cliente;
- Maintenance & Evolution - Le soluzioni realizzate vengono prese in consegna dalla linea di attività di Managed Service Provider per le attività di manutenzione ordinaria e analisi predittive e successivi sviluppi ed evoluzioni.

Reti affianca costantemente il cliente lungo tutte le fasi della catena del valore



Reti vanta un portafoglio clienti eterogeneo e segmentato sull'intera penisola italiana. Il 9,5% del fatturato 2019 è stato realizzato all'estero.

La supply chain

GRI 102-9 GRI 102-10 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 308-1

Le tipologie di fornitori

I principali fornitori tecnologici di Reti hanno sede in Italia.

La selezione e gestione della catena di fornitura

La selezione e gestione dei fornitori richiede l'adozione di regole specifiche al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse. Reti richiede ai propri fornitori, partner, distributori, la condivisione dei principi del Codice Etico e il coinvolgimento nella costruzione di un contesto sostenibile dal punto di vista sociale, economico ed ambientale. Tra i criteri di carattere generale e tecnici, si sottolineano quelli relativi ai requisiti di onorabilità e affidabilità, al rispetto della normativa comunitaria e delle altre normative sull'origine e qualità dei prodotti.

In conformità al codice Etico il fornitore:

- si obbliga a non adottare atti o comportamenti che potrebbero determinare la commissione dei reati ivi previsti, anche in forma di tentativo, e ad adottare ed attuare, ove necessario, procedure idonee a prevenire dette violazioni;
- dichiara di aver preso visione e di essere pienamente a conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato Reti ai sensi del Decreto 231;
- dichiara di impegnarsi a rispettare integralmente il modello 231, anche nelle eventuali successive formulazioni;
- dichiara di non avere a proprio carico procedimenti pendenti per l'accertamento dei reati previsti dal Decreto 231 e che a carico della medesima non è stata pronunciata sentenza di condanna passata in giudicato, o emesso decreto penale per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto 231;
- si impegna a comunicare tempestivamente a Reti l'avvio di qualsivoglia procedimento a proprio carico per l'accertamento dei reati previsti dal Decreto 231, nonché l'eventuale emissione di sentenza di condanna passata in giudicato o decreto penale per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto 231.

Ogni violazione del Modello da parte del Fornitore, nonché il commettere, anche nella forma del tentativo, i reati previsti dal Decreto 231 da parte di soggetti di cui il Fornitore debba rispondere ai sensi del Decreto 231, comportano un inadempimento grave degli obblighi e legittimano Reti a risolvere il rapporto con effetto immediato.

Linee guida per la selezione e l'accreditamento dei fornitori

In qualità di Società Benefit, Reti, a decorrere da luglio 2020, ha disegnato una procedura per la selezione e l'accreditamento dei fornitori. Le linee guida della procedura sono in fase di analisi per essere recepite nel processo di selezione ed accreditamento dei Fornitori, con lo scopo di attuare le finalità di beneficio comune presenti nello statuto societario.

Questionario fornitori

Il questionario da inviare a tutti i fornitori, oltre a raccogliere i dati anagrafici aggiornati di ogni singola società, dovrà prevedere i seguenti aspetti:

- Accettazione formale contenuti codice etico e Modello 231;
- Presenza di certificazioni di qualità o altre certificazioni;
- Redazione o meno del Bilancio di Sostenibilità;
- Domande sulla composizione della proprietà dell'azienda, al fine di individuare nell'albo fornitori le aziende i cui proprietari appartengono a gruppi sottorappresentati;
- Domande sulla collocazione geografica della società e delle sue sedi operative al fine di individuare i fornitori locali;
- Domande per verificare se sono in atto procedure volte a monitorare e migliorare il proprio impatto sociale ed ambientale (es. la società si è mai misurata con BIA, la società è una Società Benefit)

Sono previsti dei riscontri in risposta al questionario che identifichino obiettivi di miglioramento da monitorare annualmente evidenziando gli obiettivi raggiunti. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi entro le scadenze prestabilite Reti invierà una comunicazione volta ad evidenziare come il perdurare di questi comportamenti potrebbe compromettere il rapporto di collaborazione.

Parametri per identificare i fornitori preferenziali

Appartengono a tale categoria i fornitori che rispettano i requisiti standard per l'accreditamento ed hanno evidenziato ulteriori elementi di distinzione, quali:

- Fornitore appartenete alla tipologia "Società Benefit" o "B-Corp"
- Fornitore che si è misurato, si sta misurando ha in programma di misurarsi nei successivi 12 mesi utilizzando il BIA o analogo strumento
- Fornitore che è in grado di evidenziare politiche virtuose in ambito ambientale o sociale
- Fornitore i cui proprietari appartengono a gruppi sottorappresentati
- Fornitori che sono stati definiti come Locali (con Locale si intende un fornitore appartenente allo stesso territorio, nel nostro caso specifico un Fornitore la cui sede operativa non dista più di 80 Km dalla Sede Reti).

Obiettivi formali da monitorare

Ogni anno verranno misurati i seguenti obiettivi per la valutazione dei fornitori:

- Ordinato minimo per Fornitori Locali
- Ordinato minimo per Fornitori i cui proprietari appartengono a gruppi sottorappresentati
- Iniziative a supporto dei Fornitori i cui proprietari appartengono a gruppi sottorappresentati (es. consulenza per valorizzare e mettere in luce il tema della diversità)
- Comunicazione periodica a tutti i Fornitori con lo scopo di sensibilizzarli in merito alle loro performance sociali ed ambientali

Annualmente il Responsabile di Impatto ed il B-Team erogheranno attività di formazione del personale dedicato agli Acquisti.

Comunicazione risultati

L'ufficio Acquisti realizzerà una relazione periodica in merito all'evoluzione dell'Albo fornitori che metta in evidenza i miglioramenti dell'impatto sociale ed ambientale della propria catena di fornitura da condividere con il Responsabile di impatto e il B-Team.

Il Campus, la comunità e il territorio

In una logica di massimizzazione delle esperienze di tutti, per favorire lo scambio di idee e conoscenze, per consolidare le collaborazioni con i partner strategici e per permettere ai propri clienti di toccare con mano le nuove tecnologie, Reti ha realizzato il progetto di riqualificazione di uno storico cotonificio di 20.000 mq trasformandolo in un vero e proprio Campus, pensato per essere e fare Reti.

A seguito della pandemia gli eventi in presenza presso il Campus sono stati notevolmente ridotti rispetto agli anni precedenti. Nel corso del 2020 sono stati infatti organizzati solamente 4 eventi in presenza di carattere formativo, divulgativo e culturale, che hanno coinvolto oltre 382 partecipanti.

	2018	2019	2020
Numero Eventi	14	18	4
Numero Partecipanti	1.308	2.111	382

Il legame con il territorio e la responsabilità sociale

GRI 102-13 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 413-1

Il forte legame di Reti con il territorio si concretizza anche nelle iniziative di responsabilità sociale. Reti promuove infatti la cultura tecnica e scientifica in ambito regionale e nazionale, favorendo l'immissione nel mercato del lavoro di giovani talenti del settore IT, attraverso la partecipazione agli ITS (istituto tecnico superiore) e dando vita a delle vere e proprie scuole di alta specializzazione tecnologica di livello post-diploma.

Progetto Isola Formativa

Reti e *Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia Srl* hanno dato vita al progetto "Isola Formativa", un accordo finalizzato all'integrazione lavorativa a favore di persone disabili. Il progetto ha dato vita alla creazione di un efficace modello di inserimento lavorativo, rivolto a persone disabili disoccupate o inoccupate. Relativamente a questo progetto Reti ha erogato, al 31 dicembre 2019, un totale di n. 864 ore di formazione.

Sponsorizzazione HG Esports

Reti sponsorizza per il terzo anno consecutivo la squadra di gamers HG Esports, unendo il mondo tecnologico ad una passione molto diffusa tra le proprie risorse. Una relazione che si basa principalmente sulla condivisione di valori quali la centralità delle persone, lo sviluppo e la formazione dei giovani.

Progetto Alternanza Scuola Lavoro

Reti è soggetto ospitante di iniziative volte alla formazione e all'orientamento al lavoro, finalizzate ad agevolare le scelte professionali, attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro nella fase di transizione, mediante la conoscenza e la sperimentazione di un ambito professionale.

Fondazione Tech Talent Factory

Reti è socio della Fondazione TTF. La Fondazione nasce nel 2016 per sostenere l'integrazione tra i sistemi di Istruzione, Formazione e Lavoro. TTF opera nel comparto "Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione" per promuovere lo sviluppo di competenze specialistiche in ambito tecnologico per i giovani diplomati. La Fondazione attiva ogni anno nuovi ed innovativi percorsi biennali post diploma costruiti sulle esigenze delle aziende di settore, per favorire l'immissione nel mercato del lavoro di professionalità ICT. itstechtalentfactory.it

Fondazione ITSINCOM

Reti è socio fondatore della Fondazione ITSINCOM. L'obiettivo della Fondazione è quella di favorire l'incontro e lo scambio di idee, metodi, progetti, competenze tra i diversi stakeholder dell'Istruzione e Formazione Professionale da una parte (responsabili della progettazione formativa, docenti, tutor, operatori della formazione professionale, project manager e, in generale, chiunque sia coinvolto nella progettazione/erogazione/valutazione dei corsi di formazione) e quelli del tessuto produttivo dall'altra, con l'obiettivo di realizzare l'elaborazione comune di progetti formativi che abbiano, come punto fermo, il fabbisogno di ogni singola azienda o cluster di aziende, che esprimano esigenze formative finalizzate al reperimento di lavoratori competenti. https://itsincom.it/partner/.

Membership

BCorp

Le B Corp sono aziende che insieme formano un movimento globale che ha l'obiettivo di diffondere un paradigma più evoluto di business. Le B Corp certificate si distinguono sul mercato da tutte le altre perché vanno oltre l'obiettivo di profitto e innovano continuamente per massimizzare il loro impatto positivo verso i dipendenti, le comunità in cui operano, l'ambiente e tutti gli stakeholder. Presente in 150 settori e in oltre 70 Paesi, il movimento B Corp ha un unico obiettivo: ridefinire un nuovo paradigma di business adeguato ai nostri tempi, concreto e replicabile. Le migliaia di B Corp e tutte le aziende che ne usano gli strumenti, rappresentano una soluzione concreta, positiva e scalabile che crea valore sia per gli azionisti che per tutti gli stakeholder. About B Corps | Certified B Corporation

Confindustria Alto Milanese

Reti è associata a Confindustria Alto Milanese. Fondata nel 1945, ha lo scopo di supportare la crescita delle aziende sostenendone la capacità competitiva sui mercati, fare dell'Alto Milanese un habitat adatto alla nascita ed all'insediamento di iniziative imprenditoriali e creare valore nel lungo termine. L'azione dell'Associazione si sviluppa su due direttrici fondamentali: rappresentanza e tutela degli interessi delle aziende nei rapporti con le Istituzioni, le organizzazioni economiche sindacali e sociali e fornisce assistenza e servizi specialistici in tutte le aree che riguardano l'attività e la gestione dell'impresa, promozione di accordi di collaborazione e di iniziative a supporto della competitività. http://www.confindustria-am.it/index.asp

Governance

Il governo dell'impresa

GRI 102-18 GRI 405-1

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

- Assemblea degli azionisti (competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale);
- Consiglio di Amministrazione (a cui è affidata la gestione della Società);
- Collegio Sindacale (a cui è affidata la funzione di vigilanza).

Il bilancio della società è assoggettato a revisione legale. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del 16 luglio 2020, rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

Consiglio di Amministrazione	Ruolo
Bruno Paneghini	Presidente e Amministratore Delegato
Enrico Maiocchi	Amministratore Indipendente
Anna Lambiase	Amministratore non esecutivo

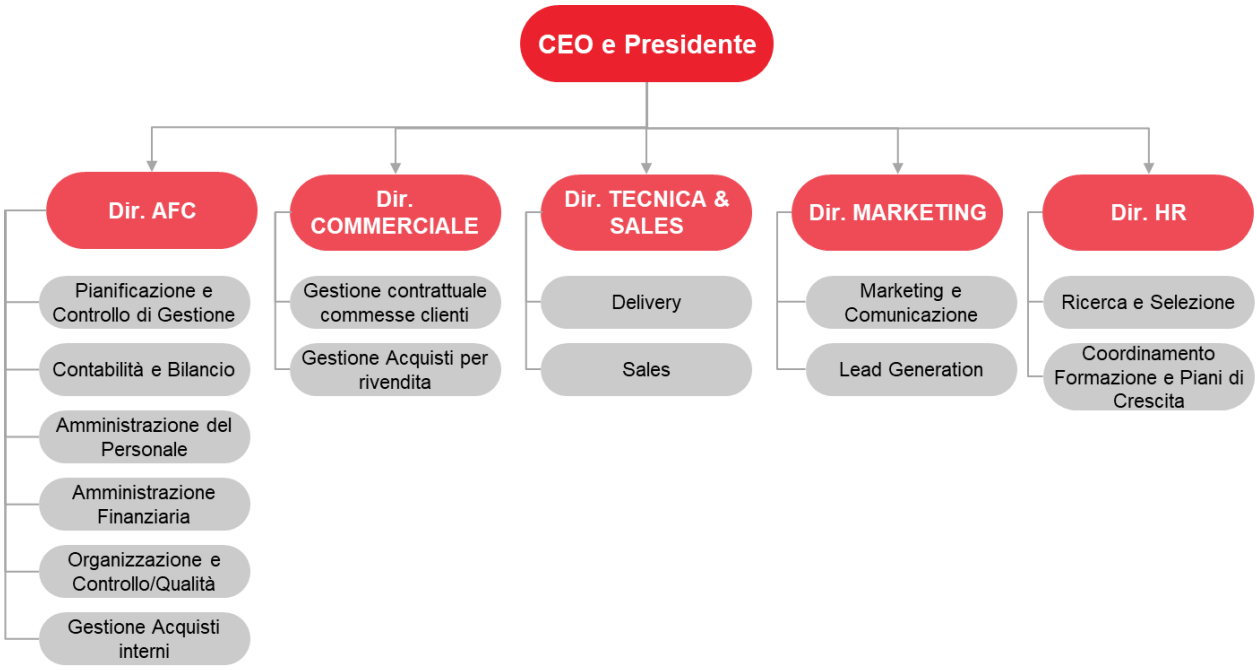
Relativamente alle informazioni sulla diversità si precisa che i componenti dell'organo di governo si collocano nella fascia di età "maggiore di 50 anni" (2 di genere maschile ed 1 di genere femminile).

Il Collegio Sindacale, nominato dall'assemblea del 2 luglio 2020, rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022 ed è composto da 3 membri.

Collegio Sindacale	Ruolo
Paola Castiglioni	Presidente
Matteo Cipriani	Sindaco Effettivo
Dario De Rossi	Sindaco Effettivo

Assetto Organizzativo

Di seguito viene riportata la struttura organizzativa di Reti



Il modello di controllo

GRI 102-11 GRI 102-16 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

Dal 2017 Reti ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D.Lgs. 231/01, normativa che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti. Il Modello tiene conto, in particolare, delle caratteristiche strutturali ed organizzative di Reti e viene periodicamente aggiornato. Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale. Il Modello 231 (https://www.reti.it/corporate-governance/) costituisce il fondamento del sistema di governo della Società ed è funzionale all'implementazione del processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità. Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse

dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite;

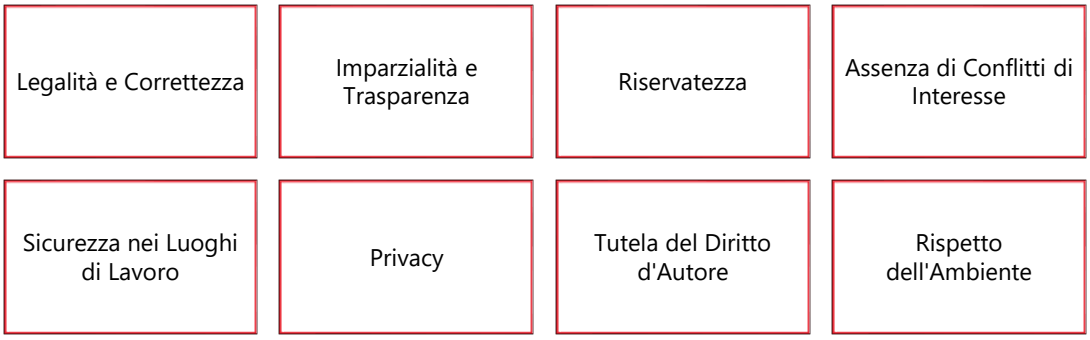
Come previsto dalla normativa in materia, è stato costituito un idoneo Organismo di Vigilanza, preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento. Nel corso del 2020 non sono stati segnalati o rilevati casi di corruzione.

Codice Etico

Il Codice Etico (https://www.reti.it/corporate-governance/) che individua le linee guida di condotta aziendale, è parte integrante del Modello ex D.Lgs. 231/01. Reti ha adottato il proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2017, che recepisce e formalizza i principi ed i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati il comportamento della Società e dei destinatari in generale, e che nella prassi la Società ha fatto propri già anteriormente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico esprime i principi etici, intesi come diritti, doveri e responsabilità che sono alla base dell'attività aziendale prevista nell'oggetto sociale e della gestione degli affari che Reti intraprende per realizzare la vision e perseguire la mission nel rispetto delle normative vigenti, dei contratti di lavoro e delle procedure interne.

Assolve alla funzione di guida per i dipendenti e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, con lo scopo di prevenire condotte illecite o comunque non eticamente corrette sia nei rapporti interni che esterni all'azienda; oltre che per tutti coloro che operano a vario titolo con la Società, con la precisazione che Reti è intenzionata a mantenere rapporti con i soggetti terzi che condividono il contenuto dello stesso nel rispetto della normativa vigente. Per il raggiungimento dei propri obiettivi, Reti si conforma ai seguenti principi:



I sistemi di gestione

Sistema qualità ISO 9001:2015 - Reti ha adottato un sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001:2015. La certificazione di sistema ISO 9001 ha l'obiettivo del miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e della soddisfazione del cliente, attraverso un sistema di gestione della qualità e relativi protocolli idonei alla natura delle attività, prodotti e servizi.

Sistema ISO/IEC 27001:2013 - La Società ha inoltre **avviato il processo di adozione** del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni ISO/IEC 27001:2013. Lo standard rappresenta la best practice a livello internazionale per la sicurezza delle informazioni e, oltre alla sicurezza logica, include la sicurezza fisica e la sicurezza organizzativa.

La gestione dei rischi

La gestione dei rischi rappresenta un elemento molto essenziale del sistema di governance. L'identificazione dei rischi si fonda su un processo di valutazione effettuato dai responsabili delle funzioni aziendali che definiscono le politiche di gestione dei rischi individuati per le diverse aree.

Le politiche hanno l'obiettivo di definire delle modalità di gestione per far fronte ai rischi che potrebbero manifestarsi e non consentire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. I rischi principali identificati e gestiti dalle diverse funzioni aziendali sono di seguito evidenziati:

Area di rischio	Principali rischi
Strategici e di mercato	Scenari mercato / megatrend ICT e attuazione strategie
	Rischi connessi alla capacità di adeguarsi all'evoluzione tecnologica e alle crescenti esigenze della clientela
	Rischi connessi ai rapporti con partner strategici
Rischi esterni / eventi naturali. ambientali e pandemie	Rischi connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (riflessi su business continuity, strategie e performance)
Finanziari	Rischi di tasso di interesse, crediti commerciali, liquidità
Operativi – Servizio al cliente	Rischi connessi ai rapporti con la clientela (mantenimento e relazioni)
Risorse umane	Organizzazione e risorse umane (figure chiave)
Sistemi e processi - ICT	Rischi legati al funzionamento dei sistemi informatici
	Rischi connessi ad attività di hacking
Compliance	Rischi relativi alla raccolta, conservazione e trattamento dei dati personali
	Rischi connessi alla politica di protezione della proprietà intellettuale ed al mancato rispetto delle previsioni contenute negli accordi di riservatezza
	Rischi connessi allo status di Società Benefit (governance – persone – comunità – ambiente): raggiungimento obiettivi specifici di beneficio comune

Per un esame dettagliato della natura di tali rischi si rinvia a quanto riportato nel fascicolo di bilancio d'esercizio.

Governance IT, sicurezza e privacy

GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 418-1

Reti si è dotata di un sistema di procedure volto a mitigare i rischi tipici delle Società operanti nel settore IT, con l'obiettivo di massimizzare la corretta gestione e la piena tutela della sicurezza e della privacy dei dati trattati. Nel corso del 2020 non si sono verificati episodi di violazione della privacy e di data breach.

Procedure

Sono state configurate e messe in atto tre specifiche procedure:

Procedura di gestione della Tutela dei Dati - Ha l'obiettivo di definire le modalità e le responsabilità nella tutela dei dati e della documentazione per Reti. La procedura regola: l'applicabilità ai repository di dati, le modalità di schedulazione dei Back-up, le configurazioni base dei database, le caratteristiche dei dischi coinvolti, la verifica dell'esecuzione dei back-up, la sostituzione periodica dei nastri di back-up, la conservazione dei nastri di back-up, le procedure di back-up recovery, le procedure di disaster recovery, la gestione degli antivirus.

Procedura Incident Response - La procedura delinea le metodologie con cui rispondere agli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni. Definisce i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti, i metodi per la caratterizzazione degli incidenti, le relazioni con le altre politiche e procedure e i requisiti necessari per il reporting.

Nel dettaglio definisce come rilevare e reagire agli incidenti di sicurezza informatica, determinare la portata ed il rischio dell'incidente, rispondere in modo appropriato agli eventi, comunicarne i risultati ed i rischi per tutte le parti interessate e ridurre la probabilità che l'incidente si ripeta.

Procedura Vulnerability Scan Management - Ha lo scopo di descrivere le modalità di gestione del processo di vulnerability scan applicato in Reti al fine di rilevare eventuali falle di sicurezza nei sistemi e nei servizi interni. Oltre a ruoli e responsabilità del personale coinvolto, vengono dettagliate le modalità di gestione delle non conformità eventualmente rilevate.

Le Policy

Ad integrazione e rafforzamento delle procedure esposte, Reti ha inoltre previsto e adottato:

Politica Classificazione dei dati - Nasce dall'esigenza di conformità dei processi aziendali alla politica di sicurezza di Reti ed in particolare dall'esigenza di tutelare la riservatezza delle informazioni, garantendone e consentendone l'accesso solo al personale che, possedendo la relativa autorizzazione, ne ha contestualmente la necessità per lo svolgimento dell'incarico dato dal suo ruolo aziendale.

Per meglio proteggere le informazioni si rende necessaria una loro "etichettatura" sulla base della loro riservatezza ovvero, nella terminologia dell'information security, una loro "classificazione".

Sono state quindi delineate delle regole per la classificazione ed il trattamento delle informazioni aziendali al fine di proteggerne adeguatamente la riservatezza.

Politica di Sicurezza: la struttura "Information Security" - Obiettivo della struttura di Information Security è di garantire la sicurezza delle informazioni utilizzate dall'azienda per perseguire la propria missione nonché il rispetto delle normative vigenti relative alla tutela dei dati.

Per raggiungere tale obiettivo, la struttura di Information Security si propone di garantire il rispetto della legislazione vigente in materia di protezione delle informazioni, la riservatezza delle informazioni aziendali sulla base della loro classificazione, l'integrità delle informazioni aziendali sulla base del loro valore per l'operato dell'azienda e la disponibilità delle informazioni, quando servono ed a chi ha la necessità e la relativa autorizzazione ad accedervi. Il fine è inoltre quello di promuovere e formare una cultura della sicurezza nel personale dell'azienda e portare tale cultura all'interno di tutti i processi aziendali.

La politica di sicurezza tratta i seguenti argomenti: Utilizzo delle risorse informatiche aziendali - Accesso Remoto - Protezione delle informazioni - Protezione e prevenzione da virus e malware – Email - Cifratura dei dati e delle comunicazioni - Classificazione delle informazioni - Sicurezza ed utilizzo delle credenziali di accesso alle informazioni - Sicurezza dei dispositivi portatili - Host Security - Sicurezza del Laboratorio - Sicurezza delle reti wireless.

Policy Utenze e Password di Servizio - La protezione delle credenziali di accesso rappresenta uno dei principi fondamentali della sicurezza delle informazioni, in particolare la creazione e la gestione delle password che costituiscono la principale contromisura agli accessi non autorizzati. Visto quanto previsto dall'attuale codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. 196/03 - e, successivamente, ripreso dal nuovo regolamento europeo in vigore dal 24/05/2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali - GDPR UE 2016/679, occorre definire misure di protezione adeguate e idonee per il trattamento e la tutela dei dati personali degli utenti.

La policy adottata da Reti ha lo scopo di definire una procedura – la password policy aziendale – che stabilisca i criteri per la creazione, l'utilizzo, la conservazione e la gestione delle credenziali di autenticazione non legate a specifiche persone, ovvero delle credenziali cosiddette "di servizio". La policy si applica a tutti i servizi informatici, compresi quelli web, la rete wi-fi, la posta elettronica e tutte le applicazioni e risorse informatiche presenti in Azienda che prevedano un sistema di autenticazione impersonale per l'accesso, ivi compresi i sistemi e le risorse informatiche presenti nelle strutture decentrate.

Reti ha infine adottato un Patch management Responsability flowchart ed un Vulnerability Assessment Action Plan.

Compliance normativa

GRI 206-1 GRI 307-1

Reti non ha in essere contenziosi di rilievo in materia economica, ambientale e sociale.

La dimensione economica della sostenibilità

Il valore economico generato e distribuito

GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 201-1

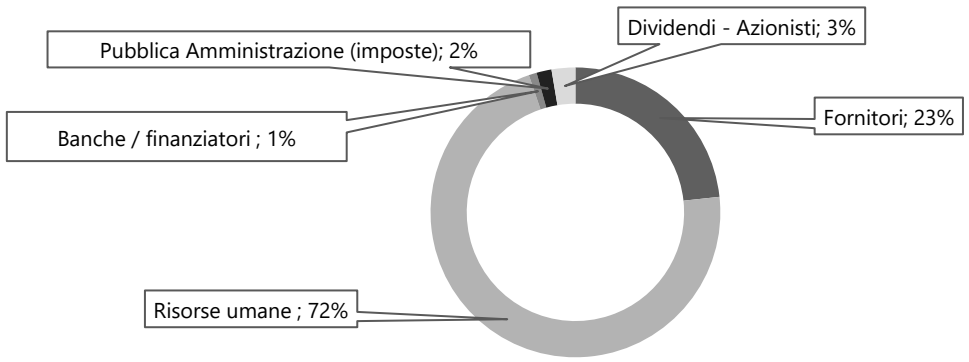
Il calcolo del **Valore economico distribuito** evidenzia il valore economico direttamente generato da un'impresa nel corso del periodo e la sua distribuzione ai diversi Stakeholder interni ed esterni. La tabella seguente è stata redatta rielaborando il conto economico del bilancio d'esercizio.

Il **Valore Economico generato** si riferisce al Valore della produzione come da Bilancio di esercizio (Ricavi e Altri ricavi operativi), al netto delle perdite su crediti ed integrato dei proventi finanziari. Nell'esercizio 2020 Reti ha realizzato utile netto dell'esercizio di Euro 0,9 milioni (Euro0,6 milioni nel 2019). Il Valore economico trattenuto, che per il 2020 è di Euro 1,5 milioni, è relativo alla differenza tra Valore economico generato e distribuito e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali oltre alla fiscalità differita.

(Importi in Euro)	2018	2019	2020
Valore economico generato	19.428.528	21.302.969	22.263.169
Fornitori - Costi operativi	(4.228.101)	(4.573.277)	(4.835.734)
Risorse umane - Costo del personale	(12.909.681)	(14.559.015)	(14.848.138)
Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari	(196.971)	(239.438)	(183.558)
Pubblica amministrazione - Imposte	(444.525)	(361.302)	(347.052)
Dividendi distribuiti - Azionisti	(550.000)	(550.000)	(550.000)
Valore economico distribuito	(18.329.278)	(20.283.033)	(20.764.483)
Valore economico trattenuto	1.099.250	1.019.936	1.498.686

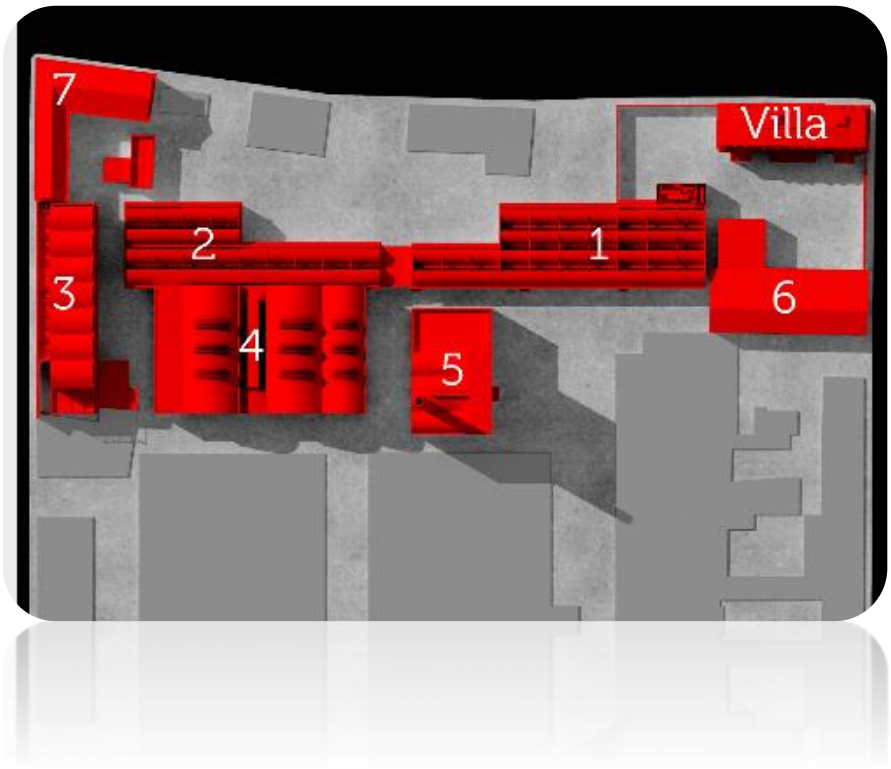
Nel 2020 il 72% del valore distribuito è relativo ai dipendenti, evidenza dell'importanza strategica delle risorse umane per il modello di business di Reti.

Il valore economico distribuito



Gli investimenti

Investimenti – Campus (Euro migliaia)	2018	2019	2020
Campus tecnologico	3.060	1.518	1.296



L'investimento più significativo realizzato da Reti è quello della propria sede: Il Campus Reti offre ai propri professionisti spazi dotati delle tecnologie, per facilitare la condivisione di esperienze e idee.

20.000 mq di spazi polifunzionali - **7 LAB** progettati secondo criteri di **building automation,** applicando i principi della **domotica**: migliorare la qualità della vita e la sicurezza, semplificare la progettazione, l'installazione, la manutenzione di impianti, ridurre i costi di gestione. Il Campus è stato interamente progettato e realizzato mediante l'utilizzo di sistemi fortemente integrati, volti a migliorare l'efficientamento e l'ottimizzazione del risparmio energetico.

Le competenze: le risorse umane

Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale

GRI 102-8 GRI 102-41 GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 401-1 GRI 401-3 GRI 405-1 GRI 405-2

L'intero modello di business di Reti trova i propri fondamenti nella valorizzazione e lo sviluppo delle risorse. Le costanti attività di innovazione, formazione e scouting tecnologico sono il vero valore aggiunto che caratterizza Reti e sul quale si fonda. Questa attività viene realizzata all'interno del Campus Reti, il laboratorio interno nel quale prendono forma i 6 Centri di competenza Reti.

Il **Campus** è il centro nevralgico della formazione dei professionisti di Reti. Nel corso degli anni è stata sviluppata un'attività di formazione strutturata, attraverso un'offerta articolata in seminari, corsi per l'apprendimento e percorsi formativi, anche in collaborazione con istituti specializzati di formazione.

Reti, attraverso i processi formativi mette il proprio personale nelle condizioni per il necessario aggiornamento sulle tecnologie, garantendo il livello di qualità e di eccellenza che gli viene riconosciuto dal mercato quale elemento distintivo.

- Formazione quale driver di crescita ed elemento distintivo: formare il personale significa perseguire il livello di eccellenza necessario per sviluppare il business, creare valore ed essere competitivi nel mercato;
- Docenti in ambito tecnico e metodologico;
- Focus sull'attività di Ricerca e Sviluppo mirata alla formazione del personale nei diversi centri di competenza.

L'attenzione per le risorse e la loro valorizzazione e sviluppo di Reti è stata confermata e riconosciuta anche dalla classifica Italy 's Best Employers 2021 stilata dal Corriere della Sera in collaborazione con Statista, la piattaforma digitale tedesca che raccoglie ed elabora dati, informazioni e ricerche in 170 ambiti economici, dove **Reti è entrata nella Top 15 dei Best Employers**.

La classifica, estesa a 20 diverse aree di attività settoriali, individua i Best Employers a livello globale sulla base di una survey online che ha elaborato oltre 650000 risposte coinvolgendo oltre 12000 lavoratori. Reti si è collocata nella 12esima posizione, nonché settima tra le italiane, nel settore Internet, IT e Telecomunicazione.

Si precisa che nel corso nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, Reti non ha fatto ricorso alle misure di cassa integrazione previste dagli specifici provvedimenti.

I dipendenti di Reti sono assunti con contratto nazionale del commercio e terziario.

I dipendenti

I dati relativi al personale[1] si riferiscono alla consistenza degli organici a fine periodo ("*Head Count*") di Reti.

Numero dipendenti	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti alla fine del periodo / per genere									
	68	218	286	69	241	310	72	241	313
Dipendenti per categoria / per genere									
Dirigenti	-	3	3	-	3	3		2	2
Impiegati - Quadri	68	214	282	69	237	306	72	238	310
Operai	-	1	1	-	1	1		1	1
Totale	68	218	286	69	241	310	72	241	313

Nel corso del 2020 sono state assunte 36 persone. Nello stesso periodo sono usciti da Reti 33 dipendenti. Il 55% dei collaboratori assunti ha un'età inferiore ai 30 anni. Reti ha sempre fatto dell'assunzione di giovani talenti uno dei proprio punti di forza. Le cessazioni del periodo sono nella totalità dei casi dovute a uscite volontarie.

Assunzioni	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	8	39	47	5	40	45	4	16	20
Da 30 a 50 anni	4	14	18	4	16	20	1	13	14
Oltre 50 anni	-	1	1	1	1	2	1	1	2
Totale	12	54	66	10	57	67	6	30	36

Cessazioni	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Fino a 29 anni	2	9	11	4	12	16	3	14	17
Da 30 a 50 anni	4	16	20	5	22	27		16	16
Oltre 50 anni	-	1	1	-	-	-			
Totale	6	26	32	9	34	43	3	30	33

Nella successiva tabella vengono riportati i tassi di turnover del triennio, calcolati con riferimento ai dati puntuali dei dipendenti alla fine dell'esercizio precedente. Tali dati evidenziano che l'azienda ha un tasso di turnover inferiore al mercato di appartenenza, caratterizzato da un turnover elevato a causa del forte sbilanciamento tra domanda ed offerta di figure specializzate e dell'elevata dinamicità del settore.

Tasso di turnover	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Turnover negativo - cessazioni	9,5%	13,8%	12,7%	13,2%	15,6%	15,0%	4,3%	12,4%	10,6%
Turnover positivo - assunzioni	19,0%	28,6%	26,2%	14,7%	26,1%	23,4%	8,7%	12,4%	11,6%
Turnover complessivo	9,5%	14,8%	13,5%	1,5%	10,6%	8,4%	4,3%	0,0%	1,0%

[1] Esclusi Stagisti e Personale Somministrato

Le forme di impiego

Il 97% dei dipendenti in forza al 31 dicembre 2020 sono assunti a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia di contratto / per genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
a tempo indeterminato	62	196	258	66	224	290	68	235	303
a tempo determinato	6	22	28	3	17	20	4	6	10
Totale	68	218	286	69	241	310	72	241	313

Dipendenti per tipo di impiego / per genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Full-time	64	211	275	65	234	299	68	234	302
Part-time	4	7	11	4	7	11	4	7	11
Totale	68	218	286	69	241	310	72	241	313

Diversità e welfare

Coerentemente con le politiche di assunzione di Reti, la percentuale di dipendenti di età inferiore a 30 anni è, alla fine del 2020, il 33,22% del totale, mentre quella dei dipendenti di età superiore a 50 anni è limitata al 7,02%. Al 31 dicembre 2020 il 59,7% del totale dei dipendenti si colloca pertanto in una fascia di età inferiore ai 50 anni.

Nel 2020 i dipendenti di genere femminile rappresentano, complessivamente, il 23% del totale. Questo dato è influenzato dalle caratteristiche del settore IT e dalla tipologia di lavoro di Reti, che richiede figure tecniche (sviluppatori ed ingegneri IT). Tale popolazione, al momento, rimane a forte maggioranza maschile.

Totale numero dipendenti per fascia d'età / genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Fino a 29 anni	28	85	113	21	93	114	16	88	104
Da 30 a 50 anni	36	128	164	42	138	180	48	139	187
Oltre 50 anni	4	5	9	6	10	16	8	14	22
Totale	68	218	286	69	241	310	72	241	313

Diversità dipendenti per fasce di età / genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Fino a 29 anni	9,8%	29,7%	39,5%	6,8%	30,0%	36,8%	5,11%	28,11%	33,23%
Da 30 a 50 anni	12,6%	44,8%	57,3%	13,5%	44,5%	58,1%	15,33%	44,40%	59,74%
Oltre 50 anni	1,4%	1,7%	3,1%	1,9%	3,2%	5,2%	2,55%	4,47%	7,02%
Totale	23,8%	76,2%	100,0%	22,3%	77,7%	100,0%	23%	77%	100%

Dipendenti per categoria / genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Dirigenti	-	3	3	-	3	3		2	2
Impiegati - Quadri	68	214	282	69	237	306	72	238	310
Operai	-	1	1	-	1	1		1	1
Totale	68	218	286	69	241	310	72	241	313

Diversità dipendenti per categoria / per genere	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Dirigenti	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	1,0%	1,0%	0%	0,6%	0,6%
Impiegati - Quadri	23,8%	74,8%	98,6%	22,3%	76,5%	98,7%	23,0%	76,0%	99,1%
Operai	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0%	0,3%	0,3%
Totale	23,8%	76,2%	100,0%	22,3%	77,7%	100,0%	23,0%	76,9%	100,0%

Diversità per Categoria / fascia di età												
	2018				2019				2020			
	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dirigenti	-	3	-	3	-	2	1	3		1	1	2
Impiegati - Quadri	113	160	9	282	114	178	14	306	104	186	20	310
Operai	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1
Totale	113	163	10	286	114	180	16	310	104	187	22	313
Dirigenti	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,6%	0,3%	1,0%	0%	0,3%	0,3%	0,7%
Impiegati - Quadri	39,5%	55,9%	3,1%	98,6%	36,8%	57,4%	4,5%	98,7%	33,2%	59,4%	6,4%	99,0%
Operai	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0%	0%	0,6%	0,3%
Totale	39,5%	57,0%	3,5%	100,0%	36,8%	58,1%	5,2%	100,0%	33,2%	59,7%	7,03%	100,0%

Congedo parentale (maternità)

Nel 2020 n. 2 dipendenti (donne) hanno usufruito del congedo di maternità, 1 per nascita e 1 per adozione. Nel 2019 ci sono state n. 5 dipendenti (donne) che hanno usufruito di tale congedo (4 per nascita e 1 per affidamento) mentre nel 2018 il n. era pari a 6 dipendenti (donne). Nel 2020 non sono stati riscontrati casi di dipendenti rientrati dal congedo di maternità e che si sono successivamente dimessi.

Misure e protocolli di sicurezza Covid-19

Per far fronte all'emergenza Covid-19, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, Reti ha implementato un protocollo di sicurezza che contiene regole e procedure di condotta volte a contrastare e contenere la diffusione del virus nell'ambiente di lavoro. L'azienda si è posta come obiettivo prioritario quello di coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in modo da assicurare a tutti i dipendenti e collaboratori adeguati livelli di protezione durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Nell'ambito di tale obiettivo, Reti ha previsto soluzioni organizzative straordinarie come la rimodulazione degli spazi lavorativi, la pianificazione delle presenze nei luoghi di lavoro garantendo un accesso ridotto e controllato agli uffici, il proseguimento del lavoro agile (Smart Working) e il controllo sulla temperatura corporea prima di consentire l'accesso agli spazi di lavoro.

Durante l'emergenza Covid Reti ha sospeso e/o annullato le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali laddove le stesse fossero effettuabili con eguale efficacia in modalità remota o laddove queste non fossero indispensabili per il proseguimento del business aziendale, ha sospeso le riunioni in presenza laddove le stesse fossero effettuabili con eguale efficacia in modalità remota e ha sospeso e/o annullato gli eventi interni.

Le attività di formazione sono state ripianificate ed erogate in modalità online con eguale efficacia. Le eventuali lezioni in presenza sono state gestite nel rispetto delle norme sul distanziamento previste dai protocolli di sicurezza.

Sono state ridotte al minimo indispensabile le occasioni di contatto con fornitori, personale esterno e visitatori.

L'azienda ha assicurato la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ha messo a disposizione presso i locali aziendali soluzioni disinfettanti che i lavoratori possono eventualmente impiegare per disinfettare la propria postazione.

Welfare aziendale - Work life balance e pari opportunità

GRI 103-2 GRI 103-3

Il piano welfare di Reti nel 2020, tenuto conto dell'emergenza sanitaria originata dalla pandemia Covid-19, ha previsto un ampliamento dello smart working e della flessibilità oraria per tutta la popolazione aziendale. Nel 2020 le ore di lavoro svolte in modalità smart working sono 405.072 ed hanno coinvolto una popolazione di 313 dipendenti.

Vista l'emergenza sanitaria Reti ha aggiunto un'assicurazione sanitaria per malattia da Covid-19, la possibilità di effettuare un test sierologico gratuito e ha messo a disposizione, per chi lo desiderasse, un servizio di supporto psicologico in modo da aiutare il dipendente nella gestione delle difficoltà e problematiche connesse all'emergenza Covid-19.

Sono state confermate le iniziative per il sostegno alla genitorialità, con ore di permesso aggiuntive per l'inserimento dei figli durante il primo giorno di scuola/asilo o un congedo aggiuntivo per i neo papà e sostegno allo studio, con ore di permesso aggiuntivo a favore dei diversi dipendenti di Reti che sono ancora studenti universitari.

Oltre all'area del work life balance, Reti ha inserito all'interno del suo piano welfare iniziative legate alla salute e benessere del dipendente, convenzioni con autosilo, ristoranti, dentista e asilo nido.

Nel 2021 Reti ha confermato l'ampliamento dello smart working e flessibilità per tutta la popolazione aziendale anche post emergenza Covid-19.

Formazione

GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 404-1

Il 2020 è stato un anno che ha visto le politiche formative erogate contrarsi dal punto di vista quantitativo a causa dell'emergenza sanitaria. Reti si è subito attivata per strutturare in maniera differente la formazione programmata. Nel 2020, nonostante tale emergenza sanitaria, Reti è riuscita a garantire formazione ai suoi dipendenti, modificando il metodo di erogazione. La quasi totalità dei corsi è stata infatti svolta tramite piattaforma in videoconferenza.

Nel 2020 il 76% del personale Reti è stato coinvolto in attività formative. Nel corso del 2020 sono state erogate complessivamente 13.317 ore di formazione, per una media per ciascun dipendente che ha raggiunto le 43 ore annue. Tali ore comprendono non soltanto quelle relative a moduli di formazioni erogati in aula, ma anche le ore formazione gestite in autonomia dai dipendenti e finalizzate allo studio del mercato, sviluppo del business e gestione delle commesse.

Ore Medie Formazione	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Dirigenti	-	125	125	-	104	104	-	2	2
Impiegati - Quadri	75	63	66	55	71	68	40	44	43
Operai	-	-	-	-	-	-		5	5
Totale	75	64	67	55	71	68	40	43	43

Ore Totali Formazione	2018			2019			2020		
	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale	donne	uomini	totale
Dirigenti	-	376	376	-	312	312		4	4
Impiegati - Quadri	5.109	13.552	18.661	3.832	16.913	20.735	2.845	10.463	13.308
Operai	-	-	-	-	-	-		5	5
Totale	5.109	13.928	19.037	3.832	17.225	21.047	2845	10.472	13.317

Le attività formative sono state erogate mediante l'utilizzo eterogeneo e trasversale di corsi interni, corsi ed esami esterni, Learn & Play e percorsi circolari. Nello specifico il piano formativo 2020 di Reti ha interessato le seguenti aree: formazione manageriale (Management & Strategy) / formazione tecnica di base (IT & Business Analysis) / formazione tecnica specialistica (IT & Business Analysis) / Soft skill e crescita personale / Inglese.

I corsi, rivolti a tutti i dipendenti e strutturati ad hoc nel caso di figure specialist, coordinatori e direzione tecnica & sales, sono concepiti per la massimizzazione di empowerment, soft skills, conoscenze tecniche, professionali e capacità innovativa dei dipendenti Reti nei diversi ambiti nei quali opera la Società. Oltre ai corsi specifici sulle singole soluzioni offerte da Reti, si segnalano, tra gli altri, i corsi di Web Advanced, Device, Comunicazione Avanzata, Teamworking, Problem Solving, Time management e Master universitari per il Management.

Alla formazione dei dipendenti affianca attività di docenza per i ragazzi che frequentano i corsi organizzati dalle due fondazioni con cui l'azienda collabora al fine di favorire l'inserimento di giovani talenti nell'organico Reti. Solo nel 2020 ha erogato più di 2.150 ore di docenza che hanno portato all'attivazione di 12 stage nel corso dello stesso anno.

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9

Reti considera requisito fondamentale la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro delle sue persone.

Al fine della prevenzione, Reti ha dedicato particolare attenzione alla stesura di una valutazione dei rischi "globale", cioè che affronti e valuti tutti i rischi derivanti dalle lavorazioni svolte all'interno dell'azienda; vengono affrontate inoltre tutte le novità introdotte e la loro applicazione nell'azienda.

Il Gruppo garantisce condizioni di lavoro nel rispetto della dignità di ogni individuo e promuove fermamente la diffusione di una cultura che guardi alla sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi che possono sorgere e il rispetto della normativa vigente.

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

In base a quanto disposto dal D.Lgs 81/08, è istituito un servizio di sorveglianza sanitaria con lo scopo di controllare lo stato di salute dei dipendenti e di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui il dipendente è assegnato. La sorveglianza sanitaria è espletata dal Medico Competente, incaricato dal datore di lavoro. L'incarico del Medico Competente è limitato al personale dipendente di Reti, mentre la sorveglianza sanitaria dei lavoratori non dipendenti di Reti ma che lavorano in luoghi sotto la responsabilità di Reti è in carico, per legge, al Medico Competente incaricato dal loro Datore di Lavoro. La riservatezza delle informazioni relative alla salute dei dipendenti è garantita secondo i requisiti del GDPR e della normativa di applicazione italiana.

Tutti i dipendenti di Reti ricevono una formazione riguardo la salute e sicurezza sul lavoro, in base alla mansione svolta, secondo i requisiti e le scadenze fissate dalla normativa. La pianificazione delle azioni formative è curata dal RSPP. La formazione è erogata a carico dell'azienda in orario lavorativo utilizzando i servizi di società di consulenza specializzate. Sono normalmente previsti momenti di verifica dell'apprendimento al termine di ogni azione formativa. Sono, inoltre, regolarmente condotte esercitazioni per la gestione delle emergenze.

La consultazione e la partecipazione dei lavoratori riguardo la salute e sicurezza sul lavoro avviene invece per il tramite dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Essi sono individuati dai lavoratori stessi, sono consultati riguardo alla valutazione dei rischi, partecipano alla Riunione della sicurezza annuale ed alle altre riunioni indette dal RSPP. È inoltre incoraggiata la partecipazione diretta dei lavoratori. Le segnalazioni ed i suggerimenti sono registrati e trattati dal RSPP. Annualmente il RSPP convoca la Riunione della Sicurezza, cui partecipano il Datore di Lavoro, il Medico Competente, i Rappresentanti dei lavoratori.

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

In applicazione del D.Lgs 81/08, nuovo Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, Reti ha nominato come Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) una persona esterna al Gruppo. La figura si occupa della gestione della sicurezza negli ambienti lavorativi e dei rapporti con i diversi enti ed organismi di controllo e certificazione e si coordina con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli Amministratori. Quale parte della politica in materia di salute e sicurezza è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dove sono stati individuati tutti i pericoli esistenti negli ambienti e nei luoghi in cui operano i lavoratori.

Gli infortuni

Infortuni sul lavoro	2018	2019	2020
Incidenti sul lavoro - Numero			
Mortali	-	-	-
Incidenti gravi	-	-	-
Altri incidenti	3	-	1
Totale incidenti registrati	3	-	1
Di cui: Incidenti in itinere	3	-	-
Indici infortuni			1
Indice Frequenza Infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000)	6,59	-	2,20
Indice Gravità Infortuni (giorni assenza infortuni / ore lavorabili x 1.000)	0,15	-	0,03
Durata media infortuni in gg da calendario (gg tot persi, festivi inclusi)	22,70	-	16,00
Ore di assenza per tipologia			
Infortuni	68	-	16
Malattie	1.328	1.162	13.76
Congedi (maternità – parentali)	790	564	293
Altro	10.923	9.083	10.961
Totale	13.109	10.809	12.646

Nel corso del 2020 si è registrato un solo infortunio non in itinere per i dipendenti, non sono stati registrati infortuni da parte dei lavoratori non dipendenti, così come non ci sono stati casi di malattie professionali.

L’ambiente

Politica ambientale – utilizzo responsabile delle risorse

La protezione del pianeta rappresenta un tema di grande importanza. Per questo motivo, Reti, nel corso degli ultimi anni, ha operato delle scelte e adottato misure per una gestione del quotidiano lavorativo coerente con obiettivi di natura ambientale.

Le misure più rilevanti, tenuto conto del potenziale impatto di Reti, sono state quelle relative all'approvvigionamento energetico e conseguente installazione degli impianti fotovoltaici per la fornitura di energia elettrica.

Inoltre, a partire dal 2021 è stato sottoscritto un nuovo contratto di fornitura di energia elettrica da un fornitore terzo che garantisce la provenienza da sole fonti rinnovabili dell'energia acquistata.

Tutti gli ambienti interni della sede sono configurati con impianti di illuminazione automatizzata per garantire il benessere sul luogo di lavoro a livello di luminosità e condizioni climatiche e per evitare sprechi di energia elettrica.

Nel corso del 2019 e, per causa di forza maggiore, nel 2020 il progetto Smart Working ha offerto uno spunto di riflessione anche sul tema ambientale, riducendo traffico e smog per gli spostamenti in auto. Per i dipendenti in trasferta da clienti la politica di Reti è quella di utilizzare i mezzi pubblici, ove è possibile.

Acqua

I prelievi di Acqua di Reti avvengono dalla rete dell'acquedotto pubblico e riguardano prevalentemente utilizzi di tipo sanitario. Il Data Center di Reti, per la tipologia di attività svolta, non ha infatti dimensioni tali da assoribire una quantità rilevante di acqua per il raffreddamento degli impianti.

Reti ha adottato misure aventi l'obiettivo di diminuire l'impatto ambientale e di promuovere un comportamento responsabile da parte dei dipendenti. Il Campus è dotato di impianti che consentono di approvvigionarsi con acqua dal rubinetto. A tutti i dipendenti è stata offerta in omaggio una borraccia in acciaio con il brand dell'azienda, in modo che ognuno possa dare il proprio contributo alla riduzione dei rifiuti, in particolar modo della plastica ed all'utilizzo responsabile della risorsa idrica.

Stress idrico - Lo stress idrico fa riferimento alla capacità o incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che da parte degli ecosistemi nel loro complesso. Lo stress idrico può fare riferimento alla disponibilità, alla qualità o all'accessibilità dell'acqua. Come strumento per la valutazione delle aree a stress idrico si è fatto riferimento all'Aqueduct Water Risk Atlas wri.org/aqueduct del World Resources Institute. Il territorio di riferimento di Reti è classificato come area a stress idrico basso (Low 0-1).

Rifiuti

La gestione dei rifiuti avviene secondo procedure interne conformi alle disposizioni di legge vigenti. Le tipologie di rifiuti riguardano in particolare carta, che viene raccolta e smaltito in modo differenziato dal fornitore incaricato.

Si evidenzia che le attrezzature ed impianti elettronici di proprietà (in particolare notebook), al termine della loro vita in azienda, secondo un approccio di economia circolare, vengono venduti ad un fornitore specializzato per il riciclaggio delle relative parti componenti. Nel 2019 sono stati ceduti a tale fornitore un totale di n. 28 pezzi, tra PC e componentistica Server. L'accordo di noleggio con uno dei principali fornitori di notebook aziendali prevede il ritiro degli stessi alla fine del periodo di durata contrattuale, con conseguente immissione del materiale elettronico nella catena del riutilizzo o del riciclo.

E’ stato creato per ogni ufficio un punto di raccolta rifiuti, in modo che ogni dipendente contribuisca alla raccolta differenziata, agevolando anche il lavoro delle imprese di pulizie.

Cambiamenti climatici, energia ed emissioni

GRI 103-2 GRI 103-3 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4 GRI 305-5

Reti è impegnata nella gestione e razionalizzazione dei propri consumi energetici. Per soddisfare il proprio fabbisogno Reti si è dotata di tre impianti fotovoltaici, per la produzione ed utilizzo di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile. L’energia acquistata dalla rete è stata prodotta attraverso un mix energetico che ha visto l’utilizzo, per circa il 35%, di fonti energetiche rinnovabili.

Data Center

Il Centro Elaborazione dati è un locale refrigerato di circa 20mq che ospita gli apparati di rete ed i server necessari all’erogazione dei servizi IT per il ns business (non è impiegato per erogare servizi ai clienti). La dotazione complessiva è di 20 server fisici - 30 apparati di rete (router, switch) - 1 UPS. Il consumo medio giornaliero è di 240Kw/h + 60 Kw/h x il condizionamento.

Impianti fotovoltaici

Si riportano di seguito le caratteristiche principali dei tre impianti fotovoltaici installati presso la sede di Reti.

	Edificio 1	Edificio 3.1	Edificio 3.2
Potenza nominale – kWp	49,92	13,50	18,00
Moduli fotovoltaici – Nr.	192	45	60

Consumi di energia

I dati presentati si riferiscono ai **consumi interni di energia**. I dati vengono riepilogati in GJoule.

Energia consumata - GJ	2018	2019	2020
Energia elettrica			
Energia elettrica acquistata	1.320	1.994	1.755
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico (fonti rinnovabili)	206	357	329
Meno: energia ceduta in rete	(2)	(36)	(2)
Totale	1.524	2.314	2.0822
Di cui da fonti rinnovabili	208	393	330
Carburante			
Flotta auto - Diesel	1.970	1.831	737
Totale	1.970	1.831	737
Metano			
Metano per riscaldamento	751	597	423
Totale	751	597	423
Totale consumo energia - Gj	4.245	4.741	3.242
Di cui da fonti rinnovabili	208	393	330
Incidenza consumi da fonti rinnovabili	4,9%	8,3%	10,2%

La significativa diminuzione dei consumi è dovuta alle modalità operative che hanno caratterizzato l'anno 2020, in particolare il rilevante ricorso a forme di lavoro da remoto / smart working e la diminuzione dei viaggi di lavoro.

Di rilievo, nel triennio, la crescita dell'incidenza dei consumi da fonti rinnovabili. A tale riguardo si segnala che tale incidenza aumenterà nel corso del 2021, a seguito della scelta di ricorrere alla fornitura di energia elettrica, per la parte non autoprodotta dagli impianti fotovoltaici, alla fornitura di energia elettrica la cui produzione è garantita da energie rinnovabili.

Indice intensità consumo di energia

Di seguito si riportano gli indici di intensità relativi alla riduzione dell'energia utilizzata, calcolati sulla base del numero dei dipendenti. Tale indice fornisce la misura del fabbisogno energetico medio annuo legato all'attività lavorativa di tutto il personale impegnato. Nel 2019 la performance energetica ha visto un miglioramento dell'efficienza.

Intensità energetica – Nr dipendenti	Unità	2018	2019	2020
Consumi energia	GJ	4.245	4.741	3.242
Numero medio dipendenti anno	nr	265	300	305
Indice intensità		16,02	15,80	10,63

Intensità energetica – Superficie sede	Unità	2018	2019	2020
Consumi energia	GJ	4.245	4.741	3.242
Superficie sede	mq	3.917	3.917	4.397
Indice intensità		1,08	1,21	0,74

L'andamento degli indici non è da ritenere rappresentativo per il 2020, in quanto influenzato dalla riduzione dei consumi molto significativa per effetto dell'attivazione delle misure di lavoro da remoto di gran parte dei dipendenti a seguito dei protocolli dettati dall'emergenza Covid-19.

Emissioni

Emissioni GHG Scope 1 (tCO2)	2018	2019	2020
Carburante/Diesel	147	136	55
Gas metano	38	30	21
Totale Scope 1	184	166	76
Emissioni GHG Scope 2 (tCO2)	**2018**	**2019**	**2020**
Energia elettrica acquistata	106	191	94
Totale Scope 2	106	191	94
Totale emissioni GHG Scope 1 / Scope 2	290	327	170

Fonti per calcolo emissioni: a) Carburante / diesel National Inventory Report 2020 — Italiano (isprambiente.it); b) Metano fattori_standard_2019.pdf (minambiente.it); c) Energia elettrica (location based): Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei. Edizione 2020 — Italiano (isprambiente.gov.it)

Coerentemente con i consumi energetici, l'andamento delle emissioni vede una riduzione signifcativa, originata in primo luogo dalla riduzione dei consumi di energia per le ragioni sopra evidenziate. In parte, la riduzione è stata peraltro originata anche dall'aumento dell'incidenza dei consumi di energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici della sede di Reti.

Indice intensità emissioni

Intensità energetica	2018	2019	2020
Emissioni GHG Scope 1 + Scope 2	290	327	170
Numero medio dipendenti anno	265	300	305
Indice intensità	1,10	1,09	0,56
Emissioni GHG Scope 1 + Scope 2	290	327	170
Superficie sede	3.917	3.917	4.397
Indice intensità	0,07	0,08	0,04

Per l'andamento degli indici di emissione valgono gli stessi commenti richiamati per gli indici di intensità dell'energia.

GRI Content Index

GRI 102-55

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
102	INFORMATIVA GENERALE			
	PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Reti Società Benefit / Sostenibilità come strategia		13
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Linee di business: servizi e soluzioni per la Digital transformation		21
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Infrastruttura: il Campus tecnologico		22
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Investimenti, Innovazione e digitalizzazione		23
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Il valore delle partnership		24
	Attività, marchi, prodotti e servizi	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Qualità e affidabilità del servizio per i clienti		25
102-3	Luogo della sede principale	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
102-4	Luogo delle attività	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
	Luogo delle attività	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Linee di business: servizi e soluzioni per la Digital transformation		21
102-5	Proprietà e forma giuridica	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
102-6	Mercati serviti	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
	Mercati serviti	Reti Società Benefit / Sostenibilità come strategia		13
	Mercati serviti	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Qualità e affidabilità del servizio per i clienti		25
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Reti Società Benefit / Reti: Tecnologia, persone, idee		7
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
102-9	Catena di fornitura	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / La supply chain		27

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / La supply chain		27
102-11	Principio di precauzione	Governance / Il modello di controllo		33
102-12	Iniziative esterne	Reti Società Benefit / Società Benefit e BCorp		9
102-13	Adesione ad associazioni	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Il legame con il territorio e la responsabilità sociale		29
	STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera agli Stakeholder		3
	ETICA ED INTEGRITA'			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Reti Società Benefit / Società Benefit e BCorp		9
	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Governance / Il modello di controllo		33
	GOVERNANCE			
102-18	Struttura della governance	Governance / Il governo dell'impresa		32
	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16
	PRATICHE DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica		5
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Nota metodologica		5
102-47	Elenco dei temi materiali	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16
102-48	Revisione delle informazioni	Nota metodologica		5
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Nota metodologica		5
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica		5
102-51	Data del report più recente	Nota metodologica		5
102-52	Periodicità di rendicontazione	Nota metodologica		5
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Nota metodologica		5
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Nota metodologica		5
102-55	Indice dei contenuti del GRI	GRI Contet Index		55
	MODALITA' DI GESTIONE			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Reti Società Benefit / Gli impatti di Reti: l'analisi di materialità		16

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Reti Società Benefit / Sostenibilità come strategia		13
	La modalità di gestione e le sue componenti	Governance / Governance IT, sicurezza e privacy		36
	La modalità di gestione e le sue componenti	La dimensione economica della sostenibilità / Il valore economico generato e distribuito		39
	La modalità di gestione e le sue componenti	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Investimenti, Innovazione e digitalizzazione		23
	La modalità di gestione e le sue componenti	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Qualità e affidabilità del servizio per i clienti		25
	La modalità di gestione e le sue componenti	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
	La modalità di gestione e le sue componenti	Le competenze: le risorse umane / Formazione		47
	La modalità di gestione e le sue componenti	Le competenze: le risorse umane / Welfare aziendale - Work life balance e pari opportunità		46
	La modalità di gestione e le sue componenti	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
	La modalità di gestione e le sue componenti	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
	La modalità di gestione e le sue componenti	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / La supply chain		27
	La modalità di gestione e le sue componenti	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Il legame con il territorio e la responsabilità sociale		29
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Reti Società Benefit / Sostenibilità come strategia		13
	Valutazione delle modalità di gestione	Governance / Governance IT, sicurezza e privacy		36
	Valutazione delle modalità di gestione	La dimensione economica della sostenibilità / Il valore economico generato e distribuito		39
	Valutazione delle modalità di gestione	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Investimenti, Innovazione e digitalizzazione		23
	Valutazione delle modalità di gestione	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Qualità e affidabilità del servizio per i clienti		25
	Valutazione delle modalità di gestione	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
	Valutazione delle modalità di gestione	Le competenze: le risorse umane / Formazione		47
	Valutazione delle modalità di gestione	Le competenze: le risorse umane / Welfare aziendale - Work life balance e pari opportunità		46
	Valutazione delle modalità di gestione	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
	Valutazione delle modalità di gestione	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
	Valutazione delle modalità di gestione	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / La supply chain		27
	Valutazione delle modalità di gestione	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Il legame con il territorio e la responsabilità sociale		29
200	TEMI ECONOMICI			
201	PERFORMANCE ECONOMICHE			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	La dimensione economica della sostenibilità / Il valore economico generato e distribuito		39
203	IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI			
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Reti Società Benefit / Sostenibilità come strategia		13
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Investimenti, Innovazione e digitalizzazione		23
205	ANTICORRUZIONE			
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Governance / Il modello di controllo		33
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Governance / Il modello di controllo		33
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Governance / Il modello di controllo		33
206	COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Governance / Compliance normativa		37
300	TEMI AMBIENTALI			
302	ENERGIA			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
302-3	Intensità energetica	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
305	EMISSIONI			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	L'ambiente / Cambiamenti climatici, energia ed emissioni		52
307	COMPLIANCE AMBIENTALE			
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Governance / Compliance normativa		37
308	VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / La supply chain		27
GRI 400	TEMI SOCIALI			
401	OCCUPAZIONE			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
401-3	Congedo parentale	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
403	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-3	Servizi di medicina sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
403-9	Infortuni sul lavoro	Le competenze: le risorse umane / Salute e sicurezza sul lavoro		48
404	FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Le competenze: le risorse umane / Formazione		47
405	DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Governance / Il governo dell'impresa		32
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Le competenze: le risorse umane / Le politiche di gestione, valorizzazione e sviluppo del personale		42
413	COMUNITA' LOCALI			

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimenti Capitolo / Paragrafo	Omissioni /Note	Pag.
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Soluzioni, Infrastruttura, Relazioni / Il legame con il territorio e la responsabilità sociale		29
418	PRIVACY DEI CLIENTI			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Governance / Governance IT, sicurezza e privacy		36
419	COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA			
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Governance / Compliance normativa		37

Reti

Società Benefit

Reti S.p.A.

Via Dante, 6

21052 Busto Arsizio (VA)

Tel: +39 0331 357 400

www.reti.it