

Infrastrutture Wireless
Italiane S.p.A.

DICHIARAZIONE DI
CARATTERE NON
FINANZIARIO 2019

(redatta su base volontaria ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 254/16)

Indice

DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2019

LETTERA AGLI STAKEHOLDER _____	3
IL PROFILO DI INWIT _____	4
LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT _____	11
LE NOSTRE PERSONE _____	18
LA GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS _____	24
LA TUTELA DELL'AMBIENTE _____	29
NOTA METODOLOGICA E GRI CONTENT INDEX _____	31

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

[GRI 102-14]

Signori Stakeholder,

vi presentiamo la seconda edizione della Dichiarazione Non Finanziaria (di seguito anche “DNF”), redatta su base volontaria e in conformità alle richieste di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario introdotte dal Decreto Legislativo 254 del 30 dicembre 2016. Il documento, coerentemente con l’approccio adottato da INWIT in materia di sustainability reporting, si propone di fornire un aggiornamento sulle principali iniziative intraprese dalla Società e di monitorare le performance aziendali, al fine di orientare le strategie in modo sempre più sostenibile, etico e rispettoso di tutti i portatori di interesse.

Tra le principali iniziative in materia di sostenibilità che hanno impegnato la Società nel 2019 evidenziamo l’attivazione del processo volto alla definizione del primo Piano di sostenibilità triennale (2020-2022), mediante il quale INWIT ha voluto esplicitare i propri impegni in materia di sviluppo sostenibile e, in questo modo, rispondere alle sfide globali, confermando il proprio contributo alla generazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

Il Piano di sostenibilità, comprensivo di obiettivi, azioni e target misurabili nel tempo, sarà progressivamente implementato nel corso dell’anno e in quelli successivi. La realizzazione delle iniziative previste dal Piano, inoltre, arricchirà il profilo di reporting con ulteriori Key Performance Indicator (KPI), collegati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, allineati rispetto ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L’attività di rendicontazione, dunque, in considerazione del periodo di transizione necessario per la piena implementazione del Piano di sostenibilità, presenta elementi di continuità con quanto realizzato nella prima edizione della DNF, evidenziando le politiche messe in campo nel 2019, e i risultati raggiunti su alcuni specifici aspetti rilevanti: la dimensione sociale, il rispetto dei diritti umani, la politica del personale, l’ambiente e la lotta alla corruzione.

Siamo sempre più convinti di avere intrapreso un processo di crescita responsabile connotato con i valori della nostra Società, in linea con le migliori prassi internazionali e nazionali, e che questo impegno consentirà ad INWIT di progredire ulteriormente nel proprio percorso di sviluppo sempre più sostenibile.

Piergiorgio Peluso
Presidente

Giovanni Ferigo
Amministratore Delegato

IL PROFILO DI INWIT

INWIT IN SINTESI

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

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (a seguire “INWIT” o “Società”) è la Società italiana del Gruppo TIM, con sede a Milano, che opera in Italia nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche. INWIT è una Società per azioni quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., avente Telecom Italia S.p.A. come azionista principale.

Il suo business si focalizza sulla realizzazione e gestione di infrastrutture dedicate all’ospitalità di apparati di trasmissione radio, per le telecomunicazioni e la diffusione di segnali televisivi e radiofonici.



La Società gestisce e realizza le infrastrutture passive dei siti, generalmente costituite da impianti tecnologici e strutture civili come torri, tralicci e pali, che ospitano gli apparati di rice-trasmissione di proprietà dei propri clienti (Operatori Mobili e di altri gestori di servizi radio). Ad oggi, il business di INWIT comprende una serie di servizi aggiuntivi che vanno a completare la sua offerta sul mercato; in particolare la Società sta sviluppando il servizio di copertura per la telefonia mobile tramite impianti DAS (Distributed Antenna System) di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor (ad esempio piazze, centri storici, spiagge) che indoor (ad esempio centri commerciali, ospedali, stadi e altre strutture sportive).

INWIT è attualmente il primo Tower Operator italiano per numero di siti gestiti, ad oggi circa 11.000 tower, distribuite in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, sulle quali vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori Nazionali. INWIT contribuisce in questo modo in maniera significativa alla copertura dei servizi di telefonia wireless del territorio italiano e continuerà a farlo nei prossimi anni incrementando il numero di siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie, a partire dal 5G.

INWIT come Tower Company, o Tower Operator, come vengono definiti gli operatori infrastrutturali che operano nel settore delle telecomunicazioni, intrattiene rapporti contrattuali di lungo termine con il proprio portafoglio clienti, in ambito di Tower Rental, costituito da Operatori Radiomobili Nazionali (“MNO”) quali TIM, Vodafone, Wind e H3G ed altri soggetti diversi dagli Operatori Radiomobili nazionali (“Other Than Mobile Operator” o “OTMO”) tra i quali figurano operatori con licenze per servizi di trasmissione radio in altre tecnologie, operatori di servizi di broadcasting per la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo, Istituzioni, enti pubblici e le Forze Armate per la realizzazione di reti private.

INWIT è presente sul mercato italiano e opera nel settore grazie al conferimento di un ramo d'azienda da parte di Telecom Italia, a partire da marzo 2015.

Nel corso del 2019 la società ha sottoscritto degli accordi con TIM e Vodafone che porteranno alla fusione con le 11.000 torri Italiane di Vodafone e che faranno di INWIT la maggiore Tower Company italiana. La società permetterà un più veloce sviluppo ed accesso alla nuova tecnologia 5G. L'operazione deve essere validata dall'Antitrust Europeo, il cui pronunciamento è previsto entro il primo trimestre 2020.

Le tappe della storia

1964	Incorporazione di SIP, prima compagnia italiana di telefonia
1995	Nasce Telecom Italia Mobile (TIM), primo operatore italiano ad entrare nel mercato
2006	Fusione per incorporazione tra TIM e Telecom Italia
2015	Creazione e quotazione di INWIT, tower operator indipendente

IL MODELLO DI BUSINESS DI INWIT

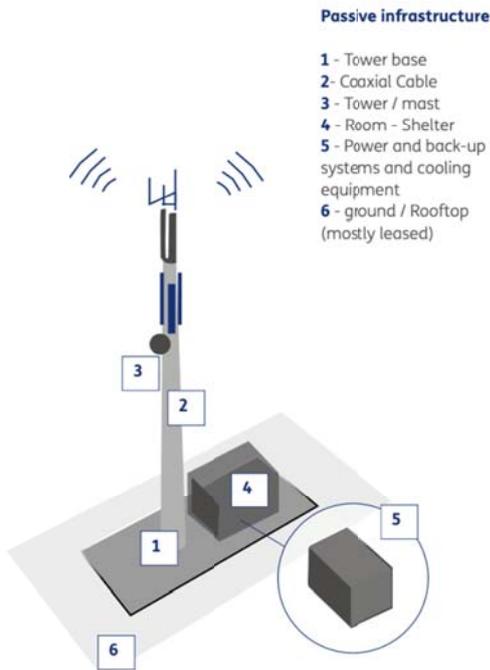
INWIT offre una pluralità di servizi integrati fra loro che consentono di diversificare il proprio business. Il core business della Società si identifica nell'offerta di "Servizi Integrati di Ospitalità" per la realizzazione di reti radio che consistono nella messa a disposizione di:

- infrastrutture civili, corrispondenti a spazi fisici sulle proprie strutture verticali di supporto, idonee per la realizzazione di reti wireless di qualsiasi tecnologia per servizi mobili e broadcasting, che includono:
 - tralicci in grado di ospitare le antenne dei sistemi radianti, i cablaggi, le parabole per i sistemi di backhauling;
 - locali e/o spazi necessari per alloggiare le apparecchiature elettroniche come radio access node, sistemi trasmissivi, router, server;
 - strutture di posa per cavi di collegamento tra sistemi radianti e le apparecchiature elettroniche.
- impianti tecnologici per assicurare l'ottimale alimentazione degli apparati, che includono:
 - accesso alle reti elettriche e gestione dei consumi;
 - stazioni di energia per l'adattamento alle caratteristiche degli apparati;
 - sistemi di back-up per far fronte ad assenze momentanee o prolungate di energia.
- sistemi di condizionamento e/o ventilazione per il funzionamento ottimale degli apparati dei Tower Rental.

INWIT, di pari passo, sta espandendo il proprio business nel settore delle infrastrutture che garantiscono oggi una ricezione più efficace dei servizi per la telefonia mobile: le Small Cells e i DAS (Distributed Antenna System). Si tratta di infrastrutture che incrementano la ricezione del segnale degli operatori mobili in aree particolarmente affollate, dove il segnale proveniente dalle antenne collegato alle Towers non risulta sufficiente ad assicurare una ricezione ottimale del segnale mobile anche alla luce della esponenziale crescita del consumo dei dati nell'attuale tecnologia 4G.

INWIT mette dunque a disposizione degli operatori nuovi apparati di small cell e DAS per supplire alla ridotta capacità di copertura permettendo così un utilizzo sempre più efficace dei dispositivi. La Società ha avviato un piano di copertura con Small Cells e DAS in aree "critiche" selezionate, tramite accordi con enti locali, grandi centri commerciali, USL che gestiscono centri ospedalieri, società sportive e altri partner.

L'utilizzo di questi micro impianti sarà ampliato per garantire connessioni di alta qualità e sarà alla base della nuova tecnologia 5G. Tali impianti saranno necessari infatti per permettere la copertura della nuova tecnologia di rete in ogni ambiente indoor in cui le onde elettromagnetiche delle frequenze 5G non riusciranno a penetrare.



INWIT si propone come punto di riferimento per **nuovi servizi** tra cui:

DISTRIBUTED ANTENNA SYSTEM
per coperture indoor

SMALL CELL
per luoghi ad alta concentrazione di traffico

RETI CAPILLARI
per Internet Of Things

RETI RADIO
per servizi di Public Safety



Servizi di Hosting di Apparati radio e Sistemi di Telecomunicazione



Fornitura e Trattamento di Energia



Gestione e Manutenzione infrastrutture



Sistemi di Condizionamento

Rispetto alla catena di creazione del valore degli Operatori Radiomobili Nazionali (MNO), la Società si posiziona nelle fasi di sviluppo e manutenzione delle reti radio e delle telecomunicazioni come indicato all'interno dell'immagine seguente:



Il modello di business di INWIT si sviluppa all'interno di un contesto in continua evoluzione, supporta le linee strategiche dettate dal Piano Strategico 2019 - 2021 e presenta una moltitudine di servizi che servono indirettamente l'intera comunità. Guardando al futuro, INWIT prevede di proseguire il suo percorso di crescita e di creazione di valore, ponendo il proprio focus sulle sue caratteristiche distintive:

- la **qualità** e la **strategicità degli asset**;
- la **relazione** con i clienti;
- **capacità** di innovazione.

Fattori di competitività e evoluzione del business

La strategia portata avanti per la gestione della propria offerta, viaggia su due binari paralleli: la valorizzazione degli asset esistenti e gli investimenti per l'ampliamento del business. INWIT mette a disposizione dei suoi clienti il know-how maturato negli anni a supporto delle crescenti richieste di qualità, capacità e copertura da parte delle reti radio, che sono ormai oggetto di evoluzione continua. Inoltre, il mercato delle infrastrutture wireless sta attraversando un momento di trasformazione e di crescita della domanda di servizi da parte degli operatori mobili e di altri operatori di reti radio; infatti gli operatori mobili richiederanno ai Tower Operator come INWIT di aumentare i loro punti di accesso alle torri per predisporre al passaggio dal 4G al 5G in cui la densificazione nella rete è necessaria a causa della lunghezza dell'onda usata per le frequenze 5G.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

[GRI 102-18] [GRI 102-22]

Il sistema di Corporate Governance¹ di INWIT è organizzato secondo il modello tradizionale, a norma degli articoli 2380 e ss. del Codice Civile, si adegua alle best practice nazionali e internazionali in materia e si articola come indicato di seguito.

Consiglio di Amministrazione	Al Consiglio di Amministrazione (in seguito "CdA"), composto da 11 amministratori, di cui 5 donne e 6 uomini, 10 sopra i 50 anni e 1 tra 30 e 50; 6 amministratori sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate. Al CdA compete, tra l'altro, valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile generale dell'impresa, nonché garantire che la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) sia redatta e pubblicata in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 254/2016.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare, inter alia, circa l'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi. Il Collegio Sindacale di INWIT svolge anche le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.
Comitato per il controllo e i rischi	Composto da 3 amministratori indipendenti, il Comitato è un organo con funzioni consultive e propositive che ha, tra l'altro, il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del CdA relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all'approvazione della Relazione Finanziaria.
Comitato per le nomine e la remunerazione	Composto da 3 amministratori indipendenti, il Comitato svolge i compiti e le responsabilità attribuite dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana al comitato per le nomine e al comitato per la remunerazione.
Comitato Strategico	Composto da 5 amministratori, 2 dei quali indipendenti, svolge compiti di natura istruttoria e consultiva. Assicura supporto al CdA in materie di rilevanza strategica e fornisce pareri e formula raccomandazioni sulle proposte di piano industriale.

¹ Per maggiori informazioni sul sistema di Corporate Governance di INWIT si rinvia alla Relazione sul Governo societario e gli Assetti proprietari al sito internet www.inwit.it, sezione Governance.

Enterprise Risk Management

INWIT, in linea con la Capogruppo TIM, adotta un sistema di Enterprise Risk Management (di seguito, "ERM") definito sulla base delle best-practice, al fine di identificare gli eventi potenziali il cui accadimento potrebbe influenzare il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali definiti all'interno del Piano Strategico 2018-2021.

Le fasi del sistema ERM sono articolate come segue:

1. definizione del Risk Appetite e della sua declinazione in Risk Tolerance rispetto agli obiettivi definiti all'interno del Piano Strategico ed in base alla relativa Risk Analysis condotta;
2. fase di Risk Assessment durante la quale vengono individuati e valutati i rischi che possono impattare sugli obiettivi di Piano, con focus sugli obiettivi per i quali sono state definite le soglie di Risk Tolerance²;
3. la fase di Risk Response, che consente l'individuazione e l'attuazione degli interventi di mitigazione dei rischi individuati nella fase di Risk Assessment e comprende le seguenti attività: Pianificazione, Esecuzione, Consuntivazione e Misurazione delle Performance.
4. Monitoring, Controlling and Performance Evaluation, corrisponde all'ultima fase che consente di analizzare l'evoluzione dei singoli rischi e delle relative azioni di mitigazione da intraprendere e di definire il profilo di rischio complessivo della Società.

La Funzione "Administration, Control & Risk Management" di INWIT si occupa di presidiare il processo di risk management e della gestione end-to-end del processo ERM attraverso le seguenti attività:

- assicurare il recepimento della Procedura Organizzativa ERM della Capogruppo;
- effettuare attività di Risk Analysis sul Piano Strategico con aggiornamenti trimestrali;
- definire Risk Appetite e Risk Tolerance, monitorare trimestralmente i KPI e le azioni di rientro in caso di superamento del livello di accettabilità del rischio;
- condurre attività di Risk Assessment per definire il profilo di rischio e le mitigation action.

È prevista in futuro la costituzione dello Steering Committee ERM volto a garantire il governo del processo di gestione dei rischi attraverso la validazione di processi di assessment definiti e il coordinamento dei piani di azione, volti ad assicurare la continuità operativa del business monitorandone lo stato di avanzamento e l'efficacia. Il Consiglio di Amministrazione di INWIT è responsabile di discutere e approvare definitivamente, in occasione delle sessioni dedicate all'approvazione del Piano Industriale, il Risk Appetite, a valle della validazione dello stesso da parte dell'Amministratore Delegato di INWIT.

CORRETTEZZA DELLA CORPORATE CONDUCT

[GRI 103-2] [GRI 205-3]

Dalla sua nascita, INWIT si impegna ad operare e svolgere la propria attività nel rispetto dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza, a tutela delle aspettative dei propri stakeholder, esterni ed interni, e della propria reputazione.

Per la conduzione di un business eticamente corretto, INWIT ha adottato modelli di gestione e procedure finalizzate alla compliance normativa e sviluppa attività di controllo volte a prevenire il rischio di non conformità.

La struttura organizzativa interna si è dotata di figure e organi dedicati al presidio degli aspetti di assurance e di compliance, quali il Dirigente preposto ex L. 262/05, l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 (che in INWIT è stato individuato nel Collegio Sindacale) la Funzione Compliance e Regolamentazione nonché la Funzione Audit.

La Funzione Compliance e Regolamentazione, costituita all'interno della Funzione Legal, Corporate Affairs & Compliance, fornisce tra l'altro supporto operativo all'Organismo di Vigilanza (OdV), avvalendosi dei servizi forniti in outsourcing dalla Direzione Compliance di TIM. Tra questi servizi rientrano l'analisi dei flussi informativi trasmessi trimestralmente dalle Funzioni INWIT all'OdV nonché la realizzazione di interventi richiesti dallo stesso OdV sulla base delle evidenze ricevute.

Con riferimento al D. Lgs. 231/2001, la Società si è dotata di un proprio Modello Organizzativo 231 (Modello Organizzativo), che si articola in: i) Codice Etico e di Condotta del Gruppo Telecom Italia; ii) Principi Generali del Controllo Interno; iii) Principi di

² Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione sul Governo societario e gli Assetti proprietari.

Comportamento e iv) Schemi di Controllo Interno (SCI). Questi ultimi definiscono, in particolare, i relativi elementi specifici di controllo e individuano i flussi della menzionata informativa periodica verso l'OdV. Altre sezioni del Modello Organizzativo riguardano il Sistema Disciplinare, che identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti ed agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo a cui sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente; le Operazioni effettuate direttamente dal Vertice aziendale e i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001. Il Modello Organizzativo si completa con l'OdV, cui competono i compiti di vigilanza sul funzionamento e di aggiornamento del Modello Organizzativo previsti dalla norma.

Anticorruzione

[GRI 103-2] [GRI 205-2] [GRI 307-1] [GRI 419-1]

In INWIT vige la Policy Anticorruzione del Gruppo TIM, che fornisce un quadro sistemico di riferimento per la gestione della prevenzione della corruzione, definendo le regole a cui tutti i destinatari sono tenuti. La policy si applica ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e collaboratori a vario titolo della Società.

La Policy Anticorruzione mira a: gestire il rischio di corruzione secondo il principio "tolleranza zero"; garantire la conformità alle leggi anticorruzione; tutelare la Società dalle conseguenze pregiudizievoli della non conformità alle leggi anticorruzione; incoraggiare l'utilizzo degli strumenti di segnalazione degli atti di corruzione, anche da parte di terzi in rapporti di affari con la Società e a rafforzare la consapevolezza delle regole in tutti i destinatari.

A seguito dell'adozione della Policy del Gruppo TIM, fermo restando il rigoroso rispetto del Modello Organizzativo 231 INWIT, è vietato qualunque comportamento corruttivo, in particolare offrire, promettere, concedere, dare, autorizzare, sollecitare, indurre, istigare – direttamente o indirettamente – denaro e cose di valore a un funzionario pubblico o a un soggetto privato (e/o all'ente che tale soggetto rappresenta), se i suddetti comportamenti sono suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare indebitamente i rapporti tra TIM o una Società del Gruppo TIM e il funzionario pubblico o soggetto privato (e/o l'ente che tale soggetto rappresenta) a prescindere dalla finalità di perseguire, anche in via esclusiva, l'interesse o vantaggio di TIM o della società del Gruppo TIM.

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva o di influenza illecita può essere giustificata o tollerata anche se potrebbe rappresentare una consuetudine nel settore di business o nel Paese nel quale l'attività è svolta. Non è consentito richiedere o accettare alcuna prestazione se la stessa può essere realizzata solo compromettendo i valori e i principi del Codice Etico e di Condotta o violando le normative e le procedure applicabili.

È proibito corrispondere o offrire, in via diretta o indiretta, contributi, vantaggi o altre utilità a partiti o movimenti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, a loro rappresentanti, esponenti o candidati, fermo restando il rispetto della normativa applicabile. Neppure sono ammessi i "facilitation payments". Gli omaggi, le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) possono essere effettuati solo se di modico valore e nei limiti delle normali prassi di cortesia, e comunque nel pieno rispetto delle procedure interne. La Policy stabilisce che nessun destinatario può essere discriminato o sottoposto a qualunque forma di ritorsione, per aver rifiutato di effettuare un atto corruttivo o potenzialmente corruttivo, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business.

La Policy Anticorruzione individua, tra l'altro, "aree sensibili", ovvero operazioni, progetti, attività o processi da cui possono derivare mezzi o altre utilità con cui supportare la commissione del reato di corruzione, per le quali la Policy individua prevede determinati criteri di gestione, rinviano alle specifiche procedure di riferimento.

Ore di formazione anticorruzione suddivise per genere e categoria di impiego nell'anno 2019

	Udm		2019	
Ore di formazione anticorruzione	h	Donne		Uomini
Dirigenti	h	14		28
Quadri	h	20		55
Impiegati	h	76		90

Per l'anno 2019, le informazioni relative alle procedure con impatto anticorruzione sono state rese disponibili sulla intranet di Gruppo. La lotta alla corruzione è oggetto anche del Sistema di Controllo Interno della Società, il cui strumento principale è il Modello Organizzativo 231.

Nel corso del 2019 non si sono verificati incidenti legati alla corruzione.

Procedura whistleblowing

INWIT si è dotata di una Procedura Whistleblowing per disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento, compresa l'archiviazione e la cancellazione, delle segnalazioni, da chiunque inviate, anche in forma anonima e destinata ai Vertici aziendali, ai componenti degli Organi sociali di INWIT, a tutti i dipendenti, partner, clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, soci e, in generale, a qualunque terzo in possesso di notizie riguardanti condotte di whistleblowing.

Per whistleblowing si intende qualsiasi segnalazione riguardante condotte, anche omissive, non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili ad INWIT, nonché al sistema di regole e procedure vigenti nel Gruppo TIM e nella Società; tra queste, a solo titolo esemplificativo, il Codice Etico e di Condotta, la Policy per il Rispetto dei Diritti Umani, il Modello Organizzativo 231 nonché la Policy Anticorruzione. Vi rientrano altresì le denunce e gli esposti ricevuti dal Collegio Sindacale, anche nel ruolo di Organismo di Vigilanza 231.

La Procedura si allinea alle norme a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità che prevedono, tra l'altro, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, in quanto lavoratore dipendente dell'ente, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Anche nel Sistema Disciplinare del Modello Organizzativo è stata introdotta la sanzionabilità delle eventuali violazioni di detto divieto.

È assicurata, pertanto, la tutela del segnalante in buona fede nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave. Owner del processo di gestione delle segnalazioni è il Collegio Sindacale di INWIT, mentre la gestione delle segnalazioni è in capo al Responsabile Audit.

Iniziative

Nel corso del 2019 INWIT ha realizzato un piano di interventi di sensibilizzazione rivolto alle risorse manageriali e operative, con l'obiettivo di diffondere la cultura e la consapevolezza sul funzionamento del Modello Organizzativo 231 - la cui attuale versione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società il 15 maggio 2019 - con riferimenti specifici alla normativa anticorruzione italiana ed alla policy anticorruzione adottata dal Gruppo TIM.

Nel corso degli interventi sono stati altresì trattati aspetti inerenti alla normativa del market abuse; alle procedure INWIT di recente adozione in tema di gestione delle informazioni privilegiate e di whistleblowing; alla sicurezza sul lavoro. Il piano è stato implementato attraverso un incontro di avvio a settembre, con la partecipazione di tutto il management di INWIT e con 4 cicli di formazione erogati nell'ultimo trimestre dell'anno, condotte mediante sessioni webinar che hanno coinvolto, tra sessioni di corso e incontro preparatorio con quadri e dirigenti, 109 risorse.

Nel corso del 2019 la Società non ha ricevuto sanzioni amministrative e giudiziarie collegate alla non conformità a normative vigenti in materia ambientale.

Nello stesso anno la Società ha ricevuto sanzioni amministrative e giudiziarie collegate alla non conformità a normative vigenti in ambito sociale ed economico per un valore pari a 121.514 euro.

LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT

[GRI 102-40] [GRI 102-47]

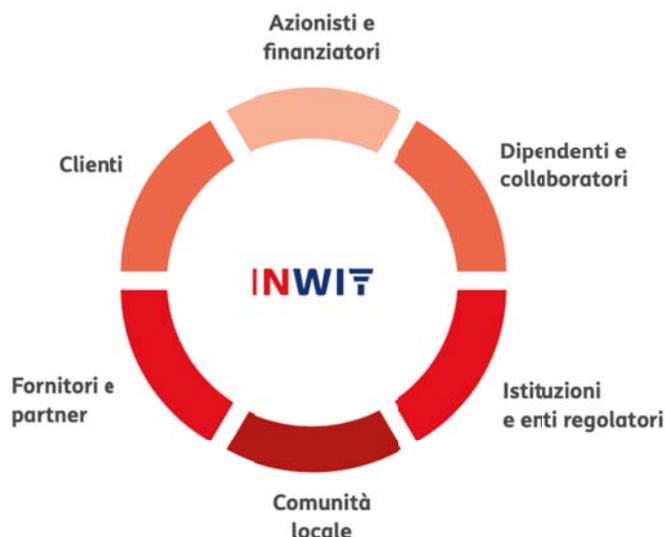
L'APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

L'approccio alla sostenibilità di INWIT tiene nella più alta considerazione l'interdipendenza tra la competitività del business e il benessere della comunità nella quale opera e, più in generale, di tutti gli stakeholder.

INWIT, dunque, si propone di perseguire l'equilibrio tra le tre seguenti dimensioni:

- **sostenibilità ambientale**, che consiste nel mantenere la disponibilità delle risorse naturali, garantendo un equo bilanciamento tra l'utilizzo delle stesse e le esigenze delle attività aziendali;
- **sostenibilità sociale**, che consiste nella promozione del principio di equità fra le generazioni e dell'equa distribuzione per classi e genere delle condizioni di benessere umano (salute e sicurezza, istruzione, democrazia, partecipazione, giustizia);
- **sostenibilità economica**, intesa come la capacità di generare valore sostenibile di medio-lungo termine, in grado di creare opportunità economiche e occupazione di qualità a beneficio di tutti i portatori di interesse.

Secondo INWIT, tale equilibrio è raggiungibile solo soddisfacendo le aspettative di tutti gli stakeholder (Clienti, Azionisti e finanziatori, Dipendenti e collaboratori, Fornitori e partner, Comunità locale, Istituzioni e enti regolatori), in modo da conciliare e bilanciare le rispettive esigenze.



Nell'ambito del processo che ha condotto alla definizione del Piano di sostenibilità, che sarà implementato a partire dal 2020, INWIT ha proceduto alla formalizzazione della propria strategia di sostenibilità. La strategia di sostenibilità afferma ed esplicita i principi fondamentali che orientano l'operato aziendale in materia di sviluppo sostenibile.

La strategia di sostenibilità di INWIT

La **strategia di sostenibilità** esplicita gli impegni di INWIT in materia di sviluppo sostenibile. In questo modo INWIT intende rispondere alle sfide globali e confermare il proprio contributo alla generazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder, individuando una serie di specifici obiettivi e declinandoli in azioni concrete e target misurabili nel tempo.

La **strategia di sostenibilità** di INWIT si articola nei seguenti temi rilevanti:

Governance della sostenibilità

INWIT sostiene e adotta i più alti principi di responsabilità e trasparenza, in un quadro di governance solido e ispirato ai più avanzati standard nazionali e internazionali. Gli sforzi in questo ambito implicano il mantenimento di un sistema di governo della sostenibilità sempre allineato alle migliori pratiche. In materia di sviluppo sostenibile, INWIT orienta le proprie iniziative secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs Sustainable Development Goals).

Persone

INWIT riconosce nello sviluppo umano e professionale, nella motivazione e nel benessere delle proprie persone un elemento chiave per il mantenimento della competitività, strettamente connesso alla capacità di creare valore sostenibile nel tempo. Per questo, si impegna ad assicurare una crescita equa del potenziale intellettuale delle risorse umane, garantendo parità di trattamento e condannando qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto dei diritti umani.

Business & innovazione

Per INWIT l'innovazione è strettamente legata allo sviluppo delle attività di business, ed è connaturata al ruolo strategico delle infrastrutture tecnologiche di telecomunicazione per la creazione di valore sostenibile per i clienti e gli azionisti e, più in generale, per tutto il tessuto economico e sociale del Paese. Per questo INWIT orienta l'attività ad una gestione volta a garantire sempre i più elevati livelli di innovatività, qualità, efficienza, e neutralità dei servizi e delle soluzioni tecnologiche adottate.

Ambiente

INWIT pone lo sviluppo sostenibile alla base delle proprie strategie di gestione, prestando particolare attenzione agli aspetti ambientali collegati alla progettazione, all'esercizio e alla dismissione dei siti, e alla gestione di tutte le attività di supporto e amministrative. Aspetti specifici di gestione riguardano l'efficienza energetica, la limitazione delle emissioni di gas clima-alteranti, la gestione del ciclo dei rifiuti, la tutela paesaggistica e naturalistica del territorio, l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.

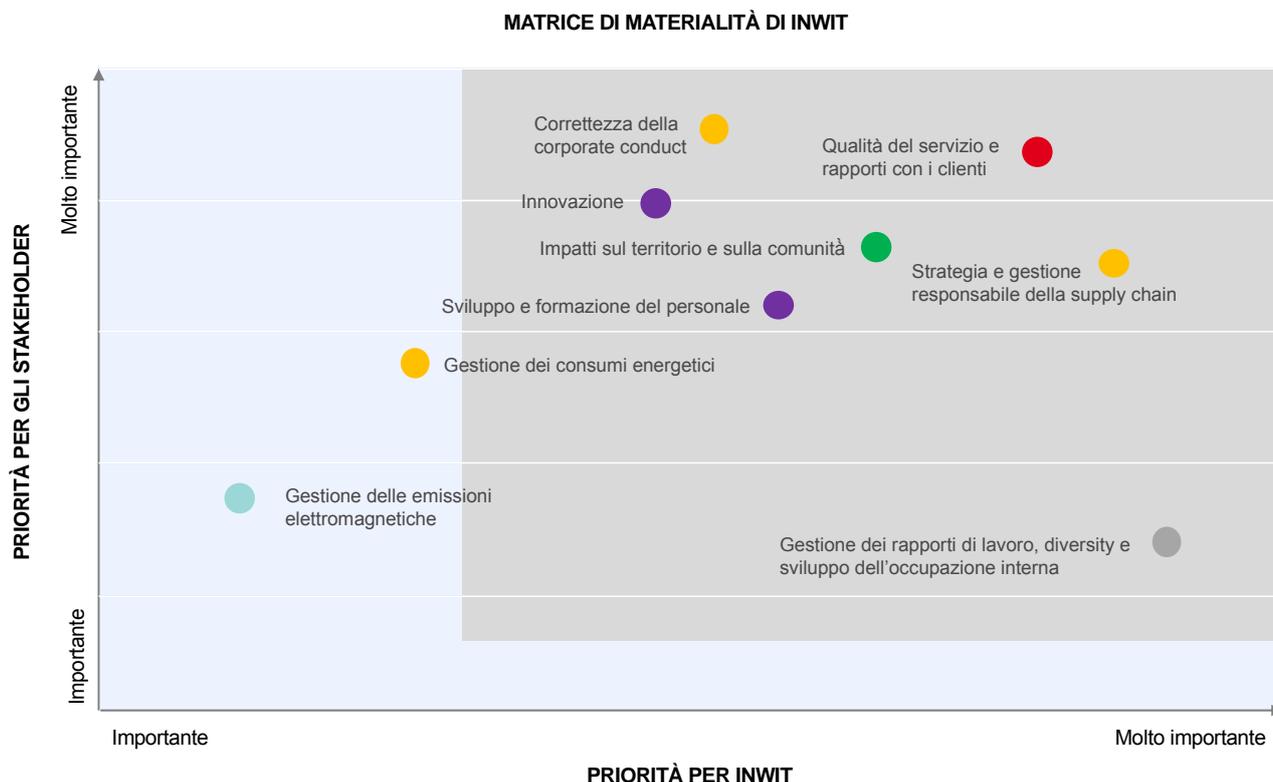
Comunità

INWIT riveste un ruolo strategico nell'ecosistema digitale nazionale. La creazione ed il potenziamento dell'infrastruttura di telecomunicazione rappresenta uno strumento di sviluppo, attrattività, inclusione e sicurezza al servizio di cittadini, attività economiche, pubbliche amministrazioni.

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

[GRI 102-47]

Le tematiche evidenziate dall'analisi di materialità, ricomprese all'interno della strategia di sostenibilità aziendale, confermano la presenza di specifici temi che assumono una particolare rilevanza sia per la Società, che per gli stakeholder interni ed esterni.



L'analisi di materialità, condotta nel 2018 e tutt'ora in corso di validità, è stata realizzata mediante il coinvolgimento del Top Management che ha effettuato la valutazione di una lista di tematiche potenzialmente rilevanti, cui è stato assegnato un punteggio in termini di importanza sia dal punto di vista dell'organizzazione, che degli stakeholder esterni ed interni. Ciò ha consentito di identificare le principali tematiche sulle quali si sono concentrati i contenuti della Dichiarazione Non Finanziaria.

L'analisi sarà oggetto di ulteriore futuro affinamento, anche alla luce dell'implementazione del Piano di sostenibilità aziendale, coerentemente con le iniziative pianificate di stakeholder engagement. L'aggiornamento dell'analisi di materialità consentirà ad INWIT non solo di individuare in modo puntuale gli elementi prioritari oggetto di rendicontazione, ma di verificare il livello di soddisfazione delle attese e delle aspettative degli stakeholder e la loro rilevanza per la competitività aziendale.

IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

Nel corso del 2019 INWIT ha proceduto alla definizione del primo Piano di sostenibilità aziendale triennale (2020-2022), sviluppato sulla base di un approfondito assessment del posizionamento della Società rispetto ai principali operatori comparabili (benchmark) e, più in generale, all'allineamento con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il Piano di sostenibilità, articolato in 14 obiettivi cui sono ricollegate 40 azioni specifiche e i relativi target e KPI, discende dal posizionamento strategico della Società in materia di sostenibilità e dall'analisi di materialità.

Allineamento con SDGs	Strategia di sostenibilità - 5 pilastri	Struttura del Piano 2020 - 2022
SDG16: Pace, giustizia e istituzioni forti SDG17: Partnership per gli obiettivi	Governance della sostenibilità INWIT sostiene e adotta i più alti principi di responsabilità e trasparenza, in un quadro di <i>governance</i> solido e ispirato ai più avanzati standard nazionali e internazionali. Gli sforzi in questo ambito implicano il mantenimento di un sistema di governo della sostenibilità sempre allineato alle migliori pratiche. In materia di sviluppo sostenibile, INWIT orienta le proprie iniziative secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs Sustainable Development Goals)	<div style="border: 2px dashed red; padding: 10px;"> <p>14 obiettivi</p>  <p>40 azioni specifiche</p>  <p>Target & KPI</p>  </div>
SDG3: Salute e benessere SDG4: Istruzione di qualità SDG5: Uguaglianza di genere SDG8: Lavoro dignitoso e crescita economica SDG10: Ridurre le disuguaglianze	Persone INWIT riconosce nello sviluppo umano e professionale, nella motivazione e nel benessere delle proprie persone un elemento chiave per il mantenimento della competitività, strettamente connesso alla capacità di creare valore sostenibile nel tempo. Per questo, si impegna ad assicurare una crescita equa del potenziale intellettuale delle risorse umane, garantendo parità di trattamento e condannando qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto dei diritti umani.	
SDG9: Industria, innovazione e infrastrutture SDG11: Città e comunità sostenibili SDG12: Consumo e produzione responsabili	Business & innovazione Per INWIT l'innovazione è strettamente legata allo sviluppo delle attività di business, ed è connessa al ruolo strategico delle infrastrutture tecnologiche di telecomunicazione per la creazione di valore sostenibile per i clienti e gli azionisti e, più in generale, per tutto il tessuto economico e sociale del Paese. Per questo INWIT orienta l'attività ad una gestione volta a garantire sempre i più elevati livelli di innovatività, efficienza, neutralità e qualità dei servizi e delle soluzioni tecnologiche adottate.	
SDG7: Energia pulita e accessibile SDG12: Responsible Consumption and Production SDG13: Agire per il clima SDG15: La vita sulla terra	Ambiente INWIT pone lo sviluppo sostenibile alla base delle proprie strategie di gestione, prestando particolare attenzione agli aspetti ambientali collegati alla progettazione, all'esercizio e alla dismissione dei siti, e alla gestione di tutte le attività amministrative e di supporto. Aspetti specifici di gestione riguardano l'efficienza energetica, la limitazione delle emissioni di gas clima-alteranti, la gestione del ciclo dei rifiuti, la tutela paesaggistica e naturalistica del territorio, l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.	
SDG11: Città e comunità sostenibili SDG17: Partnership per gli obiettivi	Comunità INWIT riveste un ruolo strategico nell'ecosistema digitale nazionale. La creazione ed il potenziamento dell'infrastruttura di telecomunicazione rappresenta uno strumento di sviluppo, attrattività, inclusione e sicurezza al servizio di cittadini, attività economiche, pubbliche amministrazioni.	

Obiettivi del Piano di sostenibilità

GOVERNANCE	1. Sviluppare e mantenere un sistema di governance della sostenibilità allineato alle migliori pratiche nazionali e internazionali
PERSONE	2. Promuovere la crescita professionale dei dipendenti 3. Promuovere il benessere dei dipendenti, la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e la salute e sicurezza 4. Promuovere il coinvolgimento attivo dei dipendenti e il senso di appartenenza 5. Promuovere l'impegno per l'uguaglianza, le pari opportunità, la diversity
BUSINESS & INNOVAZIONE	6. Sviluppare e consolidare l'infrastruttura tecnologicamente avanzata e di qualità 7. Mantenere elevati livelli di efficienza di gestione degli asset infrastrutturali e di standard di servizio
AMBIENTE	8. Migliorare l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di Greenhouse Gas (GHG) 9. Prevenire e ridurre il consumo di risorse naturali e assicurare la corretta gestione dei rifiuti prodotti 10. Promuovere il sustainable procurement 11. Promuovere l'integrazione naturalistica e paesaggistica dei siti e degli apparati 12. Allineare la gestione ambientale alle migliori pratiche internazionali
COMUNITÀ	13. Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità 14. Sostenere l'innovazione, la ricerca scientifica e la formazione delle giovani generazioni

Il Piano di sostenibilità triennale sarà oggetto di una progressiva implementazione a partire dal 2020. A partire dal prossimo esercizio, la Dichiarazione Non Finanziaria conterrà approfondite indicazioni in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla realizzazione delle azioni specifiche, cui sono collegati target e KPI oggettivi e misurabili che saranno oggetto di rendicontazione.

I PRINCIPALI RISCHI, LE MODALITÀ DI GESTIONE E LE POLITICHE ADOTTATE

Area D.Lgs 254/2016	Tematiche rilevanti	Rischi	Modalità di gestione/Politiche	SDGs
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Correttezza della corporate conduct	Rischi di compliance alla normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001)	<p>La società ha adottato un “Modello Organizzativo 231” volto a prevenire la commissione dei reati, tra i quali anche il reato di corruzione, attraverso un sistema di controllo interno i cui schemi sono stati elaborati nel rispetto dei seguenti principi: (i) la separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività inerenti ai processi aziendali; (ii) la tracciabilità delle scelte, per consentire l’individuazione dei punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse; (iii) l’oggettivazione dei processi decisionali, in modo che, in sede di assunzione delle decisioni, si prescindano da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri precostituiti.</p> <p>Il Modello Organizzativo costituisce parte integrante del compliance program di riferimento per l’applicazione delle normative anti-corruzione, quali FCPA e UK Bribery Act.</p> <p>Il Modello Organizzativo si completa con la presenza dell’Organismo di Vigilanza, le cui funzioni sono state attribuite al Collegio Sindacale, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento. L’Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività di verifica compiute e al loro esito.</p> <p>La Funzione Legal, Corporate Affairs & Compliance della Società fornisce supporto operativo all’Organismo di Vigilanza, avvalendosi anche dell’assistenza della Direzione Compliance della Capogruppo TIM, che risulta essere la prima azienda di servizi di telecomunicazione del Dow Jones Sustainability Index Europe 2019 a conseguire la certificazione UNI ISO 37001 - Anti bribery management system, e operando in raccordo con la medesima. Il supporto include l’effettuazione di specifici interventi di compliance in attuazione del piano dei controlli definito dall’Organismo di Vigilanza, sulla base dei flussi informativi periodici, nonché di eventuali segnalazioni pervenute.</p>	SDG 16
Aspetti relativi alla gestione del personale	Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell’occupazione interna	Non sono stati individuati rischi in tale ambito	Al momento, non essendo stati individuati rischi connessi alla gestione del personale, non sono state identificate modalità di gestione ad essi correlate. INWIT tuttavia adotta la politica della Capogruppo TIM in materia di Diversity & Inclusion.	SDG 3 SDG 4 SDG 5 SDG 10
	Sviluppo e formazione del personale	Non sono stati individuati rischi in tale ambito		
Aspetti sociali	Strategia e gestione responsabile della supply chain	Rischi connessi alla selezione e qualifica di fornitori/partner	La Società presidia il processo legato alla supply chain attraverso un modello orientato alla massima correttezza nelle relazioni commerciali con i fornitori e nelle fasi di gestione interna ed in generale in conformità con il	SDG 8

		e prodotti e alla gestione dei contratti passivi (stipula, archiviazione e monitoraggio)	<p>Modello Organizzativo 231. La Società non intende ricavare vantaggi competitivi dai fornitori in base a comportamenti non responsabili e richiede che le relazioni con i fornitori siano disciplinate soltanto da criteri oggettivi e che le risorse che hanno relazioni con i fornitori si impegnino a promuovere i principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà, pena applicazione di sanzioni disciplinari.</p> <p>Inoltre in accordo alla Policy Ambientale di Gruppo, che fornisce un indirizzo generale per la tutela responsabile e sostenibile dell'ambiente, l'azienda seleziona i propri fornitori e partner anche in base a criteri di sostenibilità ambientale e valuta prodotti e servizi tenendo conto dell'intero ciclo di vita, verificando periodicamente la conformità ai criteri di cui sopra lungo l'intero ciclo di vita. L'azienda individua e valuta i rischi ambientali presenti in generale nei vari livelli della propria catena delle forniture e adotta opportune azioni correttive e piani di miglioramento per ridurre l'impatto sull'ambiente dei prodotti e dei servizi acquistati e dei processi attraverso cui vengono realizzati.</p> <p>Nel processo d'acquisto è obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispettare la Procedura Parti Correlate, che deve essere verificata preventivamente alla contrattualizzazione; • fare riferimento a specifiche tecniche-funzionali nelle quali i prodotti /servizi oggetto delle forniture devono essere descritti in modo oggettivo e completo; • rispettare i limiti di spesa previsti nel budget; • utilizzare fornitori qualificati; • assicurare la gestione della documentazione d'acquisto in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi (tracciabilità) ed un adeguato livello di riservatezza, e nel rispetto di quanto previsto in materia di "privacy"; • assicurare la coerenza con il sistema di procure e deleghe (atti di acquisto e relative entrate merci). <p>Il processo prevede inoltre attività specifiche di Vendor Rating volte a valutare le "performance" dei fornitori basate di norma sulla valutazione delle tre principali aree di interazione con il fornitore: amministrativa, commerciale, tecnica.</p>	
	Qualità del servizio e rapporti con i clienti	Rischi connessi alla qualità del servizio attraverso la individuazione di soluzioni tecniche adeguate alle esigenze di mercato	<p>La Società presidia il tema generale legato alla qualità del servizio offerto alla clientela adottando soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato, caratterizzato da una costante evoluzione della tecnologia utilizzata per la trasmissione e la diffusione dei segnali di telefonia mobile e da una richiesta sempre maggiore di qualità del servizio offerto. In aggiunta, INWIT ha ottenuto nel 2017 la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Qualità secondo le normative UNI EN ISO 9001:2015 relativo al processo di "Fornitura di servizi integrati di ospitalità di apparati di trasmissione radio per le telecomunicazioni e per la diffusione di segnali televisivi e radiofonici e relative attività di commercializzazione, implementazione e gestione contratti con clienti e con proprietari, manutenzione ordinaria e straordinaria, costruzione nuovi siti e dismissioni siti esistenti".</p>	SDG 9
	Impatti sul territorio e sulla	Rischi connessi all'adempimento	La società presidia la conformità alla normativa vigente adottando processi specifici per la gestione dei rifiuti che	SDG 11 SDG 15

	comunità	della normativa vigente in termini di tutela dell'ambiente	prevedono che i contratti per la dismissione dei siti siano finalizzati solo con controparti che possono garantire il corretto smaltimento degli stessi. INWIT inoltre adotta la politica della Capogruppo TIM in materia di Impegno alla Sostenibilità Ambientale.	
	Innovazione	Rischi connessi alla individuazione di soluzioni tecniche adeguate alle esigenze di mercato	La Società gestisce il tema dell'innovazione adottando soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato, caratterizzato da una costante evoluzione della tecnologia utilizzata per la trasmissione e la diffusione dei segnali di telefonia mobile.	
Aspetti ambientali Tali temi non risultano materiali per INWIT, tuttavia sono stati riportati all'interno della tabella corrente, in quanto risultano tematiche di interesse per alcune categorie di stakeholder	Gestione dei consumi energetici	Non sono stati individuati rischi in tale ambito	INWIT adotta la politica della Capogruppo TIM in materia di Impegno alla Sostenibilità Ambientale.	SDG 7 SDG 12 SDG 13
	Gestione emissioni elettromagnetiche	Non sono stati individuati rischi in tale ambito	Per quanto attiene allo sviluppo del sistema 5G e gli aspetti di compatibilità elettromagnetica, è importante ricordare che gli attuali limiti di potenza emessa, previsti con ampio margine di sicurezza dalla legge, non sono relativi a specifiche tecnologie, ma riguardano la totalità delle emissioni prodotte da un sito radiomobile, indipendentemente dal numero di antenne e di tecnologie installate; inoltre, l'architettura di rete 5G prevede in vari casi soluzioni "small cell" per garantire gli opportuni livelli di banda e velocità. Per loro natura tecnologica intrinseca, le small cell (incluse quindi le small cell 5G) utilizzano potenze radio inferiori a quelle delle stazioni radio base di grande dimensioni. Alla luce di queste considerazioni, nonostante vi siano gruppi di interesse che sostengono il contrario, le emissioni elettromagnetiche generate dalla tecnologia 5G non rappresentano un rischio di impresa. In base allo stato attuale della conoscenza scientifica infatti i livelli di emissioni non sono ritenuti imputabili di causare impatti negativi su salute e popolazione e rientrano ampiamente nei limiti previsti dagli standard internazionali. INWIT pone attenzione al tema monitorandone proattivamente le possibili evoluzioni e agendo sempre in ottemperanza alla legislazione.	SDG 12
Rispetto dei diritti umani	Strategia e gestione responsabile della supply chain	Rischi connessi alla selezione e qualifica di fornitori/partner e prodotti e alla gestione dei contratti passivi (stipula, archiviazione e monitoraggio)	Si veda quanto riportato sopra con riferimento ai rischi connessi alla selezione e qualifica di fornitori/partner e prodotti e alla gestione dei contratti passivi (stipula, archiviazione e monitoraggio). La Società inoltre ha adottato la policy di TIM che ribadisce principi operativi cui ispirarsi per la gestione delle attività di business nel rispetto dei diritti umani.	SDG 16

LE NOSTRE PERSONE

GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO, DIVERSITY E SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE INTERNA

[GRI 103-2] [GRI 102-8] [GRI 102-41] [GRI 401-1]

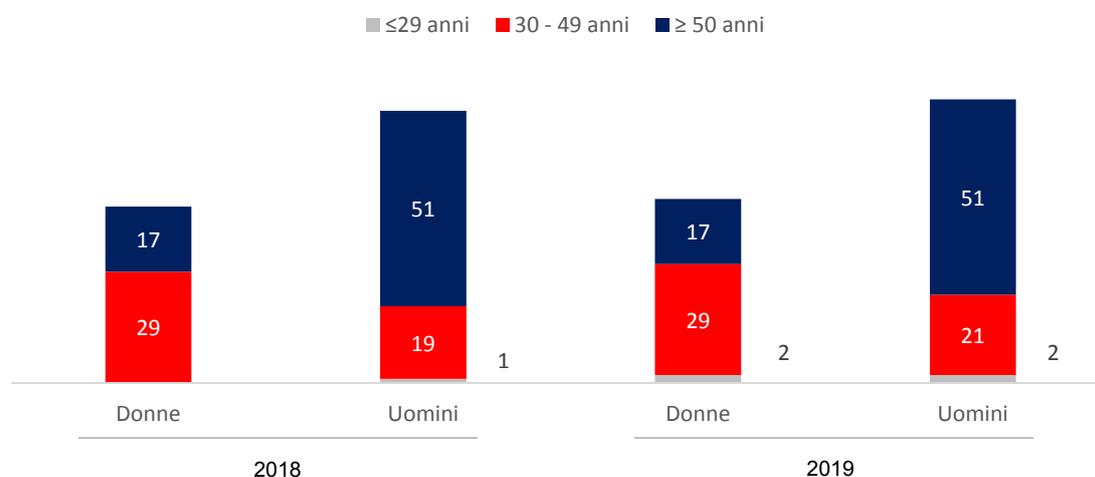
La gestione dei rapporti di lavoro, lo sviluppo dell'occupazione interna e la gestione della diversity sono aspetti materiali per la Società. I diritti dei lavoratori, così come il loro benessere e la conduzione dell'attività lavorativa in sicurezza, sono garantiti da INWIT coerentemente con il Codice Etico adottato da tutte le Società del Gruppo TIM; tale documento si ispira ai principi del Global Compact dettato dalle Nazioni Unite, che sanciscono: il rispetto dei diritti umani, gli standard di lavoro, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

In un contesto di business in continua evoluzione, la definizione precisa di obblighi e diritti delle parti, la valorizzazione delle proprie persone e la tutela della salute e sicurezza permettono ad INWIT la creazione di un ambiente di lavoro sereno, sicuro e stimolante.

Organico

L'organico della Società presenta un trend in crescita rispetto all'anno 2018 del 4,3%: 6 risorse sono state assunte dal mercato esterno e 13 dal Gruppo TIM. Ad oggi, l'organico di INWIT è composto da 122 risorse, rispetto alle 117 del 2018, di cui 2 con contratto a tempo determinato e tutte coperte dal contratto collettivo.

Personale suddiviso per genere e fascia d'età nel biennio 2018-2019



Personale suddiviso per genere e fascia d'età nel biennio 2018-2019

		2018	2019
Donne	≤ 29 anni	-	2
	30 - 49 anni	29	29
	≥ 50 anni	17	17
Uomini	≤ 29 anni	1	2
	30 - 49 anni	19	21
	≥ 50 anni	51	51

Personale suddiviso per categoria professionale nel biennio 2018-2019

		2018	2019
Donne	Dirigenti	5	3
	Quadri	6	10
	Impiegati	35	35
Uomini	Dirigenti	8	7
	Quadri	21	23
	Impiegati	42	44

Personale suddiviso per categoria professionale e fascia d'età nel biennio 2018-2019

	2018			2019		
	≤ 29 anni	30 - 49 anni	≥ 50 anni	≤ 29 anni	30 - 49 anni	≥ 50 anni
Dirigenti	0	4	9	0	3	7
Quadri	0	5	22	0	6	27
Impiegati	1	45	32	4	41	34

Personale suddiviso per tipologia di contratto nel biennio 2018-2019

		2018	2019
Donne	Full-time	42	44
	Part-time	4	4
Uomini	Full-time	71	74
	Part-time	-	-

Durante il 2019, l'organico ha subito una riduzione pari a 14 risorse di cui 2 uscite per dimissioni volontarie, 8 pensionamenti, 1 prepensionamento e 3 passaggi verso la capogruppo, che ha comportato un aumento del tasso di turnover in uscita, che nel 2019 si è assestato all'11,5%, rispetto all'1,7% del 2018. I dati riportati includono anche le assunzioni e le cessazioni da e verso le aziende del Gruppo TIM.

Personale in entrata per fascia di età	2018				2019		
	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti assunti dalla Società suddivisi n° per fascia di età:	n°	10	12	22	8	11	19
≤ 29 anni	n°	-	1	1	2	1	3
30 - 49 anni	n°	8	4	12	3	5	8
≥ 50 anni	n°	2	7	9	3	5	8

Personale in uscita per fascia di età	2018				2019		
	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti usciti dalla Società suddivisi per n° fascia di età:	n°	1	1	2	6	8	14
≤ 29 anni	n°	-	-	-	-	-	-
30 - 49 anni	n°	-	-	-	1	-	1
≥ 50 anni	n°	1	1	2	5	8	13

Tasso di turnover	2018				2019		
	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tasso di turnover (numero di dipendenti in uscita/totale organico al 31.12)	%	2,2%	1,4%	1,7%	12,5%	10,8%	11,5%

La gestione dei rapporti di lavoro in INWIT è orientata a favorire le pari opportunità e la crescita professionale dei propri dipendenti. In quest'ottica, la Società si impegna ad assicurare la presenza di diversità tra le sue risorse. La diversity all'interno dell'azienda è assicurata anche dalla presenza della policy "Diritti Umani" emessa da TIM SpA ed adottata da INWIT, che ne ha abbracciato i principi. La percentuale totale di dipendenti appartenenti alle categorie protette è rimasta stabile rispetto al 2018.

Percentuale di dipendenti appartenenti alle categorie protette	2018				2019		
	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette presenti nell'organizzazione, di cui:	%	2,2%	7,0%	5,1%	2,1%	9,5%	6,6%
<i>Dirigenti</i>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Quadri</i>	%	0,0%	1,4%	0,9%	0,0%	1,4%	0,8%
<i>Impiegati</i>	%	2,2%	5,6%	4,3%	2,1%	8,1%	5,7%
<i>Operai</i>	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

* I valori sono calcolati in % sul totale dei dipendenti

Fin dalla sua costituzione INWIT ha adottato politiche di human capital management per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale e ne ha monitorato lo stato di avanzamento.

Attraverso la politica delle assunzioni è cresciuto il numero di donne presenti nell'organizzazione: nel 2015 la percentuale di donne era pari al 25% del totale organico mentre alla fine del 2019 la percentuale è salita a quasi il 40%, stabile rispetto all'anno precedente. La maggiore presenza delle donne ha riguardato tutte le strutture aziendali oggetto di assunzioni: sia nelle funzioni di staff che di linea, dove tipicamente era maggiormente prevalente la componente maschile.

Anche la politica di sviluppo manageriale è stata informata ai principi delle pari opportunità e del necessario riequilibrio del gender gap: il 50% delle posizioni di vertice, rappresentato dalla prima linea a riporto dell'Amministratore Delegato, non limitata alla qualifica dirigenziale, è assegnato a donne. In particolare, la posizione del Chief Technology Officer, tipicamente caratterizzata da know how tecnico e tradizionalmente assegnata a manager uomini, è attualmente ricoperta da una donna.

Anche sul fronte del gender pay gap, l'Azienda si è impegnata ad adottare, anche sotto il monitoraggio del Comitato Nomine e Remunerazioni, politiche di rewarding che hanno l'obiettivo di assicurare, a parità di ruolo operativo o di posizione manageriale ricoperta, l'allineamento delle retribuzioni, colmando i gap registrati fra uomini e donne.

Welfare e iniziative

INWIT prevede iniziative di Welfare rivolte ai dipendenti in coerenza con la politica del Gruppo TIM: attraverso queste iniziative INWIT esprime rispetto e attenzione per le persone contribuendo attivamente a rendere più sostenibili economicamente alcune spese che ricorrono nei bilanci familiari.

Le principali iniziative offerte da INWIT effettuate nel corso del 2019 sono state:

- accesso ad asili nido in convenzione;
- accesso a prestiti aziendali;
- soggiorni per i figli dei dipendenti;
- campagne periodiche di check up rivolti ai dipendenti con più di 45 anni;
- trasformazione - in parte o per intero - del Premio di Risultato in servizi welfare;
- ASSILT (Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del Gruppo TIM), consente di erogare a favore dei soci e dei beneficiari prestazioni integrative a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, ivi comprese, in concorso con le strutture sanitarie pubbliche, l'effettuazione di ricerche, indagini conoscitive e interventi di prevenzione sanitaria di gruppo e individuali, nonché la promozione di iniziative di educazione sanitaria
- ASSIDA eroga ai dirigenti rimborsi per prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.
- TELEMACO è il Fondo Pensione Nazionale Complementare per i lavoratori delle aziende del settore delle telecomunicazioni, costituito nel 1998 in forma di associazione riconosciuta senza fine di lucro, e operativo dall'ottobre 2000; l'obiettivo è assicurare ai lavoratori associati il mantenimento del proprio tenore di vita anche al momento della pensione grazie alla creazione di una previdenza complementare a quella pubblica. È destinato agli operai, impiegati e quadri delle aziende che applicano il contratto nazionale delle telecomunicazioni, per i lavoratori a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento, nonché ai soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti al Fondo.
- CRALT (Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori delle Aziende del Gruppo TIM) organizza per i propri soci, dipendenti, pensionati e per i familiari, iniziative di carattere turistico, sportivo, culturale e ricreativo. Il CRALT consente inoltre ai soci e ai loro familiari di poter acquisire beni e servizi a prezzi/tariffe di particolare convenienza, sempre fruendo della rateizzazione delle spese. A tale riguardo, di particolare rilevanza è la convenzione e la relativa contribuzione sull'acquisto di testi scolastici e universitari a favore dei figli dei soci, quale valido sostegno alla capacità di spesa delle famiglie.

In linea con le migliori prassi aziendali, INWIT favorisce l'adozione del "lavoro agile", favorendo il miglior equilibrio fra esigenze lavoro-famiglia e contribuendo a ridurre la mobilità sul territorio.

INWIT è stata inserita nell'Indice Refinitiv Global Diversity & Inclusion

Nel 2019 INWIT è stata inserita nell'Indice Refinitiv Global Diversity & Inclusion. L'indice è realizzato su un campione di oltre 7.000 aziende di tutto il mondo e identifica le prime 100 società quotate maggiormente impegnate sul fronte della diversità e dell'inclusione.

Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index

The following table shows the constituents in the Refinitiv global Diversity & Inclusion Index as of June 30th, 2019.

COMPANY RANK	COMPANY NAME	OVERALL D&I SCORE
1	Accenture Plc	85.5
2	Diageo plc	82.25
3	Royal Bank of Canada	79.25
4	Natura Cosmeticos SA	79.25
5	BlackRock, Inc.	78.5
6	Telecom Italia SpA	78
7	Novartis AG	77.75
8	Allianz SE	77.5
9	Gap Inc	76.5
10	Kering	76
11	Infrastrutture Wireless Italiane SpA	76
12	L'Oreal SA	75.25
13	UCB SA	75.25
14	HERA SpA	75
15	Merck & Co., Inc.	74.75
16	Thomson Reuters Corp	74.75
17	Millicom International Cellular SA(SWE)	74.75
18	Fiat Chrysler Automobiles NV	74.25
19	Woolworths Group Ltd	74.25
20	Bank of Nova Scotia	74

Salute e sicurezza

[GRI 403-9]

INWIT considera la gestione del tema legato alla salute e sicurezza come un fattore di importanza prioritaria ed elemento di massima salvaguardia nei confronti dei dipendenti. Fin dalla sua costituzione INWIT ha provveduto ad adottare misure organizzative e operative per la prevenzione dei rischi inerenti il tema della salute e della sicurezza. Il sistema organizzativo di prevenzione è basato sull'interazione fra il management aziendale, i lavoratori e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Tra le misure adottate vi è la formalizzazione ed il continuo aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), la valutazione dello stress lavoro-correlato, l'adozione di un sistema articolato di specifiche deleghe, all'uopo assegnate a Responsabili collocati ai diversi livelli dell'organizzazione. Alle strutture operative di INWIT che operano a livello territoriale sono rese disponibili le necessarie attrezzature e i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).

Nell'ottica della prevenzione e del controllo dei rischi, la Società promuove sistematicamente la formazione dei dipendenti su tematiche specifiche inerenti alla salute e alla sicurezza nei posti di lavoro: nel 2019 sono stati svolti numerosi programmi di training in materia di salute e sicurezza, differenziati in funzione dei rischi e dei profili professionali per un monte di quasi 668 ore totali di formazione.

La Società si avvale del supporto della funzione Health, Safety and Environment di TIM, che rappresenta un centro di competenza con il quale INWIT ha stipulato un accordo di servizio che viene rinnovato annualmente, e adotta politiche coerenti con quelle del Gruppo TIM.

Tra gli indicatori maggiormente significativi per misurare l'efficacia delle azioni adottate rientrano gli esiti dell'analisi del fenomeno infortunistico, da cui si generano piani di miglioramento definiti sulla base delle cause che hanno determinato gli eventi e che possono portare all'aggiornamento della valutazione dei rischi aziendali.

Infortuni		2018			2019		
Numero di infortuni, di cui:	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Infortuni in itinere</i>	n°	-	1	1	-	-	-
<i>Infortuni sul lavoro</i>	n°	1	-	1	-	-	-
Totale infortuni	n°	1	1	2	-	-	-
Giorni persi per infortunio	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di giorni persi	n°	14	130	144	22		22
Indici infortunistici	Udm	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<i>Indice di frequenza</i>	%			12,11			0
<i>Indice di gravità</i>	%			0,87			0,13

* Con riferimento al 2019, il numero di giorni persi per infortunio è riconducibile ad un evento avvenuto nel mese di dicembre 2018 e conclusosi nel mese di gennaio 2019

SVILUPPO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

[GRI 205-2] [GRI 401-1] [GRI 404-3]

L'analisi di materialità ha rilevato l'importanza dello sviluppo e della formazione del personale sia dal punto di vista interno che dal punto di vista degli stakeholder. La Società è orientata ad un modello di business che assicuri una crescita professionale continua e adeguata, e per questo ha portato avanti diverse attività di formazione in ambito di anticorruzione, diritti umani e salute e sicurezza. Nel corso del 2019 sono state erogate più di 4.700 ore di formazione, in aumento rispetto al 2018. Le ore medie di formazione per dipendente erogate nel 2019 sono state 38,6.

Ore di formazione per tematica	Udm	2018	2019
Ore di formazioni totali, di cui:	h	3.014	4.714
Anticorruzione	h	194	284
Salute e sicurezza	h	278	668
Generale (formazione linguistica, induction, manageriale, specialistica)	h	2.542	3.762

Valutazione delle performance

La Società effettua una regolare valutazione sulle performance e sul percorso di carriera sulla totalità dei dipendenti: annualmente sono assegnati a tutti i dipendenti obiettivi predeterminati e possibilmente quantitativi. Le performance sono oggetto di valutazione e di feedback verso le persone, sia sotto il profilo delle capacità di raggiungimento degli obiettivi che di rispetto del modello di comportamento adottato a livello di gruppo. Tale processo di "Performance Management", è regolarmente attuato sia a livello di management che di personale operativo, definisce sistemi di misurazione delle performance a tutti i livelli, professionali e manageriali, consentendo di apprezzare in modo equo e oggettivo il merito individuale e di abilitare piani di sviluppo.

LA GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS

STRATEGIA E GESTIONE RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN E DIRITTI UMANI

[GRI 103-2] [GRI 102-9]

Strategia e gestione responsabile della supply chain

La gestione del processo di qualificazione dei fornitori è centralizzata a livello di Gruppo, i fornitori di INWIT vengono abilitati sulla base della categoria merceologica, da qualifiche effettuate da parte di TIM SpA, che applica i medesimi criteri di selezione per tutte le Società del Gruppo. Nello specifico, vengono adottati requisiti di qualità, sicurezza e rispetto ambientale dei beni acquistati.

Con riferimento ai rapporti con i fornitori, la Società aderisce alle linee guida e alle politiche emesse a livello di Gruppo TIM le quali vengono adattate a seconda delle specificità e delle necessità di INWIT. La correttezza e la trasparenza dei rapporti precontrattuali e contrattuali che il Gruppo intrattiene con i propri fornitori sono assicurate, oltre che da un sistema di regole e procedure, anche da una rete di controlli effettuati nell'ambito dell'intero processo di qualificazione e di acquisto. In particolare, l'iscrizione nell'Albo Fornitori è sempre accertata mediante riscontri oggettivi e documentali e, per determinate categorie merceologiche, anche mediante audit tecnico-organizzativo presso le sedi dei fornitori. Inoltre, i fornitori sono chiamati a sottoscrivere il Codice Etico del Gruppo e al rispetto dell'ambiente, della tutela dei diritti umani e degli standard di lavoro e la lotta alla corruzione. In coerenza con tali valori, viene richiesto ai propri fornitori di promuovere a loro volta verso subfornitori il rispetto di tali principi.

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

- **trasparenza di regole e decisioni:** le competizioni sono promosse in condizioni di pari opportunità tra fornitori che, per prodotti/servizi omogenei, abbiano dimostrato - a seguito di un processo di qualificazione - di possedere requisiti tecnici ed organizzativi ritenuti imprescindibili da parte del Gruppo. Al contempo, viene richiesto al fornitore di dichiarare che a proprio carico non esistano procedure concorsuali in corso o atti pregiudizievoli riferiti alla Società e/o ai Legali Rappresentanti/Amministratori, gravi sanzioni amministrative, comprese le sanzioni in tema di Prevenzione Infortuni e Igiene del Lavoro emesse dai preposti Organi di Vigilanza;
- **separazione dei ruoli:** tra le diverse fasi operative e decisionali per assicurare attività corrette e trasparenti e per impedire condizioni di vantaggio individuale nell'espletamento delle attività d'acquisto;
- **correttezza:** il Gruppo non intende infatti ricavare vantaggi competitivi dai fornitori in base a comportamenti non responsabili e richiede ai propri dipendenti che le relazioni con i fornitori siano disciplinate soltanto da criteri oggettivi impegnandosi a promuovere i principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà. Ogni dipendente deve mantenere separati i propri interessi personali da quelli del Gruppo;
- **tracciamento degli atti d'acquisto:** per ogni attività contrattualizzata, in capo alle rispettive funzioni d'acquisto sono conservati tutti gli atti documentali a supporto della correttezza delle operazioni e delle scelte effettuate. Analogamente presso le competenti funzioni aziendali sono disponibili i documenti comprovanti l'esito delle attività di controllo e verifica sui prodotti/servizi consegnati/erogati/installati dai fornitori, i cui esiti sono condizionati per i pagamenti.

I principali ambiti di fornitura di beni e servizi sono legati alle attività core di INWIT stessa, e comprendono: servizi legati alla costruzione di stazioni radio base (SRB), servizi legati alla sicurezza delle strutture, progettazione e direzione lavori, servizi di progettazione di impianti per coperture indoor DAS (Distributed Antenna Systems), fornitura di apparati per coperture indoor, servizi di installazione di apparati per coperture indoor, servizi professionali per rinegoziazione dei canoni, attività professionale per ricerca di siti e location per coperture indoor e manutenzione delle stazioni radio base. Tali forniture rivestono circa l'80% dei volumi di acquisto complessivi della Società.

Fornitori per volume di acquistato	Udm	2018	2019
Numero di fornitori, di cui:	n°	223	277
Volume di spesa < 1.000 €	n°	17	22
Volume di spesa 1.000 € - 10.000 €	n°	64	64
Volume di spesa > 10.000 €	n°	142	191

Fornitori per tipologia	Udm	2018	2019
Fornitori di beni	n°	116	137
Fornitori di servizi	n°	157	207

* Alcuni fornitori sono fornitori sia di beni che di servizi

Diritti umani

[GRI 103-2]

INWIT aderisce alla Policy in materia di Diritti Umani, emessa dalla Capogruppo TIM, che trova applicazione su tutte le persone del Gruppo e che riguarda anche terzi che entrino in rapporti di affari con TIM.

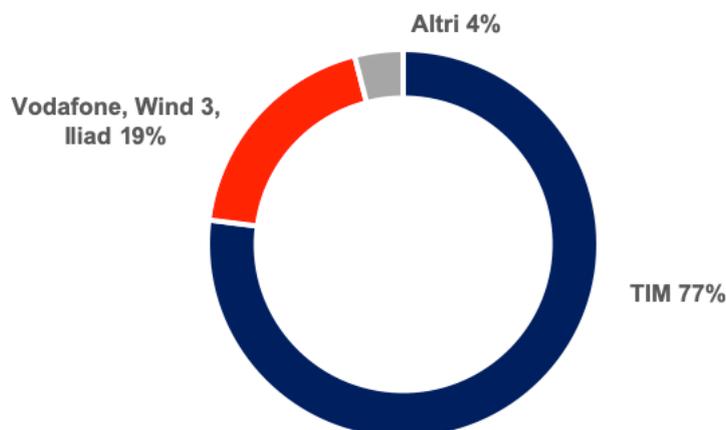
Nell'ottica dell'adozione della politica, il Gruppo TIM ha identificato i diritti umani che possono essere influenzati negativamente dalle attività di tutte le società appartenenti al Gruppo, direttamente o indirettamente, e pertanto sono applicabili anche ad INWIT con riferimento alle persone del Gruppo TIM e alle risorse umane dei fornitori:

- diritti umani fondamentali, come retribuzioni eque, età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro, condizioni del posto di lavoro, accessibilità alle persone diversamente abili, tutela della maternità, divieto di molestie, lavoro forzato/obbligatorio/vincolato);
- i diritti riguardanti la salute e la sicurezza;
- i diritti concordati con i sindacati e inseriti nei Contratti di Lavoro Nazionali. Le persone del Gruppo TIM sono libere di scegliere autonomamente ed aderire ai sindacati che le rappresentano in linea con gli standard riconosciuti a livello internazionale, come quelli dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- i diritti riguardanti la diversità, l'uguaglianza e la non discriminazione sulla base della religione, età, sesso, orientamento sessuale o identità di genere, opinione politica, condizione sociale e origine, razza o etnia, colore, lingua, disabilità fisica o mentale. Tutte le nostre persone sono trattate in modo equo e onesto, indipendentemente dal loro lavoro.

Eventuali violazioni alla Policy "Diritti Umani" devono essere segnalate da parte di dipendenti e soggetti terzi secondo quanto previsto dall'apposita procedura "Whistleblowing".

QUALITÀ E SICUREZZA DEL SERVIZIO E RAPPORTI CON I CLIENTI

Il cliente principale di INWIT, è il Gruppo TIM, uno dei principali Operatori radiomobili nazionali (“Mobile Network Operator” MNO).



Gli altri clienti della Società sono:

- altri Operatori Radiomobili nazionali (“MNO”) rappresentati da Vodafone, Wind, H3G, che forniscono servizi radiomobili basati su tecnologie GSM, UMTS, LTE;
- soggetti diversi dagli Operatori Radiomobili nazionali tra i quali i principali sono:
 - operatori con licenze per servizi di trasmissione radio in altre tecnologie (es. Wireless Local Loop, Hyperlan, WiMAX);
 - operatori di servizi di Broadcasting per la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo (es. tecnologie in standard DVB-T);
 - Istituzioni, enti pubblici, Forze Armate per la realizzazione di reti private.

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

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

INWIT ha avviato nel 2016 un percorso di certificazione secondo le normative UNI EN ISO 9001:2015, del processo presidiato dalle Funzioni Marketing & Sales e Technology Operations “Fornitura di servizi integrati di ospitalità di apparati di trasmissione radio per le telecomunicazioni e per la diffusione di segnali televisivi e radiofonici e relative attività di commercializzazione, implementazione e gestione contratti con clienti e con proprietari, manutenzione ordinaria e straordinaria, costruzione nuovi siti e dismissioni siti esistenti”.

La prima certificazione si è conclusa nei primi mesi del 2017; nel corso del 2019 sono state avviate e concluse positivamente le previste verifiche annuali da parte dell’Ente Certificatore. Le attività a supporto del miglioramento sono proseguite durante tutto l’anno.

IMPATTI SUL TERRITORIO E LA COMUNITÀ IN CUI L'AZIENDA OPERA

[GRI 103-2]

La maggior parte degli investimenti sul territorio effettuati da INWIT, riguarda la costruzione e la manutenzione di infrastrutture verticali o di copertura indoor necessarie a garantire il servizio di diffusione dei segnali per le telecomunicazioni. In alcuni casi sono le stesse Pubbliche Amministrazioni locali che richiedono la possibilità di usufruire di tali servizi oppure le richieste pervengono direttamente dai membri della comunità. INWIT, ha una distribuzione territoriale tale - con sedi distribuite su tutto il territorio nazionale - che contribuisce allo sviluppo socio-economico di diverse zone del Paese. L'utilizzo di professionisti e ditte locali, ha infatti un impatto diretto e apporta beneficio allo sviluppo economico della comunità locale.

INWIT mantiene rapporti costanti con le amministrazioni locali, per le attività di monitoraggio e introduzione di nuove torri. L'accordo finalizzato con le PA, prevede un approccio "neutral-host". Tale approccio prevede l'impegno da parte di INWIT ad ospitare all'interno di un'unica torre tutti i clienti (Tower Rental), al fine di aumentare l'efficienza degli impianti e ridurre l'impatto degli stessi su territorio e comunità.

INWIT pone attenzione affinché vi sia la massima integrazione e armonizzazione dei propri impianti con il contesto architettonico e/o paesaggistico in cui vengono realizzati, in accordo con i propri clienti e soprattutto le amministrazioni locali, in particolare nella realizzazione delle micro-coperture cellulari (impianti DAS e/o Small Cell). A titolo di esempio si possono citare l'utilizzo di antenne installate a soffitto in contesti di ufficio o similari, esteticamente del tutto assimilabili a sistemi antincendio, oppure l'integrazione di unità remote per i sistemi DAS all'interno di cabinet simili a cestini di strada e antenne di piccole dimensioni, verniciate opportunamente in relazione al contesto, come fatto in alcune località turistiche.

Sulla stessa linea, in particolari contesti ed in accordo con le amministrazioni, si valuta l'applicazione di soluzioni integrate all'ambiente anche per la realizzazione di macro-siti, pur non trattandosi di soluzioni standard a causa dei vincoli tecnici. Esempi di questo tipo sono finti camini, torri faro ed in casi specifici torri-albero, che vengono realizzati prevalentemente su richiesta specifica di amministrazioni o enti.

Iniziative

La distribuzione delle infrastrutture di trasmissione in tutte le regioni implica una necessaria collaborazione con le realtà locali in cui sono presenti i siti. Infatti, sia per le attività di progettazione che di realizzazione, INWIT si avvale di professionisti e fornitori e appaltatori locali. In questo modo, oltre ad ottimizzare i costi e ridurre le tempistiche, vengono ottenuti risultati migliori, in quanto la buona conoscenza del territorio permette un miglior dialogo con le autorità locali al fine dell'ottenimento permessi.

La Società sta svolgendo un'attività di potenziamento della propria rete, possibile grazie all'introduzione di cosiddette "microcelle" che permettono una micro-copertura più efficiente e considerata meno dannosa per l'ambiente.

INWIT nel ruolo di infrastrutturazione che svolge a livello nazionale, pone una particolare attenzione alle esigenze dei comuni di dimensione medio piccole per evitare rischi di digital divide nell'evoluzione verso le reti di prossima generazione.

Le soluzioni infrastrutturali di INWIT rispondono agli obiettivi particolarmente sentiti da questi comuni di valorizzazione e miglioramento di attrattività del territorio. La banda larga mobile portata dalle reti di INWIT rappresenta infatti, secondo criteri di affidabilità e sostenibilità, uno strumento di sviluppo e inclusione a servizio di residenti e attività produttive territoriali.

INNOVAZIONE

[GRI 103-2] [GRI 203-1]

L'innovazione rappresenta per INWIT, una componente distintiva che abbraccia non solo gli aspetti tecnologici ma anche gli altri settori dell'organizzazione aziendale, dai profili commerciali a quelli gestionali e organizzativi, in uno scenario altamente competitivo dove questo è necessario per mantenere la leadership di mercato. In particolare si è creato un ecosistema interno ed esterno finalizzato all'individuazione di nuove idee al fine di fornire servizi sempre più conformi alle richieste dei clienti finali.

Guardando al futuro, INWIT prevede dunque di proseguire il suo percorso di crescita e di creazione di valore, ponendo il proprio focus sulle sue riconosciute caratteristiche distintive:

- la qualità e la strategicità degli asset;
- la relazione con i clienti e la capacità di innovazione.

I provider di accesso fisso wireless stanno inoltre ampliando le loro reti per espandere la copertura e migliorare la qualità del servizio offerto ai clienti. Sui propri siti INWIT in accordo con questi sta sviluppando infatti le nuove tecnologie di accesso Fixed Wireless Access (FWA) che consiste in un tipo di connessione a banda larga (20 mega) o ultralarga (oltre i 30 mega e fino a 100 mega) in cui i dati non viaggiano su cavo telefonico o su fibra ma attraverso onde radio, in maniera simile a quanto avviene con le connessioni cellulari. Queste dinamiche di mercato, unite alla crescente disponibilità degli operatori a condividere elementi infrastrutturali di rete, portano INWIT a prevedere un'ulteriore crescita del business tradizionale ed una forte accelerazione dell'offerta dei servizi. In quest'ottica, INWIT sta portando avanti un'intensa attività di adattamento degli impianti già presenti sul territorio al fine di poter ospitare e supportare la nuova rete 5G in fase di sviluppo.

In particolare, nel 2019 sono stati avviati su parte degli impianti gestiti, interventi strutturali specifici per poter ospitare le nuove antenne attive 5G, caratterizzate da dimensioni e peso molto differenti rispetto alle antenne tradizionali.

Nel 2019 INWIT ha inoltre realizzato un'infrastruttura di trasmissione carrellata, in grado di ospitare i servizi 2G, 3G e 4G di tutti gli operatori mobili italiani. Tale infrastruttura, può essere spostata ove necessario, ed utilizzata ad esempio per eventi temporanei che prevedono l'aggregazione anche di migliaia di utenti (es. concerti) ove sono richieste elevate performance di rete mobile, o per supporto di emergenza alle comunicazioni mobili, come ad esempio in caso di manifestazioni o catastrofi. In tale ottica il carrello multioperatore è in grado di supportare anche il servizio public-safety. Prevedendo un'unica infrastruttura per tutti gli operatori anziché una per ogni operatore, si riducono l'occupazione di spazi, l'impatto sulle amministrazioni nella gestione di tali infrastrutture, ed il consumo energetico complessivo.

Attività R&D

Nello specifico, l'attività di Ricerca e Sviluppo del business, è finalizzata all'individuazione, alla verifica e alla realizzazione di soluzioni idonee al miglioramento dell'efficienza operativa.

In riferimento all'attività di ricerca, la Società si è impegnata in diverse attività. La Società in primis si sta impegnando nello sviluppo delle attività di realizzazione e gestione delle cosiddette Small Cells (o microcelle) in grado di offrire coperture localizzate e concentrate in una certa area, ma con capacità e prestazioni di alta qualità.

In tal senso nel 2019 INWIT ha realizzato a livello sperimentale una small cell, con alloggiamento sia degli apparati radio che dell'antenna di radiazione in vani "sotto strada" del tutto simili a pozzetti stradali, realizzando così un impianto dalle performance elevate ed allo stesso tempo profondamente integrato con il contesto urbano esistente.

La crescita del traffico, soprattutto negli ambienti indoor, e l'utilizzo di frequenze in banda sempre più alta e quindi con maggior difficoltà di penetrazione, impone la necessità per gli operatori di realizzare infrastrutture dedicate per gli ambienti indoor. Con questi si intende non solo edifici di medie e grandi dimensioni (quali ad esempio Centri commerciali, Fiere, etc.) ma anche ambienti outdoor in cui si concentrano grandi quantità di persone (ad esempio stadi, campus, etc.).

Gli elevati costi infrastrutturali, e la richiesta dei proprietari delle location di ottenere la copertura da parte di tutti gli operatori, rappresentano una opportunità per il Neutral Host, chiamato a realizzare l'investimento ed ottimizzando, in questo modo, i costi per gli stessi operatori radiomobili. I sistemi disponibili per realizzare tali tipi di coperture sono denominati Distributed Antenna System, o più brevemente DAS, che permettono di dedicare un servizio in termini sia di copertura radio che di capacità distribuendo il segnale degli operatori all'interno della location.

INWIT si avvale delle più moderne tecnologie ed in collaborazione con i principali Vendor supporta lo sviluppo di tali sistemi al fine di massimizzare i benefici in termini di performance e costi sia per gli operatori che per i clienti finali. INWIT è stato il primo neutral host al mondo ad installare X-RAN di JMA Wireless, il primo sistema completamente virtualizzato e realizzato su server commerciali in grado di generare un segnale 4G LTE per tutti gli Operatori Mobili che viene poi distribuito al sistema DAS di antenne, evitando così per gli operatori mobili l'installazione di numerose stazioni radio tradizionali, con importanti risparmi nell'assorbimento energetico e sui costi complessivi del progetto ma garantendo al contempo elevate performance sia in termini di copertura che di capacità. Nel 2019 INWIT e JMA, hanno poi collaborato per la realizzazione di un tool certificato che permette di attestare il risparmio energetico e ambientale che l'X-RAN permette di realizzare, in termini di kw/h risparmiati, e CO2 non prodotta.

La ricerca e lo sviluppo delle nuove linee di servizio sono ovviamente al centro delle attività di business development di INWIT, che saranno condotte per l'ampliamento del bacino clienti e del portafoglio servizi, sia mediante iniziative autonome che attraverso partnership con i clienti, con centri ricerca e aziende innovative, ad esempio nell'ambito delle soluzioni legate ai servizi emergenti legati all'Internet of Things.

Questo vuole essere un impulso alla trasformazione delle reti radiomobili da reti di comunicazioni vocali a reti di trasporto e trattamento di dati. Questa domanda di traffico per servizi radio infatti, voluminosa e crescente, può essere adeguatamente indirizzata soprattutto con politiche di utilizzo efficiente dello Spettro Radio.

LA TUTELA DELL'AMBIENTE

GESTIONE E RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

[GRI 103-2] [GRI 302-1]

La sostenibilità ambientale di INWIT si concretizza nella capacità di utilizzare in modo efficiente le risorse naturali disponibili in linea con la policy di tutela ambientale dal Gruppo TIM. La Società riconosce l'importanza della creazione di valore per i propri stakeholder anche attraverso lo sviluppo e l'offerta di soluzioni e servizi, basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che favoriscono la salvaguardia dell'ambiente migliorando la qualità della vita dei cittadini e assicurando la riduzione degli impatti ambientali, sempre garantendo il rispetto di leggi e regolamenti vigenti e l'investimento nella ricerca e nello sviluppo di servizi e soluzioni sostenibili dal punto di vista economico o ecologico. Nello specifico, INWIT implementa azioni mirate al contenimento del consumo di energia per uso industriale e civile e della produzione di rifiuti e nell'attenzione al tema delle emissioni elettromagnetiche. La gestione e la riduzione degli impatti ambientali, non risulta una tematica rilevante all'interno della matrice di materialità, tuttavia, all'interno del documento risultano rendicontate alcune informazioni qualitative e quantitative con riferimento ai temi ambientali, in quanto ritenute di interesse per gli stakeholder esterni.

Nel corso del 2019, nell'ambito delle attività di manutenzione straordinaria, INWIT ha effettuato un rinnovamento del proprio parco apparati di condizionamento ed alimentazione sostituendo impianti di vecchia generazione con nuovi a maggiore efficienza. In particolare sono stati sostituiti 390 sistemi di ventilazione/condizionamento e 324 Stazioni di Energia ad alto rendimento (96%).

Nel corso del 2019 è stato dato avvio ad una Proof Of Concept (POC) con batterie al litio ed un sistema BMS (Battery Management System), estremamente più performanti per valutare la fattibilità di una estensione di tali sistemi in sostituzione delle attuali batterie al piombo.

Nel 2019 INWIT ha sviluppato il progetto Smart Locker, ovvero la gestione degli accessi ai siti radiomobili mediante l'utilizzo di lucchetti meccatronici e di app su smartphone per la gestione delle credenziali. Il sistema consente di abilitare l'accesso ai siti rilasciando la relativa autorizzazione dopo aver verificato l'espletamento di tutte le procedure previste dalla normativa vigente in termini di Sicurezza sul Lavoro (Testo Unico 81/2008). Ciò consente di avere il completo controllo degli accessi ai siti, con benefici anche in termini di verifica e controllo in tempo reale delle attività (ad es. manutenzione, installazione, etc.) che possono avere, anche indirettamente, una rilevanza ambientale.

Emissioni elettromagnetiche

INWIT, in fase di progettazione, si assicura che i livelli di emissioni elettromagnetiche degli impianti garantiscano il rispetto dei limiti di legge e il mantenimento di elevati standard di sicurezza per la popolazione e per i lavoratori. Gli Operatori Radiomobili, clienti di INWIT, sono invece responsabili del monitoraggio e sono soggetti alle verifiche da parte delle autorità competenti per il rispetto di tali limiti.

Consumi

Nello svolgimento della propria attività, INWIT acquista energia elettrica per:

- il funzionamento dell'illuminazione e degli impianti di condizionamento di uffici e sedi regionali;
- il corretto funzionamento degli impianti di trasmissione e dei sistemi di condizionamento dei locali adibiti al ricovero degli apparati;
- il riscaldamento di alcune antenne in alta montagna;
- l'alimentazione delle stazioni radiomobili.

L'energia elettrica consumata da INWIT viene acquistata dalla rete nazionale e, in parte, autoprodotta. Si riportano all'interno della tabella seguente i consumi di energia elettrica relativi agli uffici, alle stazioni radio base e ai quantitativi di energia elettrica prodotta da gruppi elettrogeni.

Energia elettrica	Udm	2018	2019
Consumo di energia elettrica uffici	MJ	1.954.786	1.507.339
Autoproduzione di energia elettrica da co-generazione (gruppi elettrogeni)	MJ	1.836.328	1.956.658
Consumo di energia elettrica di stazioni radio base	MJ	907.750.271	915.073.127

* Per quanto concerne l'autoproduzione di energia elettrica, a partire dal 2019 è cessata la quota autoprodotta da co-generazione/tri-generazione, pertanto il dato riportato in tabella per il 2019 si riferisce esclusivamente alla autoproduzione di energia elettrica da gruppi elettrogeni.

I consumi di energia elettrica relativi alle stazioni radio base sono essenzialmente relativi al funzionamento degli apparati attivi degli operatori mobili ospitati sulle infrastrutture di INWIT.

Per quanto concerne invece i consumi di energia elettrica dei DAS, il dato risulta al momento di difficile quantificazione a causa dell'inserimento dei costi di fornitura elettrica all'interno dei contratti di locazione dei siti (ad esempio Centri commerciali, Fiere, etc.) presso i quali sono installati i dispositivi. INWIT prevede di installare misuratori per la rilevazione degli assorbimenti che consentiranno, in futuro, una puntuale rilevazione dei consumi.

Al fine di ridurre al minimo i gruppi elettrogeni impiegati, passati già da 16 a 14 unità nel biennio 2017-2018, INWIT sta predisponendo una serie di iniziative volte a introdurre l'utilizzo di fonti alternative. In particolare sarà previsto l'utilizzo di fonti fotovoltaiche o eoliche così come la sostituzione di impianti di condizionamento con impianti più efficienti dal punto di vista energetico.

INWIT nel corso del 2019 ha effettuato la sostituzione di tutti i gruppi elettrogeni con sistemi di nuova generazione affidati al fornitore che si è aggiudicato la gara nel 1° semestre 2019.

Per quanto concerne il consumo di combustibili da fonte fossile, si segnala quello derivante dall'impiego delle 27 autovetture in pool destinate alle attività di servizio.

Consumo di combustibile da fonti di energia NON RINNOVABILI	Udm	2018	2019
Consumo di benzina per il funzionamento delle autovetture in pool	MJ	593.924	414.428

* Fattore di conversione: Direttiva 2009/33/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2009 relativa alla promozione di veicoli puliti e a basso consumo energetico nel trasporto su strada, pari a 32MJ/litro di benzina

NOTA METODOLOGICA E GRI CONTENT INDEX

[GRI 102-46] [GRI 102-50] [GRI 102-51] [GRI 102-52]

Il presente documento costituisce la seconda Dichiarazione Non Finanziaria (di seguito anche “Dichiarazione” o “DNF”) di INWIT, redatta volontariamente in conformità al D. Lgs. 254/2016. Pur essendo inclusa nel perimetro consolidato della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario predisposta dal Gruppo TIM, INWIT ha ritenuto di predisporre la propria DNF, al fine di comunicare le attività d’impresa, il suo andamento, i suoi risultati e gli impatti prodotti rispetto alle principali tematiche non finanziarie.

Coerentemente con il processo di crescita e consolidamento intrapreso in materia di sostenibilità, INWIT si impegna ad affinare il documento in oggetto, al fine di poter comunicare in maniera sempre più diretta ed efficace agli stakeholder gli aspetti che costituiscono la base per la rendicontazione delle proprie performance all’interno della DNF. La Dichiarazione presenta i dati e le informazioni non finanziarie relative alle tematiche che sono state ritenute materiali per INWIT SpA ed il proprio modello di business.

La DNF contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all’esercizio dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 ed è pubblicata con le stesse tempistiche adottate per la Relazione Finanziaria Annuale. I dati relativi all’esercizio 2018 sono presentati per finalità comparative, allo scopo di consentire una valutazione sull’andamento delle attività della Società durante il biennio.

I contenuti del documento sono stati individuati sulla base di un’attività di analisi di materialità condotta con il coinvolgimento del Top Management della Società. Per i prossimi esercizi, il processo di analisi di materialità sarà oggetto di ulteriore affinamento, coerentemente con l’implementazione delle iniziative di stakeholder engagement previste dal Piano di Sostenibilità aziendale.

Per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria sono stati tenuti in considerazione i seguenti principi di rendicontazione: Stakeholder Inclusiveness, Sustainability Context, Materiality, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity e Reliability, previsti dagli Standard GRI. La selezione degli indicatori riflette il grado di approfondimento e il livello di rendicontazione delle tematiche, nel rispetto del D. Lgs 254 e delle linee guida del GRI, e riflette inoltre l’analisi di materialità effettuata dalla Società. Il documento non prevede di essere conforme alle “Sustainability Reporting Standards” emesse dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l’opzione “Core” o “Comprehensive” ma si ispira a tali Standard facendo uso delle asserzioni “GRI-Referenced”.

I riferimenti agli indicatori GRI sono riportati ai fini di una maggiore comprensione all’interno del testo evidenziati con il simbolo [GRI N.]. L’elenco puntuale dei GRI Standard presenti nel testo è sintetizzato all’interno del Content Index in coda al documento. I dati e le informazioni presenti all’interno del documento sono stati raccolti attraverso schede di raccolta dati, compilate dai referenti delle funzioni aziendali coinvolte. I dati sono stati estratti dai sistemi della Società e sono stati validati dai responsabili di funzione. I dati e le informazioni economico-finanziarie sono coerenti con la Relazione Finanziaria Annuale. Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. il 6 marzo 2020.

L’esame limitato (“limited assurance engagement”) della Dichiarazione Non Finanziaria 2019 è stato affidato a PricewaterhouseCoopers S.p.A., società di revisione della Società, la cui Relazione è disponibile a pag. 35 del presente documento.

Aspetti D.Lgs 254/16	Tematiche materiali	Tem standard	Indicatore	Descrizione	Capitolo DNF 2019	Note	
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Correttezza della corporate conduct	Anticorruzione	103-2	Approccio di gestione della tematica	1.4 Correttezza della corporate conduct		
			205-2	Comunicazione e formazione relativamente a policy e procedure anti-corruzione	1.4 Correttezza della corporate conduct 3.2 Sviluppo e formazione del personale	i dati relativi alla formazione sono riportati nel testo in valore assoluto senza la suddivisione per genere e categoria di impiego	
			205-3	Incidenti di corruzione occorsi e azioni intraprese	1.4 Correttezza della corporate conduct		
Temi attinenti al personale	Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	Profilo dell'organizzazione	102-8	Informazioni su dipendenti e altri lavoratori	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	La suddivisione per area geografica non risulta significativa in quanto le attività si svolgono interamente in Italia	
			Stakeholder engagement	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	
				103-2	Approccio di gestione della tematica	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	
	Sviluppo e formazione del personale	Occupazione	401-1	Dipendenti assunti e turnover	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	La suddivisione per area geografica non risulta significativa in quanto le attività si svolgono interamente in Italia. L'informativa è riportata in valore assoluto ad eccezione del tasso di turnover, presentato per genere	
			Salute e sicurezza dei dipendenti	103-2	Approccio di gestione della tematica	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	
				403-9	Infortuni sul lavoro	3.1 Gestione dei rapporti di lavoro, diversity e sviluppo dell'occupazione interna	Rendicontati i requisiti del punto a-iii. ("Numero e tasso di infortuni sul lavoro per genere"). In aggiunta sono stati rendicontati gli aspetti relativi ai giorni persi per infortunio per genere e gli indici infortunistici dell'anno di rendicontazione.
			Sviluppo e formazione del personale	Educazione e Formazione	103-2	Approccio di gestione della tematica	3.2 Sviluppo e formazione del personale
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	3.2 Sviluppo e formazione del personale			Rendicontati i requisiti relativi alle ore medie di formazione per dipendente, senza la suddivisione per genere e categoria di impiego		
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione delle performance	3.2 Sviluppo e formazione del personale					

Aspetti D.Lgs 254/16	Tematiche materiali	Temi standard	Indicatore	Descrizione	Capitolo DNF 2019	Note
Temi sociali	Strategia e gestione responsabile della supply chain	Profilo dell'organizzazione	103-2	Approccio di gestione della tematica	4.1 Strategia e gestione responsabile della supply chain e diritti umani - Servizi	
			102-9	Caratteristiche della catena di fornitura	4.1 Strategia e gestione responsabile della supply chain e diritti umani - Servizi	
	Qualità del servizio e rapporti con i clienti	Qualità del servizio	103-2	Approccio di gestione della tematica	4.2 Qualità e sicurezza del servizio e rapporti con i clienti	
		Non compliance	419-1	Non compliance con leggi e regolamenti in ambito socio-economico	1.4 Correttezza della corporate conduct	Rendicontati i requisiti del punto a. "Valore monetario delle sanzioni ricevute" e b. "Numero di sanzioni ricevute".
Innovazione	Impatti economici indiretti	203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	4.4 Innovazione	Rendicontati i requisiti del punto a. ("Estensione dello sviluppo di significativi investimenti infrastrutturali e di servizi supportati") e del punto b. ("Impatti attuali o previsti sulle comunità e sulle economie locali, inclusi impatti positivi e negativi dove rilevanti").	
Temi ambientali	Gestione dei consumi energetici	Energia	103-2	Approccio di gestione della tematica	5.1 Gestione e riduzione degli impatti ambientali	
			302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	5.1 Gestione e riduzione degli impatti ambientali	Rendicontati i requisiti al punto a. e b. ("Totale dei consumi di combustibile all'interno dell'organizzazione da fonti rinnovabili e non rinnovabili") e i requisiti al punto e. ("Totale dei consumi energetici") contenente i dettagli per energia acquistata ed energia prodotta
		Non compliance	307-1	Non compliance con leggi e regolamenti ambientali	1.4 Correttezza della corporate conduct	
Rispetto dei diritti umani	Strategia e gestione responsabile della supply chain	Diritti Umani	103-2	Approccio di gestione della tematica	4.1 Strategia e gestione responsabile della supply chain e diritti umani	

Indicatore	Descrizione	Capitolo DNF 2019	Note
102-1	Nome dell'organizzazione	1.1 INWIT in sintesi	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	1.1 INWIT in sintesi	
102-3	Sede dell'organizzazione	1.1 INWIT in sintesi	
102-4	Paesi in cui l'organizzazione opera	1.1 INWIT in sintesi	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	1.1 INWIT in sintesi	
102-6	Mercati serviti	1.1 INWIT in sintesi	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	1.1 INWIT in sintesi	
102-14	Dichiarazione del più alto organo di governo	Lettera agli stakeholder	
102-18	Struttura di governance dell'organizzazione	1.3 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	
102-22	Composizione degli organi di governo	1.3 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	
102-40	Lista degli stakeholder	2. La sostenibilità per INWIT	
102-47	Lista dei temi materiali	2. La sostenibilità per INWIT	
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica	
102-51	Data precedente documento	Nota metodologica	
102-52	Periodo di reporting	Nota metodologica	
102-56	Assurance esterna	Nota metodologica	



INFRASTRUTTURE WIRELESS ITALIANE SPA

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE INDIVIDUALE DI CARATTERE NON
FINANZIARIO AI SENSI DELL'ARTICOLO 3 DLGS 254/2016 E
DELL'ARTICOLO 5 REGOLAMENTO CONSOB 20267**

PER L'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2019



**Relazione della società di revisione indipendente sulla
dichiarazione individuale di carattere non finanziario**
ai sensi dell'articolo 3 del DLgs 254/2016 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267

Al consiglio di amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 254/2016 (di seguito anche, "il Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (limited assurance engagement) della Dichiarazione Individuale di Carattere Non Finanziario di Infrastrutture Wireless Italiane SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ai sensi dell'articolo 3 del Decreto e approvata dal consiglio di amministrazione in data 5 marzo 2020 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per la DNF

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

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

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

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wührer 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Varese** 21100 Via Albuzzini 43 Tel. 0332285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

www.pwc.com/it

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

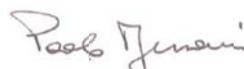
Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Infrastrutture Wireless Italiane SpA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e dai GRI Standards selezionati, come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF stessa.

Milano, 13 marzo 2020

PricewaterhouseCoopers SpA



Paolo Caccini
(Revisore legale)



Paolo Bersani
(Procuratore)