



**INWIT**  
Sharing connections

**REPORT INTEGRATO**  
**2021**

# **REPORT INTEGRATO** **2021**

**INWIT**

## [ INDICE ]

Lettera agli stakeholder	4
Nota Metodologica	6
<b>PROFILO AZIENDALE</b>	
<b>HIGHLIGHTS</b>	<b>10</b>
<b>IL MODELLO DI BUSINESS DI INWIT E LA STRATEGIA PER LA CREAZIONE DEL VALORE</b>	<b>11</b>
<b>INWIT: STORIA E VALORI</b>	<b>12</b>
<b>POSIZIONAMENTO COMPETITIVO E CREAZIONE DI VALORE</b>	<b>15</b>
<b>LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT</b>	<b>18</b>
Il Piano di Sostenibilità	19
Analisi di Materialità	24
Stakeholder engagement	26
<b>GOVERNANCE</b>	<b>27</b>
Struttura della governance e composizione degli organi di governo	27
Codice etico e di condotta	31
Modello Organizzativo 231	32
Sistema di gestione dei rischi (ERM)	33
<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>38</b>
<b>PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING</b>	<b>39</b>
<b>DATA PRIVACY</b>	<b>40</b>
<b>CAPITALE FINANZIARIO</b>	
<b>DATI ECONOMICO-FINANZIARI</b>	<b>44</b>
Valore economico direttamente generato e distribuito	45
Finanza sostenibile e agevolata	46
Tassazione e imposte	46
<b>TASSONOMIA</b>	<b>47</b>
<b>CAPITALE INFRASTRUTTURALE</b>	
<b>I SERVIZI DI INWIT</b>	<b>52</b>
<b>LA QUALITÀ E SICUREZZA DEL SERVIZIO E I RAPPORTI CON I CLIENTI</b>	<b>54</b>
Ospitalità e clienti	54
<b>BUSINESS CONTINUITY</b>	<b>58</b>
<b>CAPITALE INTELLETTUALE</b>	
<b>INNOVAZIONE</b>	<b>62</b>
Monitoraggio	62
Infrastrutture innovative	63
Innovazione radio	65
Digitalizzazione asset	66
Open innovation	68

**CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE**

<b>RELAZIONI CON LA COMUNITÀ E NEI TERRITORI</b>	<b>73</b>
Iniziative di Advocacy	74
Iniziative sui territori	75
Gestione delle emissioni elettromagnetiche	76
<b>SUPPLY CHAIN</b>	<b>78</b>
Sostenibilità della catena di fornitura	80

**CAPITALE UMANO**

<b>ORGANICO</b>	<b>86</b>
Informazioni sui dipendenti e lavoratori	86
Assunzioni e cessazioni	90
<b>LE NOSTRE PERSONE, IL LORO BENESSERE, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE</b>	<b>90</b>
Diversity & Inclusion	90
Formazione	94
Relazioni industriali	96
<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>97</b>
La salute e sicurezza dei dipendenti	97
Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	99
Infortuni dei dipendenti e dei collaboratori	100

**CAPITALE NATURALE**

<b>LA TUTELA DELL'AMBIENTE</b>	<b>104</b>
<b>LA GESTIONE DELL'ENERGIA</b>	<b>105</b>
Sistema di Gestione dell'Energia	105
Obiettivi e azioni di efficientamento energetico	105
Consumi energetici	106
<b>CLIMATE CHANGE</b>	<b>108</b>
Strategia e impegni di INWIT	108
Scenario Analysis	109
Definizione di Science Based Target	112
Redazione del questionario CDP Climate Change	113
Emissioni dirette e indirette di CO <sub>2</sub>	113
<b>ECONOMIA CIRCOLARE</b>	<b>116</b>
Modalità di gestione dei rifiuti di INWIT	116

**ALLEGATI**

<b>TABELLE DI DETTAGLIO RELATIVE AD INDICATORI DEL CAPITALE UMANO</b>	<b>120</b>
<b>TABELLA DI RACCORDO TRA TEMI DEL D.LGS 254/2016, PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT, TEMI MATERIALI E PIANO DI SOSTENIBILITÀ</b>	<b>123</b>
<b>GRI CONTENT INDEX</b>	<b>124</b>
<b>TABELLA DI RACCORDO DEI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT</b>	<b>131</b>
<b>RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE</b>	<b>133</b>



## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*Cari Stakeholder,*

siamo lieti di presentarvi la seconda edizione del Report Integrato, contenente la quarta Dichiarazione non Finanziaria di INWIT.

La nostra missione è supportare gli operatori di telecomunicazioni nella realizzazione delle reti mobili, anche per lo sviluppo del 5G e dell'FWA, necessarie nel processo di promozione e di trasformazione digitale che abilitino una società più sostenibile, che favorisca innovazione, inclusione, riduzione delle disuguaglianze e che sia in grado di facilitare l'adozione di modelli produttivi sempre più sostenibili e circolari.

Attraverso il ruolo di neutral host, il nostro modello di business sta evolvendo sempre più verso il concetto di tower as a service, in linea con uno dei principali modelli di business di economia circolare. Siamo, infatti, in grado di garantire a tutto il mercato l'accesso alle nostre infrastrutture e di offrire ai nostri clienti sempre più servizi integrati, a partire proprio da una concezione della torre come centro tecnologico.

Il 2021 ci ha visto consolidare e rafforzare il percorso verso la creazione di un modello di business sostenibile, avviato nel 2020 a seguito della fusione per incorporazione di Vodafone Towers.

È stato, infatti, il primo anno di implementazione del nostro Piano di Sostenibilità, sviluppato a partire dall'Agenda 2030 dell'ONU e focalizzato su 5 aree di impegno, Governance, People, Environment, Innovation e Community.

Per indirizzare i nostri impegni in questa direzione, a partire dalla centralità delle nostre persone, ci siamo dotati di diverse policy in ambito ESG, quali l'Anticorruzione, la Gestione Stakeholder Engagement, la Diversity & Inclusion, la Policy Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e la Policy Energetica.

INWIT supporta i 10 principi del Global Compact e ritiene che le organizzazioni debbano promuovere un ambiente sostenibile e fare impresa in società che siano orientate al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile, come definito dall'Agenda 2030 dell'ONU. In linea con con tale mandato, abbiamo redatto e inviato la prima Communication On Progress.

Coerentemente con questo percorso, in tema di climate change, abbiamo definito e avviato una strategia climatica per raggiungere l'obiettivo della carbon neutrality entro il 2024. Abbiamo ottenuto la validazione da parte di Science Based Target initiative (SBTi) di un target di riduzione delle nostre emissioni CO2, in linea con le indicazioni della comunità scientifica e con gli accordi internazionali per la lotta al cambiamento climatico, che puntano a mantenere il riscaldamento globale sotto 1.5 °C. Abbiamo poi realizzato la prima torre in Italia in legno lamellare, una risorsa rinnovabile e alternativa all'acciaio.

La sostenibilità è sempre più centrale nelle scelte di INWIT e le nostre attività sono intrinsecamente votate ad un approccio sostenibile, puntando su innovazione, riduzione del digital divide, attenzione all'ambiente e alle persone. Nel 2021 abbiamo pubblicato il nostro primo Report Integrato, elemento che ha favorito un generale miglioramento dei nostri risultati tra i principali rating ESG: CDP Climate Change, MSCI, Sustainalytics, Refinitiv, FTSE Russel e Glio/Gresb.

Continuiamo in questo percorso, consapevoli che le nostre infrastrutture ed il nostro know how sono essenziali per una ripresa all'insegna della digitalizzazione, sempre più sostenibile, prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e nella direzione segnata dalla Commissione Europea con il Next Generation EU verso un'Europa verde, digitale e resiliente.

# INWIT



**Il Presidente**  
dr. Emanuele Tournon



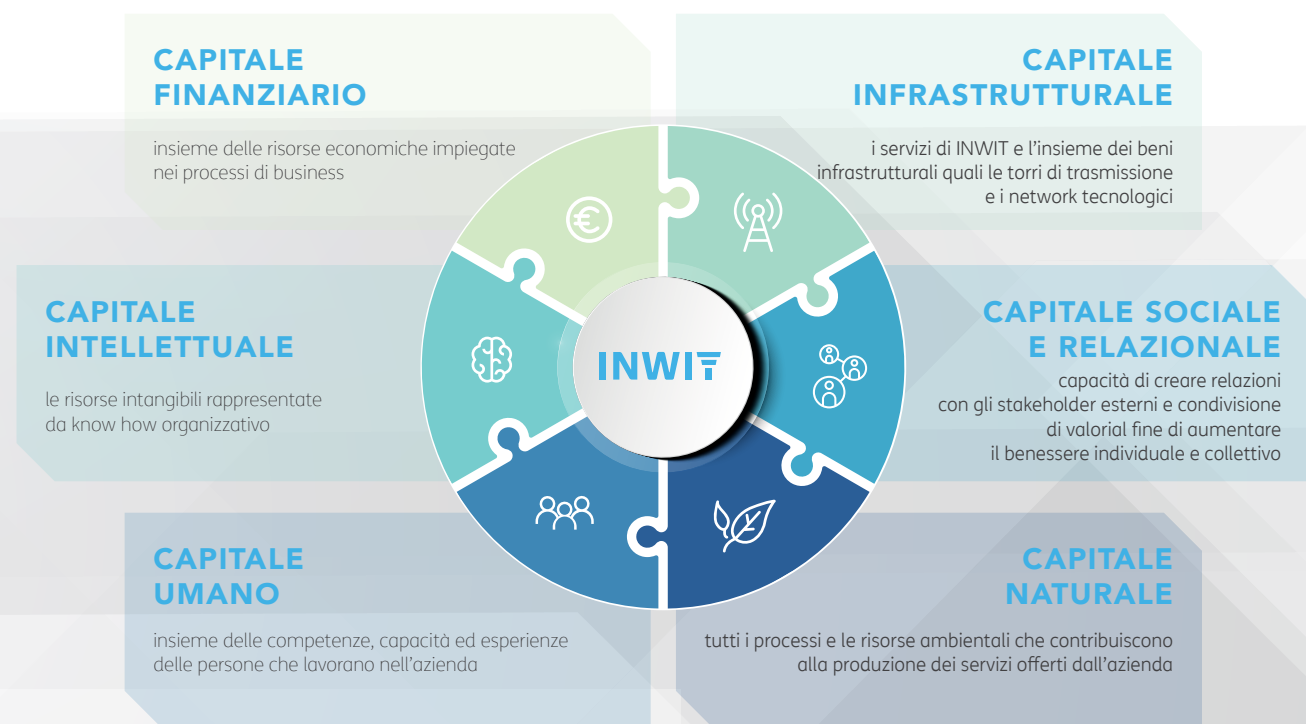
**L'Amministratore Delegato**  
ing. Giovanni Ferigo



# NOTA METODOLOGICA

INWIT, coerentemente con il percorso di sostenibilità intrapreso, ha predisposto il secondo Report Integrato, prendendo a riferimento l'Integrated Reporting Framework (IR Framework), delineato dall'International Integrated Reporting Council (IIRC). Il documento contiene la quarta Dichiarazione volontaria di carattere Non Finanziario (di seguito anche "Dichiarazione" o "DNF") di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito anche "INWIT"), redatta in conformità all'artt. 3 e 7 del D. Lgs. 254/16 (di seguito anche il "Decreto") contenente informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività di impresa.

La presente DNF include anche la disclosure relativa all'informativa sulla tassonomia come prevista dal Regolamento Europeo 852/20. Tale informativa, predisposta su base volontaria e riportata all'interno del paragrafo "Tassonomia", include le analisi condotte da INWIT su come e in quale misura le proprie attività siano associate ad attività economiche ai sensi della Tassonomia UE. In particolare, per questo primo anno, l'informativa include la quota delle attività economiche ammissibili ("Taxonomy eligible") e non ammissibili alla tassonomia relativamente al proprio fatturato, spese in conto capitale e spese operative totali effettuate. L'adesione ai principi del Report Integrato richiede di illustrare il processo con cui un'organizzazione crea valore nel tempo. Il presente Report Integrato ha l'obiettivo di rappresentare efficacemente il valore generato da INWIT, utilizzando una struttura che segue la suddivisione per capitali, definiti come le variabili che determinano la creazione di valore:



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

Nel capitolo iniziale "Profilo aziendale" sono descritte le tappe fondamentali della storia di INWIT, il percorso di sostenibilità intrapreso attraverso il Piano di Sostenibilità, il processo di definizione dell'analisi di materialità e la governance, la gestione dei rischi e delle opportunità che influiscono sulla capacità di INWIT di creare valore nel breve, medio o lungo termine.

All'interno del paragrafo "Analisi di materialità" è stato definito il processo di definizione dei temi materiali per INWIT, che ha coinvolto gli stakeholder interni ed esterni, in linea con quanto prefissato negli obiettivi dello scorso anno.

Il presente Report Integrato, pubblicato con cadenza annuale, contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all'esercizio dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. I dati dell'esercizio 2020 sono presentati per finalità comparative, allo scopo di consentire una valutazione sull'andamento delle attività della Società durante il biennio.

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

Il perimetro delle informazioni inserite all'interno del documento è in linea con quello della Relazione Finanziaria Annuale; eventuali eccezioni di perimetro sono opportunamente descritte nelle relative sezioni del documento. Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. il 24 febbraio 2022 ed è stato sottoposto, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 254/16 art.3 comma 10, a revisione limitata - limited assurance engagement - da parte della Società PricewaterhouseCoopers S.p.A. secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised, la cui relazione di revisione è allegata alla presente dichiarazione.

Tabella 1 Tabella di raccordo tra D.lgs. 254/2016, Report Integrato 2021 e Riferimenti all'IR Framework

ARGOMENTO DEL D.LGS. 254/2016	D.LGS. 254/2016	REPORT INTEGRATO 2021		Content Element dell'IR Framework
		Capitale	Capitolo/Paragrafo	
Temi rilevanti	Art. 3 comma 1	Profilo aziendale	La sostenibilità per INWIT	E. Strategia e allocazione delle risorse
Modello aziendale di gestione e organizzazione	Art. 3 comma 1a	Profilo aziendale	Posizionamento competitivo e creazione di valore di INWIT Governance	A. Presentazione dell'organizzazione e dell'ambiente esterno B. Governance C. Modello di business E. Strategia e allocazione delle risorse
Politiche d'impresa, risultati, indicatori	Art. 3 comma 1b	Profilo aziendale Capitale Umano Capitale Finanziario	Governance Paragrafi di tutti i capitali	B. Governance F. Performance Tutti i capitali
Principali rischi	Art. 3 comma 1c	Profilo aziendale	Governance	D. Opportunità e rischi
Risorse energetiche, risorse idriche, emissioni	Art. 3 comma 2a Art. 3 comma 2b	Capitale naturale	La tutela dell'ambiente La gestione dell'energia Climate change	Capitale naturale
Impatto su ambiente, salute e sicurezza	Art. 3 comma 2c	Capitale umano	Salute e sicurezza sul lavoro Climate change	Capitale umano Capitale naturale
Gestione del personale e parità di genere	Art. 3 comma 2d	Capitale umano	Assunzioni e cessazioni Le nostre persone, il loro benessere, sviluppo e valorizzazione	Capitale umano
Rispetto dei diritti umani	Art. 3 comma 2d Art. 3 comma 2e	Capitale Infrastrutturale Capitale Sociale e relazionale	INWIT storia e valori Relazioni con la comunità Supply chain	C. Modulo di business Capitale sociale e relazionale
Lotta alla corruzione attivo e passiva	Art. 3 comma 2f	Profilo aziendale	Prevenzione alla corruzione	
Standard di rendicontazione adottati	Art. 3 comma 3, 4, 5	Nota metodologica Allegati	Nota metodologica CRI Content Index	
Diversità nella composizione degli organi di amministrazione	Art. 10 comma 1a	Profilo aziendale Allegati	Governance CRI Content Index	
			Lettera agli Stakeholder	G. Prospettive future



# [ PROFILO AZIENDALE ]





## HIGHLIGHTS



Policy Anticorruzione → Policy Stakeholder Engagement → 46% donne in cda → Patto Etico e di Integrità

### GOVERNANCE



785.158.160 € di valore generato → 29% di valore economico distribuito → 71% di valore economico trattenuto → Primo sustainability-linked term loan

### CAPITALE FINANZIARIO



Quasi 23.000 siti → Oltre 46.000 ospitalità → 265 progetti DAS → Business Continuity Plan

### CAPITALE INFRASTRUTTURALE



Prima torre in legno lamellare in Italia → Impianto fast-site → Piattaforma di BIM Management Athena → 5 partnership open innovation

### CAPITALE INTELLETTUALE



420 fornitori → 99% spesa locale → Oltre 10 iniziative di copertura sui territori → 7 Talk FOR 5G e 1 Tour FOR 5G

### CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE



246 dipendenti → 51 nuovi assunti, il 47% donne → Policy D&I → oltre 15.000 ore di formazione → 64 ore procapite → zero infortuni

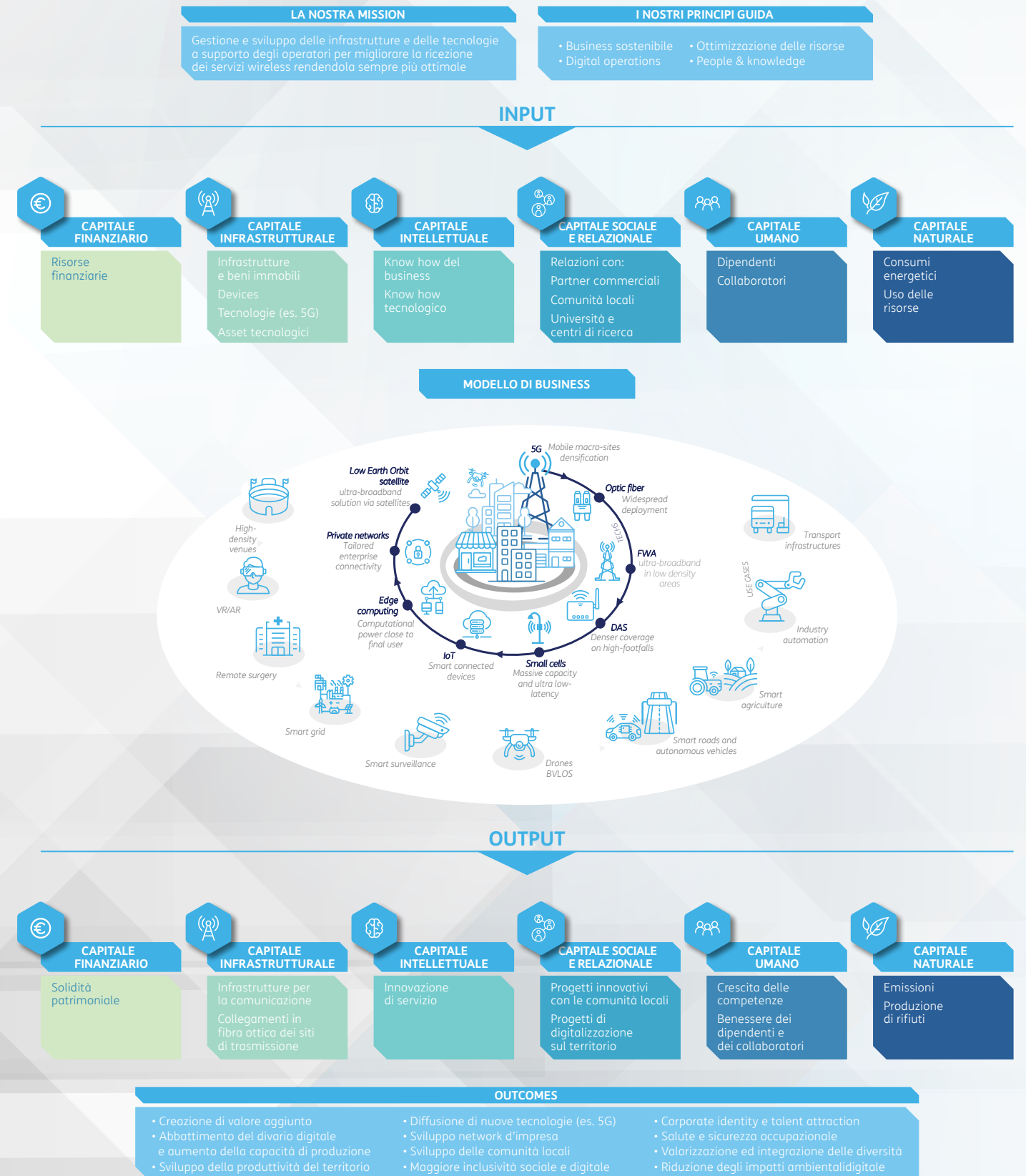
### CAPITALE UMANO



Policy Energetica e Salute, Sicurezza ed Ambiente → Strategia climatica Approvazione Science Based Target → 69% di energia elettrica da fonti rinnovabili → 97% dei rifiuti a riciclo

### CAPITALE NATURALE

## IL MODELLO DI BUSINESS DI INWIT E LA STRATEGIA PER LA CREAZIONE DEL VALORE



## INWIT: STORIA E VALORI

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5

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

### Un'offerta che cresce in funzione dello sviluppo tecnologico.

Con l'obiettivo di continuare a supportare l'ottimizzazione dei servizi wireless e guidare l'evoluzione delle torri da infrastruttura passiva a infrastruttura digitale connessa, condivisa, distribuita e protetta, negli ultimi anni INWIT ha ampliato la sua offerta con una serie di servizi aggiuntivi. In particolare, INWIT sta realizzando il servizio di copertura per la telefonia mobile tramite impianti

**DAS (Distributed Antenna System)** di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor che indoor, particolarmente importante in vista della transizione tecnologica in atto dal 4G al 5G. Infatti, INWIT contribuisce in maniera significativa alla copertura dei servizi di telecomunicazioni wireless del territorio italiano, incrementando i suoi siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie. Tutto ciò ne fa un'infrastruttura essenziale per lo sviluppo delle tecnologie per le telecomunicazioni, garantendo copertura e capillarità che potranno contribuire in modo consistente anche al superamento del *digital divide* nel nostro Paese.

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

### Un'evoluzione iniziata 40 anni fa.

L'attività di INWIT è legata direttamente alla nascita e allo sviluppo della telefonia mobile in Italia, per mano dei due principali operatori del settore. INWIT è infatti il risultato della fusione tra le attività e le infrastrutture wireless di Telecom Italia e Vodafone Italia. La società beneficia di un bagaglio di competenze maturato nel tempo attraverso la realizzazione e la gestione delle

infrastrutture che ospitano i sistemi trasmissivi delle diverse generazioni di servizi radiomobili che si sono susseguiti negli anni. Grazie a tale evoluzione, iniziata 40 anni fa, INWIT oggi garantisce ai propri clienti l'accesso ad aree di rilevanza strategica anche in relazione a tematiche amministrative ed ambientali.

La storia di INWIT ha inizio nel marzo 2015 a seguito dello *spin-off* del ramo "Tower" di Telecom Italia designato alla gestione operativa, monitoraggio e manutenzione delle torri e dei ripetitori del gruppo. Da marzo 2020 INWIT ha avviato un percorso di intensa crescita organica, realizzata attraverso la fusione con Vodafone Towers, che ne ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico. A ottobre 2021, in aggiunta, è stata finalizzata l'operazione che ha portato all'acquisto da parte di INWIT di circa **700 impianti radioelettrici, che coprono 1.000 km di gallerie stradali e autostradali**, oltre a 42 sistemi DAS. Il pacchetto di tunnel include tratte significative nei collegamenti nazionali per numerosità, conformazione ed esigenza di copertura cellulare in galleria. Tra i DAS rientranti nell'operazione si segnalano alcuni importanti hotel, stadi, strutture sportive ed uffici.

### Un presente che consolida il futuro.

L'acquisizione posiziona INWIT come *player* nazionale di connettività di lungo termine nel segmento stradale e si inserisce nel percorso di digitalizzazione a supporto delle *smart road*, che necessiterà di sistemi *IoT (Internet of Things)* per acquisire e trasmettere informazioni relative allo stato dell'infrastruttura viaria e per le attività di monitoraggio delle condizioni di sicurezza, oltre a rafforzare

il ruolo della società nel mercato delle coperture indoor (DAS).

In questo percorso evolutivo, con l'obiettivo di conciliare l'impegno nella salvaguardia dell'ambiente e la volontà di continuare a innovare, si inserisce l'installazione da parte di INWIT, lo scorso settembre 2021, della **prima torre in Italia strutturata in legno lamellare**, anziché in acciaio, per le telecomunicazioni mobili.

L'infrastruttura di INWIT conta oggi **quasi 23.000 siti gestiti**, distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale (**una torre ogni circa 3 km**), su cui vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori nazionali, e migliaia di *small cells* e sistemi DAS.

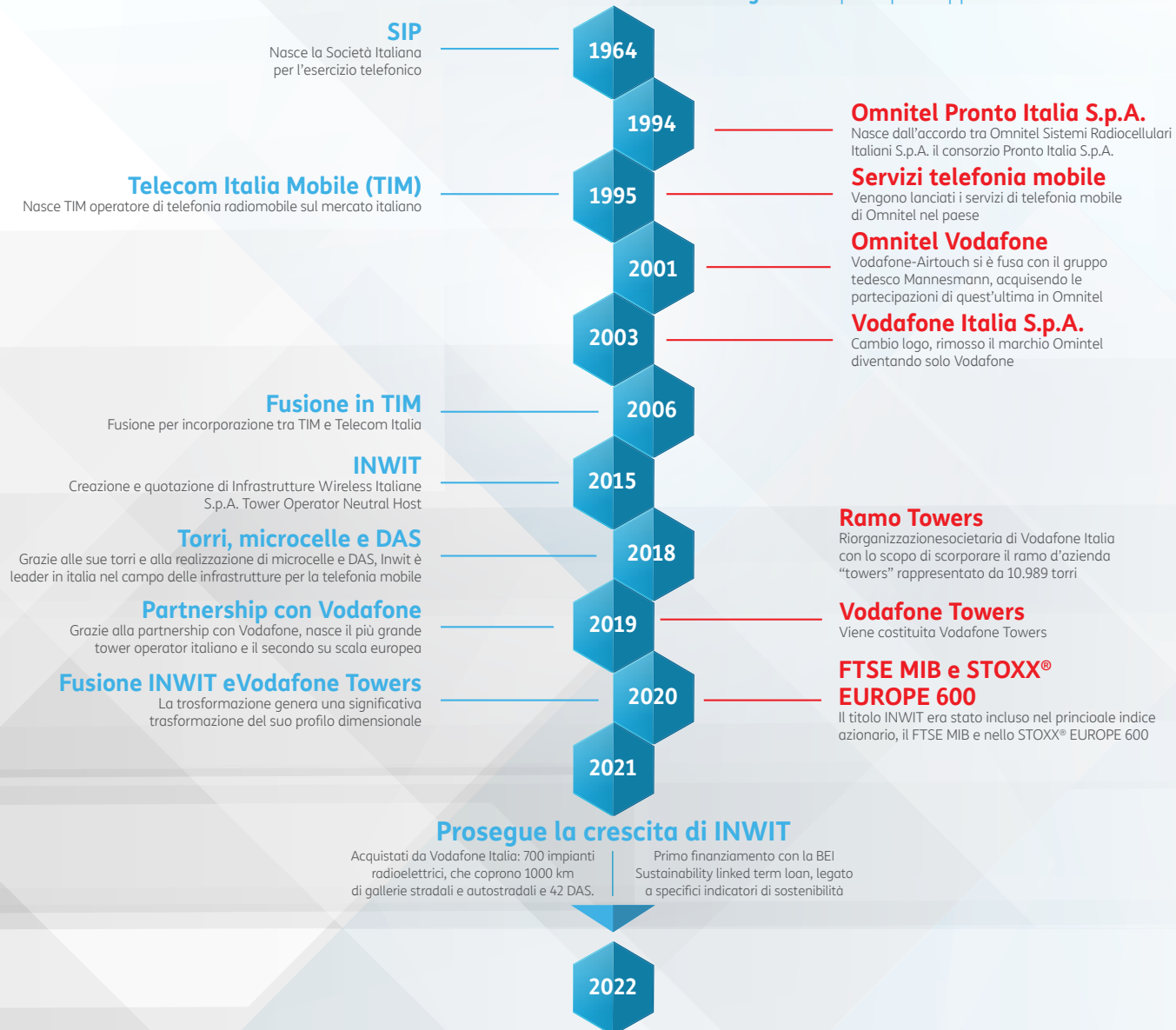
Nel giugno 2020 il titolo INWIT era stato incluso nel principale indice azionario italiano, il **FTSE MIB**, e a settembre dello stesso anno nello **STOXX® Europe 600**, composto da 600 delle aziende a maggior capitalizzazione di mercato in Europa. Nell'aprile 2021 INWIT è stata valutata in termini di credit rating **BB+** (stabile) da S&P e **BBB-** (stabile) da Fitch, confermando la valutazione dell'anno precedente.

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

Dopo l'ingresso nel mercato dei capitali di debito nel luglio 2020, con l'emissione del primo Bond, cui è seguito un secondo a ottobre 2020, INWIT ha concluso con successo, ad aprile 2021, la sua **terza emissione obbligazionaria**, per un importo complessivo pari a 500 milioni di euro. È stato inoltre sottoscritto un **sustainability-linked term loan**, legato a specifici indici di sostenibilità, di importo pari a 500 milioni di euro, con un pool di 4 istituzioni finanziarie (maggiore dettagli nel capitolo Capitale Finanziario).

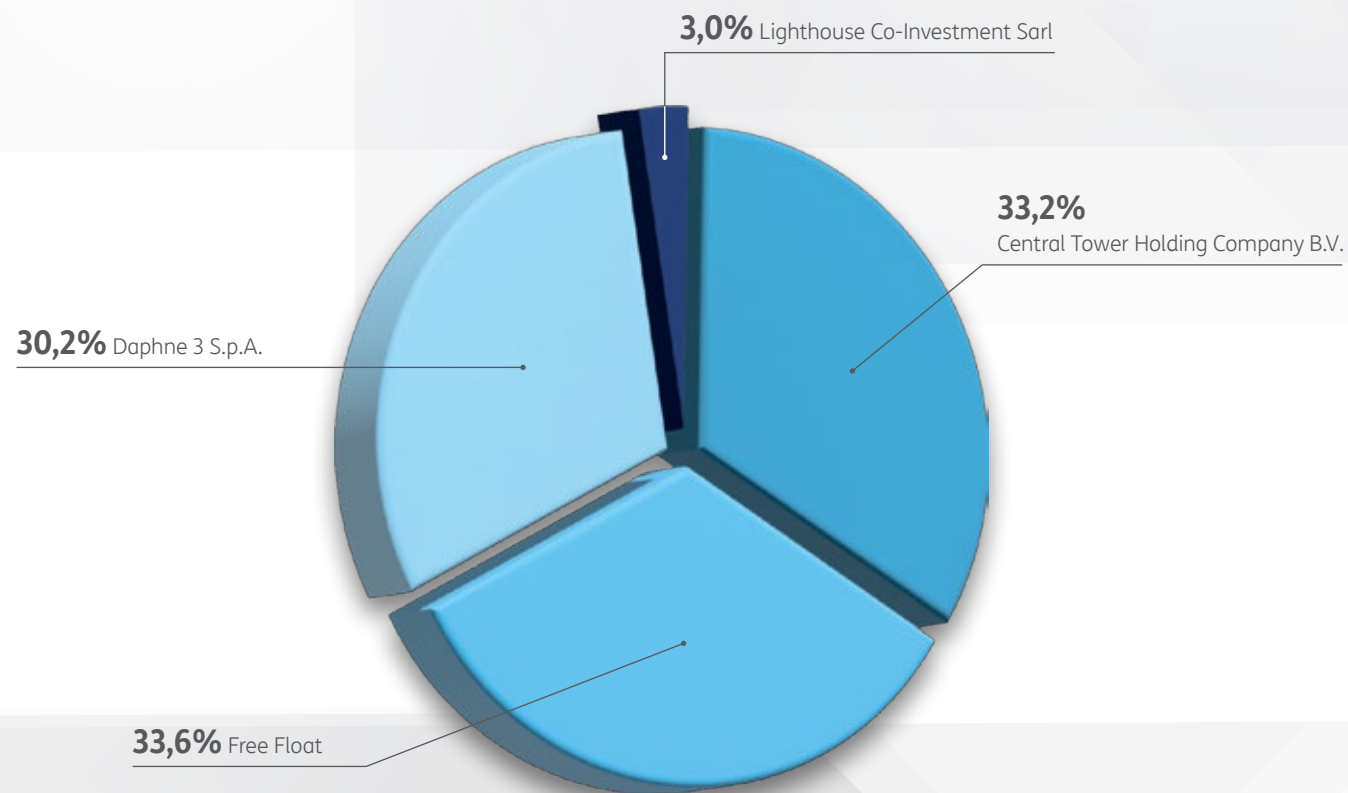
Ad agosto 2021, è stato firmato il primo **finanziamento, pari a 250 milioni di euro, con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI)** a sostegno del Piano di Investimenti di INWIT, destinato allo sviluppo delle Infrastrutture digitali in Italia a servizio degli operatori di telecomunicazione.

Figura 1 Le principali tappe della storia di INWIT





STRUTTURA AZIONARIA DI INWIT AL 31.12.2021



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

Dallo scorso 2020, INWIT supporta TIM e Vodafone Italia nella realizzazione del nuovo network per lo sviluppo del 5G e garantisce a tutto il mercato l'accesso alle proprie infrastrutture.

Prosegue inoltre il percorso di INWIT volto a compiere un vero e proprio cambio di paradigma verso la creazione di un modello di business sostenibile. In questa direzione è stato aggiornato al 2024 il Piano di Sostenibilità, che prevede lo sviluppo di iniziative e progetti focalizzati su 5 aree di impegno, Governance, People, Environment, Innovation, Community.

Dopo un anno esatto dall'adesione ai principi del Global Compact promosso dall'Organizzazione per le Nazioni Unite in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, a novembre 2021 INWIT ha redatto la sua prima COP (*Communication on progress*), a conferma della volontà di integrare i dieci principi all'interno della strategia, della cultura e delle operazioni quotidiane dell'azienda. Inoltre, al fine di rafforzare il proprio impegno in termini di inclusione e sostenibilità, INWIT ha sottoscritto i **Women's Empowerment Principles** promossi da UN Global Compact e UN Women.



## POSIZIONAMENTO COMPETITIVO E CREAZIONE DI VALORE

GRI 102-6, 102-7

In Italia il mercato e il contesto tecnologico sono in rapida ascesa grazie all'evoluzione della tecnologia wireless che sta estendendo la copertura 5G e le connesse esigenze di densificazione, fondamentale elemento di sviluppo per le infrastrutture wireless. A tale contesto si aggiunge, l'importante strumento dell'Unione Europea, il Next Generation EU, volto a stimolare la ripresa e lo sviluppo post-pandemia da COVID-19. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che l'Italia ha approntato nel quadro del Next Generation EU, dedica ampio spazio e ingenti risorse al tema dell'innovazione del Paese in chiave digitale. In particolare, il "Piano Italia 5G" e il progetto "Italia a 1 Giga" dovrebbero sostenere la domanda di coperture wireless, la riduzione del digital divide e una estesa digitalizzazione del Paese.

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

I fatti degli ultimi due anni hanno mostrato l'importanza del digitale, accelerando il processo di digitalizzazione del Paese. La dimensione digitale, oggi, rappresenta una necessità, per imprese e Pubblica Amministrazione, nel processo di trasformazione verso modelli organizzativi, produttivi e di servizio, privati e pubblici, più agili e flessibili. Questo contesto apre delle opportunità per i *tower operators* e INWIT è ottimamente posizionata per **ricoprire un ruolo rilevante nello sviluppo delle infrastrutture digitali**, a supporto degli operatori di telecomunicazione.

INWIT è ottimamente posizionata per ricoprire un ruolo rilevante nello sviluppo delle infrastrutture digitali

INWIT è leader in Italia con **quasi 23.000 torri, circa 46.000 ospitalità** e con il parco di asset di migliore qualità. È, infatti, il risultato della fusione delle infrastrutture di TIM e Vodafone, che come incumbent e primo sfidante, sin dall'inizio delle telecomunicazioni mobili in Italia, hanno investito per creare le migliori reti, contraddistinte sia dalla qualità delle location che dall'elevato standard di realizzazione delle infrastrutture. INWIT ha ereditato tutto questo patrimonio, insieme ad un bagaglio di conoscenze tecniche e professionali di altissimo livello, e sta lavorando per consolidarlo creando un set di sistemi, processi e conoscenze che possa creare valore, a servizio dello sviluppo veloce ed efficiente del 5G da parte degli operatori.

INWIT sta creando un set di sistemi, processi e conoscenze che possa creare valore, a servizio dello sviluppo veloce ed efficiente del 5G da parte degli operatori.

In particolare, si prevede la crescita di ospitalità per Tim e Vodafone a sostegno dello sviluppo efficiente e veloce del 5G e continuo miglioramento della copertura territoriale. Inoltre, il ruolo di "neutral host" permette a INWIT di poter soddisfare la domanda di tutti i principali operatori del mercato, sia mobili che Fixed Wireless Access (FWA), tecnologia che, in particolare, evidenzia forti dinamiche di crescita.

In linea con questa crescita, il business di INWIT sta evolvendo sempre più verso il concetto di **tower as a service**, grazie alla possibilità di offrire più servizi integrati a partire dall'infrastruttura, in linea con uno dei principali modelli di business di economia circolare, quello del prodotto come servizio.

INWIT, infatti, condivide i propri asset e le proprie infrastrutture, assicurandone anche la manutenzione, a più clienti, che le utilizzano senza esserne proprietarie. In questo modo si evita che ogni operatore realizzi la propria



infrastruttura, con conseguenti benefici ambientali rilevabili nell'intero ciclo di vita degli asset, dall'utilizzo dei materiali per la realizzazione, all'utilizzo di energia nella fase di esercizio, fino ad arrivare alla fase del fine vita.

Allo stesso tempo, le torri potranno offrire diversi servizi agli operatori, attraverso una trasformazione da infrastruttura per l'ospitalità di sistemi di trasmissione radio, a centro tecnologico, in cui si fondono componenti IoT, droni e sistemi di comunicazione a supporto degli operatori di telecomunicazione.

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

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

Un altro pilastro della strategia industriale è lo sviluppo rapido delle micro-coperture, in particolare i sistemi di antenne distribuiti (DAS) che consentono di gestire in maniera efficiente il segnale di telefonia mobile anche

in aree molto affollate come stadi, ospedali, università, stazioni o impianti industriali. Lo sviluppo dei sistemi DAS ha visto un significativo miglioramento nel corso del 2021, grazie alla crescita del numero di ospitalità sull'infrastruttura installata, al crescente numero di location equipaggiate e a un investimento in coperture dedicate lungo circa 1.000 km di tunnel stradali e autostradali.

INWIT ha presentato inoltre un Piano di Sostenibilità, che si integra pienamente nella strategia industriale e attraverso il quale punta a compiere la transizione verso un modello di business sostenibile, considerato un abilitatore per la crescita della Società.

**A febbraio 2022, nell'ambito del regolare ciclo di analisi di scenario esterno e opportunità di sviluppo per la Società, il Consiglio di Amministrazione di INWIT ha confermato le linee guida del piano industriale presentato a novembre 2020, nel contesto di un positivo ciclo di investimenti digitali e infrastrutturali, supportato dai progetti del Next Generation EU.**

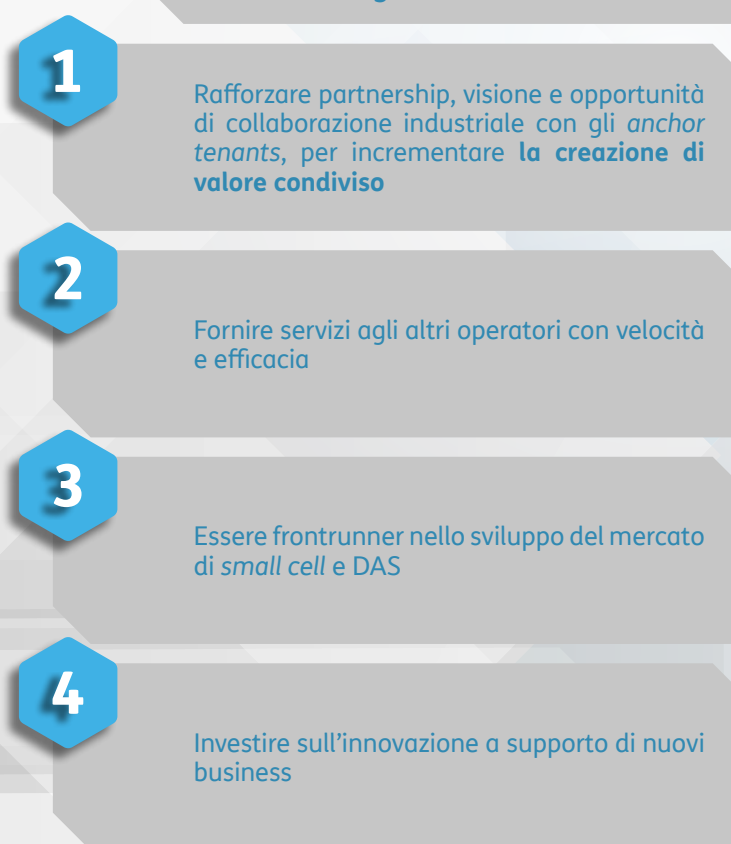
Nel contesto globale attuale, INWIT ricopre un ruolo da protagonista nella trasformazione digitale a supporto degli operatori nello sviluppo di nuove infrastrutture per l'implementazione del 5G, dell'FWA e delle micro-coperture con DAS e small cells, presidiando anche le opportunità tecnologiche del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

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

### GROWTH PILLARS



### Pilastri strategici del Piano industriale



### Valore creato per gli stakeholder

**Upgrade e ampliamento asset in Italia.** È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rinforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti.

**Riduzione Digital Divide.** È prevista la promozione di progetti volti a consentire la copertura dei comuni di minori dimensioni e delle aree rurali per ridurre il Digital Divide. A tal fine si prevede di servire la forte domanda di copertura da operatori FWA.

**Estensione copertura aree sociali.** La Società punta a sviluppare e consolidare infrastrutture digitali, rafforzando la copertura di aree a elevata vocazione sociale e culturale, come ospedali, musei e università.

**Innovazione in chiave digitale.** Sul fronte dell'innovazione, INWIT intende offrire ospitalità alle molteplici tecnologie attraverso un tower upgrade che guarderà alle smart cities, all'Internet of Things e ai droni.



## LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT

“LA SOSTENIBILITÀ PER INWIT È PARTE INTEGRANTE DELLE STRATEGIE AZIENDALI CON L’OBIETTIVO DI **GENERARE VALORE** IN UNA PROSPETTIVA DI LUNGO PERIODO E **CONTRIBUIRE ALLA CRESCITA, AL MIGLIORAMENTO E ALLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO** DELLE COMUNITÀ IN CUI OPERA.”

Giovanni Ferigo, AD INWIT

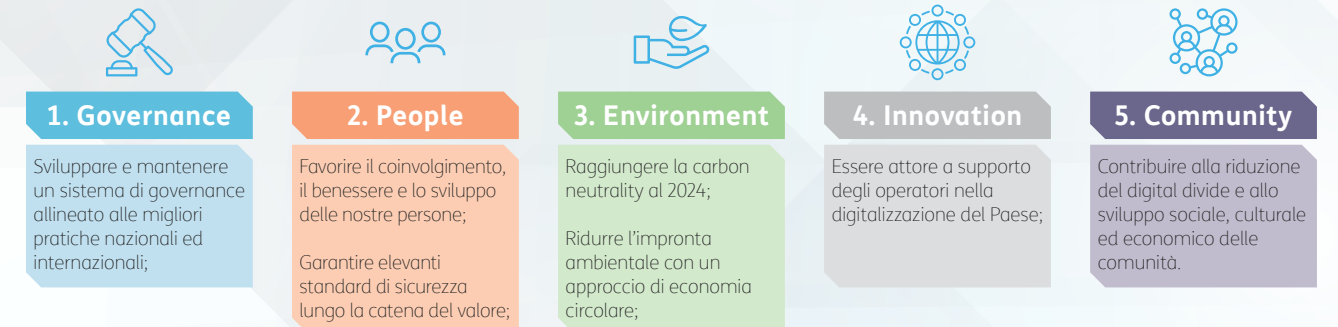
A partire dal 2020 INWIT ha intrapreso un percorso volto all’implementazione di un business moderno e sostenibile, avviando attività e progetti finalizzati ad integrare a 360 gradi la sostenibilità all’interno dell’azienda stessa e poi creare valore nel lungo periodo.

Credendo fermamente che la cultura della sostenibilità prima di essere rivolta e comunicata all’esterno debba essere capillarmente acquisita all’interno della propria organizzazione, INWIT sta continuando a diffondere la sostenibilità innanzitutto tra i propri dipendenti, attraverso attività di informazione e sensibilizzazione sul tema e a creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, come riconosciuto dal “2021 Diversity & Inclusion Top 100 Index” di Refinitiv, nel quale INWIT è risultata la seconda società italiana e la seconda società del settore a livello globale. Nel corso del 2021, è stata approvata la Policy D&I, è stata realizzata un’analisi di clima interno ed è stato raggiunto il target del 40% di candidate donne nella fase di selezione. Infine, in ottica di miglioramento continuo, e con l’impegno di raggiungere traguardi sempre più sfidanti nelle aree ESG, in linea con la strategia industriale, INWIT ha previsto un **aggiornamento del Piano di Sostenibilità al 2024**.



## IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Lo scorso anno, in linea con quanto previsto dall’Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, definita nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU, INWIT ha avviato il proprio Piano di Sostenibilità, strutturato su 5 di aree di impegno ESG (Environmental, Sociale and Governance), per ognuna delle quali sono stati fissati obiettivi di medio-lungo termine e come di seguito descritte:



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



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

Per mostrare come le azioni previste dal Piano di Sostenibilità siano in grado di incidere e contribuire concretamente al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile fissati dalle Nazioni Unite, INWIT ha associato le attività previste nel Piano con uno o più target specifici dei goals dell’Agenda ONU, come di seguito riportato.

Figura 3 SDGs inseriti nel Piano di Sostenibilità di INWIT







## GOVERNANCE

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE

SDGs

AGENDA ONU 2030

Targets



LINEE D'AZIONE

ATTIVITA'

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



**8.3** Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.

**1.** Sviluppare e implementare il sistema di deleghe e responsabilità in materia di sostenibilità.

**1.1** Inserimento dei target sostenibilità in meccanismi di incentivazione.



**12.6** Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei loro resoconti annuali.

**2.** Sviluppare e implementare modelli e strumenti per la trasparenza.

**2.1** Stakeholder Engagement.  
**2.2** Inserimento di INWIT all'interno di indici/rating di sostenibilità ESG.  
**2.3** ISO 37001 Anticorruzione.  
**2.4** Report TCFD



**13.1** Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi.

**3.** Integrare i principi di sostenibilità nella catena di fornitura.

**3.1** Creare awareness sui temi ESG sulla catena di fornitura.



**16.b** Promuovere e applicare leggi non discriminatorie e politiche di sviluppo sostenibile.

### Risultati 2021 del Piano di Sostenibilità.

Target di sostenibilità in MBO e LTI.

Policy Stakeholder Engagement e Primo Stakeholder Forum.

Procedura Acquisti: clausole legate ai rischi ESG nel 100% dei contratti di fornitura.

Submission Questionario CDP Climate Change e Score B.

Sottoscrizione del Patto Etico e di Integrità da parte di tutti i fornitori.

Predisposizione Questionario ESG per accrescere la consapevolezza sui temi ESG nella catena di fornitura.



## PEOPLE

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE

SDGs

AGENDA ONU 2030

Targets



LINEE D'AZIONE

ATTIVITA'

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



**4.4** Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche - anche tecniche e professionali - per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.

**4.** Sviluppare il talento e le competenze.

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



**5.1** Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.  
**5.5** Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

**5.** Accrescere la corporate identity.

**5.1** Realizzare analisi di clima interno.  
**5.2** Riconoscimenti aziendali in tema HR.



**8.5** Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.  
**8.8** Proteggere il diritto al lavoro promuovendo un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.

**6.** Promuovere l'awareness su Diversity e Inclusion.

**6.1** Individuare priorità e policy aziendali sul tema D&I.  
**6.2** ISO 30415 HR - Diversity & Inclusion.



**3.d** Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale.

**7.** Promuovere la cultura della salute e sicurezza con obiettivo zero morti sul lavoro.

**7.1** Certificazione ISO 45001.  
**7.2** Riduzione indici infortuni.

Garantire elevati standard di sicurezza lungo la catena del valore.

### Risultati 2021 del Piano di Sostenibilità.

95,9% di dipendenti coinvolti in almeno un'iniziativa di formazione.

15.713 ore erogate - 63,9 ore pro-capite.

Analisi di clima interno.

Refinitiv D&I Top 100 Index: INWIT 2a azienda italiana.

Policy D&I.

140 donne selezionate su totali 348 candidati: 40,2%.

Policy HSE per Certificazione ISO 45001.

Zero infortuni gravi (inclusi contractors).



# ENVIRONMENT

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SDGs	AGENDA ONU 2030 Targets	LINEE D'AZIONE	ATTIVITA'
Raggiungere la carbon neutrality al 2024.		<b>13.1</b> Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi. <b>13.2</b> Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali.	<b>8.</b> Sviluppare un sistema di Energy e Carbon Management.	<b>8.1</b> Definizione di una Climate strategy. <b>8.2</b> Certificazione ISO 50001. <b>8.3</b> Sviluppo fonti rinnovabili (FV). <b>8.4</b> Iniziative di efficienza energetica. <b>8.5</b> Acquisto energia verde.
Ridurre l'impronta ambientale con un approccio di economia circolare.		<b>8.4</b> Migliorare progressivamente, entro il 2030, l'efficienza globale nel consumo e nella produzione di risorse e tentare di scollegare la crescita economica della degradazione ambientale, conformemente al Quadro decennale di programmi relativi alla produzione e al consumo sostenibile, con i paesi più sviluppati in prima linea.	<b>9.</b> Sviluppare un sistema di gestione orientata alla riduzione degli impatti ambientali.	<b>9.1</b> Certificazione ISO 14001. <b>9.2</b> Iniziative volte ad aumentare il ciclo di vita dei materiali e dei prodotti. <b>9.3</b> Effettuare un'analisi del ciclo di vita dei diversi model site. <b>9.4</b> Effettuare una valutazione degli impatti dei macro siti sulla biodiversità.
		<b>12.2</b> Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali. <b>12.5</b> Entro il 2030, in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo. <b>12.6</b> Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei loro resoconti annuali.		
		<b>15.5</b> Adottare misure urgenti e significative per ridurre il degrado degli habitat naturali, arrestare la perdita di biodiversità e, entro il 2020, proteggere e prevenire l'estinzione delle specie minacciate. <b>15.a</b> Mobilitare ed aumentare sensibilmente le risorse finanziarie da tutte le fonti per conservare e utilizzare in modo durevole biodiversità ed ecosistemi.		

### Risultati 2021 del Piano di Sostenibilità.

Climate Strategy e Scenario Analysis Climate Change.  
Submission e approvazione Science Based Target.  
Policy energetica per Certificazione ISO 50001.  
Efficienza Energetica: installati 300 Free Cooling e 1.153 raddrizzatori ad alta efficienza per un saving complessivo a regime di 5,8GWh.  
Avviato il piano di installazione impianti fotovoltaici con 32 impianti.  
69% energia elettrica da fonti rinnovabili.  
Definito un modello per il calcolo della carbon footprint (Scope 1, Scope 2, Scope 3).  
Policy per Certificazione ISO 14001.  
97% materiali siti inviati a riciclo.

# INNOVATION

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SDGs	AGENDA ONU 2030 Targets	LINEE D'AZIONE	ATTIVITA'
Essere attore a supporto degli operatori nella digitalizzazione del Paese.		<b>9.1</b> Sviluppare infrastrutture di qualità affidabili, sostenibili e resilienti - comprese quelle regionali e transfrontaliere - per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui, con particolare attenzione ad un accesso equo e conveniente per tutti.	<b>10.</b> Sviluppare e consolidare l'infrastruttura tecnologicamente avanzata e di qualità.	<b>10.1</b> Aumentare e rafforzare la micro-copertura. <b>10.2</b> Tower upgrade (smart cities, droni IoT etc...). <b>10.3</b> Sviluppare un sistema di customer satisfaction.
		<b>11.a</b> Supportare i positivi legami economici, sociali e ambientali tra aree urbane, periurbane e rurali rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale.	<b>11.</b> Favorire iniziative di open innovation.	<b>11.</b> Collaborazioni per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica (es. Start up/Aziende/Università/Istituti di Ricerca...).
		<b>17.17</b> Incoraggiare e promuovere partnership efficaci nel settore pubblico, tra pubblico e privato e nella società civile basandosi sull'esperienza delle partnership e sulla loro capacità di trovare risorse.		

### Risultati 2021 del Piano di Sostenibilità.

Ingegnerizzate soluzioni per standardizzare implementazione microcelle su pali luce esistenti.  
Completata messa a punto piattaforma di BIM Management Athena.  
Sperimentazione di use-cases: ausilio algoritmi AI per il monitoraggio qualità dell'aria, telecamere per il monitoraggio meteorologico ed ambientale.  
Avviata PoC per monitoraggio infrastrutturale autostradale con droni.  
Partnership con ENEL.  
Rinnovo Osservatorio "5G & Beyond" con POLIMI.  
Collaborazione con consorzio ELIS per sviluppo piattaforma IoT e realizzazione laboratorio sperimentale con il coinvolgimento di alcune startup.  
Adesione all'ORAN Alliance.  
PoC con impiego di materiali a cambio di fase per efficienza energetica.  
Avviato programma di accelerazione start up Digital Magics su 5G e IoT.

# COMMUNITY

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SDGs	AGENDA ONU 2030 Targets	LINEE D'AZIONE	ATTIVITA'
Contribuire alla riduzione del digital divide e allo sviluppo sociale, culturale ed economico delle comunità.		<b>11.4</b> Potenziare gli sforzi per proteggere e salvaguardare il patrimonio cultura e naturale del mondo. <b>11.a</b> Supportare i positivi legami economici, sociali e ambientali tra aree urbane, periurbane e rurali rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale.	<b>12.</b> Promuovere e sviluppare progetti di collaborazione per aumentare la copertura di Comuni di minori dimensioni, aree rurali e siti di elevato valore sociale e culturale.	<b>12.1</b> Promuovere progetti volti alla riduzione del digital divide. <b>12.2</b> Attivare progetti di copertura di aree ad elevata vocazione sociale e culturale (musei, ospedali...).
		<b>17.17</b> Incoraggiare e promuovere partnership efficaci nel settore pubblico, tra pubblico e privato e nella società civile basandosi sull'esperienza delle partnership e sulla loro capacità di trovare risorse.		

### Risultati 2021 del Piano di Sostenibilità.

Copertura di aree ad elevata vocazione sociale e culturale:

- 8 ospedali, di cui 1 in fase di realizzazione.
- Completamento Università Luiss di Roma e Federico II di Napoli.
- Museo Nazionale Ferroviario di Pietrarsa.
- Centro Congressi La Nuvola di Roma.



## ANALISI DI MATERIALITÀ

GRI 102-6, 102-7

In linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/2016 e con le metodologie e i principi riportati dagli standards GRI definiti dal Global Reporting Initiative, nel 2021 INWIT ha aggiornato la matrice di materialità individuando i temi considerati “materiali”, ovvero che riflettono gli impatti significativi (positivi/negativi) dell’organizzazione in campo economico, ambientale e sociale e che influenzano le decisioni degli stakeholder.

Figura 4 Tappe fondamentali per la valutazione delle tematiche rilevanti

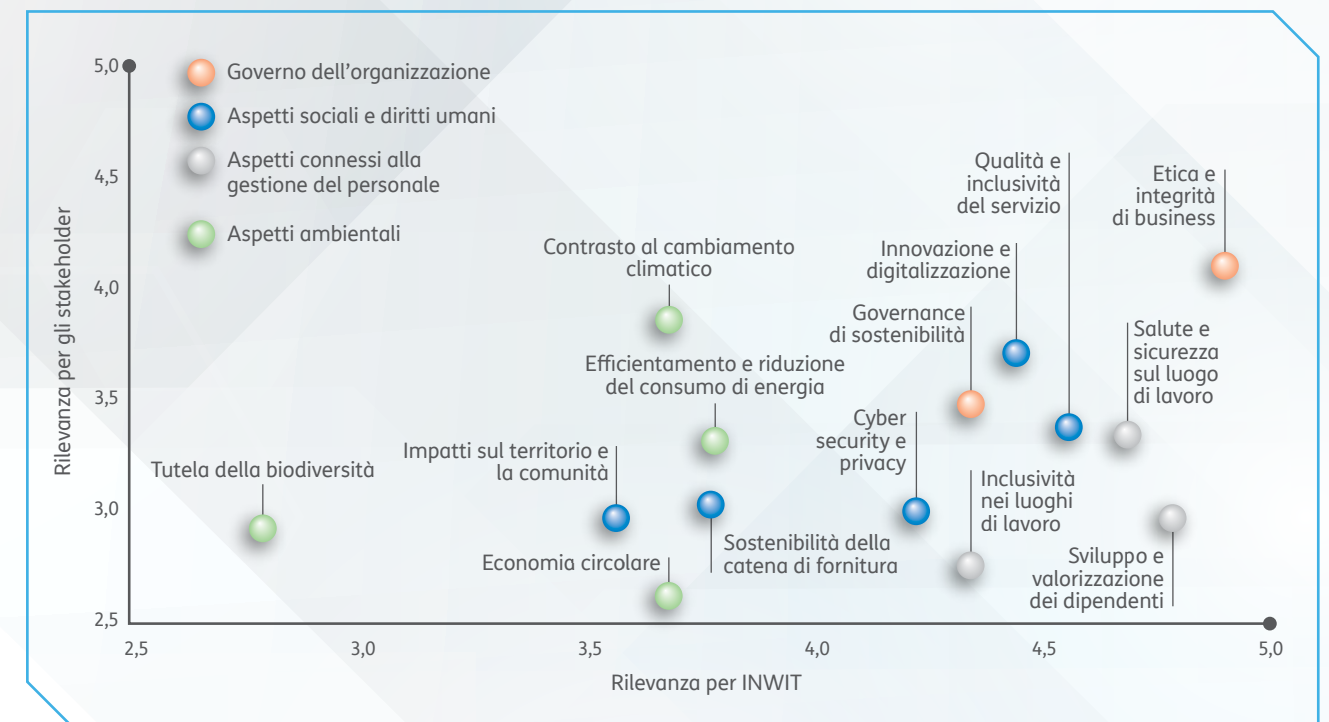


La selezione dei nuovi temi considerati come materiali è stata realizzata a partire dai risultati di un’analisi di benchmark sui principali peers e best practice di settore. Le tematiche introdotte quest’anno sono: “Governance di sostenibilità”, “Economia circolare” (inserita come evoluzione della tematica materiale del 2020 “Gestione dei rifiuti”) e “Tutela della biodiversità.” Tutti i temi individuati sono stati sottoposti alla valutazione del Top Management, attraverso una survey che ha previsto l’assegnazione di punteggi per ognuno dei temi sottoposti a valutazione. Tale processo ha permesso di definire **la rilevanza dei temi materiali per INWIT** in termini sociali, ambientali e di governance. Allo stesso modo, per permettere di definire anche **la rilevanza per gli Stakeholder**, le tematiche sono state sottoposte, sempre attraverso la realizzazione di una survey, alla valutazione dei dipendenti e collaboratori di INWIT e di tutte le altre categorie di stakeholder esterni<sup>1</sup>. Per la definizione della rilevanza per gli Stakeholder sono stati considerati anche i risultati delle votazioni, svolte in occasione del primo Stakeholder Forum di INWIT, a maggio 2021.

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

<sup>1</sup> Le categorie di stakeholder esterni che hanno risposto al questionario sono: business partner e fornitori, clienti, investitori, azionisti, media, comunità locale, associazioni e think tank.

Figura 5 Matrice di materialità 2021



In linea con i trend di settore, la matrice di materialità di INWIT mostra come maggiormente rilevanti i temi “Etica ed integrità del business”, “Innovazione e digitalizzazione”, “Salute e sicurezza sul luogo di lavoro” e “Qualità ed inclusività del servizio”. In generale i temi materiali risultano coerenti anche con il Piano di sostenibilità, come da tabella di raccordo riportata negli allegati, a dimostrazione del forte impegno di INWIT anche nell’ascolto dei propri stakeholder.





## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 102-47

Figura 6 Mappatura degli stakeholder



A partire dalla consapevolezza che le relazioni con gli stakeholder sono parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business e sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'azienda, INWIT ha intrapreso un percorso volto a rafforzare il processo di engagement con i propri stakeholder.

L'impegno a voler consolidare e rafforzare le relazioni con gli stakeholder, in virtù di una solida creazione di valore, è in linea con le indicazioni contenute nel nuovo Codice di Corporate Governance, applicato a partire dall'esercizio 2021. Il nuovo Codice sostanzia il "successo sostenibile" nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società, e prevede che sia l'organo di amministrazione a promuovere, nelle forme più opportune, il dialogo con questi interlocutori. Significativa, in questa direzione, è stata l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il 13 maggio 2021, della policy di Stakeholder Engagement, prevista nel Piano di Sostenibilità.

In linea con il percorso intrapreso, il 18 maggio 2021 INWIT ha organizzato il suo 1° Stakeholder Forum.

Il Forum è stata l'occasione per condividere, con i propri stakeholder, il percorso di sostenibilità intrapreso dalla società a partire dallo scorso anno. Nel corso della giornata sono stati forniti ai partecipanti spunti di riflessione sui trend di sostenibilità sia globali sia di settore, tra cui l'importanza di una governance forte, il ruolo della transizione digitale per la lotta al cambiamento climatico e la necessità di implementare azioni concrete per la parità di genere.

L'evento si è concluso con un momento attivo di dialogo con gli stakeholder intervenuti, rappresentativi delle diverse categorie mappate, con riferimento alle tematiche materiali per INWIT; è stato chiesto loro di esprimere il loro punto di vista su quanto tali tematiche influenzino la capacità per la Società di creare valore nel breve, medio e lungo periodo. Come già sopra riportato, di questo esercizio si è tenuto conto in fase di aggiornamento della matrice di materialità 2021 di INWIT.

## GOVERNANCE

### STRUTTURA DELLA GOVERNANCE E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO

GRI 102-16, 102-18, 102-22

Nello svolgimento di tutte le sue attività, i componenti degli organi sociali di INWIT si attengono al rispetto della normativa applicabile, del **Modello Organizzativo 231**, del Codice Etico e di condotta adottato dalla Società, dello Statuto e del Codice di Borsa Italiana<sup>2</sup>, **della Policy Anticorruzione<sup>3</sup>, dei Principi di autodisciplina e dei Regolamenti di funzionamento degli organi sociali.**

Si segnala che nel corso del 2021, la Società ha completato il processo di adeguamento dei documenti di governance aziendale al Codice di Corporate Governance, alla normativa nazionale di recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. Shareholders Rights II) nonché al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate aggiornato nel dicembre 2020. Ampia informativa è resa nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

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

#### Sistema di Corporate Governance

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

Il **Consiglio di Amministrazione**, (in seguito "CdA"), è composto da 13 amministratori, di cui 6 donne e 7 uomini, 9 sopra i 50 anni e 4 tra 30 e 50<sup>4</sup>. Sono in possesso dei requisiti di indipendenza, previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate, 5 amministratori, 3 dei quali sono stati nominati dalla lista presentata da un gruppo di società di gestione del risparmio e investitori internazionali; 12 amministratori sono non esecutivi; il ruolo esecutivo spetta unicamente all'Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.

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

<sup>2</sup> INWIT aderisce al Codice di Corporate Governance redatto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, nell'edizione di tempo in vigore.

<sup>3</sup> La Policy anticorruzione di INWIT è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2021.

<sup>4</sup> Tale composizione si riferisce al CdA entrato in carica il 31 marzo 2020 a seguito della fusione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT. Prima del 31 marzo 2020 era composto da 11 amministratori, di cui 5 donne e 6 uomini, 10 sopra i 50 anni e 1 tra 30 e 50. 6 amministratori erano in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF. Il 2 ottobre 2020 il CdA ha nominato due nuovi amministratori in sostituzione di due amministratori dimissionari, mantenendo invariata la distribuzione di genere.

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

Tabella 1 Percentuale dei componenti del CdA suddivisi per genere e fascia d'età al 31 gennaio 2021 (GRI 405-1)

Percentuale dei componenti del CdA suddivisi per genere e fascia d'età al 31 gennaio 2021				
	< 30 anni	Tra 30-50 anni	> 50 anni	Totale
Uomini	-	15%	38%	54%
Donne	-	15%	31%	46%
<b>Totale</b>	-	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>

All'interno del Consiglio sono stati istituiti un **Comitato per le nomine e la remunerazione** (che somma in sé compiti e responsabilità attribuite dal Codice di Corporate Governance al comitato nomine e al comitato remunerazione) un **Comitato Sostenibilità**, un **Comitato per il controllo e i rischi** e un **Comitato Parti Correlate**, le cui funzioni sono descritte nei Principi di Autodisciplina della Società (pubblicati in [www.INWIT.it](http://www.INWIT.it) sezione Governance). Il CdA è inoltre responsabile di garantire che la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) sia redatta e pubblicata in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 254/2016.

Il **Collegio Sindacale** è chiamato a vigilare, *inter alia*, circa l'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi (descritto di seguito). Il Collegio gestisce la ricezione, la conservazione e il trattamento di segnalazioni, esposti e denunce, anche da parte dei dipendenti e in forma anonima, in ottemperanza alle disposizioni del Codice civile. Il Collegio Sindacale resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023.



**COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE:**

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

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

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

**COMITATO SOSTENIBILITÀ:**

costituito dal CdA il 23 aprile 2020, è composto da 5 amministratori non esecutivi, di cui 2 indipendenti; alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo. Il Comitato è un organo con funzioni consultive e propositive che si riunisce con frequenza necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni, di seguito elencate:

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

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



**COMITATO PER IL CONTROLLO E I RISCHI:**

è costituito dal CdA ed è composta da 5 amministratori non esecutivi, di cui 3 indipendenti. Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo; ove ritenuto opportuno in relazione alle tematiche da trattare, il Comitato e il Collegio Sindacale si riuniscono congiuntamente. Il Comitato è un organo con funzioni consultive e propositive che ha, tra l'altro, il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del CdA relative al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché quelle relative all'approvazione della Relazione Finanziaria. Il Comitato svolge i compiti attribuiti dal Codice di Corporate Governance e inoltre:

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

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

**COMITATO PARTI CORRELATE:**

costituito dal CdA il 23 aprile 2020, è composto da 3 amministratori indipendenti e svolge i compiti e le responsabilità attribuite dalla Procedura in materia di operazioni con parti correlate e dal Regolamento CONSOB.

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

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

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

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

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

**CODICE ETICO E DI CONDOTTA**

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

Figura 7 I valori di INWIT



Fonte: Codice Etico

Il Codice include le norme di comportamento da rispettare nello svolgimento delle attività interne ed esterne e dei rapporti che ne derivano, e fornisce, altresì indicazioni da adottare in caso di segnalazioni sulla correttezza dei comportamenti.

Il Codice è periodicamente soggetto a verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione di INWIT. Il Codice è stato da ultimo aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021 al fine di rafforzare il richiamo al rispetto della normativa posta a tutela della concorrenza e dei principi di segregazione dei ruoli e delle informazioni commercialmente sensibili.

## MODELLO ORGANIZZATIVO 231

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

### La società promuove a favore di tutta la popolazione aziendale iniziative formative sui temi ex D. Lgs. 231/01, nel dettaglio:

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

Nel corso del 2021, sono state effettuate sessioni informative a favore della popolazione aziendale in materia di *Compliance & Business Ethics* con focus anche sulla responsabilità ex d.lgs. 231/01 e relativi reati presupposto e *whistleblowing*.

Tali iniziative sono progettate e realizzate dalla funzione Risk & Compliance con il supporto organizzativo e il coordinamento di HR.

Fin dalla sua costituzione, INWIT ha adottato il Modello Organizzativo del Gruppo Telecom Italia. Il 15 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un autonomo Modello Organizzativo, da ultimo aggiornato il 4 marzo 2021 al fine di recepire le modifiche organizzative intervenute e includere le fattispecie introdotte dal D.L. n. 105/2019, come convertito alla legge 18 novembre 2019, n. 133 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica")

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

- **Codice Etico e di Condotta;**
- **Parte Generale:** contenente una breve descrizione della Società, dei contenuti e delle finalità del Modello 231 e della metodologia utilizzata per la sua implementazione, delle funzioni dell'OdV e del sistema whistleblowing adottato. Nella parte generale sono inoltre richiamate le iniziative per la diffusione e conoscenza del Modello 231 e il sistema disciplinare.
- **Parti Speciali:** ciascuna parte speciale identifica un processo a rischio nel cui ambito sono individuate le aree sensibili e i relativi reati presupposto. Inoltre, sono riportati gli standard di controllo, suddivisi in principi generali di comportamento e principi di controllo specifici.
- **Elenco dei reati:** contenente l'elenco complessivo dei reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/01.

A partire da gennaio 2022, prenderà avvio un nuovo processo di aggiornamento del Modello 231 al fine di assicurarne l'adeguatezza rispetto ai mutamenti organizzativi e alle novità normative. Si segnala che nel corso del 2021 non sono pervenute sanzioni significative<sup>5</sup> per non conformità con leggi e normative in materia sociale e ambientale.

<sup>5</sup> Per l'analisi INWIT ha definito una soglia di significatività pari a 10.000€.

## SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI (ERM)

GRI 102-15

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

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle responsabilità, rispettivamente, di indirizzo e supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione, di presidio e gestione dell'Amministratore Delegato e del management, di monitoraggio e supporto al Consiglio di Amministrazione del Comitato per il controllo e i rischi e del Responsabile della Funzione Internal Audit, di vigilanza del Collegio Sindacale. Al CdA fa carico, in particolare, la **responsabilità complessiva del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**, ivi inclusa la definizione della natura e del livello di rischio compatibile con gli specifici obiettivi strategici dell'impresa.

### Enterprise Risk Management

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

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

Il framework ERM di INWIT si declina in un processo ciclico - svolto con cadenza annuale - che prende avvio con l'identificazione dei rischi (*Risk Identification*), intesa come individuazione dell'elenco dei rischi che potrebbero impattare sulla Società in termini di raggiungimento degli obiettivi e/o sviluppo delle attività di Business. L'identificazione dei rischi prende le mosse sia da analisi "desk" dei principali documenti aziendali, documentazione di settore, nonché da confronti diretti con i responsabili di struttura al fine di intercettare ciclicamente eventuali rischi emergenti o intercettare evoluzioni sull'impatto di rischi già esistenti.

### Tali rischi sono sottoposti ad una valutazione così articolata (*Risk Evaluation*):

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



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

Di seguito per ogni area del d.lgs. 254/2016 si riportano i temi materiali, i principali rischi, e le modalità di gestione: **da confermare una volta chiuso l'erm e rivedere le note in base a potenziali modifiche svolte sul paragrafo rischi e incertezze presente all'interno della "relazione sulla gestione"**

Aree D.Lgs. 254/2016	Tematiche rilevanti	Rischi	Gestione del rischio	Opportunità	
LOTTA ALLA CORRUZION ATTIVA E PASSIVA	Cyber Security e Privacy	Normativa GDPR (privacy)	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di General Data Protection Regulation (GDPR)	Incentivo alla valutazione della resilienza aziendale ai cyber attack (stress test che agevola le decisioni del top management)	
		IT Continuity, Information & Cyber Security	La società presidia il rischio tramite la gestione della sicurezza informatica, assicurata mediante idonei sistemi ICT e, laddove necessario, il ricorso a enti terzi certificati al fine di svolgere specifiche attività (es. vulnerability assessment, penetration test)	Consapevolezza e allineamento del personale su comportamenti digitali sicuri a tutela dell'azienda, dei dati, delle persone	
	Etica e integrità di business	Conflitti di interesse	La società presidia il rischio tramite la presenza di un framework procedurale (Codice Etico, Modello 231 e procedure ad hoc) nonché mediante il supporto costante delle strutture ivi dedicate	Vantaggio competitivo, derivante dal superamento della mera compliance	
		Normativa ex D.lgs 81/2008 (salute e sicurezza)	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati, con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Miglioramento nel posizionamento verso indici e rating ESG	
ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI	Qualità ed inclusività del servizio	Normativa ambientale	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di normativa ambientale		
		Soddisfaccimento/sviluppo domanda clienti anchor	La Società presidia il rischio tramite l'individuazione di specifici agreements con i clienti anchor		
		Sviluppo / soddisfaccimento domanda <sup>11</sup>	La società presidia il rischio tramite la stipula di contratti prevalentemente pluriennali caratterizzati da alto tasso di rinnovo. Inoltre, certifica il proprio Sistema di Gestione della Qualità secondo le normative UNI EN ISO 9001:2015	Maggiore capacità di attrarre clienti ampliando la possibilità di sviluppare business	
	ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI	Qualità ed inclusività del servizio	Continuità attività siti	La società presidia il rischio tramite la definizione del livello di servizio da garantire attraverso specifici KPI, monitorati costantemente da una struttura dedicata	
			Attività manutentiva	La società presidia il rischio tramite una gestione uniforme, centralizzata e programmata delle attività manutentive	
			Sviluppo business innovativi <sup>9</sup>	La società presidia il rischio tramite l'implementazione di uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a individuare nuove opportunità di coordinamento con le altre strutture aziendali	Contributo al miglioramento della rete e alla riduzione del digital divide
			Impegni remedies	La società presidia il rischio tramite l'implementazione della procedura c.d. Transparency Register prevista dalla CE, sottoposta a continuo monitoraggio di un soggetto terzo	

Aree D.Lgs. 254/2016	Tematiche rilevanti	Rischi	Gestione del rischio	Opportunità
ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI	Innovazione e Digitalizzazione	Sviluppo business innovativi <sup>9</sup>	La società presidia il rischio tramite l'implementazione di uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a individuare nuove opportunità di business, in stretto coordinamento con le altre strutture aziendali	Mercato in espansione - Aumento della domanda di innovazione tecnologica e digitalizzazione per rispondere alle esigenze di sviluppo (abilitazione di nuovi prodotti e servizi ad es. droni, IoT, etc.)
		Evoluzione tecnologica	La società presidia il rischio tramite l'adozione di soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato, costantemente monitorate, anche tramite l'individuazione di una struttura dedicata e l'implementazione di specifici processi	Nuove opportunità legate all'accesso ai fondi di investimento per l'innovazione (es. PNRR)
		Business Transformation	La società presidia il rischio garantendo e monitorando il processo di digitalizzazione, nonché recependo e valutando le richieste delle singole funzioni	Transizione verso la piena connessione
ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI	Impatti sul territorio e la comunità	Opposizioni a sviluppo 5G	La società presidia il rischio tramite il monitoraggio proattivo delle possibili evoluzioni e agendo sempre in ottemperanza alla legislazione	Contributo alla riduzione del digital divide e transizione alla piena connessione e conseguente abilitazione di servizi ad alto valore sociale
		Rapporti con le istituzioni	La società presidia il rischio tramite un periodico monitoraggio e aggiornamento delle criticità riscontrate nell'ambito dei processi operativi, le relative soluzioni individuate e l'avanzamento del piano di interventi	Salvaguardia del valore paesaggistico e culturale dei territori
		Selezione dei fornitori	La società presidia il rischio tramite la presenza di un framework procedurale (Codice Etico, Modello 231 e procedure ad hoc) nonché mediante il supporto costante delle strutture ivi dedicate	Coinvolgimento di attori e comunità locali e contributo allo sviluppo dei territori
ASPETTI SOCIALI E DIRITTI UMANI	Sostenibilità della catena di fornitura	Gestione dei fornitori strategici	La società presidia il rischio tramite la presenza di un framework procedurale (Codice Etico, Modello 231 e procedure ad hoc) nonché mediante il supporto costante delle strutture ivi dedicate	Vantaggio competitivo nella partecipazione a bandi di gara
		Approvvigionamento e gestione dell'energia	La società presidia il rischio mediante l'implementazione di uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a gestire le tematiche relative all'approvvigionamento dell'energia	Avvio di attività di coproduzione e coprogettazione
		Evoluzione modello organizzativo	La società presidia il rischio tramite la definizione di apposite strategie di sviluppo interno o di acquisizione di competenze sul mercato	Possibilità di valutare e influenzare la riduzione delle emissioni CO2 Scope 3
ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE	Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti	Gestione dei Key Manager	La società presidia il rischio tramite la predisposizione di piani di successione, performance management, incentivazione, integrazione e sviluppo	Mantenimento di standard di servizio di alta qualità grazie allo sviluppo continuo delle competenze (specie orientate al digitale e all'innovazione)
		Attrazione e mantenimento delle risorse	La società presidia il rischio tramite la predisposizione di piani di integrazione, sviluppo e crescita	Capacità di aumentare l'engagement, la retention, la soddisfazione e il senso di appartenenza del proprio personale
	Salute e Sicurezza sul lavoro	Normativa ex D.lgs. 81/2008 (salute e sicurezza)	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Wellbeing aziendale
		Infortuni	La società presidia il rischio tramite il monitoraggio e ottimizzazione continua dei presidi volti a mitigare i rischi legati agli infortuni sia nei confronti dei dipendenti interni che di terze parti	Benefici economici, legali e reputazionali legati al basso rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro
ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE	Salute e Sicurezza sul lavoro	Tutela fisica dei beni immobili	La società presidia il rischio tramite l'individuazione di specifici presidi, volti a gestire gli accessi ai siti limitandoli a personale autorizzato	

Aree D.Lgs. 254/2016	Tematiche rilevanti	Rischi	Gestione del rischio	Opportunità
ASPETTI ATTINENTI AL PERSONALE	Inclusività nei luoghi di lavoro	Gestione dei Key Manager	La società presidia il rischio tramite la predisposizione di piani di successione, performance management, incentivazione, integrazione e sviluppo	Opportunità di sviluppo specifiche per categorie sottorappresentate
		Attrazione e mantenimento risorse	La società gestisce il rischio tramite la predisposizione di piani di integrazione, sviluppo e crescita	Ambiente di lavoro inclusivo aumenta produttività e appartenenza
	Efficientamento e riduzione del consumo di energia	Evoluzione tecnologica	La società presidia il rischio tramite l'adozione di soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato costantemente monitorate, anche tramite individuazione di struttura dedicata e implementazione di specifici processi	Minori costi legati ai consumi energetici
Approvvigionamento e gestione dell'energia		La società presidia il rischio tramite l'implementazione di uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a gestire le tematiche relative all'approvvigionamento dell'energia	Transizione a livelli produttivi meno impattanti	Sfruttamento incentivi statali, sgravi fiscali, etc.
Continuità dei siti		La società presidia il rischio tramite la definizione del livello di servizio da garantire attraverso specifici KPI, monitorati costantemente da una struttura dedicata		
ASPETTI AMBIENTALI	Continuità attività aziendale	Continuità attività aziendale	La Società presidia il rischio tramite la definizione di prassi e procedure in grado di assicurare un elevato livello di resilienza	
		Approvvigionamento e gestione dell'energia	La società presidia il rischio tramite l'implementazione di uno specifico processo guidato da una struttura dedicata, volto a gestire le tematiche relative all'approvvigionamento dell'energia	Utilizzo di nuovi prodotti e servizi legati ad esigenze climatiche in grado di generare efficienze operative (es. uso di energie rinnovabili) e riduzione relativi costi
	Attività manutentiva	Attività manutentiva	La società presidia il rischio tramite una gestione uniforme, centralizzata e programmata delle attività manutentive	Nuove opportunità legate all'accesso al mercato dei capitali (es. green bond, sustainability-linked loan)
		Gestione capacità siti	La società presidia il rischio tramite lo sviluppo di strumenti per efficientare le attività di gestione della capacità dei siti (fisica e elettromagnetica)	Riduzione dell'esposizione ai futuri aumenti dei prezzi dell'energia generata da combustibili fossili
	Infortunati	Infortunati	La società presidia il rischio tramite il monitoraggio e ottimizzazione continua dei presidi volti a mitigare i rischi legati agli infortuni sia nei confronti dei dipendenti interni che di terze parti	Ritorni sugli investimenti in tecnologie a basse emissioni
		Evoluzione tecnologica	La società presidia il rischio tramite l'adozione di soluzioni tecniche adeguate ai mutamenti e alle esigenze di mercato costantemente monitorate, anche tramite individuazione di struttura dedicata e implementazione di specifici processi	Possibili vantaggi reputazionali legati al contributo dell'azienda alla riduzione di GHG e agli obiettivi climatici, anche rispetto ad indici/agenzie di rating ESG
	Tutela fisica dei beni immobili	Tutela fisica dei beni immobili	La società presidia il rischio tramite l'individuazione di specifici presidi, volti a gestire gli accessi ai siti limitandoli a personale autorizzato	Possibilità di accesso a nuovi incentivi
		Normativa ambientale	La società presidia il rischio assicurando la conformità normativa tramite le strutture aziendali competenti	

Aree D.Lgs. 254/2016	Tematiche rilevanti	Rischi	Gestione del rischio	Opportunità
ASPETTI AMBIENTALI	Economia circolare	Normativa ambientale	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati, con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema ambientale	
		Gestione dei rifiuti	La società presidia il rischio assicurando la conformità normativa tramite le strutture aziendali competenti.	Possibilità di contribuire agli obiettivi di recupero e riciclo con conseguenti vantaggi reputazionali
		Selezione dei fornitori	La società presidia il rischio tramite la presenza di un framework procedurale (Codice Etico, Modello 231 e procedure ad hoc) nonché mediante il supporto costante delle strutture ivi dedicate	Possibilità di realizzare attività di simbiosi industriale
	Governance di sostenibilità	Realizzazione nuove infrastrutture	La società presidia il rischio tramite analisi sull'idoneità del luogo per la costruzione dei siti e l'adeguata scelta dei fornitori	Approvvigionamento di materie prime seconde a costi minori rispetto alle materie prime vergini
		Normativa ex D.lgs 81/2008 (Salute e sicurezza)	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Decremento dei costi di smaltimento
	Tutela della Biodiversità	Normativa ambientale	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema ambientale	Rafforzamento del presidio dei rischi non finanziari
		Evoluzione modello organizzativo	La società presidia il rischio tramite la definizione di apposite strategie di sviluppo interno o di acquisizione di competenze sul mercato	Promozione di un approccio volto all'integrazione dei temi ESG nella strategia aziendale
	Tutela della Biodiversità	Normativa ambientale	La società presidia il rischio tramite strutture e processi dedicati con l'obiettivo di garantire l'adeguatezza dei processi aziendali alla normativa applicabile in tema ambientale	Miglioramento nel posizionamento verso indici e rating ESG
		Realizzazione nuove infrastrutture	La società presidia il rischio tramite l'analisi sull'idoneità del luogo per la costruzione dei siti e adeguata scelta dei fornitori	Outlook sulle future politiche di sviluppo sostenibile

Sono inoltre considerati, in maniera trasversale alla maggior parte delle tematiche rilevanti riportate sopra, i rischi legati agli *Obiettivi* derivanti dal Piano di Sostenibilità e degli impatti derivanti dal mancato/parziale raggiungimento di tali obiettivi e i rischi derivanti dalla normativa ex D.Lgs. 231/01 in termini di non adeguata implementazione della normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti e dei reati ad essa associati. Tali rischi vengono gestiti tramite un presidio di monitoraggio volto a verificare il costante allineamento rispetto alle previsioni del Piano di Sostenibilità e l'aggiornamento e implementazione del Modello 231 adottato.

Con riferimento alla tematica rilevante relativa al contrasto al cambiamento climatico, è stata realizzata nel 2021 un'Analisi di Scenario che ha considerato i rischi ERM (fisici e di transizione) e le opportunità associati al cambiamento climatico. Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo "Climate Change" in Capitale Naturale. Con riferimento ai rischi emergenti si rimanda alla Relazione sulla Gestione, nel paragrafo di descrizione dei "rischi e incertezze".



## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

GRI 205-1, 205-2, 205-3

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021, INWIT ha adottato la propria policy anticorruzione, in un'ottica di gestione del rischio secondo il principio "tolleranza zero". La policy, ispirata alla normativa nazionale e internazionale e alle best practice di riferimento, è stata elaborata ex novo tenendo conto delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione di INWIT, e definisce ruoli e responsabilità nel contesto aziendale. In base a quanto previsto dagli obblighi legali o contrattuali, la policy è destinata a tutta la popolazione aziendale, è pubblicata sul portale aziendale nonché sul sito internet della società. In aggiunta, la Policy anticorruzione è stata opportunamente condivisa con il Collegio Sindacale.

Nel corso del 2021, tutti i 13 membri del CdA, tutti i quadri e tutti gli impiegati di INWIT hanno ricevuto comunicazione riguardo le politiche e le procedure anticorruzione. Inoltre, sono state erogate alla popolazione aziendale sessioni formative in materia di compliance e di business ethics, con focus specifici sulla responsabilità ex d.lgs. 231/01 e sui relativi reati presupposti, sull'anticorruzione nei settori pubblico e privato e sul conflitto di interessi. A rafforzamento dell'efficienza dei requirements della Policy, le clausole contrattuali con i fornitori contengono opportune comunicazioni in tale senso.

### Le principali aree a rischio corruzione individuate e citate nella policy sono:



Si prevede, inoltre, una due diligence anticorruzione sulle terze parti.

Eventuali violazioni, anche presunte, della policy anticorruzione possono essere segnalate tramite i canali whistleblowing (descritto di seguito).

Nel 2021 non è stata valutata alcuna operazione per rischi legati alla corruzione, e non si sono verificati episodi di corruzione accertati. Nell'ambito della valutazione dei rischi previsti da ERM, i rischi sulla corruzione vengono identificati principalmente nei rischi di potenziali frodi condotte ai danni dell'azienda, nonché nell'implementazione della normativa 231 (con riferimento particolare ai rapporti con location owner, fornitori, sponsor e alla gestione delle operazioni straordinarie). Entrambi i rischi sono stati oggetto delle valutazioni annuali di ERM.

## PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Ad integrazione dell'art. 4 del Codice Etico e di Condotta - che definisce le linee guida per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in merito a presunte violazioni del suddetto Codice - INWIT dispone di una Procedura Whistleblowing (emessa nel 2019 e aggiornata nel 2020), con lo scopo di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento (ivi compresa l'archiviazione e la cancellazione) delle segnalazioni, da chiunque inviate o trasmesse, riguardanti condotte, anche omissive, non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili ad INWIT, nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella società, tra le quali il Codice Etico e di Condotta e il Modello Organizzativo 231.

Rientrano nell'ambito del Whistleblowing anche le denunce e gli esposti ricevuti dal Collegio Sindacale.

### Le segnalazioni possono, in particolare, riguardare:

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

L'Organismo di Vigilanza 231 di INWIT è l'owner del processo di gestione delle segnalazioni, il quale si avvale, a sua volta, del Responsabile della Funzione Audit per la gestione delle segnalazioni stesse.

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

Nel caso in cui la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza, l'istruttoria e le analisi conseguenti sono gestite dagli altri membri dello stesso OdV.

Nel caso in cui sia coinvolto l'intero Organismo di Vigilanza o la maggioranza dei suoi componenti (3 su 4), l'istruttoria viene gestita dai Presidenti del CdA e del Collegio Sindacale.

Nel corso del 2021 sono pervenute alla società 5 segnalazioni anonime, prese in carico dall'Organismo di Vigilanza e esaminate preliminarmente al fine di valutarne, in termini generali, la rilevanza nonché l'eventuale diversa competenza di gestione (ad esempio se di responsabilità del Collegio Sindacale). Le segnalazioni sono state, poi, analizzate dalla funzione Audit e, a valle delle conclusioni formulate dallo stesso OdV, rendicontate al CdA della Società nella Relazione Semestrale OdV.

In tema di rendicontazione si precisa che, in termini generali di processo, l'OdV invia, per il tramite della Funzione Audit, un report mensile su tutte le segnalazioni, pervenute nel periodo di riferimento, al Collegio Sindacale, fatta salva la comunicazione tempestiva di esiti delle analisi sulle singole segnalazioni, qualora sussistano elementi di rilevanza.

Inoltre, l'OdV fornisce al Consiglio di Amministrazione un'informativa di riepilogo completa delle segnalazioni pervenute e delle attività compiute, nella Relazione Semestrale, altresì trasmessa al Comitato per il controllo e i rischi.

Come esito delle conclusioni formulate sui fatti segnalati, in taluni casi (3 su 5 delle segnalazioni pervenute nel 2021) sono state presentate alla società opportunità di miglioramento del sistema di controllo interno, che rientreranno nelle attività di monitoraggio e vigilanza per il 2022.

## DATA PRIVACY

GRI 418-1

Nel corso del 2021, la Società ha implementato il proprio Modello Organizzativo di *Data Protection*, approvato dal Consiglio di Amministrazione. Ha altresì nominato il Responsabile della Protezione dei Dati e implementato il Registro delle attività di trattamento. Al fine di garantire una più efficace e capillare applicazione del Modello suddetto, sono stati inoltre individuati in ciascuna funzione aziendale dei "referenti privacy". In attuazione di tale Modello sono state quindi adottate policy e procedure in materia di privacy by design e by default, data breach, gestione dei diritti degli interessati, analisi del rischio, data protection impact e amministratori di sistema. È stata inoltre effettuata l'analisi del rischio dei trattamenti.

Al fine di garantire un'effettiva comprensione e diffusione dei principi normativi e delle procedure adottate è stato predisposto un "Vademecum privacy" e sono state organizzate delle sessioni formative in merito.

Nell'ambito della gestione dei rapporti con terzi, tra cui i clienti, sono state elaborate apposite clausole contrattuali, adattabili alla luce del caso concreto, oltreché apposite informative contenenti anche i diritti esercitati dagli interessati e i dati di contatto del DPO. In tale contesto, i dati personali dei clienti trattati da INWIT - anche tramite responsabili del trattamento all'uopo nominati - sono, in gran parte, dati comuni quali, ad esempio, dati anagrafici e di contatto e per finalità connesse all'esecuzione del rapporto contrattuale in essere con la Società o per indagini di mercato. I dati personali sono conservati per il tempo strettamente necessario al perseguimento delle finalità, salvo diversi termini previsti dalla legge in casi specifici (contenziosi, reclami, etc.). Infine, si rende noto che nel corso del 2021 non sono pervenute denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdite dei loro dati.





# [ CAPITALE FINANZIARIO ]





## DATI ECONOMICO-FINANZIARI

GRI 201-1

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

	Esercizio 2021	di cui con parti correlate	Esercizio 2020	di cui con parti correlate
<b>Ricavi</b>	785.149.790	685.687.000	663.407.600	588.742.000
Acquisti di materie e servizi - Oneri ordinari	(44.190.760)	(6.678.000)	(33.459.618)	(14.658.000)
Acquisti di materie e servizi - Oneri connessi ad operazioni straordinarie	(506.351)		(6.711.309)	
Costi del personale	(18.421.840)	(1.953.000)	(18.176.946)	(2.061.000)
Altri costi operativi - Oneri ordinari	(5.121.221)	(1.325.000)	(1.278.532)	
Acquisti di materie e servizi - Oneri connessi ad operazioni straordinarie	(2.028.390)	(2.028.000)		
<b>Risultato operativo ante ammortamenti, plusvalenze/ (minusvalenze) e ripristini di valore/ (svalutazioni) di attività non correnti (EBITDA)</b>	<b>714.881.228</b>		<b>603.781.194</b>	
Ammortamenti, plusvalenze/ minusvalenze da svalutazioni di attività non correnti	(360.131.609)		(313.081.410)	
<b>Risultato operativo (EBIT)</b>	<b>354.749.619</b>		<b>290.699.784</b>	
Proventi finanziari	8.370		19.313	
Oneri finanziari	(90.090.513)	(3.773.000)	(69.778.556)	(2.572.000)
<b>Risultato prima delle imposte</b>	<b>264.667.476</b>		<b>220.940.540</b>	
Imposte sul reddito	(73.271.800)		(64.273.773)	
<b>Risultato del periodo</b>	<b>191.395.676</b>		<b>156.666.767</b>	
Risultato per azione Base/Diluito	0,199		0,180	

## VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO

In linea con la metodologia definita dal GRI Sustainability Reporting Standards, è stata operata una riclassificazione del conto economico, al fine di determinare la ricchezza distribuita da INWIT. Nel 2021 tutte le voci del prospetto registrano un considerevole aumento rispetto al 2020. INWIT ha generato un valore economico di oltre 785 milioni di euro in aumento del 18% rispetto all'esercizio precedente.

	2021	2020	Delta
<b>Valore economico generato</b>	<b>785.158.160</b>	<b>663.426.913</b>	<b>18%</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>226.805.928</b>	<b>192.462.202</b>	<b>18%</b>
Costi operativi riclassificati	44.697.111	40.170.927	11%
Retribuzioni del personale	18.421.840	18.176.946	1%
Investimenti nella Comunità	332.664	62.000	437%
Finanziatori e azionisti	90.082.513	69.778.556	29%
Pubblica Amministrazione	73.271.800	64.273.773	14%
<b>Valore economico Trattenuto</b>	<b>558.352.232</b>	<b>470.964.711</b>	<b>19%</b>

Il **valore distribuito**, nel 2021 oltre **226 milioni di euro**, rappresenta la capacità dell'organizzazione di rispondere, in termini di risorse disponibili, alle esigenze dei propri stakeholder, in particolare verso i propri fornitori di beni e servizi (Costi operativi riclassificati), verso i propri dipendenti (retribuzioni del personale), verso la comunità (che per il 2021, rispetto all'anno precedente, ha visto un notevole incremento), verso finanziatori ed azionisti e Pubblica Amministrazione.

### VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

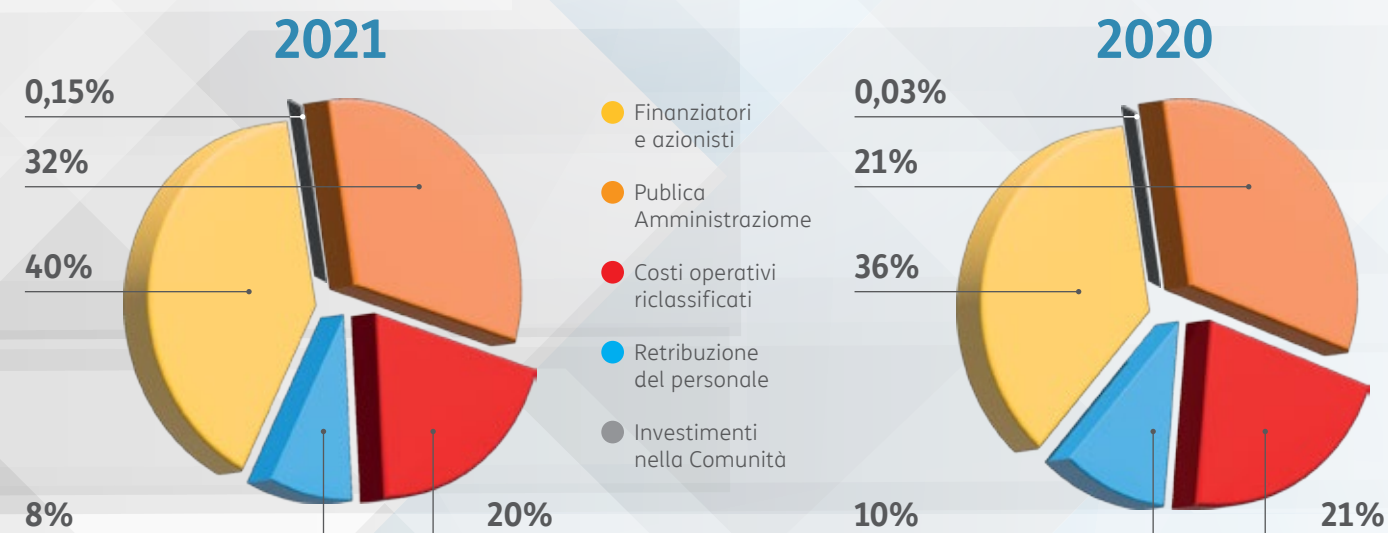


Figura 4 Valore economico direttamente generato e distribuito (GRI 201-1)



Come evidenziato dal grafico, la percentuale maggiore di distribuzione del valore nel 2021 è stata destinata ai finanziatori e agli azionisti (40%), alla Pubblica amministrazione per il 32%, ai fornitori di beni e servizi per il 20%, per l'8% alla retribuzione del personale e circa 332.664 euro sostanziate in elargizioni, borse di studio e stages verso la comunità. Per ulteriori approfondimenti sulla performance e la gestione degli aspetti economico-finanziari si rimanda alla Relazione Finanziaria 2021.

## FINANZA SOSTENIBILE E AGEVOLATA

Ad aprile 2021, INWIT ha concluso con successo la sua terza emissione obbligazionaria, per un importo complessivo pari a 500 milioni di euro. Inoltre, ha sottoscritto un sustainability-linked term loan, legato a specifici indici di sostenibilità, di importo pari a 500 milioni di euro, con una durata di 4 anni, con un pool di 4 istituzioni finanziarie. Il contratto prevede l'osservazione annuale di specifici KPI e un meccanismo di riduzione o di aumento del tasso del finanziamento rispettivamente al raggiungimento o meno degli obiettivi prefissati.

I fondi provenienti dalle due operazioni permetteranno di ripagare anticipatamente il term loan da 1 miliardo di euro attualmente in essere, ottenendo il duplice obiettivo di estendere la durata del debito e di ridurre il costo.

Secondo l'AD di INWIT, il successo di tali operazioni, dimostra l'apprezzamento per il business di INWIT da parte del mercato dei capitali e rafforza l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nella strategia aziendale, in coerenza con il Piano di Sostenibilità.

Ad agosto 2021, è stato firmato il finanziamento con la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) a sostegno del Piano di Investimenti di INWIT, destinato allo sviluppo delle Infrastrutture digitali in Italia a servizio degli operatori di telecomunicazione. Il progetto è in linea con il Piano Industriale di INWIT, che prevede investimenti nella realizzazione di nuove torri per la diffusione del 5G, nella realizzazione di coperture di rete mobile indoor e outdoor come small cell e sistemi DAS (Distributed Antenna System) e per la sperimentazione di nuove tecnologie innovative a supporto degli operatori.

Un'infrastruttura di rete che sarà a disposizione anche per le ospitalità delle apparecchiature Fixed Wireless Access (FWA), per ampliare la copertura della banda larga fissa in zone con una bassa densità di popolazione. L'operazione di finanziamento da 250 milioni di euro consentirà a INWIT di proseguire nella ottimizzazione della propria struttura del debito, perseguendo gli obiettivi di allungamento della durata e di riduzione del costo.

## TASSAZIONE E IMPOSTE

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

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

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

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

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

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

## TASSONOMIA

A giugno 2020 è stato adottato all'interno della normativa nazionale il Regolamento UE 2020/852 sulla Tassonomia<sup>6</sup> emanato dalla commissione Europea per istituire un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e raggiungere gli obiettivi climatici ed energetici dell'UE per il 2030, nonché gli obiettivi del Green Deal Europeo. In particolare, la Tassonomia è un sistema unificato, europeo, di classificazione delle attività economiche sostenibili, con lo scopo, da un lato, di introdurre delle garanzie di comparabilità e trasparenza nei mercati della finanza sostenibile e dell'economia green, dall'altro, di creare un linguaggio comune a tutti gli investitori da utilizzare per investire in progetti e attività economiche dalle significative ricadute positive sul clima e in generale sull'ambiente. Tutte le società che rientrano negli obblighi definiti dal Regolamento sulla tassonomia, devono rendicontare informazioni su come e in che misura le proprie attività siano associate ad attività considerate ecosostenibili ai sensi della tassonomia UE. In particolare, in questo primo anno di applicazione, occorre predisporre un'informativa che includa la quota delle attività economiche ammissibili alla tassonomia (o «Taxonomy – Eligible») e non ammissibili alla tassonomia, nell'ambito del proprio fatturato, delle spese in conto capitale e delle spese operative totali effettuate.

INWIT in linea con gli impegni di rendicontazione delle performance ESG svolta dalla Società, ha deciso di effettuare un'analisi volontaria delle attività in relazione agli obiettivi di "Climate Change Mitigation e Adaptation", indicati rispettivamente negli Annex I e II dell'Atto Delegato sul clima, gli unici due obiettivi per i quali, ad oggi, sono stati fissati soglie, criteri e metriche.

Trattandosi del primo anno di applicazione di una nuova normativa a livello internazionale, tutti i criteri e le assunzioni effettuate e inserite in questo paragrafo sono basate sulle informazioni e sui requisiti attualmente disponibili, che potrebbero essere soggetti a future revisioni.

<sup>6</sup> Del 18 giugno 2020, recante modifica al Regolamento UE 2019/2088.



Per determinare l'ammissibilità delle attività economiche sono state analizzate sia la "classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee" (NACE) che le descrizioni delle attività riportate all'interno degli Annex I e Annex II dell'Atto Delegato del Clima.

Ai sensi dei requisiti normativi presenti nell'Atto Delegato relativo all'articolo 8 del Regolamento 2020/852, tramite la seguente tabella si rappresenta la quota delle attività economiche ammissibili e non ammissibili alla Tassonomia nell'ambito del fatturato, delle spese in conto capitale e delle spese operative totali.

	Ammissibile ai sensi della Tassonomia Europea	Non ammissibile ai sensi della Tassonomia Europea
Turnover	0%	100%
Capital expenditures	1,5%	98,5%
Operating expenditures	0%	100%

In particolare, di seguito si riporta il dettaglio delle spese in conto capitale che sono state considerate *eligible*:

Attività – Spesa in conto capitale	Capex 2021 (€)	Annex Tassonomia	Numero attività da tassonomia	Attività da tassonomia
Installazione impianti fotovoltaici	222.174 €	Annex I - Mitigazione dei cambiamenti climatici	7.3	Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica
		Annex 2 - Adattamento ai cambiamenti climatici	7.3	Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica
Installazione impianti di free-cooling	1.046.930 €	Annex I - Mitigazione dei cambiamenti climatici	7.3	Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica
		Annex 2 - Adattamento ai cambiamenti climatici	7.3	Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica
Installazione di raddrizzatori di corrente	1.891.635 €	Annex I - Mitigazione dei cambiamenti climatici	7.6	Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili
		Annex 2 - Adattamento ai cambiamenti climatici	7.6	Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili





**CAPITALE  
INFRASTRUTTURALE**

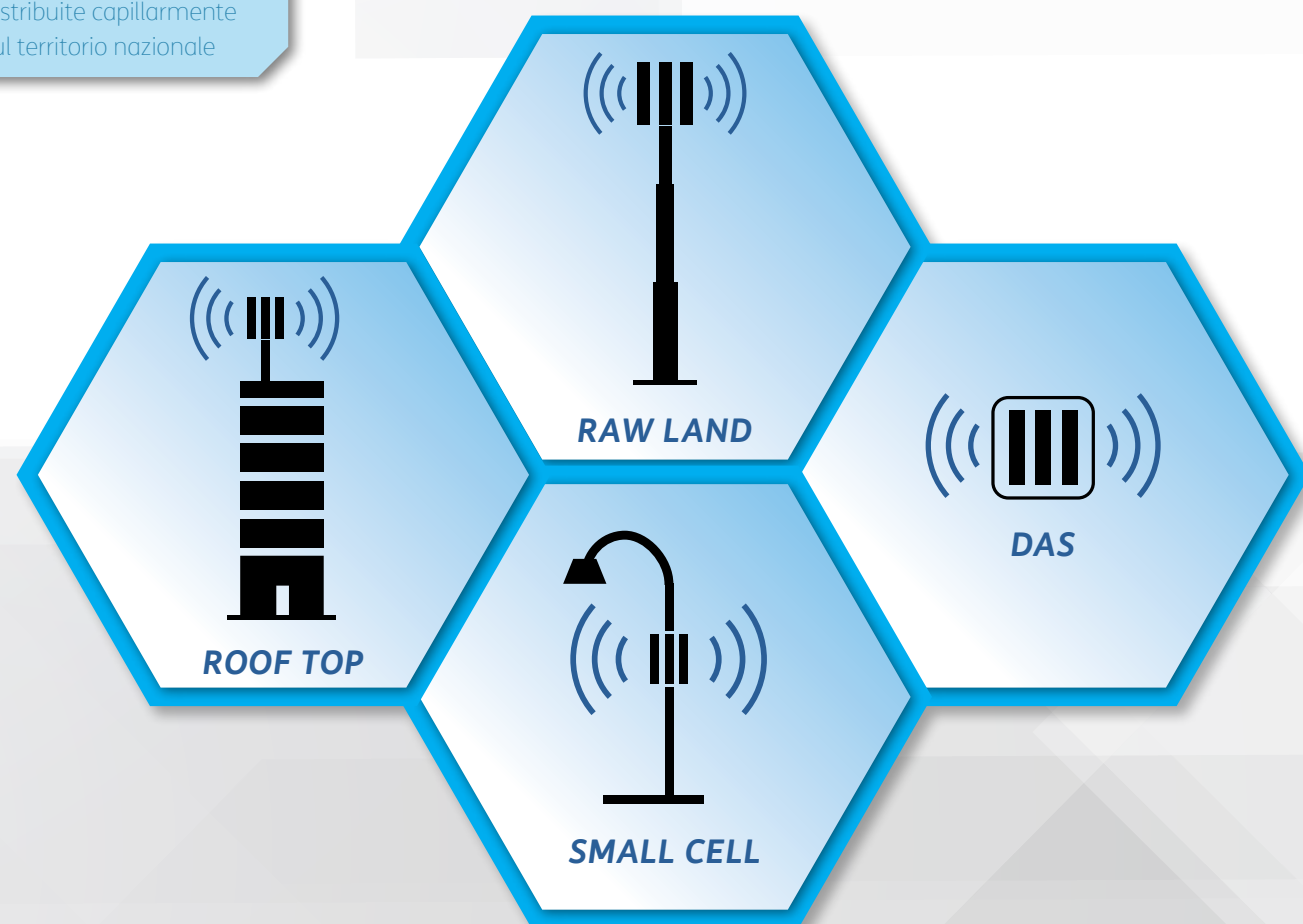




## I SERVIZI DI INWIT

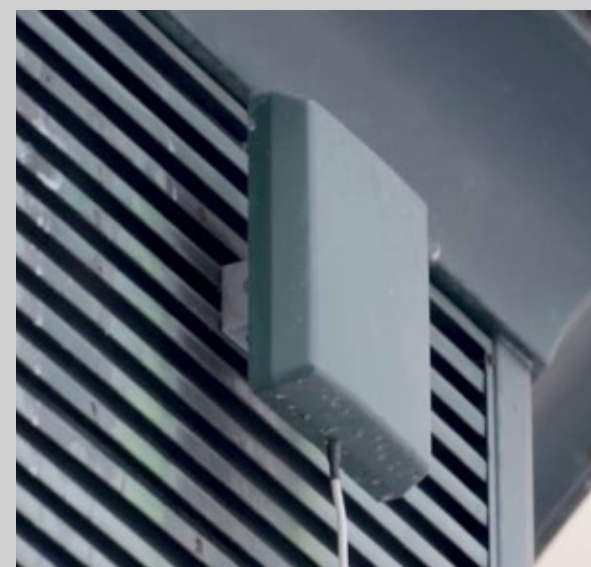
INWIT offre una pluralità di servizi integrati fra loro che consentono di diversificare il proprio business. In qualità di primo Tower Operator in Italia, e come neutral host, il core business della società si identifica nell'offerta di "Servizi Integrati di Ospitalità" con le quasi 23.000 torri distribuite capillarmente sul territorio nazionale (una torre ogni circa 3 km), caratterizzate da prossimità ai clienti, presenti sia in ambiente urbano che rurale e la maggior parte delle quali connesse in fibra ottica, mettendo a disposizione degli anchor tenants infrastrutture per realizzare reti wireless, torri e tralicci per le antenne, cablaggi, parabole, spazi per le apparecchiature, impianti tecnologici per l'alimentazione.

**QUASI 23.000 TORRI**  
distribuite capillarmente  
sul territorio nazionale



Di pari passo, INWIT ha avviato l'espansione del proprio business nel settore attraverso infrastrutture che garantiscono una ricezione più efficace dei servizi per le telecomunicazioni mobili: le small cell e i sistemi DAS (Distributed Antenna System). Si tratta di infrastrutture che incrementano la ricezione del segnale degli operatori mobili in aree particolarmente affollate, dove il segnale proveniente dalle antenne posizionate sui macro-siti non risulta sufficiente ad assicurare una ricezione ottimale. INWIT mette dunque a disposizione degli operatori nuovi apparati per migliorare la copertura indoor e outdoor, permettendo così un utilizzo sempre più efficace dei dispositivi mobili.

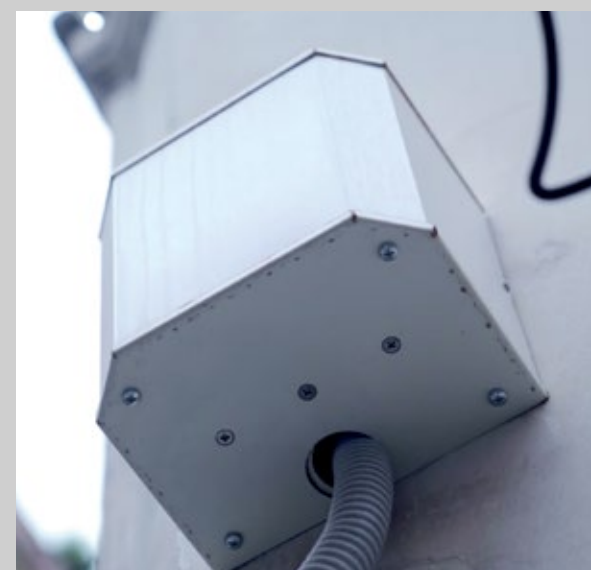
### DAS (DISTRIBUTED ANTENNA SYSTEM):



è un sistema di antenne indoor, distribuite all'interno di una struttura, che trasmette in piena sicurezza un segnale cellulare multi-operatore. Il segnale è generato da una unità centrale alla quale sono collegate tutte le micro-antenne, garantendo una copertura capillare in particolare per location di medie/grandi dimensioni e con elevata densità di persone.

I DAS sono caratterizzati da alta capacità dedicata e garantita di traffico voce e dati, da apparati dall'ingombro estremamente ridotto e dall'impatto ambientale ed elettromagnetico trascurabili.

### SMALL CELL:



sono la soluzione più adatta per offrire il servizio cellulare in contesti urbani densamente popolati, in aree dove insistono vincoli ambientali e zone nelle quali bisogna preservare il decoro architettonico nonché il patrimonio monumentale/paesaggistico. Le small cell vengono installate tipicamente sui lampioni, a muro, camuffate come insegne dei negozi/totem pubblicitari, e hanno un raggio di copertura di circa 200 metri.

Ogni small cell è costituita da un'antenna e da un apparato radio, collegati tra loro tramite cavi coassiali. Gli apparati radio, invece, sono connessi in fibra ottica alla vicina torre di telecomunicazioni che funge da punto di aggregazione edge.

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

Al 31 dicembre 2021 INWIT può contare su 165 progetti DAS, circa 1.400 small cells e oltre 1.300 reti di backhauling.

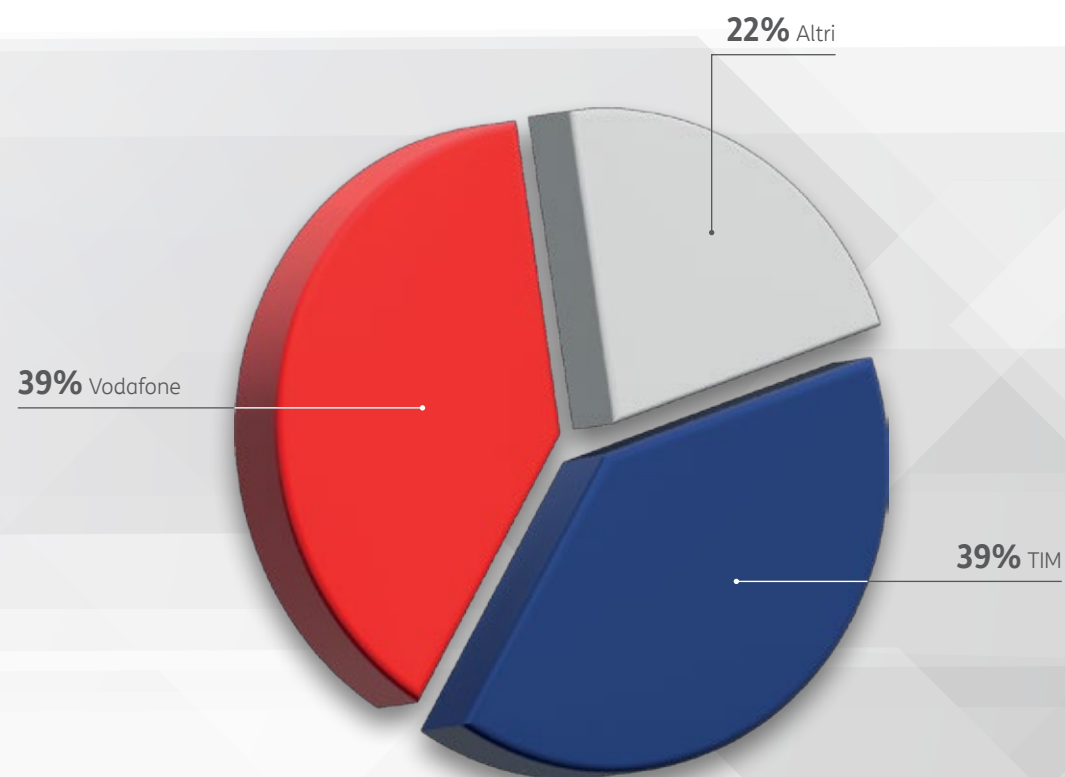


## LA QUALITÀ E SICUREZZA DEL SERVIZIO E I RAPPORTI CON I CLIENTI OSPITALITÀ E CLIENTI

### I clienti principali di INWIT sono:

- ▶ tutti gli Operatori radiomobili nazionali ("Mobile Network Operator" MNO): TIM, Vodafone, WindTre e Iliad.
- ▶ operatori Fixed Wireless Acces (FWA) quali Linkem, Fastweb, Eolo e Open Fiber, che forniscono servizi radiomobili basati su tecnologie GSM, UMTS, LTE o su licenze per servizi di trasmissione radio in altre tecnologie wireless (es. Wireless Local Loop, Hyperlan, WiMAX, punto-punto e punto-multipunto PDH e/o SDH);
- ▶ operatori di servizi di Broadcasting per la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo (es. tecnologie in standard DVB-T); Istituzioni, enti pubblici, Forze Armate per la realizzazione di reti private.

Figura 8 Distribuzione % delle ospitalità al 31.12.2021



Nel corso del 2021 INWIT ha rinnovato - a seguito di attività di audit - la **certificazione ISO 9001:2015** del processo relativo alla fornitura di servizi integrati di ospitalità di apparati di trasmissione radio, sia per le telecomunicazioni che per la diffusione di segnali televisivi e radiofonici, alla costruzione e/o dismissione di siti, alla fornitura e commercializzazione di coperture indoor multioperatore nonché alla manutenzione ordinaria/correttiva e straordinaria dell'intero parco siti indoor e outdoor, comprese le coperture speciali quali i tunnel.

### Attività di manutenzione

Con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità del servizio, INWIT si è dotata di un insieme qualificato di **collaudati sistemi di supervisione e gestione**, nonché di una rete di risorse proprie e di terzi capillarmente diffusa sul territorio nazionale che consente di garantire ai propri clienti:

### Attività di manutenzione:

- ▶ **Manutenzione ordinaria e correttiva**  
volta a garantire l'adeguatezza e il corretto funzionamento delle infrastrutture presenti sui siti.
- ▶ **Manutenzione straordinaria**  
volta al mantenimento degli standard di qualità e di prestazione delle infrastrutture (es. sostituzione di componenti obsoleti, adozione di nuovi sistemi con maggior efficienza energetica, etc.).
- ▶ **Gestione del sito**  
volta a garantire l'accessibilità e la sicurezza.

Tali servizi sono principalmente indirizzati alla prevenzione o all'intervento tempestivo qualora si dovessero verificare casi di interruzioni del servizio, legati principalmente a interruzioni di alimentazione relative ai fornitori elettrici, oltre a malfunzionamenti degli impianti tecnologici (sistemi di alimentazione e di climatizzazione).

Tali interruzioni sono quantificabili nell'ordine di circa 15.000 casi all'anno. Il ripristino avviene tramite il centro di supervisione che ingaggia i fornitori di energia elettrica, in caso di interruzione di servizio, e le ditte di manutenzione che operano per conto INWIT sul territorio, in caso di disservizio sui sistemi tecnologici.

La frequenza media è quantificabile in circa 0,6-0,7 casi all'anno per sito attivo, e la durata media dei disservizi varia tra le 12 e le 14 ore.

### Customer Experience

Nel corso del 2021, INWIT si è dotata, di una funzione di presidio specifico sul tema Customer Experience, denominata **Customer Insight & Experience**, con lo scopo di definire strumenti, criteri, modalità di misurazione e valutazione della qualità del servizio offerto. L'attività di rilevazione è stata inserita nel Piano di Sostenibilità di INWIT, in corrispondenza dell'attività "Sviluppare un sistema di monitoraggio della customer satisfaction", a rafforzare l'importanza che assume l'ascolto di una categoria di stakeholder prioritaria, i Clienti appunto, per poter sviluppare e consolidare un'infrastruttura tecnologicamente avanzata e di qualità.

Infatti, con il supporto di una Società specializzata in ricerche di mercato, è stato progettato un modello di misurazione della soddisfazione dei clienti, con l'obiettivo di avviare la rilevazione sistematica, a partire dall'anno 2022.

In particolare, sono stati individuati due KPI di interesse, oggetto di valutazione:

1

#### Net Promoter Score

Fornisce una sorta di “loyalty measure” globale, ovviamente legata a tutti gli aspetti dell’interazione B2B, ma con un focus sull’intenzione, più che sul grado di soddisfazione immediato.

2

#### Overall Satisfaction

Fornisce una valutazione della *Customer Experience* strettamente legata ad aspetti funzionali, sia in termini di servizi che di organizzazione.

La valutazione congiunta di questi due indici, che rilevano un mix di aspetti emozionali ed operativi, costituisce una rappresentazione ottimale della qualità della relazione in corso tra Cliente e INWIT. La prima campagna di rilevazione, prevista per gennaio 2022, costituirà il benchmark per le successive misurazioni.

Come strumento aggiuntivo di misurazione della *Customer Satisfaction*, è inoltre prevista l’**integrazione, all’interno del sistema commerciale CRM**, in via di sviluppo, di un apposito modulo, potente e flessibile, che permette di condurre campagne mirate di rilevazione (dedicate a specifiche fasce di clienti o prospect, oppure da somministrare a valle di iniziative commerciali, lancio di nuovi servizi, particolari iniziative, eventi, etc.) e di raccogliere ed elaborare tutte le informazioni e i ritorni provenienti da clienti attivi e potenziali.

Questa applicazione riveste un ambito più operativo e sarà volta a stimare una sorta di **CSAT index**<sup>6</sup>, customizzabile in base all’esigenza specifica, che fornisca una misura di tipo ‘*here and now*’ rispetto a interazioni specifiche con l’organizzazione, all’utilizzo di un servizio o alla fruizione di un evento.

#### Cyber security

Nel corso dell’anno 2021 è stata avviata una **revisione completa delle procedure e dei processi di Information&Cyber Security (I&CS)**, che sarà completata entro il 2022 con la definizione di altri asset per la disciplina security.

La Società ha nominato un **referente I&CS**, al quale sono state attribuite funzioni e responsabilità relativamente alla sicurezza del patrimonio informativo di INWIT. In particolare, tale figura fornisce supporto a tutte le funzioni aziendali in merito alle tematiche di sicurezza informatica e costituisce un focal point per segnalazioni/ricieste di consulenza sulle problematiche di I&CS con riferimento, in particolare, alle segnalazioni di potenziali situazioni di attacco phishing. Il referente I&CS opera in modo sinergico con la funzione di Risk&Compliance per le azioni funzionali agli adempimenti normativi riguardanti il Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica (L.133/2019 e DPCM attuativi correlati).

È stata, inoltre, definita e pubblicata l’**Information Security Policy (ISP)** sulla base della quale sono state predisposte 4 procedure operative relative a: *Gestione Lista Amministratori di Sistema sui sistemi applicativi*, *Verifica Operato Amministratori di Sistema*, *Account Review*, *Gestione Account Applicativi*. Sono stati, inoltre, definiti formalmente i Processi aziendali (PR) relativi a *Security Incident Management* e al *Security Assessment*, nonché il *Framework di riferimento per il Cyber Risk Management*.

Per INWIT, lo scopo dell’adozione della Politica per la sicurezza delle informazioni (ISP) è quello di definire linee guida e procedure operative volte a condividere internamente e far conoscere esternamente la postura di INWIT verso le tematiche di protezione del proprio patrimonio informativo, indirizzandone il miglioramento continuo.

L’approccio alla Sicurezza delle informazioni è basato su alcuni principi generali accuratamente descritti nel documento, e i sistemi informativi di INWIT sono protetti dai rischi di accesso non autorizzato, sottrazione, manomissioni e danneggiamento derivanti da minacce di tipo fisico ed ambientale.

Al fine di assicurare il completo allineamento tra la propria strategia di business e la tutela del patrimonio informativo aziendale, il Top Management di INWIT ha definito degli **obiettivi in materia di Sicurezza delle informazioni**, volti a proteggere queste ultime in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità. Tali obiettivi, sono stati identificati da INWIT considerando sia le direttrici strategiche che la Società intende perseguire nel medio e lungo periodo, sia i vincoli, le esigenze e le opportunità derivanti dal contesto in cui opera.

Per la gestione della Sicurezza delle Informazioni, INWIT ha adottato un modello interfunzionale coerente con il vigente modello organizzativo articolato su diversi livelli, ognuno dei quali individuato da un preciso ambito di responsabilità. Con lo scopo di ridurre il rischio di trattare in maniera non conforme le informazioni critiche, l’azienda classifica le informazioni in base alla loro criticità e le relative modalità di trattamento, *in confidenziale, uso interno e pubblico*.

Al fine di garantire sempre l’idoneità, l’adeguatezza e l’efficacia, la Policy è oggetto di riesame con cadenza periodica, almeno annuale o a seguito di specifici eventi. Una violazione della stessa comporta dei provvedimenti disciplinari verso i dipendenti o l’esecuzione di penalizzazioni verso Terze Parti, qualora previste nei contratti di loro ingaggio.

Infine, è, in corso di predisposizione il *Security Annex INWIT*, con l’obiettivo principale di costituire non solo una linea guida generale security da affiancare all’ISP, ma anche e soprattutto un addendum contrattuale negli accordi con i fornitori, rispetto a regole e adempimenti da seguire, come personale preposto in varie forme e modalità a trattare i dati dell’Azienda.



<sup>6</sup> Indicatore per la misurazione della Customer Satisfaction.



## BUSINESS CONTINUITY

La situazione emergenziale presentatasi all'inizio del 2020 ha evidenziato la necessità, per le aziende, di dotarsi di un piano di Business Continuity, che agevoli la gestione di eventuali eventi critici assicurando una continuità produttiva ed evitando fermi operativi.

INWIT ha predisposto nel 2021 il suo primo **Business Continuity (BC) Plan** secondo il seguente framework:

- ▶ **Business Impact Analysis (BIA) & Risk Assessment** per l'identificazione dei processi aziendali critici, la definizione delle loro tempistiche di ripristino, così come le risorse critiche a supporto (edifici/strutture, personale, applicazioni IT e fornitori), con l'obiettivo di individuare e gestire i principali rischi in essere in ottica di continuità operativa.
- ▶ Definizione delle **Strategie e delle Soluzioni di BC**, con l'obiettivo di individuare la strategia BC ottimale in grado di soddisfare i requisiti di continuità dei processi e delle risorse critiche.

Sono stati definiti un modello organizzativo, i ruoli e le responsabilità per la gestione della continuità operativa, a seguito del verificarsi di eventi che coinvolgono INWIT, sia in condizioni di normale operatività, sia durante un'emergenza/crisi.

Inoltre, è stata avviata l'implementazione delle soluzioni di BC che mirano ad attuare, con il sostegno di tutte le parti interessate, le strategie e le soluzioni di BC individuate.

Dall'analisi sono emersi **24 processi critici** per i quali sono state sviluppate le strategie o le relative procedure di recovery, secondo i seguenti criteri:

- ▶ ogniqualvolta è stato possibile individuare strategie e procedure «ready-to-go», è stato documentato in apposite procedure di recovery (24 PR), organizzate per scenario (indisponibilità sedi, personale, applicazioni IT, fornitori), con lo scopo di definire le azioni da mettere in atto per ripristinare l'operatività delle risorse critiche / processo interessato dall'evento / interruzione.
- ▶ qualora fossero «non ready-to-go», sono state pianificate delle azioni a supporto, inserite nel Master Plan affinché tali strategie vengano finalizzate e rese operative tramite azioni specifiche.

Nel corso del 2022 verrà completata l'implementazione delle **azioni specifiche** previste nel Master Plan e verranno avviate le procedure di formazione delle risorse critiche. Allo stesso tempo, verrà avviata la fase di monitoraggio e revisione dei diversi elementi del piano al fine di garantire il miglioramento continuo e consolidare il piano nell'arco di un paio d'anni.





# [ CAPITALE INTELLETTUALE ]





## INNOVAZIONE

Per INWIT l'innovazione e la trasformazione digitale rappresentano leve strategiche per valorizzare know-how ed asset tecnologici e favorire uno sviluppo che integri pienamente tutte e tre le dimensioni della sostenibilità, economica, sociale e ambientale. L'obiettivo di INWIT, come da Piano di Sostenibilità, è essere attore, a supporto degli operatori, nella digitalizzazione del Paese, contribuendo in maniera significativa alla copertura wireless del territorio italiano, anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie, a partire dal 5G e dal FWA.

### “SALVAGUARDIA DEL PAESAGGIO E AMBIENTI SEMPRE PIÙ CONNESSI: COSÌ CONCILIAMO INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ”

Giovanni Ferigo, AD INWIT

La previsione è quella di sviluppare infrastrutture all'avanguardia per il miglioramento dello standard di vita della collettività e di operare secondo un approccio di Open Innovation, basato, oltre che sul dialogo con tutte le risorse interne, anche sulla ricerca di sinergie con l'ecosistema esterno delle Università, Start up, Aziende ed enti di ricerca.

L'innovazione per INWIT riguarda la ricerca di interventi e operazioni nei seguenti ambiti:

- ▶ Attività di monitoraggio
- ▶ Digitalizzazione degli asset
- ▶ Costruzione di infrastrutture innovative
- ▶ Collaborazioni di Open Innovation.
- ▶ Innovazione radio

## MONITORAGGIO

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio, le principali attività condotte nel 2021 hanno riguardato le seguenti iniziative:

### Elis Smart City Lab

Nel laboratorio Elis Smart City Lab di Roma si è studiato come le infrastrutture di INWIT possano essere di supporto allo sviluppo delle Smart City, fungendo da host per sensori IoT di diversa natura e mettendo a servizio l'infrastruttura hardware e software per la fruizione dei dati da essi raccolti.

### Monitoraggio infrastrutture autostradali

La PoC (Proof of Concept) è volta al monitoraggio tramite droni di infrastrutture terze, utilizzando le torri di INWIT come punto di decollo e atterraggio del veicolo e per la raccolta e il campionamento dei dati e delle immagini. Tali dati vengono successivamente condivisi tramite dashboard, in maniera aggregata, al cliente finale.

### Controllo degli accessi ai siti con sistemi meccatronici

Al fine di migliorare il monitoraggio e il controllo dell'accesso ai propri siti, nel 2021 INWIT ha avviato un'attività di scouting per individuare soluzioni all'avanguardia per il controllo degli accessi sulle proprie infrastrutture.

Tale intervento rappresenta il primo step di una serie di attività che porteranno all'ingegnerizzazione di un sistema di gestione globale per la sicurezza fisica dei siti INWIT. L'analisi si è concentrata sulle diverse soluzioni per lucchetti e cilindri meccatronici, depositi chiave e relative piattaforme di gestione.

Particolare attenzione è stata posta sulle soluzioni **Keyless** e sui modelli che permettono di garantire e tracciare l'accesso ai siti in maniera automatizzata, integrando ed estendendo gli attuali sistemi di controllo in uso.

### Per ciascuna tipologia di dispositivo sono state individuate tre modalità alternative di controllo:

- 1 Keyless – gestione accesso attraverso APP - protocollo di comunicazione Bluetooth tra Smartphone e dispositivo (caratterizzato dalla presenza di una batteria all'interno del dispositivo);
- 2 Keyless – gestione accesso attraverso APP - protocollo di Near Field Communication tra Smartphone e dispositivo (caratterizzato dall'assenza di batteria all'interno del dispositivo);
- 3 Chiave meccatronica.

Ciascuna delle soluzioni permette di abilitare o negare l'accesso alla singola persona fisica garantendo contemporaneamente il tracciamento delle attività sul singolo dispositivo.

Per le due soluzioni Keyless, è stato successivamente avviato un trial, legato alla doppia esigenza di testare sul campo le soluzioni proposte e permettere la chiusura dei tickets d'accesso dovuti al malfunzionamento dei lucchetti meccatronici esistenti. Al trial in campo saranno affiancate, nell'arco del 2022, delle sessioni di test in laboratorio. I risultati permetteranno di delineare i requisiti per la soluzione finale, da acquisire ed implementare in campo nel prossimo biennio.

## INFRASTRUTTURE INNOVATIVE

Nel contesto di sviluppo dei suoi obiettivi di innovazione e digitalizzazione del Paese, INWIT agisce anche in una prospettiva di riduzione degli impatti ambientali. Ne sono una dimostrazione i 2 progetti sperimentali, di seguito dettagliati, riguardanti soluzioni infrastrutturali innovative.

### La Torre in legno

INWIT ha realizzato la sua prima torre in legno, un'infrastruttura innovativa in legno lamellare, materiale alternativo all'acciaio, a servizio degli operatori di telefonia mobile, realizzato con un'**infrastruttura innovativa costituita da una torre in legno lamellare**, materiale alternativo all'acciaio. Alta 40 metri, con 4 ballatoi per posizionare antenne e ponti radio dei gestori ospitati, la torre è costituita completamente da materiale sostenibile e circolare, in linea con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità. La torre, posizionata lungo l'autostrada A51 Tangenziale Est di Milano nel territorio del Comune di Brugherio (MB), è adiacente al Parco est delle Cave e garantisce la copertura della rete cellulare della zona, assicurando anche i servizi telefonici emergenziali, di particolare rilevanza per il traffico autostradale.

La scelta di tale tipologia di materiale, che ben si caratterizza dal punto di vista della sostenibilità, è connessa alla sua qualità di poter essere riciclato e riutilizzato oltreché alla sua bassa impronta di carbonio.



Con questo intervento INWIT persegue due obiettivi funzionali a queste zone: la riqualificazione del territorio del Parco come corridoio ecologico, e il miglior inserimento ambientale e paesaggistico possibile dell'infrastruttura. Il palo strutturato in legno sostituisce quello precedente in acciaio, che verrà smantellato e portato a recupero. La soluzione può rappresentare uno standard innovativo e sostenibile, sia per future nuove realizzazioni, sia per la sostituzione di impianti classici esistenti, di precedente concezione, come è stato per Brugherio.



#### Fast-Site

Nel corso del 2021 è stato realizzato il primo impianto fast site di INWIT nel comune di Beinasco (Torino). L'impianto raw-land prefabbricato INWIT, a servizio degli operatori di telefonia mobile, è stato realizzato con un'infrastruttura in elevazione, ancorata su una piattaforma prefabbricata, in conglomerato cementizio armato, ingegnerizzata mediante elementi assemblabili tra di loro a strati, mediante utilizzo di barre filettate di collegamento. Tale soluzione sposa i vantaggi legati al possibile utilizzo di pali standard multioperatore, in acciaio, con la creazione di una fondazione a strati, realizzata in stabilimento, a moduli trasportabili e pertanto di immediata installazione ed utilizzo.

La piattaforma, realizzata interamente in fabbrica, è di immediata installazione ed utilizzo ed è progettata per ottenere evidenti vantaggi nella riduzione dei volumi di scavo, nella velocità di installazione (2 giorni anziché 4 settimane degli impianti realizzati in opera), nella possibilità di riutilizzo (smontaggio e rimontaggio) sia del palo che della fondazione prefabbricata stessa.

La fase di design è, infatti, fondamentale per dare all'infrastruttura una visione di economia circolare. L'opera deve essere pensata per avere impatti limitati durante tutto il ciclo di vita, e in particolare nella fase di fine vita deve poter essere scomposta in modo che ogni sua parte trovi un altro utilizzo.

## INNOVAZIONE RADIO

#### ORAN Alliance

Nel 2021 INWIT è entrata a far parte dell'ORAN Alliance, il consorzio internazionale di studio e definizione della cosiddetta architettura Open RAN.

Il consorzio, di concerto con il 3GPP, ha l'obiettivo di "aprire" la rete di accesso radio alla possibilità di utilizzare, per i diversi blocchi funzionali, elementi realizzati da produttori diversi - anche utilizzando hardware generico non specializzato - capaci di interoperare tra di loro tramite un set di interfacce e protocolli standard aperti. In tale scenario, la rete di accesso non è più costruita attorno ad apparati monolitici che gestiscono tutte le funzioni di una Stazione Radio Base, ma utilizzando elementi funzionali distinti, ognuno dei quali prende in carico parte di tali funzionalità. Tali elementi, denominati in gergo tecnico RU (Radio Unit), DU (Distributed Unit) e CU (Centralised Unit), sono non fisicamente collocati e, in generale, comunicano tra di loro tramite interfacce standard che garantiscono l'interoperabilità tra apparati e software prodotti da fornitori diversi, in modo "aperto".

#### Progetto City Green Light

Ad inizio 2021, INWIT ha siglato un accordo con una società di gestione di infrastrutture per l'illuminazione pubblica, con l'obiettivo di sperimentare l'implementazione di soluzioni small cell su tali infrastrutture. L'idea è quella di sfruttare la diffusione di queste strutture, sulle aree urbanizzate, garantendo in questo modo la capillarità necessaria allo sviluppo delle reti 5G.

La prima fase di progetto si è incentrata sull'ingegnerizzazione di soluzioni che garantissero l'integrazione di small cell multi-operatore su pali di illuminazione pubblica. Quindi, sono state ingegnerizzate due diverse soluzioni per l'alloggiamento degli apparati (enclosures):

#### Small cell multi-operatore

- ▶ soluzione a cintura (fissata al palo);
- ▶ soluzione interrata (mediante un pozzetto adiacente al palo).

Entrambe le soluzioni garantiscono una buona scalabilità in termini di numero di operatori e bande di frequenza utilizzate.

Particolare attenzione è stata posta sull'isolamento elettrico tra palo e dispositivi radio, ed è stata ingegnerizzata una piccola prolunga da innestare tra palo e corpo illuminante per favorire l'uscita dei cavi radio, inseriti all'interno del palo.

La fase di trial prevede la copertura di una piazza di una città attraverso l'inserimento di 3 diversi punti di illuminazione (utilizzando 2 soluzioni a cintura e una interrata).

Tra gli obiettivi del *trial on field* vi è, inoltre, quello di verificare la possibilità di utilizzo delle infrastrutture esistenti, quali cavidotti e alimentazioni elettriche, in modo da accorciare notevolmente le tempistiche autorizzative e di installazione.





## DIGITALIZZAZIONE ASSET

Già a partire dal 2018, INWIT ha avviato un consistente progetto con l'obiettivo di realizzare un digital twin di tutto il parco di infrastrutture di telecomunicazioni, in formato BIM (Building Information Modeling). Il BIM è una metodologia di progettazione che lega informazioni di tipo grafico a dati di dettaglio, di ciascuna componente facente parte del progetto. Tali dati possono, poi, essere estratti dal modello e storicizzati all'interno di un database. Per questo, il modello BIM si considera un database relazionale-grafico, che ha introdotto a livello internazionale, da alcuni anni, un radicale cambiamento nel processo di progettazione, costruzione e gestione delle infrastrutture.

INWIT, in questo scenario di accelerazione tecnologica, si pone come player di spicco, essendo la prima TowerCo in Europa ad aver digitalizzato l'intero parco delle proprie infrastrutture tramite modellazione BIM. Attraverso tale metodologia, INWIT è in grado di gestire la progettazione sulle torri, avendo realizzato un unico modello per ciascuna di esse in cui vengono storicizzati, attraverso fasi specifiche, tutti gli interventi subiti dall'infrastruttura, nel corso di tutto il suo ciclo di vita.

### Athena

Nel 2021 è stata realizzata la piattaforma di BIM Management *Athena*, capace di uniformare e accogliere tutti i modelli provenienti dagli standard BIM precedenti e convertirli secondo le nuove logiche di modellazione INWIT. Questa web app unisce il layer di presentazione grafica dei siti, il database di archiviazione dei dati da essi ricavati, la libreria di componenti ad alto livello di dettaglio, rappresentativa di tutti gli oggetti presenti on site, e una sezione di workflow management legata a doppio filo con il sistema operativo di INWIT. La piattaforma è in continua evoluzione per stare al passo con le tecnologie e con le esigenze legate alle attività di progettazione.

INWIT sta tuttora sviluppando nuove features che consentiranno di eseguire una esportazione e una consegna verso gli enti più agevole e sicura, tramite la firma digitale delle tavole estratte dal modello e il tracciamento delle attività attraverso blockchain. Ulteriori sviluppi riguarderanno la possibilità di effettuare analisi statiche direttamente a partire dal modello BIM, per verificare le riserve di carico delle infrastrutture, e l'interconnessione con le altre piattaforme di progettazione e digitalizzazione di INWIT, quali *Éfesto*, con la condivisione delle geometrie e dei dati inerenti al sistema radiante, ed *Ermes*, con la possibilità di un aggiornamento automatico delle aree apparati.

### Ermes

Il sistema *Ermes* nasce con lo scopo di identificare quanto presente nelle sale o aree - apparati di proprietà di INWIT - e rendere tali informazioni facilmente fruibili per attività di fattibilità e progettazione. Tramite l'applicazione smartphone, è possibile effettuare un rilievo in nuvola di punti dell'ambiente circostante e utilizzarlo come base per il riconoscimento tramite AI delle componenti presenti in sito. L'obiettivo è di restituire un rilievo fedele dello stato dei luoghi, un modello BIM e un database delle componenti presenti aggiornato. Ad oggi, lo stato degli sviluppi della web app consente ad INWIT, a partire dal rilievo in campo, di:

### Ermes

- ▶ avere un'esperienza immersiva dell'area apparati con visualizzazione dell'ambiente in modalità street view, misurabile al centimetro in ogni sua parte;
- ▶ selezionare immagini relative a ciascun componente;
- ▶ visualizzare l'overlapping tra le fotosfere e le componenti BIM del modello, relativo al sito analizzato.

Tale strumento diventa, così, supporto all'operatività sia in termini di gestione e progettazione degli spazi disponibili che in termini di manutenzione dell'esistente.

### Éfesto

A supporto dell'attività di progettazione, INWIT ha realizzato un tool utile per lo studio e la valutazione delle emissioni elettromagnetiche degli operatori radio ospitati sulle torri INWIT, in relazione ai limiti legislativi italiani in materia di salvaguardia della salute umana. In particolare, il tool, partendo dai dati di geolocalizzazione, dalle configurazioni radio (modello di antenna, potenza in antenna, tilt elettrico, etc.) degli operatori ospitati e dai dati strutturali relativi al posizionamento in altezza e all'orientamento delle antenne, prelevati automaticamente da *Athena*, permette di procedere sia al calcolo congiunto delle emissioni di campo elettromagnetico di tutti i sistemi presenti (GSM, UMTS, LTE, 5G) e di tutte le frequenze emesse, sia al calcolo del singolo contributo di ciascun operatore presente, per ciascun sistema e per ciascuna frequenza utilizzata.

Tali opzioni di calcolo permettono di effettuare analisi approfondite relative allo spazio elettromagnetico residuo, laddove presente, su ciascun sito e, nel caso di saturazione dello stesso, valutare eventuali possibili modifiche agli impianti da proporre agli ospitati, al fine di ricondurre tutto il sito nella sua interezza ad una situazione di conformità ai limiti di legge.

Tali modifiche possono anche essere calcolate, in completa autonomia, dallo stesso tool, attraverso un algoritmo evoluto che provvede alle variazioni di alcuni parametri del sito (di tipo radio e/o di tipo meccanico) in automatico, offrendo la soluzione ottimizzata a valle di una sequenza di iterazioni di calcolo computazionale.

### Armonia

L'obiettivo di *Armonia* è quello di eseguire una gestione efficiente ed efficace della logistica degli apparati (Stazioni di energia, condizionatori, batterie, quadri elettrici, etc.) utilizzati da INWIT sui propri siti.

Tale gestione accompagna gli apparati durante tutta la loro vita utile: dall'acquisto, all'installazione sui siti, alla sostituzione per guasto, alla riparazione e al successivo riutilizzo, fino alla dismissione e rottamazione secondo i termini di legge.

### Il tool è composto da due moduli:

1

Un modulo web, in cloud, che permette la creazione veloce e guidata delle richieste da parte di INWIT del materiale da mandare sui siti sparsi sul territorio, la gestione di queste richieste verso il magazzino centrale, il tracciamento delle spedizioni verso i magazzini territoriali delle ditte installatrici e le registrazioni delle installazioni e delle disinstallazioni del materiale, con il conseguente aggiornamento "live" in ogni istante dell'inventario dei siti INWIT.

Questo modulo consente, inoltre, di tracciare le movimentazioni verso la ditta di riparazione e il successivo reimpiego sui siti e, infine, di gestire il processo di rottamazione dei pezzi che non possono essere più riutilizzati in quanto non riparabili o obsoleti;

2

Un modulo APP per smartphone, costituito da un'applicazione che permette di effettuare tutte le operazioni in campo, con semplicità ed immediatezza, attraverso la gestione dei QR code che accompagnano ogni singolo pezzo che deve essere gestito sui siti, dal momento in cui viene ricevuto dal magazzino territoriale, alla fase di installazione/disinstallazione, alla creazione dei report di smontaggio che permettono il rientro del materiale non più utile nel magazzino centrale di INWIT.

Ogni operazione è tracciata in *Armonia* e ogni pezzo viene seguito dal tool durante tutto il suo ciclo di vita attraverso il suo numero seriale univoco che viene costantemente tracciato nel database, dall'acquisto fino alla rottamazione.

Tale sistema rappresenta un elemento di eccezionale valore per ottimizzare la gestione delle scorte, e dei materiali utilizzati in tutte le attività di manutenzione e sviluppo.



## OPEN INNOVATION

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

### Partnership con il Politecnico di Torino

In tale ambito rientra la collaborazione instaurata con il Politecnico di Torino, centro di eccellenza degli atenei italiani, che ha portato per il secondo anno consecutivo, il finanziamento di due nuovi progetti di innovazione e ricerca:

#### Due progetti di innovazione e ricerca

**1** *Torre Green* è il progetto che si è posto l'obiettivo di studiare e progettare un layout di torre per telecomunicazioni, disegnato appositamente per l'utilizzo di energie rinnovabili, con particolare riferimento all'energia solare, al fine di alimentare, totalmente o parzialmente, i dispositivi ospitati nella propria sala apparati. Lo studio è stato condotto su tre siti rurali INWIT con caratteristiche di altezza dell'infrastruttura e fabbisogno energetico diversi, e ha riguardato tre opzioni infrastrutturali diverse:

- ▶ struttura a sezione triangolare;
- ▶ palo poligonale standard INWIT;
- ▶ struttura disegnata ad-hoc per ospitare pannelli fotovoltaici.

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

**2** *BIM automatic* è il progetto che ha portato allo sviluppo di un'applicazione che, sfruttando logiche di Augmented Reality e/o Virtual Reality, ad oggi, consente, tramite l'utilizzo di un target fisico, di ancorare e sovrapporre il modello virtuale all'immagine reale inquadrata con smartphone o tablet, di leggere il dettaglio delle componenti, selezionandole, e di evidenziare gli oggetti non conformi che potranno essere modificati in un secondo momento all'interno del modello. L'applicativo assume una forte connotazione di supporto all'operatività, sia degli studi professionali che lavorano sui siti, sia del personale di manutenzione. Il progetto proseguirà anche nel 2022, con l'obiettivo di migliorare le features dell'applicativo e renderlo fruibile per le attività operative.

### Partnership con il Politecnico di Milano

Per il secondo anno consecutivo, INWIT partecipa, in qualità di partner, all'*Osservatorio 5G & Beyond*, attività di ricerca del **Politecnico di Milano**, sull'evoluzione degli standard di rete 5G e dell'offerta in ambito Edge Computing/Slicing, Open RAN, mmWave, reti dedicate e sullo stato di diffusione dei relativi device (consumer e industriali). Tale progetto ha permesso, inoltre, ai partecipanti, di approfondire qual è il grado di conoscenza del tema 5G e la comprensione delle opportunità da parte degli attori della filiera digitale e delle imprese end-user italiane, di studiare la nuova catena del valore per lo sviluppo di un progetto 5G, con un focus su attori coinvolti e competenze richieste, analizzando anche i progetti 5G emergenti in Italia nei diversi ambiti applicativi, e comprendendo l'impatto delle differenti scelte regolamentari dei vari paesi attraverso l'analisi dei primi progetti commerciali sviluppati a livello internazionale.

### Magic Spectrum

La partecipazione in qualità di *gold partner* al programma di accelerazione di startup *Magic Spectrum* di *Digital Magics* nasce dall'esigenza di conoscere e partecipare al mercato delle startup su temi legati all'IoT e 5G. In tal senso, dà la possibilità di conoscere realtà emergenti che propongono soluzioni digitali innovative da immettere sul mercato ed eventualmente da integrare all'interno dell'ecosistema IoT di INWIT. Il progetto, di durata semestrale, prevede una call verso le startup il cui business è incentrato su tali tematiche. Nella prima fase, alla call hanno risposto 951 startup di cui 442 italiane, 689 su tematiche IoT e 252 su tematiche relative al 5G. Nel corso del 2022 sono previsti incontri con parte delle startup selezionate per verificare che i progetti proposti siano allineati alle esigenze di INWIT. Successivamente, saranno selezionate le migliori startup, in base a criteri di maturità del prodotto/servizio, del mercato di riferimento e di investibilità. Nella fase finale, saranno selezionate le 3 startup più rappresentative, che INWIT contribuirà a sostenerne attraverso il programma. Questa attività di scouting di nuove realtà emergenti consente di comprendere l'evoluzione del mercato senza perdere di vista la possibilità di applicare soluzioni innovative, sostenendo la crescita delle realtà innovative più promettenti.

### Partnership con ENEL

Nel 2021 è stato siglato un protocollo d'intesa dalla durata triennale con ENEL Italia, per promuovere sostenibilità, innovazione e inclusività digitale e accelerare il percorso di crescita sostenibile del nostro Paese. Con la sigla di questo protocollo d'intesa, INWIT intende compiere un ulteriore passo nel percorso di impegni assunti con il proprio Piano di Sostenibilità, attraverso il quale intende rafforzare ulteriormente il proprio ruolo di abilitatore dello sviluppo digitale a supporto degli operatori di telecomunicazione e porre le basi per lo sviluppo di infrastrutture di qualità, sempre più affidabili, resilienti e sostenibili. Tra le iniziative che potranno essere attuate in base all'intesa, di particolare rilievo sono lo sviluppo di impianti fotovoltaici abbinati a sistemi di accumulo nei siti INWIT e i progetti di efficientamento dei consumi energetici. In questo contesto trovano inoltre spazio le azioni orientate all'economia circolare, con il recupero e riutilizzo di materiali a fine vita, e la mobilità sostenibile, attraverso l'elettrificazione delle flotte aziendali. Ulteriori possibili interventi riguardano poi l'utilizzo di soluzioni di illuminazione efficiente e lo sviluppo congiunto di servizi IoT, questi ultimi già al centro delle azioni di INWIT sul territorio.

#### Advanced Energy Sustainability: PoC materiali PCM per le TELCO - Business case

Nel 2021 INWIT ha realizzato una Proof of Concept molto innovativa in tema di efficienza energetica. Il Progetto «Advanced Energy Sustainability» ha lo scopo di conseguire significativi risparmi economici e benefici ambientali nella gestione termica degli shelter, mediante l'impiego di materiali a cambio di fase PCM - Phase Change Material (materiali che, cambiando di stato, assorbono e rilasciano calore dall'ambiente) - nel contesto delle Stazioni Radio Base, ingegnerizzandone l'applicazione e validandone la sostenibilità.

**Proof of Concept** - Lo scopo della prima fase di sperimentazione è stato quello di controllare il picco di temperatura diurno accumulando calore nella batteria Phase Change Material e rilasciandolo, poi, durante le ore fresche della notte. In tal modo i condizionatori potrebbero essere via via dismessi. La sperimentazione ha avuto l'obiettivo di verificare la fattibilità tecnica di un impianto di condizionamento con batteria termica a PCM come potenziamento del freecooling, e poi di raccogliere misure in continuo, nelle differenti condizioni di lavoro, anche con configurazioni predeterminate, in modo da acquisire dati utili alla costruzione di un modello di simulazione da esportare verso specifiche di funzionamento diverse (es. carichi termici endogeni e aree climatiche differenti). L'insieme dei dati raccolti nel corso della sperimentazione hanno permesso di costruire l'andamento tipo per l'impianto di climatizzazione tramite batteria a PCM nelle

differenti fasi di lavoro: raffreddamento dello shelter e rigenerazione della batteria. Tra i dati elaborati, più significativi ed utili per costruire e calibrare il modello di simulazione, ci sono le capacità di scambio termico sia sullo scambiatore acqua/PCM che su quello aria/acqua, a parità di condizioni di lavoro dell'impianto, con le condizioni climatiche esterne più gravose e del carico termico interno. L'applicazione proposta comporta tra i benefici attesi una **riduzione dei consumi di energia elettrica** dovuti principalmente all'intervento dei chiller che garantiscono il rispetto delle temperature degli ambienti dove gli apparati elettronici sono installati.

I benefici possono essere riassunti in:

- ▶ risparmio nei consumi e conseguentemente sulle emissioni CO<sub>2</sub>;
- ▶ dismissione dei condizionatori;
- ▶ resilienza ai cambiamenti climatici: il sistema con materiali PCM è intrinsecamente più robusto a fenomeni estremi, anche rispetto a una configurazione completamente outdoor. Le proprietà del materiale e la resa dello scambio termico non degradano in modo significativo all'aumentare delle temperature esterne. Al netto del corretto dimensionamento delle batterie, il sistema è capace di funzionare anche in presenza di eventi estremi: - resilienza ai cambiamenti economici indotti: minori consumi strutturali permettono di essere più resilienti a eventuali aumenti del costo dell'energia.



# CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE





## CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

GRI 102-47

INWIT crede fortemente che la digitalizzazione del Paese rappresenti un'opportunità di sviluppo in grado di integrare pienamente tutte le dimensioni della sostenibilità. Per questo motivo ha intrapreso un programma articolato e sfidante volto a creare valore nel lungo periodo e contribuire alla riduzione del digital divide e allo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità in cui opera.

Digitalizzazione significa, infatti, porre le basi per ridurre le disuguaglianze e per tendere a un'inclusione digitale che possa garantire pari opportunità nell'utilizzo della rete e nello sviluppo di una cultura dell'innovazione e della creatività, contrastando in primo luogo il nuovo analfabetismo digitale e la discriminazione sociale e culturale, in linea con i target del Piano di Sostenibilità.

L'obiettivo di INWIT è pertanto promuovere e sviluppare progetti di collaborazione per aumentare la copertura di Comuni di minori dimensioni, di aree rurali e siti di elevato valore sociale e culturale, puntando da un lato a superare il digital divide geografico e dall'altro a favorire una maggiore inclusività sociale e digitale.

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

Lo sviluppo del 5G, infatti, può permettere di fare un salto in avanti e accelerare la costruzione di città intelligenti, non solo nei grandi agglomerati urbani, ma anche nei piccoli borghi, consentendo lo sviluppo e la diffusione capillare di una serie di nuove tecnologie capaci di impattare positivamente sulla salvaguardia ambientale, sul controllo del territorio e delle infrastrutture e sulla gestione del rischio. A differenza delle generazioni precedenti, il 5G, grazie alla sua velocità, capacità di connessione e bassa latenza, consente di sviluppare un ecosistema innovativo di device territorialmente e continuamente connessi, in grado di gestire una quantità sempre maggiore di dati e di mettere a disposizione di milioni di persone informazioni istantanee su trasporti, traffico, servizi sanitari, avvisi di sicurezza e notizie della comunità.

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

- **Associazione Civita**, impegnata nella ricerca di un dialogo innovativo fra il mondo della cultura e quello dell'economia;
- **Valore D**, a supporto delle aziende nel promuovere una cultura inclusiva e l'equilibrio di genere;
- **Fondazione Ottimisti e Razionali**, approfondisce con metodo scientifico l'impatto dei cambiamenti economici, sociali e tecnologici sulle istituzioni e nella società;
- **Global Compact delle Nazioni Unite**, l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo, che incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di dividerne i benefici;
- **Unindustria** – Unione degli Industriali e delle imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo;
- **ASSTEL** – Assotelecomunicazioni, associazione di categoria che, nel sistema di Confindustria, rappresenta la filiera delle telecomunicazioni;
- **Aspen Institute Italia**, organizzazione internazionale, impegnata sui problemi e le sfide più attuali della politica, dell'economia, della cultura e della società, con un'attenzione particolare alla business community italiana e internazionale;
- **Canova Club**, associazione di manager, professionisti e imprenditori che promuove Amicizia, Cultura e Solidarietà, con particolare attenzione al futuro dei giovani, alla terza età e allo sviluppo economico e culturale del Paese;
- **O-Ran Alliance**, network internazionale di operatori di reti mobili, fornitori e istituti di ricerca e università che operano nel settore del Radio Access Network (RAN).

## RELAZIONI CON LA COMUNITÀ E NEI TERRITORI

GRI 413-1

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

### Gli eventuali impatti causati dalla costruzione delle infrastrutture possono essere ricondotti a due tipologie:

- **Ambientale**: legati principalmente all'integrazione paesaggistica, architettonica e sanitaria delle infrastrutture e degli impianti installati o all'utilizzo di infrastrutture innovative a basso impatto (ove possibile);
- **Sociale**: legati all'aumento dell'accessibilità alle reti da parte della popolazione coinvolta, tema particolarmente rilevante in questa fase di emergenza sanitaria causata dalla pandemia.

INWIT ritiene che attraverso la collaborazione e il dialogo con le comunità locali, sia possibile garantire una costante e capillare digitalizzazione del Paese. L'impegno di attivare progetti di copertura di aree ad elevata vocazione sociale e culturale (quali ad esempio musei, università e ospedali), come previsto nel Piano di Sostenibilità, è stato raggiunto nel 2021.

In particolare, sul fronte sociale, i progetti di copertura 2021 hanno riguardato otto ospedali, di cui sette realizzati e uno in fase di realizzazione. Anche l'impegno di portare copertura wireless nei musei, nelle università e nei luoghi di cultura è stato mantenuto: INWIT ha completato i progetti di copertura delle sedi di Roma dell'Università Luiss "Guido Carli" e del Campus ospitante i Dipartimenti di Ingegneria dell'Università Federico II di San Giovanni a Teduccio (Napoli).

Nel 2021 è stata inoltre realizzata la copertura del **Museo Ferroviario di Pietrarsa (Na)** e del **Centro congressi La Nuvola di Fuksas** di Roma, in occasione della riunione dei Capi di Stato del **G20**. L'obiettivo di implementare progetti di copertura in luoghi di cultura e di aggregazione è stato rinnovato anche per il prossimo triennio di Piano, congiuntamente alla promozione di interventi volti a ridurre il digital divide nel nostro Paese. Nel corso del 2021, inoltre, INWIT è stata protagonista di numerose iniziative che hanno coinvolto le comunità e i territori lungo tutto il Paese.

Per rafforzare il presidio delle attività che prevedono un'interfaccia con le Istituzioni nazionali e locali, con particolare riferimento alle situazioni di criticità presenti a livello territoriale, alla definizione della posizione aziendale, dei programmi di intervento e delle priorità di azione, nel 2021 INWIT ha costituito, con una disposizione organizzativa dell'Amministratore Delegato, l'**Institutional Integration Committee**. Il Comitato, coordinato dal Direttore Relazioni Esterne, Comunicazione e Sostenibilità, è composto dai referenti di diverse funzioni aziendali e, in relazione alle tematiche trattate, prevede il coinvolgimento di ulteriori funzioni. Periodicamente, il Comitato fornisce un aggiornamento all'Amministratore Delegato circa le criticità riscontrate nell'ambito dei processi operativi, le relative soluzioni individuate e l'avanzamento del piano di interventi definito.





## INIZIATIVE DI ADVOCACY

**Talk FOR 5G.** È stato il ciclo di sette webinar, realizzati durante il 2021, finalizzati a contrastare la disinformazione sulla rete mobile di quinta generazione, oltre che a incentivare il confronto e il dibattito sul tema, per spiegare le potenzialità e i benefici della nuova tecnologia.

Questi i titoli degli incontri realizzati:

- ▶ Il valore del 5G tra potenzialità e servizi. Il 5G tra paure, fake news e disinformazione: non sarà che manca l'informazione?"
- ▶ 5G ed elettromagnetismo: coinvolgere le comunità e contrastare le fake news
- ▶ Sanità: il futuro opera a distanza
- ▶ Lo stivale mette il turbo: cultura, musei e borghi per ripartire
- ▶ Industria 4.0: la rivoluzione corre con il 5G
- ▶ Ready & Start! La smart city è connessa
- ▶ Università e ricerca nel mondo che cambia.

I dibattiti sono stati arricchiti dalla partecipazione e dai contributi di oltre 50 stakeholders, tra membri di Governo, Parlamentari, Sindaci, Amministratori locali, Docenti universitari, giornalisti, imprenditori e manager. In particolare, durante questi appuntamenti si è parlato dell'importanza di intervenire a livello locale con operazioni di formazione e informazione. Si è discusso anche dei legami tra l'innovazione del 5G con diversi settori, come ad esempio l'Healthcare, la cultura per il rilancio di musei e borghi e infine l'industria 4.0, con i benefici per le aziende di connessioni più rapide e sicure.

È emersa anche la necessità di creare città "intelligenti" e connesse, alle quali INWIT sta già fornendo il suo contributo, con lo sviluppo di nuove torri e micro-coperture dedicate.

Delle grandi opportunità che il 5G potrà aprire nel prossimo futuro se ne è parlato anche durante la quarta edizione del **5G Italy**, l'evento promosso dal CNIT (Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni), confermatosi come la manifestazione italiana più rilevante dedicata al 5G e alle sue molteplici aree di applicazione, durante il quale rappresentati delle istituzioni e della comunità scientifica, industriale, economica e delle PA si sono confrontati sulle attuali sfide tecnologiche. INWIT ha partecipato con uno speech dell'Amministratore Delegato.

**Tour FOR 5G.** A dimostrazione dell'impegno di INWIT in tal senso, e per rafforzare la collaborazione con i territori, a dicembre 2021 è iniziato da Napoli un racconto itinerante sul 5G. Il "TourFOR5G", i cui contenuti sono in continuità con il Talk FOR 5G, coinvolgerà 6 città: dopo Napoli, le tappe del 2022 saranno Roma, Firenze, Genova, Verona e Venezia. Attraverso il contributo di personalità del mondo istituzionale, accademico e imprenditoriale, verranno illustrate la rilevanza delle infrastrutture digitali, le potenzialità del 5G le sue concrete applicazioni sul territorio. L'obiettivo è porre l'accento sulla centralità e l'importanza strategica dei singoli territori ai fini della piena attuazione degli obiettivi contenuti anche nel PNRR, per favorire la transizione digitale nel Paese. Obiettivo della Società è raccontare il 5G come fattore chiave per abilitare ecosistemi più sostenibili e per trasformare le città in smart cities, in cui servizi all'avanguardia, innovazione e attenzione alle esigenze delle comunità locali andranno a costituire gli asset portanti dello sviluppo urbano.

Con la prima tappa di Napoli, INWIT ha ribadito con l'Amministratore Delegato che per raggiungere la piena e completa diffusione del 5G, è necessario implementare una copertura capillare della rete mobile ultraveloce outdoor, con le torri di telecomunicazioni, e indoor, cioè all'interno di edifici, con le micro-coperture.

**Earth Technology Expo.** Tra le iniziative 2021, INWIT ha partecipato a Earth Technology Expo a Firenze, manifestazione dedicata alle innovazioni tecnologiche a supporto della transizione ecologica e digitale dell'Italia. L'evento è stato per INWIT l'occasione per raccontare l'evoluzione delle proprie infrastrutture per le telecomunicazioni verso torri sempre più smart, dotate di sensori IoT per il monitoraggio del territorio e degli eventi climatici, a supporto degli operatori e per ribadire l'importanza della rete 5G nel facilitare, attraverso il digitale, la transizione ecologica verso un paradigma sostenibile di lungo periodo.

## INIZIATIVE SUI TERRITORI

**M4 Milano.** A marzo 2021, a Milano, è stato sottoscritto un accordo per lo sviluppo della connettività mobile all'interno della nuova tratta Linate – Forlanini, tra INWIT e M4 S.p.A., Concessionaria per la progettazione, realizzazione e gestione della nuova Linea 4 della metropolitana milanese. L'accordo con M4 rappresenta un grande passo verso il futuro, in coerenza con il Piano Industriale 2021-2023, e contribuirà a mettere in funzione la prima metropolitana in Europa pronta per il 5G. L'impianto DAS di INWIT, infatti, renderà ottimale la ricezione del segnale mobile dei diversi operatori nelle stazioni e nelle gallerie della M4, garantendo un'eccellente fruizione dei servizi mobili agli attesi 86 milioni di passeggeri all'anno che percorreranno il tragitto da e verso l'aeroporto di Linate.

**Ospedali.** È proseguito per tutto il 2021 l'impegno di INWIT, intrapreso lo scorso anno, volto a dotare gli ospedali delle nuove tecnologie. L'installazione dei DAS si era già rivelata di grande supporto nel pieno della pandemia, dando ai pazienti isolati e ai loro familiari, oltre all'intero personale sanitario, l'opportunità di sentirsi più vicini grazie alla possibilità di restare in contatto anche in ambienti dove in passato una semplice telefonata poteva risultare difficoltosa. Secondo un recente report dell'Osservatorio Digital Innovation in Healthcare della School of Management del Politecnico di Milano, la pandemia ha accelerato la diffusione degli strumenti digitali nel settore sanitario, migliorandone anche la conoscenza e l'utilizzo.

Le innovazioni tecnologiche stanno cambiando il settore della salute pubblica rendendo possibili le visite da remoto, garantendo un miglior accesso ai servizi e nuovi tipi cure. A seguito dell'emergenza Covid-19, si è diffusa tra i medici la consapevolezza dei benefici della digitalizzazione, in particolare per quanto riguarda l'Intelligenza Artificiale nel settore sanitario. Questa modernizzazione ha bisogno di strumenti e reti veloci in grado di sostenere il cambio di paradigma e INWIT vuole essere protagonista di questo cambiamento. Con questo obiettivo, INWIT ha previsto un programma di investimenti di circa 600 milioni di euro, finalizzato alla costruzione di nuove torri e allo sviluppo di micro-coperture interne ed esterne con sistemi DAS e small-cells.

Dall'inizio della pandemia, sono 30 gli ospedali italiani con i quali INWIT ha siglato un accordo per la copertura con microantenne DAS, il che significa un bacino di utenza di 9 milioni di persone per oltre 16mila posti letto. In 20 di queste strutture ospedaliere il sistema è già stato realizzato, mentre stanno avanzando i lavori nelle altre 10. Grazie alle infrastrutture di INWIT, le strutture sanitarie possono usufruire di una connessione stabile e veloce alle principali reti mobili a prestazioni massime, anche in ambienti chiusi, dove il segnale, in condizioni normali, fatica ad arrivare.

In un intervento all'evento "E-Health, from current experiences to future opportunities", l'Amministratore Delegato Ferigo ha parlato del ruolo dell'azienda nel nuovo paradigma sanitario, rinnovando l'impegno a costruire, a supporto degli operatori, una smart Italy dove la tecnologia digitale possa davvero rappresentare un'opportunità per un Paese migliore e più inclusivo.



Le strutture ospedaliere sempre più interconnesse, digitalizzate e innovative, e lo sviluppo della cosiddetta telemedicina avranno un ruolo fondamentale ed essenziale nell'agevolare il lavoro del personale sanitario volto a migliorare la qualità di vita dei pazienti. A testimoniare la partecipazione di INWIT nello sviluppo del nuovo paradigma sanitario, l'ultima struttura ospedaliera, in ordine cronologico, in fase di realizzazione con copertura indoor è il San Giuseppe Moscati di Avellino. Nella struttura verranno installate 200 microantenne che la prepareranno ad essere "5G Ready", quindi pronta ad accogliere i vantaggiosi e innovati servizi che la rete di quinta generazione potrà offrire.

**G20** Un altro straordinario evento, come il G20, tenutosi a Roma lo scorso ottobre 2021, ha visto INWIT come indiretto protagonista. Infatti, la riunione dei maggiori Capi di Stato mondiali ha avuto luogo all'interno del centro congressi La Nuvola di Fuksas, nella quale INWIT ha realizzato un impianto di copertura indoor con tecnologia DAS, installando 40 microantenne collegate tra loro e alimentate con un segnale che raggiunge il centro congressi tramite fibra ottica. La nuova copertura rende così il segnale di tutti gli operatori mobili stabile e veloce, permettendo un utilizzo ottimale di tutti i dispositivi con connessione wireless.

**Museo di Pietrarsa.** Nel 2021 INWIT ha, inoltre, terminato i lavori per rendere il Museo Nazionale Ferroviario di Pietrarsa, della Fondazione FS Italiana, predisposto per la tecnologia 5G. La copertura è realizzata con la tecnologia DAS, utilizzando micro-antenne a bassissima potenza di dimensioni estremamente ridotte, collegate tra di loro attraverso la fibra ottica, per consentire la copertura dell'intera area del polo museale e del suo Centro Congressi. Ciò ha reso possibile, da un lato, di usufruire di un sistema più avanzato e veloce di ricezione dati, e dall'altro di preservare l'estetica e il valore storico-culturale del museo ferroviario più bello al mondo, rendendolo al tempo stesso un sito sempre più all'avanguardia.

**Università.** Nel corso del 2021 INWIT ha completato la copertura di università importanti come le sedi della Luiss a Roma e dei Dipartimenti di Ingegneria dell'Università Federico II di San Giovanni a Teduccio (Napoli). Questi interventi abilitano la connettività indoor e dotano gli Atenei di infrastrutture che consentono la ricezione ottimale del segnale degli operatori mobili, compresa la tecnologia 5G. Grazie a questi interventi, infatti, la connessione internet negli spazi chiusi migliora sensibilmente. Aule, mense e laboratori godranno di una rete mobile con prestazioni eccellenti, senza interventi invasivi: l'impatto visivo ed elettromagnetico dei DAS, infatti, è assolutamente trascurabile. L'infrastruttura, inoltre, è già predisposta per il 5G che incrementerà le performance delle connessioni mobili, permettendo lo sviluppo di applicazioni innovative che diventeranno parte integrante del modo di studiare e fare ricerca applicata nel futuro.

## GESTIONE DELLE EMISSIONI ELETTROMAGNETICHE

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

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

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

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

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

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



<sup>7</sup> Dossier ANCI – tecnologia 5G

<sup>8</sup> Dossier UNCEM e ANFoV – tecnologia 5G



## SUPPLY CHAIN

GRI 102-9 Catena di fornitura;  
GRI 414-1 Valutazione dei fornitori utilizzando criteri di carattere sociale  
GRI 308-1 Valutazione dei fornitori utilizzando criteri di carattere ambientale

Nel 2021 INWIT ha aggiornato la propria **Procedura di acquisto di beni e servizi**, che definisce le modalità di acquisto e relative responsabilità, e che si basa sui seguenti principi:

### Trasparenza di regole e decisioni.

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

### Separazione dei ruoli.

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

### Correttezza.

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

### Tracciamento degli atti d'acquisto.

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

Per lo svolgimento delle proprie attività, INWIT si avvale dell'acquisto di beni e servizi ascrivibili a tre macro categorie:

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

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

Nel corso del 2021, alla catena di approvvigionamento di INWIT si sono aggiunti **162 nuovi fornitori**. La spesa complessiva 2021 è stata di oltre 114 milioni di euro per un totale di **420 fornitori** ed è così distribuita:

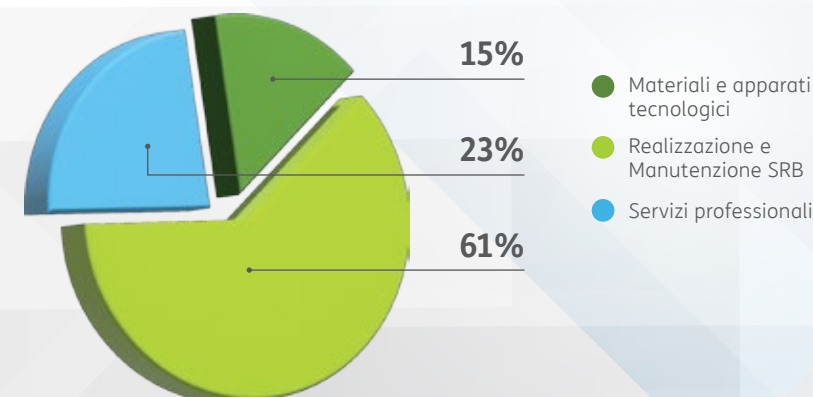
- 37% servizi di realizzazione e manutenzione SRB
- 30% servizi professionali
- 34% fornitori di materiali ed apparati tecnologici

Anche nel 2021 è significativa la quota di fornitura locale, passando dal 90% al 99% di fornitori con sede sul territorio italiano (il restante 1% di provenienza estera).

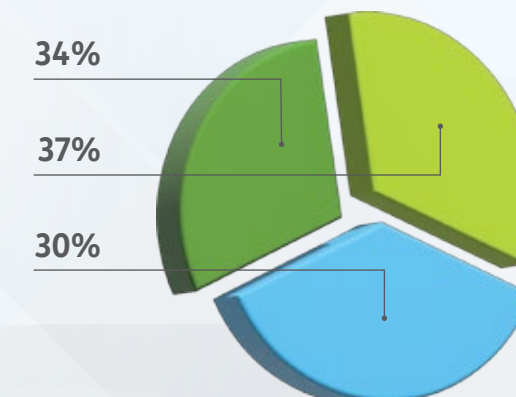
Anche i contratti di subfornitura stipulati nel 2021 sono aumentati, passando da 140 subfornitori nel 2020 a 199 subfornitori nel 2021.

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

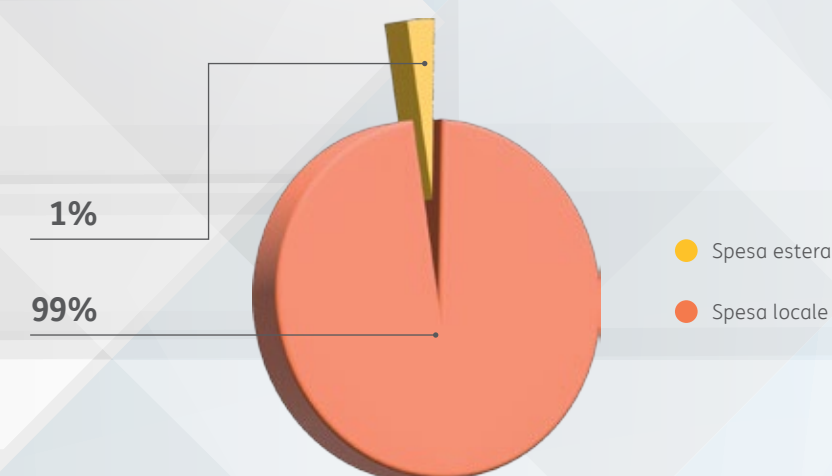
Spesa fornitori al 31.12.2020



Spesa fornitori al 31.12.2021



Distribuzione geografica della spesa 2021





## SOSTENIBILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA

In linea con gli impegni del Piano di Sostenibilità e con l'obiettivo di estendere i principi di sostenibilità a tutta la catena di fornitura, nel 2021 INWIT ha inserito, in tutti i contratti di fornitura, delle clausole specifiche legate ai rischi ESG, riportate anche nei Terms & Conditions standards degli ordini di acquisto.

All'interno della **Procedura di acquisto di beni e servizi**, INWIT ha declinato dei criteri di sostenibilità, volti ad aumentare il livello di sostenibilità e di circolarità dei propri approvvigionamenti. L'assegnazione di tali criteri è considerata elemento premiale nella fase di assegnazione delle gare.

### Criteria premianti per i fornitori che abbiano:

- ▶ Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza (ISO 45001);
- ▶ Bassa impronta ambientale (chiedendo evidenze documentali quali ad esempio uno studio LCA sui propri processi o una carbon footprint);
- ▶ Sistemi di Gestione Ambientale (EMAS, ISO 14001) e dell'Energia (ISO 50001);
- ▶ Bilanci di Sostenibilità o Dichiarazioni Non Finanziarie;
- ▶ Contratto di fornitura energetica basato su fonti rinnovabili, chiedendo ad esempio le Garanzie di Origine rilasciate dal Gestore dei Servizi Energetici (GSE);
- ▶ Vicinanza geografica al luogo della prestazione e con catena di fornitura corta.

### Criteria premianti per i prodotti

- ▶ Intesi come product as a service, andando a prediligere l'acquisto di un servizio anziché di un prodotto (es. stampanti e flotte aziendali);
- ▶ prodotti con una dichiarazione o una certificazione ambientale secondo gli schemi esistenti di Tipo I (es. Ecolabel UE) e Tipo III (es. EPD);
- ▶ prodotti riutilizzabili, evitando l'acquisto di prodotti monouso, ad esempio la plastica monouso negli uffici.

Con la **Procedura di Gestione della qualifica fornitori**, la società ha voluto rafforzare la verifica dei requisiti legali, economico finanziari, tecnico organizzativi e di sostenibilità dei propri fornitori, nonché alla verifica dei requisiti di qualità, sicurezza e rispetto ambientale dei beni acquistati. In particolare, è previsto che tutti i fornitori per i quali si presumono volumi di fatturato superiori a 250.000 euro debbano compilare un questionario ESG, la cui realizzazione era prevista dal Piano di Sostenibilità e che sarà sottomesso nel corso del 2022.

Tra i requisiti di selezione presenti nel questionario, si prevede tra gli altri, la richiesta di Certificazioni socio/ambientali. Inoltre, tutti i fornitori sono chiamati a sottoscrivere il Patto Etico e di Integrità di INWIT, con il quale si impegnano al rispetto dell'ambiente, della tutela dei diritti umani e degli standard di lavoro e alla lotta alla corruzione. **Nel 2021 tutti i fornitori di INWIT hanno sottoscritto il Patto.** In coerenza con tali valori, viene richiesto ai propri fornitori di promuovere a loro volta verso i subfornitori il rispetto di tali principi.

La correttezza e la trasparenza dei rapporti precontrattuali e contrattuali che INWIT intrattiene con i propri fornitori sono assicurate, oltre che da un sistema di regole e procedure, anche da una rete di controlli effettuati nell'ambito dell'intero processo di qualificazione e di acquisto.

In particolare, l'iscrizione nell'Albo Fornitori è sempre accertata mediante riscontri oggettivi e documentali e, per determinate categorie merceologiche, anche mediante audit tecnico-organizzativo presso le sedi dei fornitori. Solo a valle delle verifiche tecnico-economiche, della negoziazione con la controparte e delle verifiche relative alla procedura Parti Correlate e alla disciplina Golden Power, si può procedere alla formalizzazione dei rapporti con i fornitori.

Per il monitoraggio del processo di valutazione e selezione dei fornitori INWIT si è dotata di una autonoma **Piattaforma di gestione Fornitore**. Si tratta di un sistema, tramite il quale si compila la richiesta di inserimento di un nuovo fornitore al fine di avviare l'iter di qualificazione e/o associazioni a nuovi oggetti di qualificazione, nonché di verificare lo stato di qualificazione di un fornitore.

Infine, nel corso del 2021, INWIT si è dotata di una **policy di Vendor Rating**, applicata in via sperimentale su due comparti di fornitura strategici - ovvero quello della realizzazione e progettazione delle Stazioni Radio Base - con lo scopo di indicare le linee guida per monitorare e valutare, attraverso l'Indice di Vendor Rating, le prestazioni effettuate dai fornitori qualificati. Tali linee guida consentono, tra l'altro, di migliorare la qualità dei servizi, forniture, lavori e opere, di monitorare ed efficientare la catena di fornitura, e di favorire la creazione di valore nel lungo termine. Il Vendor Rating, infatti, consente un monitoraggio oggettivo delle performance dei fornitori valutati e prevede la sospensione dall'albo nel caso di valutazione non sufficiente. La valutazione della qualità e dell'affidabilità dei fornitori avviene grazie alla verifica di requisiti stringenti che conducono alla selezione degli interlocutori dotati di elevanti standard di professionalità e qualità.

### Il fornitore è soggetto a valutazione periodica attraverso:

- ▶ attività ispettive finalizzate a verificare e valutare la conformità ai requisiti tecnici, ambientali e di sicurezza;
- ▶ analisi e monitoraggio dei dati disponibili a sistema.

Al fine di condurre e garantire una valutazione imparziale, sistematica e tracciabile, INWIT si avvale di Questionari di Valutazione basati su fattori di valutazione della performance dei Fornitori, applicati in maniera differenziata tra la realizzazione di una fornitura e l'erogazione di un servizio.

Tutti i fattori di valutazione hanno l'obiettivo di individuare le principali aree di criticità del fornitore (qualora presenti) e di innescare un percorso di miglioramento continuo, atto all'efficientamento della catena di fornitura. Infine, gli ambiti di valutazione concorrono, attraverso la media ponderata, alla determinazione a sistema dell'Indice di Vendor Rating, che identifica, in maniera quantitativa, la valutazione delle prestazioni effettuate dai fornitori.

### Tra le analisi svolte sui propri i fornitori nel 2021, INWIT ha identificato:

- ▶ 3 fornitori critici - ossia quelli per i quali si rileva una difficoltà nella sostituzione, o a cui si associano elevati volumi di fornitura.
- ▶ 2 fornitori con un indice di dipendenza (rapporto del fatturato verso INWIT sul Globale) maggiore dell'80%.

INWIT, inoltre, considera ad "alto rischio di sostenibilità", i fornitori che possono potenzialmente generare un significativo impatto negativo sull'organizzazione in ambito ESG.

Il livello di esposizione al rischio dipende dalla categoria merceologica di appartenenza. Per l'identificazione dei fornitori ad alto rischio di sostenibilità è, pertanto, necessaria la classificazione per categoria merceologica, a partire dalle macro categorie descritte in precedenza, Fornitori di servizi di realizzazione e manutenzione Stazioni Radio Base, Fornitori di servizi professionali, Fornitori di materiali ed apparati tecnologici.



Per ciascuna categoria di fornitore inclusa nell'elenco individuato, viene valutata la gestione delle problematiche legate ai temi ESG, per le quali si considerano ad "alto rischio di sostenibilità", i fornitori che presentano una gestione inadeguata dei temi ESG dal punto di vista della compliance Normativa in tema di Salute e Sicurezza, Ambiente e Correttezza Contributiva.

**Il rischio Sostenibilità è considerato mitigato per i fornitori in possesso di almeno una delle seguenti certificazioni/documenti:**

- A** Rischio Ambientale e Sociale:
  - ▶ ISO 14001 o EMAS;
  - ▶ ISO 45001;
  - ▶ BILANCIO AMBIENTALE o BILANCIO DI SOSTENIBILITA';
  - ▶ COP (Communication on progress – Global Compact).
  
- B** Rischio di Governance e corruzione:
  - ▶ Codice Etico e di condotta;
  - ▶ MOG 231;
  - ▶ Sistema di controllo interno formalizzato ex lege 262/2005;
  - ▶ Policy anticorruzione interna o altra documentazione pubblica in materia;
  - ▶ ISO 37001.

Inoltre, maggiore è il grado di importanza strategica del fornitore (fornitore critico per dipendenza, spesa e/o posizione geografica), maggiore sarà il livello di rischio. Al riguardo, è in corso la definizione dei requisiti per l'individuazione ed il monitoraggio dei fornitori strategici.





# [ CAPITALE UMANO ]





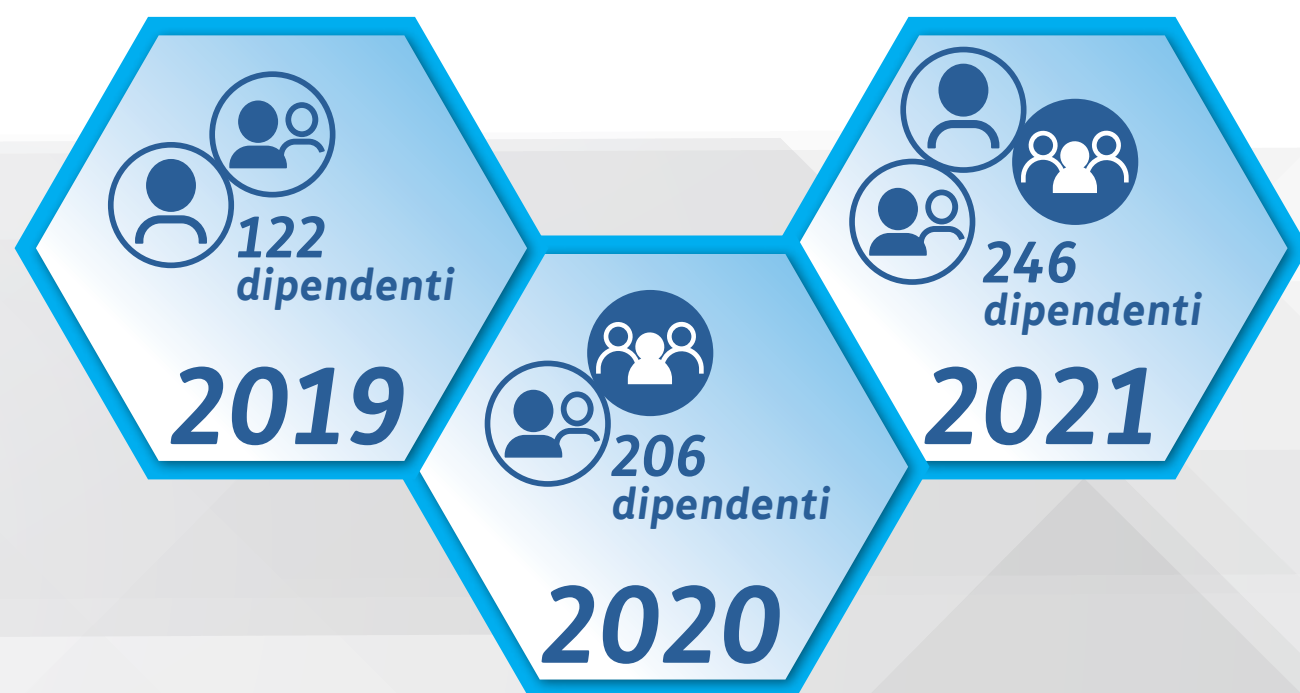
## ORGANICO

Il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle persone rappresentano uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di INWIT, consapevole che una cultura aziendale orientata ad includere e valorizzare le diversità produca un cambiamento per tutti gli stakeholder, generando un impatto positivo sia all'interno dell'azienda sia sulla società in cui opera e concorrendo alla creazione di valore per il medio e lungo periodo.

## INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI E LAVORATORI

GRI 102-8; 102-38; 405-1; 405-2;

Al 31 dicembre 2021, INWIT conta 246 dipendenti, con un incremento del 19,42% rispetto all'anno precedente, riconducibile alla politica aziendale di assunzioni, in contro tendenza rispetto al periodo di incertezza provocato dagli effetti della pandemia che sta ancora caratterizzando le economie mondiali.



Con questi nuovi ingressi, nel 2021, i dipendenti con contratti full-time crescono del 20% rispetto all'anno 2020, e quelli con contratti a tempo indeterminato diventano il 99% della popolazione aziendale. Dei 246 dipendenti, 74 sono di base nel Nord Italia, 129 nel Centro e Sardegna e 43 nel Sud Italia e Sicilia. I dipendenti di INWIT con più di 50 anni rappresentano il 51% del totale della popolazione aziendale, quelli nella fascia 30-50 anni il 45%, e quelli con meno di 30 anni, il restante 4%.

Di seguito vengono riportate le tabelle, relative al numero totale dei dipendenti suddivisi per area geografica, genere e contratto indeterminato o determinato, e per genere e contratto part-time o full-time.

Tabella 3 Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori (GRI 102-8)

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) per area geografica e genere							
Al 31.12.2020							
	Nord		Centro e Sardegna		Sud e Sicilia		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	41	20	62	44	30	8	205
Determinato	0	0	1	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>61</b>		<b>107</b>		<b>38</b>		<b>206</b>

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) per area geografica e genere							
Al 31.12.2021							
	Nord		Centro e Sardegna		Sud e Sicilia		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	48	26	72	54	32	11	243
Determinato	0	0	1	0	0	0	3
<b>Totale</b>	<b>74</b>		<b>129</b>		<b>43</b>		<b>246</b>

Numero totale dipendenti suddivisi per part-time e full-time, per genere							
Part-time/Full-time	Al dicembre 2020			Al dicembre 2021			Delta 2020/2021
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Full-time	134	71	205	154	91	245	19,5%
Part-time	0	1	1	0	1	1	0%
<b>Totale</b>	<b>134</b>	<b>72</b>	<b>206</b>	<b>154</b>	<b>92</b>	<b>246</b>	<b>19,4%</b>

Nel 2021 il rapporto tra la retribuzione full-time totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti è di 15,6, in diminuzione rispetto all'anno precedente di poco più del 5%, come mostrato nella tabella sottostante.

Tabella 4 Tasso della retribuzione totale annua (GRI 102-38)

	2020	2021	Delta 2020/2021
<b>Tasso della retribuzione totale annua</b>	16,52	15,65	-5,13



Nel complesso la popolazione aziendale nel 2021 si compone per l'8% da dirigenti, per il 19% da quadri e per il 73% da impiegati. Di seguito si riportano le tue tabelle, relative al 2021, con il dettaglio delle percentuali dei dipendenti rispettivamente per categoria professionale e genere e per categoria professionale e fascia d'età.

**Tabella 5** Dettaglio dei dipendenti per inquadramento, fascia d'età e genere (GRI 405-1)

Percentuale dei dipendenti per inquadramento e per genere				Percentuale dei dipendenti per inquadramento e per fascia d'età				
Numero di persone	Al 31 dicembre 2021			Numero di persone	Al 31 dicembre 2021			
	Uomini	Donne	Totale		<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	80%	20%	8%	Dirigenti	-	20%	80%	100%
Quadri	68%	32%	19%	Quadri	-	34%	66%	100%
Impiegati	59%	41%	73%	Impiegati	5%	51%	44%	100%
<b>Totale</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>	<b>Totale</b>	<b>4%</b>	<b>45%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

Rispetto al 2020, la percentuale di donne è cresciuta, sia nel ruolo di dirigenti, passando dal 17 al 20%, sia nel ruolo di quadri, dal 27% al 32%. Anche la quota di dirigenti fra i 30 e i 50 anni è complessivamente salita al 20% nel 2021, rispetto all'11% del 2020. Maggiori dettagli sul confronto tra 2020 e 2021 relativamente alle percentuali dei dipendenti per inquadramento, fascia d'età e genere sono riportati nelle tabelle in allegato.

Infine, tra i Quadri e i Dirigenti, nel 2021, il 78% degli uomini e il 22% di donne ricoprono un ruolo di responsabilità, mentre lo scorso 2020 erano rispettivamente 79% e 21%. La tabella sotto riportata mostra il dettaglio del numero di donne e di uomini che rivestono un ruolo di responsabilità nel 2020 e nel 2021.

**Tabella 6** Numero di responsabili per categoria professionale

	Responsabili			
	2020		2021	
Uomini	26	79%	29	78%
Donne	7	21%	8	22%
<b>Totale</b>	<b>33</b>		<b>37</b>	

I dipendenti appartenenti alle categorie protette sono il 3%. Come titolo di studio, il 61% dei dipendenti di INWIT possiede una laurea, il 39% un diploma.

Per altre informazioni di dettaglio riguardo il rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione complessiva femminile e maschile, si rimanda alle tabelle riportate nell'allegato.

### Procedura di recruiting

INWIT è caratterizzata da un contesto di forte pressione competitiva e di profonda trasformazione tecnologica, all'interno del quale è utile mettere in atto azioni di evoluzione dei ruoli professionali, attraverso l'inserimento di nuove competenze e la riorganizzazione di quelle interne.

In questo contesto, INWIT sta definendo una **procedura interna di recruiting** che dovrà assicurare, da un lato, il reperimento delle competenze dall'esterno (External Recruiting) e, dall'altro, la valorizzazione e il remix di quelle interne (Internal Recruiting).

Il processo di recruiting è teso a sviluppare il potenziale e il valore della diversità di ogni persona senza distinzione di sesso, di religione, di etnia, di orientamento sessuale, d'identità di genere, di opinione, di diversa abilità e di condizione personale e sociale. La varietà delle persone risulta essere una ricchezza fondamentale del patrimonio di competenze aziendali e, non di meno, costituisce una risorsa per favorire e accelerare i processi d'innovazione e cambiamento culturale.

A conferma dell'attenzione riservata al riconoscimento e al rispetto della diversità, nell'ambito del processo di recruiting e selezione si ha cura di:

#### Procedura di recruiting:

- ▶ assicurare che le scelte siano coerenti con gli obiettivi di inclusione e diversità e che perseguano un generale bilanciamento della presenza femminile nei diversi ambienti organizzativi;
- ▶ favorire gli eventi di orientamento e promozione delle opportunità di lavoro e dei percorsi di carriera per il target femminile;
- ▶ prevedere l'accessibilità degli strumenti di valutazione a tutti i candidati, attraverso l'adeguamento della postazione di lavoro fissa e mobile, in funzione delle specifiche necessità degli stessi;
- ▶ svolgere le attività con espresso divieto di ricorso ad alcuna forma di indagine nei confronti dei candidati, fatta salva l'attività di due diligence in relazione ad aspetti reputazionali e di conflitto di interessi.

Nel 2021 è stata avviata la predisposizione di una procedura finalizzata a fornire il quadro di riferimento per la gestione delle attività di **Recruiting, Selezione e Assunzione del personale dirigente e non dirigente** all'interno di INWIT e di assicurare la governance dell'intero processo, monitorandone l'efficienza e l'efficacia. Tale processo si articola in diverse fasi come nel dettaglio riportato di seguito.

#### Processo di Recruiting (le fasi):

- 1 Planning
- 2 External Recruiting e selezione ruoli professionali e Responsabili non dirigenti.
- 3 External Recruiting e selezione per ruoli manageriali (dirigenti).
- 4 External Recruiting - Assunzione.
- 5 Internal Recruiting e selezione con sviluppo delle professionalità interne.

Le attività di processo e gli strumenti si diversificano in funzione del mercato di reperimento delle candidature, del target e dei profili da ricercare.

Contestualmente INWIT, in partnership con l'Università LUISS Guido Carli, ha stanziato delle borse di studio per studentesse iscritte ai corsi di laurea STEM, con l'obiettivo di mitigare il mismatch tra la richiesta di professionalità digitali, ad oggi prettamente maschile, e l'offerta di capitale umano sul mercato del lavoro.

L'azienda sta prevedendo l'introduzione di stringenti KPI di inclusione all'interno di selezioni gestite da agenzie di recruiting esterne. Nel 2021 le donne inserite nei processi di selezione sono risultate pari al 40,2%.



## ASSUNZIONI E CESSAZIONI

GRI 401-1

Il tasso di assunzione per l'anno 2021 è del 21%: INWIT ha infatti inserito complessivamente 51 persone, l'82% è di età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 10% ha un'età superiore ai 50 anni e il restante 8% è di età inferiore ai 30. Il 47% delle persone entrate in azienda nel 2021 è di sesso femminile: tali nuovi ingressi portano la quota di donne presenti all'interno dell'azienda a superare il 37% sul totale dei dipendenti, in linea con il raggiungimento dell'obiettivo di coprire il 40% della selezione, come previsto dal Piano di Sostenibilità.

Nel 2021 si sono registrate un totale di 11 uscite, di cui per il 45% si tratta di dipendenti con età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 36% con età superiore ai 50 anni e il 18% con meno di 30 anni. Il dettaglio del tasso di assunzione e del turnover sono riportati nelle tabelle allegate.

## LE NOSTRE PERSONE, IL LORO BENESSERE, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE

### DIVERSITY & INCLUSION

GRI 406-1

In continuità con quanto dichiarato nel 2020, e successivamente alla costituzione di un Team D&I, a luglio 2021, INWIT ha raggiunto il target fissato nel Piano di Sostenibilità, pubblicando, per la prima volta nella sua storia, la **Policy Diversity & Inclusion**. L'obiettivo della Policy è diffondere all'interno della organizzazione aziendale i valori della diversità e dell'inclusione, promuovendo e incoraggiando iniziative volte a sostenere il rispetto dei diritti e la dignità della persona. Attraverso la Policy, sono stati delineati i principi fondamentali che devono ispirare l'operatività aziendale, orientare i comportamenti delle risorse al superamento di ogni tipo di discriminazione, e garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, dell'integrità psicofisica, morale e culturale delle persone INWIT.

Nell'ambito delle iniziative promosse sulla D&I, INWIT ha aderito alla manifestazione interaziendale **4Weeks4Inclusion**, con un evento intitolato *"I don't want to be a princess, I wanna be a CEO"* trattando i temi del Gender Gap e delle pari opportunità da incentivare nelle Aziende al fine di assicurare una maggiore presenza femminile nella fase di assunzione e preselezione, e garantire pari condizioni di accesso nei percorsi di sviluppo professionale interni.

Continua ad essere centrale il ruolo del Team D&I che ha l'obiettivo di promuovere nuove iniziative a sostegno di una cultura sempre più inclusiva e di favorire un benessere aziendale inclusivo e partecipativo.

Prosegue, dunque, incessantemente l'impegno di INWIT, in linea con le direttrici del Piano di Sostenibilità, che per l'area People consistono nell'accrescere la corporate identity e nel promuovere l'awareness sui temi di Diversity & Inclusion. Per il terzo anno consecutivo, INWIT viene riconfermata nel **Diversity & Inclusion Top 100 Index di Refinitiv**, e quest'anno in seconda posizione tra le aziende italiane, 31° a livello globale e in seconda al mondo tra quelle del settore delle Telecomunicazioni.

Nel corso del 2021, hanno avuto luogo anche iniziative di formazione volte a favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo e lo sviluppo di stili di leadership che facciano dell'inclusione in generale il paradigma culturale di riferimento, anche attraverso una gestione responsabile dei Team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze.

INWIT ha preso parte attivamente all'Osservatorio dedicato alla D&I di UN Global Compact Network Italia, costituito nel 2021, ed è stata inserita come best case, insieme ad altre 16 realtà aziendali multisettoriali, nelle linee guida sulla Diversity & Inclusion in azienda. Il paper raccoglie non solo best practice e riflessioni, ma altresì sfide e criticità emerse attorno al tavolo di lavoro, con l'auspicio di poter guidare le aziende a superare pregiudizi inconsci e stereotipi, ad andare oltre la compliance e il principio di non discriminazione. INWIT ha fornito il proprio contributo a queste linee guida, con l'obiettivo di poter ispirare quante più aziende possibili a riconoscere e valorizzare le risorse umane dentro e fuori l'azienda nella loro diversità, rispettando i principi di giustizia e di inclusione, contribuendo, così, ad ottenere un effetto positivo per l'economia e l'intera società.

#### Libertà di espressione

La Policy sulla Diversity & Inclusion ha tra i suoi obiettivi anche quello di rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo, accogliente e plurale, in cui la libertà di espressione debba essere sempre garantita, e in cui ciascuno possa sentirsi libero di manifestare la propria natura e autenticità senza alcuna forma di disagio.

L'inosservanza di tali principi può determinare, da parte degli organi preposti al controllo, un'analisi sui comportamenti agiti, e attivare interventi sanzionatori a tutela di coloro i quali siano stati offesi o colpiti da tali comportamenti.

Nel 2021, non si sono verificati episodi accertati di discriminazione all'interno della Società.

#### Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti

Al fine di migliorare il benessere aziendale e individuare possibili aree di miglioramento, INWIT ha realizzato nel 2021, la prima Engagement Survey "Near you/hear you". La survey è stata rivolta alla generalità dei dipendenti e ha analizzato l'ambiente aziendale a 360°, indagando le seguenti dimensioni:

- ▶ Abilitare la performance
- ▶ Agilità ed innovazione
- ▶ Efficacia del responsabile diretto
- ▶ Efficacia del Top Management
- ▶ Employee experience
- ▶ Fiducia nel futuro
- ▶ Strategic focus

Il tasso di partecipazione ha raggiunto l'80% delle adesioni complessive, con un Engagement Index del 79%. Nel corso del 2022, verranno proposte delle iniziative ad hoc finalizzate a migliorare ulteriormente il clima aziendale e il benessere di tutto il personale.

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



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

Figura 9 Il modello di competenze di INWIT



Come previsto nel Piano di Sostenibilità, con l'obiettivo di sviluppare e implementare il sistema di deleghe e responsabilità in materia di sostenibilità, sono stati inseriti target del Piano stesso nel sistema di MBO dell'Amministratore Delegato e di tutto il management incentivato. In particolare, per l'Amministratore Delegato per l'MBO 2021 l'obiettivo sostenibilità ha un peso pari al 15% del totale.

**Welfare aziendale** GRI 401-2;

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

**Le principali iniziative offerte da INWIT, durante il 2021, sono state:**

- ▶ rimborso parziale della **retta mensile di iscrizione ad asili nido o scuola materna**, e rimborso **tasse** universitarie per figli di dipendenti;
- ▶ accesso a **prestiti aziendali**;
- ▶ flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi (es. possibilità di fruire fino a 24 ore di permessi all'anno, nel caso in cui si abbia esaurito l'intera spettanza dei permessi contrattualmente previsti e per comprovate e gravi ragioni personali; possibilità di cedere a titolo gratuito ad un altro dipendente fino a 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose o due giorni di ferie);
- ▶ **iniziative estive** per i figli dei dipendenti dai 6 ai 18 anni non compiuti su tematiche specifiche volte a rafforzare la **conoscenza delle lingue** e la **socializzazione**;
- ▶ convenzioni per agevolazioni nei confronti dei dipendenti sulle **utenze domestiche**;
- ▶ convenzione per **polizze assicurative** riservate ai dipendenti e ai loro familiari;
- ▶ adesione ad offerte commerciali televisive;
- ▶ conferma ed estensione dello **smart working**;

**ASSILT**

Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori delle aziende del Gruppo TIM, estesa anche ad INWIT, che 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**

Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti Aziende, eroga ai dirigenti rimborsi per prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

**TELEMACO**

Fondo Pensione Nazionale Complementare per i lavoratori delle aziende del settore delle telecomunicazioni, ha l'obiettivo di 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 a operai, impiegati e quadri delle aziende che applicano il contratto nazionale delle telecomunicazioni, per i lavoratori a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento, nonché ai soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti al Fondo.

**CRALT**

Circolo Ricreativo Aziendale per i Lavoratori delle Aziende del Gruppo TIM, esteso anche ad INWIT, organizza per i propri soci, dipendenti, pensionati e per i familiari, iniziative di carattere turistico, sportivo, culturale e ricreativo. Il CRALT consente inoltre ai soci e ai loro familiari di poter acquisire beni e servizi a prezzi/tariffe di particolare convenienza, sempre fruendo della rateizzazione delle spese. A tale riguardo, di particolare rilevanza è la convenzione e la relativa contribuzione sull'acquisto di testi scolastici e universitari a favore dei figli dei soci, quale valido sostegno alla capacità di spesa delle famiglie.

Anche nel 2021, a fronte dello stato di emergenza, sono state confermate alcune convenzioni con strutture sanitarie per garantire servizi sanitari ai lavoratori ed ai loro familiari, al di fuori dell'attività lavorativa (vaccini antinfluenzali, tamponi antigenici e molecolari, test sierologici...).

**Compensation**

La politica della remunerazione ha la finalità di sostenere il raggiungimento degli obiettivi di business, promuovere la creazione di valore per gli azionisti e il miglioramento continuo della performance aziendale. INWIT si è dotata di una struttura retributiva allineata alle *best practices* di mercato, rafforzando l'*engagement* del personale e riconoscendo la criticità del ruolo ricoperto e il contributo professionale.

A valle dell'Assemblea 2021, INWIT ha avviato un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse in tema di remunerazione espresse da parte degli azionisti e dei *proxy advisors*.

A livello manageriale, è stato dato seguito al sistema di incentivazione variabile di breve termine riservato a tutti i responsabili di strutture organizzative formalizzate, in base ad obiettivi economico/finanziari e quantitativi rappresentati nel Piano Industriale. Nel corso del 2021 è stato avviato il 2° ciclo del Piano LTI 2020-2024 approvato nel 2020, riservato all'Amministratore Delegato, ai Key Manager e ad altri manager titolari di ruoli critici per la Società.



A supporto del raggiungimento dei principali obiettivi operativi e di business – rappresentati in via prioritaria dallo sviluppo dei ricavi e dalla ottimizzazione dei costi locativi – sono stati implementati dei premi canvass rivolti alle persone dei team che operano sui processi commerciali e di operations.

### Premio di Risultato

Nel 2021 è stato sottoscritto un accordo triennale (2021-2023) per il primo Premio di Risultato INWIT “post-fusione”. L'accordo prevede un incremento dei valori di premio del 20% in tre anni rispetto al precedente Premio di Risultato “pre-fusione” e l'allineamento dei parametri di performance ai principali obiettivi economico-finanziari dell'Azienda.

### Piano di azionariato diffuso

Lo scorso anno INWIT ha lanciato, per la prima volta, un piano di Azionariato Diffuso rivolto alla totalità dei dipendenti, con l'obiettivo di favorire la partecipazione “attiva” delle persone ai risultati dell'Azienda e investire sul senso di identità. Questa opportunità, alla quale ha aderito il 98% delle persone di INWIT, è consistita in una prima assegnazione gratuita di 100 azioni per ciascun dipendente, e un'offerta di acquisto di azioni a un prezzo scontato del 10% rispetto al valore di mercato, entro il limite massimo di 200 azioni per ciascun dipendente. Ai dipendenti che avranno conservato le azioni gratuite e le azioni acquistate per il periodo di un anno, subordinatamente al mantenimento della qualifica di dipendenti, saranno riconosciute a titolo gratuito azioni gratuite, nel rapporto di 1 bonus share ogni 3 azioni possedute. Circa l'80% delle persone ha scelto di investire ulteriormente in INWIT, usufruendo dell'acquisto a prezzo scontato, e l'85% delle persone che hanno investito ha acquistato il lotto massimo di azioni disponibile. Nel mese di dicembre 2021 si è proceduto alla assegnazione agli aventi diritto, dei bonus share sopracitati.

## FORMAZIONE

GRI 404-1; 404-3, 205-2

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

#### Il progetto si è contratto sulle seguenti 4 macro-tematiche:

- ▶ smart organization e sviluppo della persona
- ▶ digital transformation
- ▶ upskilling e professionalità chiave
- ▶ sostenibilità e ambiente

Grazie anche a questo progetto, nel corso del 2021 le ore di formazione hanno ripreso slancio, dopo un 2020 condizionato dall'emergenza sanitaria e dalla fusione per incorporazione con Vodafone Towers. Le ore complessive di formazione erogate nel 2021 sono state poco più di 15.700, decisamente in aumento rispetto alle 4.000 ore dell'anno precedente. Entrando nel dettaglio, 11.580 sono ore di formazione erogata con ANPAL, 2.846 sono ore di formazione in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro<sup>10</sup>, 1.260 sono le ore erogate in ambito Risk & Compliance, infine le 27 ore restanti sono imputabili a una induction condotta nel giugno 2021, che ha interessato i dirigenti INWIT.

Di seguito si riporta il dettaglio delle ore per tipologia di formazione.

Tabella 7 Dettaglio delle ore per tipologia di formazione

Ore per tipologia di formazione	
CORSO	ORE
Formazione ANPAL	11.580
Formazione HSE	2.846
Formazione Risk & Compliance	
▶ di cui Antitrust e Golden Power	266
▶ di cui Compliance & Business Ethics	534
▶ di cui Privacy e Data Protection	460
Induction Corporate Governance prima linea manageriale	27
<b>Totale</b>	<b>15.713</b>

In aggiunta alla formazione riservata al personale, i 13 membri del CdA, quindi il 100%, hanno ricevuto formazione sulle politiche e le procedure anticorruzione. La stessa formazione è stata erogata anche alla popolazione aziendale e i dettagli sulla partecipazione sono illustrati nella tabella sottostante.

Tabella 8 Dettaglio formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione (GRI 205-2)

Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione, suddivisi per categoria di dipendenti e genere	2021		
	Uomini	Donne	Totale
N. persone			
Dirigenti che hanno ricevuto formazione	6	3	9
Totale Dirigenti	16	4	20
% partecipazione	38%	75%	45%
Quadri che hanno ricevuto formazione	20	8	28
Totale Quadri	32	15	47
% partecipazione	63%	53%	60%
Impiegati che hanno ricevuto formazione	92	57	149
Totale Impiegati	106	73	179
% partecipazione	87%	78%	83%

<sup>10</sup> Si riporta, nel paragrafo di Salute e Sicurezza sul lavoro, il dettaglio dei corsi di formazione erogati nel 2021.



Nella tabella sottostante si riporta, inoltre, il numero delle ore di formazione suddiviso per genere e categoria professionale. Nel 2021, in media per ogni dipendente, sono state erogate 64 ore di formazione.

Tabella 9 Ore medie di formazione annua per genere e categoria (GRI 404-1)

Ore di formazione												
Ore	2020						2021					
	Ore Uomini	Media ore/uomini	Ore Donne	Media ore/donne	Ore Totali	Media ore totali	Ore Uomini	Media ore/uomini	Ore Donne	Media ore/donne	Ore Totali	Media ore totali
Dirigenti	310	21	89	30	399	22	687	43	163	41	851	36
Quadri	711	24	251	23	962	23	2.297	72	651	43	2.947	63
Impiegati	1.712	19	936	16	2.648	18	8.052	76	3.864	53	11.916	67
<b>Totale</b>	<b>2.733</b>	<b>20</b>	<b>1.276</b>	<b>27</b>	<b>4.009</b>	<b>19</b>	<b>11.036</b>	<b>72</b>	<b>4.677</b>	<b>51</b>	<b>15.713</b>	<b>64</b>

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

Il 100% dei dipendenti è sottoposto a valutazione periodica della performance e di carriera, al netto dei dipendenti entrati da meno di 6 mesi e di quelli in maternità e paternità. Nel 2021, i dipendenti valutati sono stati 231. Per maggiori dettagli si rimanda alle tabelle riportate nell'allegato.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

GRI 102-41;

È proseguito per tutto il 2021 il dialogo continuo con le organizzazioni sindacali, che ha portato alla sottoscrizione di un nuovo accordo tra INWIT e le OO.SS Nazionali, Territoriali, e la RSU. Tra i temi principali dell'accordo, il nuovo Premio di Risultato, un piano di ottimizzazione delle sedi aziendali e l'istituzione di un Comitato per la Partecipazione dei lavoratori.

Per il Premio di Risultato è stato sottoscritto un accordo triennale (2021-2023) che prevede un incremento dei valori attuali di oltre il 20% in tre anni e l'allineamento dei parametri di performance ai principali obiettivi economico-finanziari dell'Azienda. In aggiunta al premio, è prevista per il primo anno l'erogazione di un'ulteriore quota a titolo di welfare da spendere in beni e servizi di utilità sociale.

Per il Piano di ottimizzazione delle sedi, si prevede la sperimentazione, a partire dalla conclusione dello stato emergenziale dovuto al Covid 19, dell'attività lavorativa prevalentemente da remoto, con rientro nelle sedi aziendali per 8 giorni al mese, ferme restando esigenze aziendali legate all'attività lavorativa.

In coerenza con la trasformazione digitale in atto, l'accordo prevede una maggiore flessibilizzazione dell'attività lavorativa, puntando rispettivamente sulla responsabilizzazione e autonomia del dipendente e su un lavoro per obiettivi orientato al raggiungimento di risultati finali.

Infine, l'istituzione del Comitato Paritetico, secondo un modello "partecipativo avanzato", permette di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei piani di trasformazione dei processi aziendali. Più nello specifico, si tratta di un organismo bilaterale che prevede la costituzione di Gruppi interfunzionali, intergerarchici e interprofessionali, con funzioni propositive e di collaborazione, finalizzati al miglioramento del modello operativo aziendale e all'incremento della produttività.

In INWIT, la totalità dei dipendenti è coperta da accordi di contrattazione collettiva. Il 12% sono, inoltre, iscritti al Sindacato, con cui avviene un confronto 2 o 3 volte l'anno.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### LA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

GRI 403-4; 403-5; 403-6; 403-7

Per INWIT innovazione, sostenibilità e cura delle persone sono valori chiave per il successo. A fronte dell'emergenza Covid 19 che ha interessato anche il 2021, INWIT è intervenuta con azioni specifiche per la tutela del personale. Tra i principali interventi si evidenzia: un utilizzo ad ampia scala dello smart working, la continua sanificazione degli ambienti lavorativi, la ristrutturazione degli stessi per garantire il distanziamento sociale, l'utilizzo di una app per regolare la presenza sul luogo di lavoro, e l'erogazione a tutti i dipendenti di specifica formazione sui protocolli di sicurezza.

#### Smart working

Consapevole delle difficoltà che il repentino cambio di abitudini e di contesto lavorativo stava causando ai dipendenti, INWIT ha ritenuto necessario dotare tutte le proprie persone dei mezzi necessari per svolgere, nelle migliori condizioni possibili, le attività lavorative anche da remoto. Anche nel corso del 2021, ai dipendenti già in possesso di PC portatile, è stata estesa la possibilità di richiedere gratuitamente l'invio a casa di attrezzature utili a lavorare in modo salutare, come la sedia ergonomica, le cuffie e il monitor.

#### La prevenzione del virus e sanificazione degli ambienti lavorativi

Nel corso del 2021, la sede di Roma, in piazza Trento, è stata resa accessibile ai dipendenti su base volontaria e previa autorizzazione del responsabile e dell'HR business partner. Al fine di garantire un cluster controllato, all'interno dell'edificio, è stato predisposto un presidio sanitario per effettuare, ogni lunedì, tamponi antigenici al personale che intendeva lavorare in sede nell'arco della settimana. Inoltre, nel primo semestre, per opportuna profilassi delle superfici di lavoro, tre volte a settimana un tecnico di laboratorio ha eseguito tamponi sulle aree soggette a maggior contatto (pulsanti ascensore, corrimano scale, pulsantiere distributori automatici e tavoli della sala break, tavoli delle sale riunioni e degli openspace, maniglie delle porte dei bagni ecc.).

<sup>11</sup> La media delle ore è il risultato del rapporto tra le ore di formazione per ciascuna categoria e genere con il rispettivo numero di dipendenti appartenenti alla relativa categoria e genere.



INWIT ha avviato, nei primi mesi dell'anno, una campagna vaccinale interna rivolta al proprio personale che in seguito ha sospeso, dati gli eccellenti risultati riscontrati nelle strutture pubbliche.

Proprio la crescente base di lavoratori vaccinati e la successiva introduzione del green pass hanno permesso una revisione delle strategie dei tamponi rapidi prediligendo migliori tecnologie presenti sul mercato per il monitoraggio degli ambienti, l'adozione di sensori per il controllo del tasso di inquinamento ambientale e di depuratori con reattore fotocatalitico per l'abbattimento di virus, batteri e muffe. Scrupolosa attenzione è stata riposta sull'attività di verifica di tutti i contatti diretti con persone positive somministrando, nel caso, dei tamponi molecolari.

Le altre sedi territoriali sono state progressivamente riaperte, nel corso dell'anno, sempre con accesso su base volontaria e stante le inderogabili esigenze di servizio (Milano a luglio e Mestre e Napoli a ottobre). Infine, per la sede di Torino, riaperta da dicembre, è stata adottata la nuova modalità del coworking, con ampi spazi dedicati all'interno di una struttura. Viene altresì offerta a tutto il personale INWIT la possibilità di usufruire delle aree business lounge presso tutte le altre sedi dislocate sul territorio italiano, allargando in prospettiva lo scenario delle soluzioni disponibili.

Per le attività operative, sia in ambito sviluppo e implementazione della rete, che per iniziative commerciali, è stata definita un'istruzione operativa sulle misure da adottare per intervenire in sicurezza, in linea con le indicazioni previste dall'OMS.

### Formazione in materia di salute e sicurezza

Nel corso del 2021, è stata mantenuta la massima attenzione sui processi informativi per la gestione del contenimento della diffusione del contagio da Covid 19, in particolare per quanto attiene le misure adottate progressivamente dal Governo e gli strumenti via via predisposti per il controllo.

Il principale sforzo è stato concentrato sulla formazione obbligatoria ai sensi del D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e degli Accordi Stato-Regioni 2011 e 2016 di tutto il personale in forza alla società.

A valle della profilazione di rischio del personale in due livelli, basso e medio, sono state istituite su piattaforma e-learning le sessioni di corso base e di rischio specifico basso.

Considerate le necessarie misure di contenimento del Covid 19, le sessioni di formazione specifica per il rischio medio, la formazione dei preposti e dell'RLS sono state gestite in videoconferenza.

Solo nell'ultimo trimestre dell'anno, grazie alla iniziale contrazione dei contagi, sono state pianificate le sessioni in presenza per gli addetti all'emergenza di livello medio, al primo soccorso e del corso BLS (Basic Life Support and Defibrillation).

Complessivamente, disegnato sulla base degli specifici ruoli e responsabilità, nel 2021 è stato avviato un piano di formazione obbligatoria in ambito H&S, ai sensi dell'articolo 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che ha visto complessivamente il completamento di 478 sessioni, erogando più di 2.800 ore di formazione delle oltre 3.300 previste.

Piano formazione H&S			
Corso	durata	n. partecipanti	Totale ore
Corso di formazione base	4	235	940
Corso specifico rischio basso	4	31	124
Corso specifico rischio medio	8	104	832
Corso dirigenti completo	16	3	48
Corso dirigenti (moduli 3 e 4)	8	6	48
Corso formazione preposti	8	46	368
Corso per RLS	32	1	32
Corso primo soccorso	12	20	240
Corso antincendio rischio medio	8	18	144
Corso BLS (defibrillatore)	5	14	70
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>478</b>	<b>2.846</b>

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403-1; 403-2; 403-3;

INWIT, in linea con il percorso di sostenibilità intrapreso, ha deciso di dotarsi, entro il 2023, di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018, integrato con le tematiche ambientali secondo lo standard ISO 14001:2015.

Nel corso del 2021 è stato avviato il processo di implementazione del sistema di gestione SSL, e, in particolare, è stato predisposto tutto il corpus documentale che prevede l'analisi dell'organizzazione, del contesto, dei processi, di rischi e opportunità, oltreché la definizione di **19 procedure, 12 istruzioni operative e una linea guida**.

Nel corso dell'anno è stato completamente riscritto il **Documento di Valutazione dei Rischi** di INWIT a valle di un attento assessment dei processi della nuova organizzazione operativa. In particolare, per quanto attiene il personale sono stati definiti due profili di rischio sulla base dei processi in cui opera.

Per il personale nella sede di Roma si è concluso un processo di sorveglianza sanitaria, che nel 2022 verrà esteso anche alle altre sedi territoriali. In particolare, è stata significativamente ampliata la base degli addetti all'emergenza e al primo soccorso per essere pronti alla massima flessibilità operativa quando gli uffici saranno riaperti e verrà applicato il rientro obbligatorio almeno due giorni a settimana. È stata erogata, infatti, formazione specifica sulle tecniche di intervento con defibrillatore, e coerentemente, per la sede di Roma, sono stati acquistati due defibrillatori.

In linea con l'emissione della nuova procedura **"Gestione degli infortuni, incidenti e near misses"**, tutti gli eventi, sia che essi determinino lesioni o malattie (infortuni), sia che essi abbiano solo il potenziale di farlo (mancato infortunio o near miss), nonché eventuali comportamenti pericolosi, vengono analizzati dettagliatamente con la partecipazione dei lavoratori e il coinvolgimento delle altre parti interessate, al fine di determinare le cause, intraprendere le azioni per tenerli sotto controllo, definire le misure correttive per eliminarli all'origine, in modo che non si ripetano o non si verifichino altrove.

La procedura per le verifiche e i controlli sulla salute e sicurezza definisce le modalità di esecuzione dei controlli relativi ad aspetti di salute e sicurezza che devono essere eseguiti al fine di assicurare il mantenimento dei livelli di sicurezza, sia nei siti che nelle sedi aziendali, relativamente ad ambienti di lavoro e attrezzature, gestione e controllo degli appaltatori, verifica dell'operato dei professionisti e gestione dei cantieri. Riguardo questo ultimo aspetto, le attività svolte in regime di cantiere in Titolo IV o appalto in Titolo I, da professionisti e appaltatori esterni sono state oggetto di una campagna di verifiche in campo, attraverso audit. Tale attività, nel corso del 2021, è stata eseguita dalla funzione HSE direttamente e tramite gli ispettori di una società terza dedicata: complessivamente sono state eseguite oltre 250 verifiche in campo.

Inoltre, in base alla valutazione dei rischi legati alle attività di sopralluogo e acquisizione di siti, supervisione dei cantieri e attività di audit di sicurezza sui siti e sulle sedi aziendali, sono stati assegnati dei dispositivi di protezione individuale.



## INFORTUNI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

GRI 403-9

Nel corso del 2021 non si sono registrati infortuni sul lavoro né per i dipendenti, né per i lavoratori esterni, mentre si è verificato un caso per un contractor<sup>12</sup>. Il tasso di assenteismo dei dipendenti di INWIT nel 2021 è pari allo 0,65%. La tabella sottostante riporta i dati sugli infortuni dei dipendenti nel 2020 e nel 2021.

Infortuni sul lavoro dipendenti		
N° casi	2021	2020
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	0	1
▶ di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
▶ di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
▶ Tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>13</sup>	0	3,62
▶ Tasso di decessi dovuto a infortuni sul lavoro	0	0
▶ Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0	0



<sup>12</sup> Leggera contusione con tre giorni di prognosi.

<sup>13</sup> I tassi sono calcolati dividendo per ciascuna tipologia di infortunio (registrabili, decessi e gravi) il numero delle ore lavorate (nel 2020 ore lavorate 276185 e nel 2021 ore lavorate 359820) moltiplicate per un moltiplicatore nel caso INWIT, considerate le dimensioni aziendali, 1.000.000.



# [ CAPITALE NATURALE ]





## LA TUTELA DELL'AMBIENTE

GRI 306-1

In linea con gli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali, definiti a livello comunitario con il Green Deal Europeo e confermati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per lo sviluppo, di un'economia sempre più circolare e climaticamente neutra, tra i target più sfidanti del Piano di sostenibilità di INWIT c'è il raggiungimento della "Carbon Neutrality" al 2024, ovvero l'azzeramento delle emissioni di cui INWIT è responsabile attraverso una strategia di riduzione e compensazione delle emissioni residue, nonché l'implementazione di azioni volte a massimizzare l'efficienza nell'uso delle risorse.

Per affrontare questa sfida prosegue l'impegno di INWIT verso il percorso, intrapreso lo scorso anno, finalizzato al progressivo miglioramento delle attività di monitoraggio dell'utilizzo delle risorse naturali (materiali ed energetiche) e degli impatti ambientali generati dalle attività dell'organizzazione in un'ottica di ricerca, definizione ed implementazione di azioni e iniziative per il raggiungimento degli obiettivi ambientali definiti nel Piano di Sostenibilità.

Nello specifico, nel 2021 sono state realizzate le attività per la definizione ed implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale da adottare sulla base dello standard ISO 14001, e di un Sistema di Gestione dell'Energia in linea con lo standard ISO 50001, entrambi con obiettivo di certificazione entro il 2023.

In questa direzione, nel 2021 è stata adottata la **Politica Salute, Sicurezza ed Ambiente**, in cui sono stati fissati i seguenti impegni ambientali:

### Politica Salute, Sicurezza ed Ambiente

- ▶ identificare e valutare gli aspetti ambientali diretti e indiretti, inclusi gli impatti sulla biodiversità;
- ▶ individuare nuove tecnologie che consentano di ridurre il consumo di materie prime e l'utilizzo di fonti energetiche non rinnovabili;
- ▶ ridurre il proprio impatto relativo alla produzione di gas serra, attraverso la produzione e l'acquisto di energia da fonti rinnovabili e la scelta, l'ottimizzazione e la riduzione dei gas refrigeranti utilizzati;
- ▶ gestire i rifiuti adottando strategie orientate verso il riciclaggio ed il recupero, con l'obiettivo di aumentare il ciclo di vita dei materiali e dei prodotti;
- ▶ controllare e ridurre tutte le emissioni potenzialmente inquinanti o disturbanti per le comunità locali durante la costruzione, l'esercizio e la dismissione delle infrastrutture tecnologiche anche con la collaborazione dei nostri clienti;
- ▶ migliorare l'impatto paesaggistico delle proprie infrastrutture tecnologiche.

Tra le iniziative intraprese nell'ambito della definizione del Sistema di Gestione Ambientale, INWIT ha adottato un nuovo processo di gestione dei rifiuti, volto all'aumento dell'efficienza nell'uso delle risorse e la massimizzazione del recupero e del riciclo dei materiali di scarto riconducibili alle proprie attività. Sono, quindi, state predisposte azioni utili al monitoraggio e alla tracciabilità di tali materiali, come descritto nel paragrafo "Economia circolare".

In continuità con lo scorso anno, la gestione dei temi connessi all'energia, è affidata ad una funzione dedicata di "Energy Management" che si occupa in particolare della gestione del ciclo attivo e passivo, della fase di forecasting, della gestione degli allacci, nonché delle attività legate all'energy e al carbon management.

## LA GESTIONE DELL'ENERGIA

GRI 302-1, 302-3

### SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA

Relativamente alle tematiche energetiche nel 2021 INWIT si è dotata di una **Politica Energetica** che esprime gli impegni assunti dal Management e, di concerto, dall'intera Organizzazione, in rapporto alla gestione e al miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche.

Per perseguire tali scopi, integrando all'interno della Politica i concetti di sostenibilità correlati alle proprie attività e processi aziendali, INWIT sta implementando un **Sistema di Gestione dell'Energia** conforme alla Normativa UNI EN ISO 50001:2018, programmando entro il 2023 l'ottenimento della relativa Certificazione.

#### In generale, gli impegni menzionati e assunti da INWIT contemplano, in sintesi, principi quali:

- ▶ la gestione ottimale dei propri usi energetici, costantemente valutati per ottimizzarne le prestazioni, ricorrendo alle migliori tecnologie disponibili sul mercato, sia in ambito progettuale che di approvvigionamento dei materiali utilizzati;
- ▶ il contributo fattivo rivolto a contenere l'impatto ambientale causato dal proprio business;
- ▶ la centralità di tutti i lavoratori nel processo di gestione dell'energia, conseguita attraverso idonea formazione e informazione.

Sostenendo la volontà di garantire, compatibilmente con gli obiettivi economico-finanziari e coerentemente con il Piano Industriale della società, la disponibilità delle informazioni e delle risorse umane ed economiche necessarie all'attuazione degli obblighi assunti con la Politica Energetica, INWIT ha provveduto alla redazione di uno specifico **Manuale** che formalizza la Struttura del proprio Sistema di Gestione dell'Energia e che fa da raccordo per il restante complesso corpo documentale previsto dal Sistema di Gestione stesso.

Infine, con lo scopo di garantire e coordinare l'insieme delle operazioni di attuazione, mantenimento e monitoraggio del Sistema di Gestione dell'Energia in un'ottica di miglioramento continuo, INWIT ha provveduto alla costituzione di un **Gruppo di Gestione dell'Energia, l'Energy Team**, quale struttura di riferimento sia per le comunicazioni interne tra Funzioni che con l'Alta Direzione, relativamente al SGE stesso e al suo funzionamento.

## OBIETTIVI E AZIONI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Come previsto nel Piano di Sostenibilità, INWIT ha definito una **strategia climatica** con specifici obiettivi di efficienza energetica e di riduzione delle emissioni, nell'ambito dei quali si prevede di:

#### In generale, gli impegni menzionati e assunti da INWIT contemplano, in sintesi, principi quali:

- ▶ installare entro il 2024 impianti fotovoltaici nei siti per una potenza complessiva di circa 400 kW l'anno. Nel 2021 è stata avviata l'attività con l'installazione di 32 impianti fotovoltaici per una potenza di 124 kWp;
- ▶ implementare soluzioni di efficienza energetica quali l'adozione del free cooling, ossia l'utilizzo in determinate condizioni climatiche di aria esterna per il condizionamento degli ambienti dove sono installati gli impianti degli operatori. In particolare, INWIT prevede di installarne oltre 1.000 entro il 2024, che si aggiungono ai 300 impianti installati nel 2021 con un saving energetico a regime di 2.600 MWh l'anno;
- ▶ installare oltre 1.000 kit di nuovi "raddrizzatori di corrente" ad alta efficienza, che consentono di ridurre le perdite di trasformazione dell'energia in corrente continua, come deve essere fornita agli operatori che ospitiamo nei nostri siti, ottenendo quindi efficientamento mediante la riduzione dei consumi. Questi impianti si vanno ad aggiungere ai 1.153 raddrizzatori di corrente realizzati nel 2021, con un saving energetico a regime di 3.200 MWh l'anno;
- ▶ Arrivare al 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili a partire già dal 2022. Nel 2021 tale quota di approvvigionamento è stata pari al 69%, andando oltre il 60% previsto dal Piano di Sostenibilità.



**Phase Change Material**

Puntando ad essere all'avanguardia in riferimento alle soluzioni che offre il mercato, INWIT ha condotto un test su una tecnologia innovativa "a cambio di fase PCM, Phase Change Material<sup>14</sup>" nel contesto delle Stazioni Radio Base, che potrebbe portare all'eliminazione degli impianti di raffrescamento tradizionale (condizionatori). Si tratta della prima fase - **Proof of Concept (PoC)** (di cui al capitolo Capitale Intellettuale) - definita per il 2021, del progetto "**Advanced Energy Sustainability**", che ha lo scopo di controllare il picco di temperatura diurno accumulando calore nella batteria PCM, e

rilasciandolo, poi, durante le ore fresche della notte. L'implementazione di questa tecnologia innovativa consentirebbe il conseguimento di significativi risparmi economici e benefici ambientali nella gestione termica degli shelter. La seconda fase, per il 2022, è il **Trial su piccola scala** che prevedrebbe di installare il sistema su 20 impianti distribuiti sul territorio nazionale, al fine di ottimizzare hardware, software e processi per minimizzare i costi e massimizzare i benefici. La terza fase, il **Rollout su larga scala**, prevedrebbe tra il 2023 e il 2024, le installazioni su numero di SRB rilevante.

**CONSUMI ENERGETICI**

I consumi totali 2021 di energia di INWIT sono pari a 2.595.680 GJ, incrementati del 25% rispetto al 2020, anno nel quale la gestione dei siti appartenenti a Vodafone Towers acquisti da INWIT è stata inclusa nel monitoraggio dei consumi e delle relative emissioni a partire dal 31 marzo 2020.

I consumi sono imputabili principalmente all'acquisto di energia elettrica per l'alimentazione delle Stazioni Radio-Base (99% del totale). Quote più esigue sul totale sono riconducibili all'uso di combustibili quali gasolio per l'alimentazione dei gruppi elettrogeni e benzina e gasolio per autotrazione.

Tabella 10 Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)

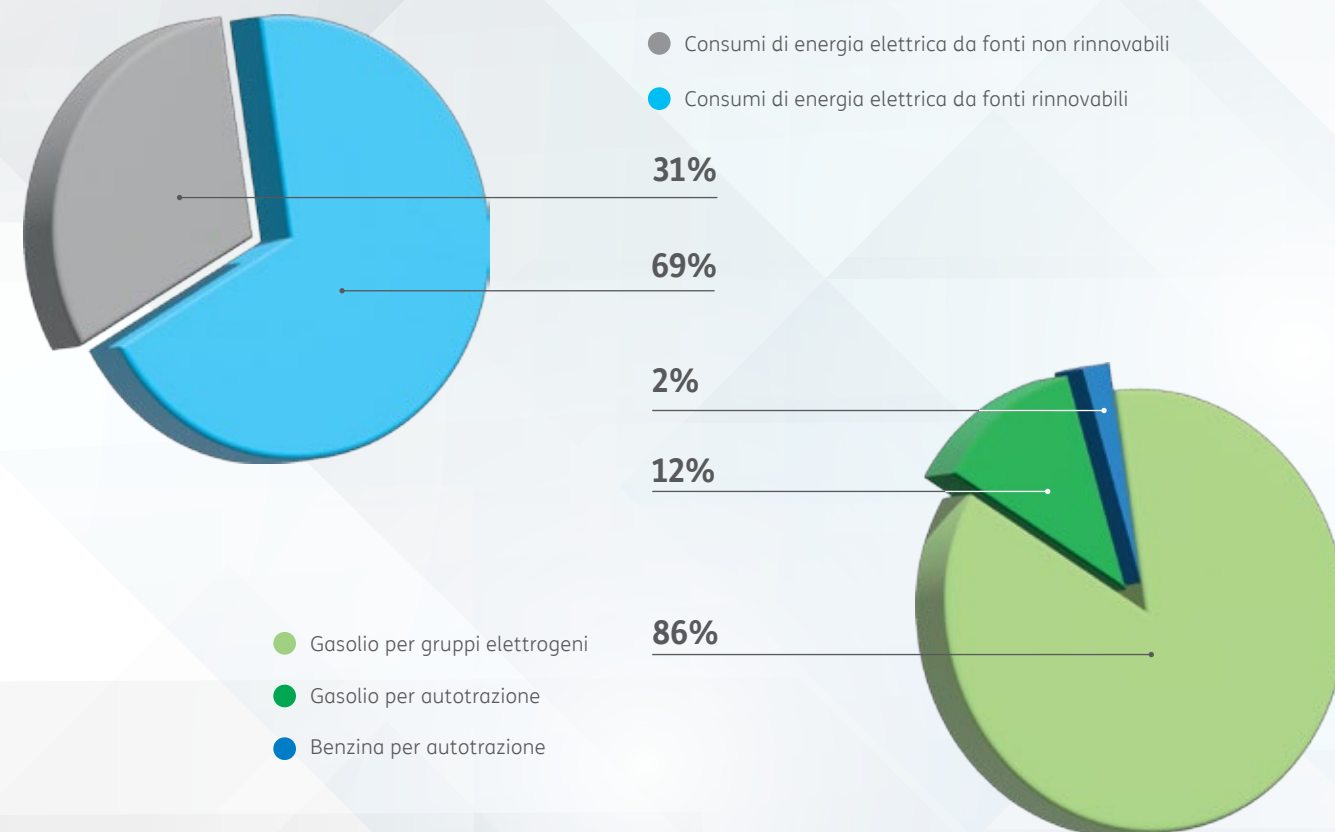
	Unità di misura	2021	2020	Delta %
<b>CONSUMI ENERGIA TOTALI</b>	<b>GJ</b>	<b>2.595.680</b>	<b>2.075.343</b>	<b>25%</b>
<b>COMBUSTIBILI NON RINNOVABILI DI CUI:</b>	<b>GJ</b>	<b>25.390</b>	<b>21.345</b>	<b>19%</b>
▶ Gasolio per autotrazione	GJ	2.936	1.749	68%
▶ Gasolio per gruppi elettrogeni	GJ	21.853	19.426	12%
▶ Benzina per autotrazione	GJ	601	170	254%
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ELETTRICA</b>	<b>GJ</b>	<b>2.570.290</b>	<b>2.054.000</b>	<b>25%</b>
▶ da fonti non rinnovabili	GJ	785.648	894.330	-12%
▶ da fonti rinnovabili	GJ	1.784.642	1.159.670	54%

<sup>14</sup> Materiali che, cambiando di stato, assorbono e rilasciano calore dall'ambiente, e che hanno un'ottima compatibilità con gli apparati elettronici e in tensione.

<sup>15</sup> Si evidenzia che nel 2020 i siti appartenenti a Vodafone Towers acquisti da INWIT, sono stati inclusi nel monitoraggio dei consumi a partire dal 31 marzo 2020. Ne consegue un incremento nel 2021 rispetto al 2020. In aggiunta il dato riferito al consumo per autotrazione del 2020 risente, oltre al perimetro ridotto, anche dei minori consumi dovuti alle restrizioni per la pandemia.

Per quanto riguarda il consumo di combustibili fossili, INWIT nel 2021 ha consumato in totale 25.390 GJ di cui la quota più ampia, pari all'86% è stata destinata alla fornitura di gasolio per i gruppi elettrogeni.

Come da dettaglio riportato nella figura sottostante, percentuali più esigue, pari rispettivamente a 12% e 2%, rappresentano l'uso di gasolio e benzina per l'alimentazione del parco auto.





## CLIMATE CHANGE

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

### STRATEGIA E IMPEGNI DI INWIT

Nel perseguimento della neutralità carbonica, nel 2021, come previsto nel Piano di Sostenibilità, INWIT ha definito e approvato la propria Strategia Climatica, definendo le azioni, iniziative e target su cui basare un solido obiettivo di Carbon Neutrality entro il 2024 e nell'ambito della quale si prevede:

#### Strategia Climatica

- ▶ Calcolo dell'impronta carbonica di INWIT;
- ▶ Sviluppo di un Science Based Target;
- ▶ Predisposizione di un'analisi di scenario;
- ▶ Predisposizione del TCFD Report.
- ▶ Redazione del questionario CDP Climate Change;

Coerentemente con quanto indicato dal Carbon Neutral Protocol<sup>16</sup>, il percorso per il raggiungimento della carbon neutrality prevede 4 steps:

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

Figura 13  
Percorso per la Carbon Neutrality,  
Carbon Neutral Protocol



<sup>16</sup> <https://www.carbonneutral.com/the-carbonneutral-protocol>

## SCENARIO ANALYSIS

Nel 2021, INWIT ha condotto, per la prima volta, una analisi degli scenari climatici. in linea con le raccomandazioni della Taskforce on Climate related Financial Disclosure (TCFD).

L'analisi di scenario è una metodologia per la definizione di input utili ai piani strategici per valutare il modello di business dell'impresa nel tempo. Si tratta di un esercizio volto a testare la resilienza del modello di business sotto diverse assunzioni, permettendo di sviluppare una visione strategica di lungo periodo che consideri i rischi, fisici e di transizione, e le opportunità associati al cambiamento climatico.

La metodologia adottata da INWIT ha l'obiettivo di **individuare i rischi e le opportunità di natura climatica** derivanti dagli scenari analizzati, nonché la valutazione qualitativa dei relativi effetti e impatti sul proprio business. I risultati sono poi classificati secondo:

- ▶ il parametro dello scenario di riferimento,
- ▶ l'orizzonte temporale,
- ▶ le categorie TCFD,
- ▶ la probabilità e l'impatto (come descritti di seguito)
- ▶ gli effetti aziendali,
- ▶ gli impatti economico-finanziari,
- ▶ le modalità di gestione.

Tutti i rischi climatici analizzati trovano corrispondenza - diretta o indiretta - nei rischi previsti nell'ambito del processo di ERM aziendale.

#### Probabilità:

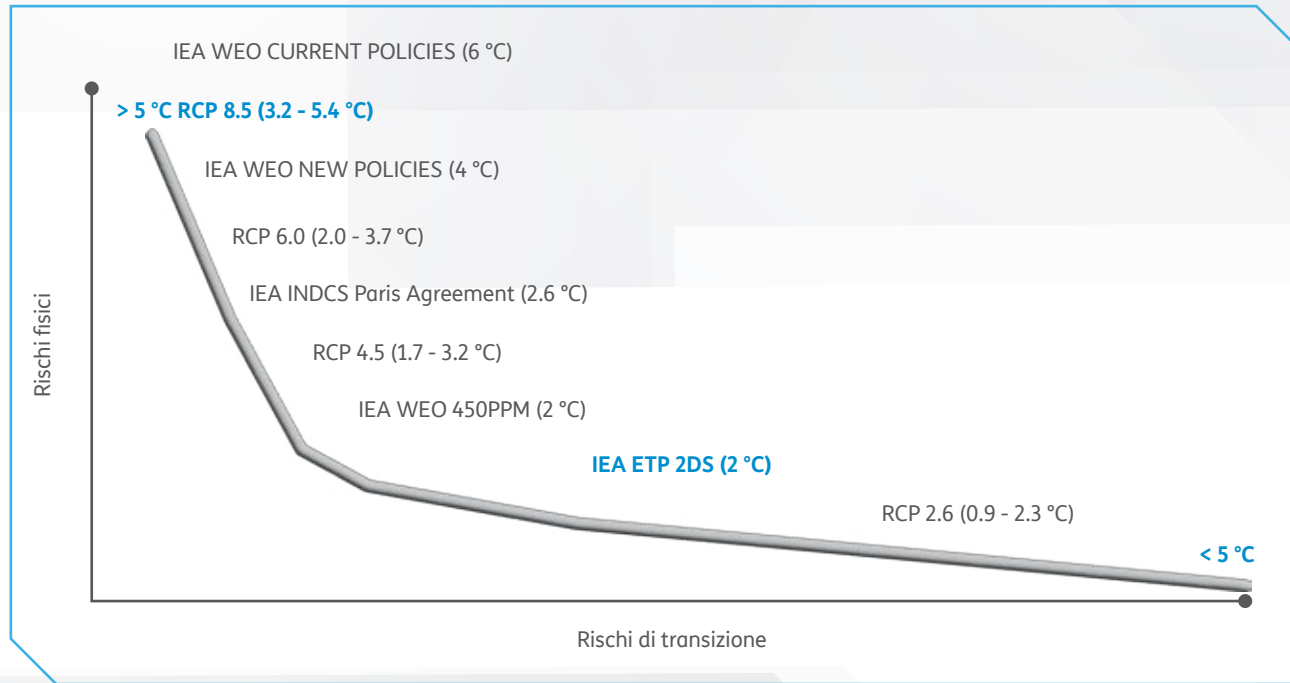
- ▶ Livello di probabilità che il contesto esterno si modifichi secondo quanto descritto dal rischio o opportunità (dipendente dallo scenario rilevante)
- ▶ 4 livelli possibili: improbabile, **moderato**, **probabile**, **molto probabile**

#### Impatto:

- ▶ Rilevanza sul business INWIT in caso di accadimento del rischio/opportunità, in termini di marginalità, investimenti e asset, operatività, posizionamento commerciale
- ▶ 4 livelli possibili: basso, medio, alto, critico



Gli scenari climatici sono stati individuati a partire da nove modelli riconosciuti a livello internazionale, raccomandati dalla TCFD e adottati dalla International Energy Agency (IEA) e dal Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Sono stati selezionati gli scenari RCP 8.5 e IEA ETP 2DS perché offrono la possibilità di valutare la resilienza del business in condizioni fisiche e di transizione sfidanti, ma plausibili.



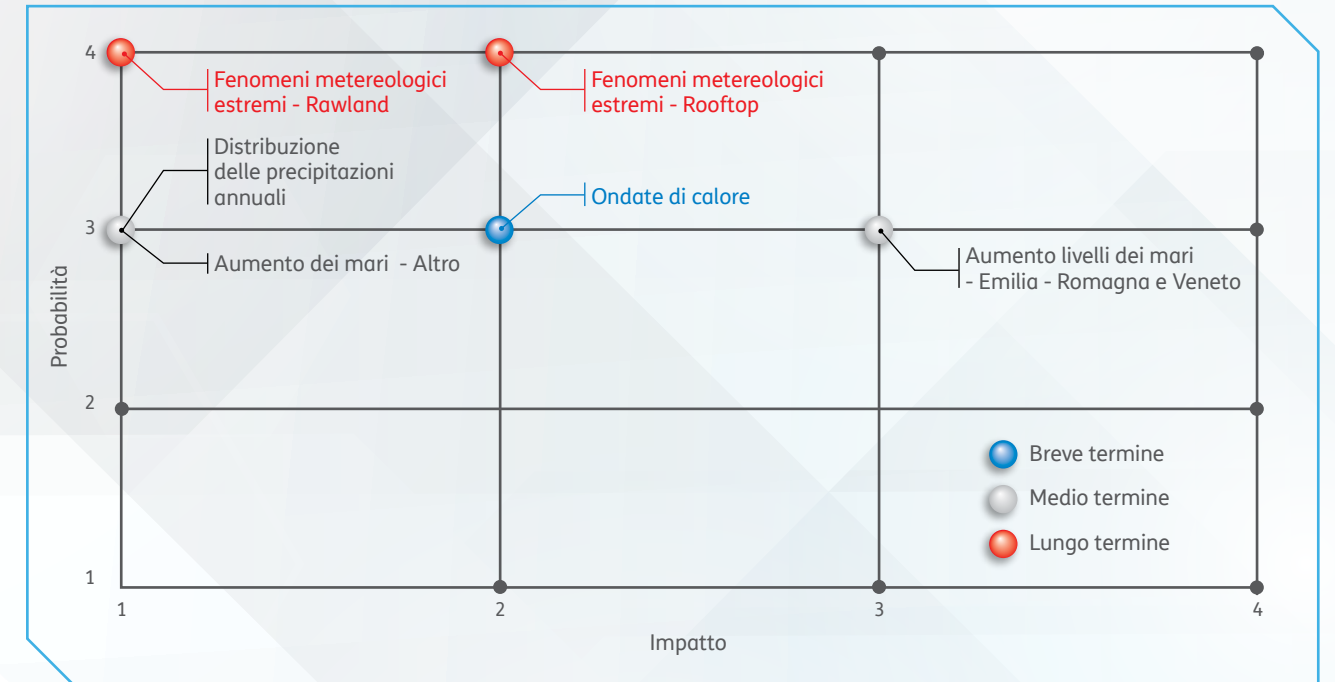
Sono stati definiti sfidanti orizzonti temporali, che superano il termine del piano industriale, proprio per consentire di allineare le analisi alla vita utile degli asset e alle tempistiche di manifestazione di alcuni degli impatti più rilevanti.

Orizzonte	Breve termine	Medio termine	Lungo termine
Allineamento	Piano industriale	Agenda ONU	Strategia EU
Anni	2021-23	2024-30	2031-50

**Relativamente allo Scenario RCP 8.5 sono stati individuati 4 Rischi fisici di breve, medio e lungo termine<sup>17</sup>:**

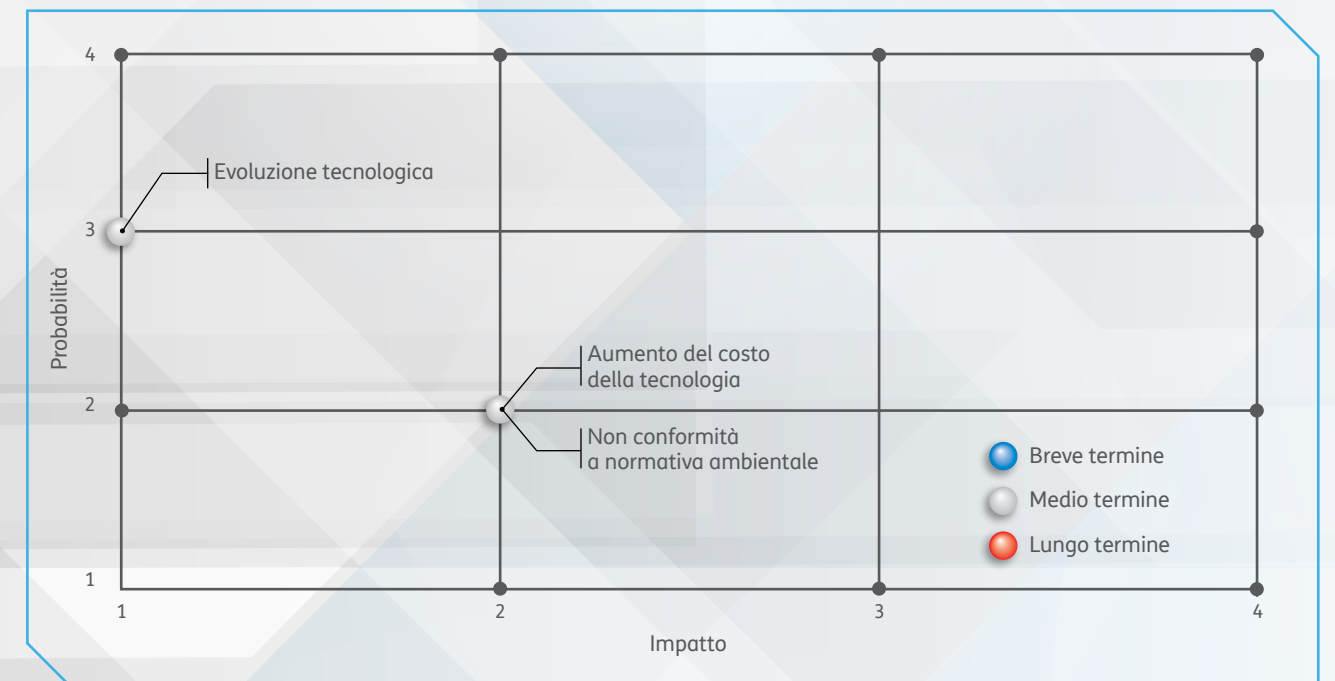
- 2 Rischi, definiti acuto e cronico, secondo la classificazione TCFD, di medio e lungo termine in merito al Cambiamento dei fenomeni meteorologici, in particolare Fenomeni meteorologici estremi e Distribuzione delle precipitazioni annuali. Per INWIT, questi rischi potrebbero essere maggiori per i siti Rooftop, e minore per i siti Rawland. Potrebbero comportare, inoltre, l'interruzione del servizio e i danni a cose e persone.
- 1 rischio, acuto, di breve termine, collegato all'Aumento delle temperature, potrebbe provocare un aumento del fabbisogno energetico per il raffreddamento dei siti con apparatistica indoor.
- 1 Rischio, cronico, di lungo periodo, connesso all'Innalzamento del livello dei mari del 3%, potrebbe riguardare i soli siti Rawland dell'area costiera di Emilia e Veneto.

<sup>17</sup> Breve termine: 2021-2023; Medio termine: 2024-2030; Lungo termine: 2031-2050.



**Nello Scenario IEA ETP 2DS sono stati identificati 3 Rischi di transizione di medio termine e 8 Opportunità**

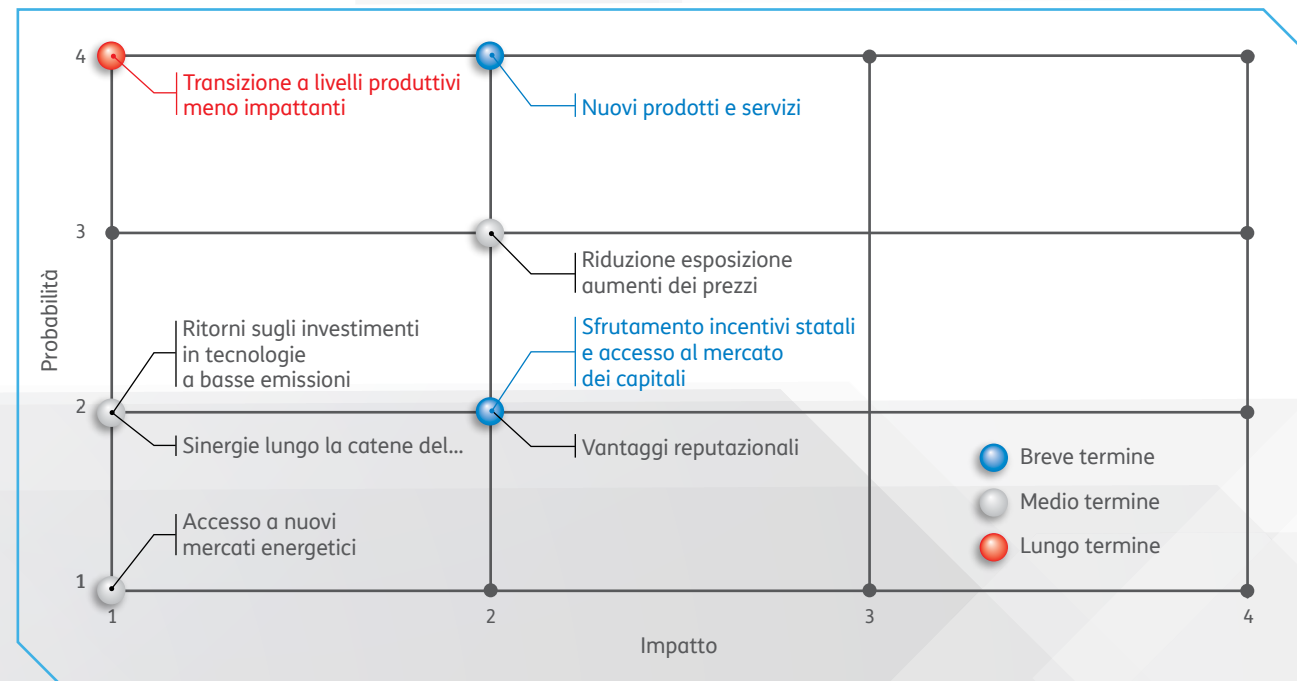
- 2 Rischi di medio termine, definiti tecnologico e politico-regolatorio secondo la classificazione TCFD, legati rispettivamente all'Evoluzione tecnologica e alla Non conformità alla normativa ambientale.
- 1 Rischio di medio termine, tecnologico, relativo all'Aumento del costo della tecnologia.
- Questi 3 Rischi comporterebbero la necessità per INWIT di dover adattare gli asset infrastrutturali (palificazioni, alimentazione e condizionamento).





**Oltre ai 3 Rischi, in questo Scenario sono state individuate ben 8 Opportunità:**

- ▶ 4 Opportunità, di medio periodo, legate alla riduzione di GHG: un'opportunità da nuovi prodotti e servizi, e 3 di resilienza, in merito ai ritorni sugli investimenti in tecnologie a basse emissioni e ai vantaggi reputazionali associati alla decarbonizzazione.
- ▶ Un'ulteriore opportunità di medio termine: per le fonti energetiche, di riduzione dell'esposizione ai futuri aumenti dei prezzi dell'energia generata da combustibili fossili, relativamente alla *Riduzione del fattore emissivo di energia elettrica*.
- ▶ 3 Opportunità di breve, medio e lungo termine, collegate alla *Riduzione dell'intensità energetica*: una dall'efficienza delle risorse, data dalla transizione a livelli produttivi meno impattanti e 2 dai mercati (sfruttamento di incentivi statali, sgravi fiscali, accesso al mercato dei capitali, accesso a nuovi mercati emergenti, come per esempio quello del carbonio, e sinergie lungo la catena del valore).



**DEFINIZIONE DI SCIENCE BASED TARGET**



In linea con gli obiettivi di riduzione delle emissioni previsti dal Piano di Sostenibilità e dalla Climate Strategy, e per il raggiungimento della carbon neutrality entro il 2024, INWIT, nel 2021, ha scelto di aderire alla Science Based Target Initiative, iniziativa che sostiene la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni basati sulla scienza climatica, in linea con il livello di decarbonizzazione necessario per raggiungere gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e limitare il riscaldamento globale a ben al di sotto dei 2°C sopra i livelli preindustriali e perseguire gli sforzi per limitare il riscaldamento a 1,5°C.

Con la definizione di tale target di riduzioni INWIT non solo si impegna ad agire in linea con il raggiungimento della propria strategia climatica, ma mostra la propria consapevolezza sul tema, aumentando il suo vantaggio competitivo nella transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

In particolare, come previsto da SBTi, ha intrapreso dapprima una valutazione dei requisiti SBTi applicabili a INWIT, cui sono seguite due analisi: una dei dati di inventario GHG e di screening di rilevanza delle emissioni Scope 3 e l'altra delle possibili azioni di riduzione delle emissioni di Scope 1, 2 e 3.

Sono stati, poi, sviluppati degli scenari di riduzione delle emissioni e, nella fase finale, definiti i target da sottoporre ad approvazione di SBTi.

A fine dicembre 2021, INWIT ha sottoposto a SBTi il target submission form, scegliendo l'obiettivo più ambizioso di mantenimento dell'aumento del riscaldamento globale entro 1.5°C, impegnandosi a ridurre le emissioni di GHG Scope 1 e 2 del 42% entro il 2030, rispetto ai livelli del 2020, e di calcolare e ridurre le emissioni di Scope 3.

**REDAZIONE DEL QUESTIONARIO CDP CLIMATE CHANGE**



Quale ulteriore testimonianza del suo impegno, INWIT ha partecipato volontariamente al questionario di valutazione definito dal CDP (ex Carbon Disclosure Project). L'obiettivo dichiarato nel piano è infatti quello di sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche nazionali ed internazionali in materia di lotta al cambiamento climatico, e in tal senso INWIT, di riuscire ad inserirsi nei principali indici e rating di sostenibilità ESG.

Insieme ad oltre 13.000 società, INWIT è stata valutata sulla base di informazioni in termini di governance, impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico. A dicembre 2021 INWIT ha ricevuto i risultati del questionario, **guadagnando uno score<sup>18</sup> pari a B - Management** per il quale risultano rilevanti la governance e la completezza sulla rendicontazione delle proprie emissioni CO<sub>2</sub>. Per INWIT, la divulgazione dei propri dati ambientali tramite la piattaforma CDP Climate Change, rappresenta un tassello della propria strategia climatica avviata nell'ultimo anno, che passa anche attraverso una disclosure trasparente dei propri impatti.

**EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE DI CO<sub>2</sub>**

In conformità con i requisiti di rendicontazione dettati dai GRI Standards<sup>19</sup> e, più in dettaglio, secondo il GHG Protocol Corporate Standard<sup>20</sup> e il GHG Protocol Corporate Value Chain Standard<sup>21</sup>, INWIT ha elaborato, per la prima volta nel 2020, l'**Inventario GHG del gruppo**, attraverso il quale effettua un monitoraggio costante delle **emissioni climalteranti** generate dalle attività di INWIT.

In particolare, l'Inventario GHG, in conformità con le richieste degli standard, si focalizza su tutte le attività per le quali la società ha il pieno controllo finanziario e rendiconta le emissioni suddividendole in tre categorie:

- ▶ Emissioni dirette - Scope 1,
- ▶ Emissioni indirette per consumo di energia - Scope 2,
- ▶ Altre emissioni indirette - Scope 3.

In linea con il commitment di carbon neutrality al 2024, INWIT si impegna nella gestione delle proprie emissioni, di cui il primo passo è una completa rendicontazione dell'inventario GHG.

<sup>18</sup> Lo score CDP può essere: "Leadership" (score A/A-), "Management" (score B/B-), "Awareness" (score C/C-), "Disclosure" (score D/D-).  
<sup>19</sup> GRI 305 emissions (2016).pdf  
<sup>20</sup> GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.pdf  
<sup>21</sup> Corporate Value Chain (Scope3) Accounting Reporting Standard.pdf  
<sup>22</sup> I dati del 2020 sono oggetto di una riesposizione. Si evidenzia che nel 2020 i siti appartenenti a Vodafone Towers acquisti da INWIT, sono stati inclusi nel monitoraggio dei consumi e delle relative emissioni a partire dal 31 marzo 2020. Ne consegue un incremento più rilevante dell'impronta carbonica calcolata con la metodologia LB nel 2021 rispetto al 2020.



Tabella 11 Emissioni dirette e indirette (GRI 305-1; 305 -2; 305 -3)

		2021	2020 <sup>27</sup>	Delta %
<b>Emissioni dirette totali - Scope 1*</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>2.694</b>	<b>2.433</b>	<b>11%</b>
<b>Emissioni dirette Combustibili - Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>1.761</b>	<b>1.500</b>	<b>17%</b>
Gasolio per autotrazione	tCO <sub>2</sub> eq	204	123	66%
Gasolio per gruppi elettrogeni	tCO <sub>2</sub> eq	1.515	1.365	11%
Benzina per autotrazione	tCO <sub>2</sub> eq	42	12	250%
<b>Emissioni dirette Gas Refrigeranti** - Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>933</b>	<b>933</b>	<b>0%</b>
<b>Emissioni indirette - Scope 2 - Location Based***</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>191.772</b>	<b>165.461</b>	<b>16%</b>
Energia Elettrica da fonti rinnovabili	tCO <sub>2</sub> eq	133.154	93.418	43%
Energia Elettrica da fonti non rinnovabili	tCO <sub>2</sub> eq	58.618	72.043	-19%
<b>Emissioni indirette - Scope 2 - Market Based****</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>100.170</b>	<b>115.766</b>	<b>-13%</b>
<b>Emissioni indirette - Scope 3***</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>68.589</b>	<b>47.899</b>	<b>43%</b>
Beni e servizi acquistati	tCO <sub>2</sub> eq	8.703	5.623	55%
Beni Capitali	tCO <sub>2</sub> eq	25.028	14.549	72%
Emissioni indirette per consumo di carburanti e energia	tCO <sub>2</sub> eq	31.424	24.016	31%
Trasporto e Distribuzione Upstream	tCO <sub>2</sub> eq	203	80	154%
Beni in Locazione Upstream	tCO <sub>2</sub> eq	3.231	3.631	-11%
<b>TOTALE</b>	<b>tCO<sub>2</sub>eq</b>	<b>263.055</b>	<b>215.793</b>	<b>22%</b>

\* <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2021>

\*\* DEFRA 2021\_Refrigerant

\*\*\* ISPRA 2020 <https://www.isprambiente.gov.it/>

\*\*\*\* AIB 2021 <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix>

Le emissioni dirette - Scope 1 legate all'utilizzo di combustibili fossili corrispondono, nel 2021, a 1.761 tCO<sub>2</sub>eq, mentre quelle da Gas refrigeranti a 933 tCO<sub>2</sub>eq.

Per quanto concerne le emissioni indirette legate ai consumi di energia elettrica di tipo Scope 2, INWIT effettua l'analisi sia con l'approccio Market Based (MB), che attribuisce un fattore emissivo di CO<sub>2</sub>eq nullo per i consumi energetici derivanti da fonti rinnovabili, sia secondo l'approccio Location Based (LB), che considera il fattore di emissione medio di CO<sub>2</sub>eq della rete elettrica nazionale. Nella tabella sotto riportata si illustra il dettaglio delle emissioni energetiche generate da INWIT nel biennio 2020/2021.

<sup>23</sup> In mancanza di dati primari di quantitativi di ricarica e perdite di gas refrigeranti in atmosfera dovuti a impianti e sistemi di condizionamento, queste emissioni Scope 1 sono state quantificate tramite stima a partire dai dati anagrafici degli impianti installati. Lo stesso valore è stato utilizzato per il 2020, per costruire una baseline allineata.

Nel 2021, le emissioni Scope 2 LB sono aumentate del 16% mentre quelle MB diminuite del 13% rispetto all'anno precedente, totalizzando valori pari rispettivamente a circa 191.772 e a 100.170.

Nell'ottica di un miglioramento continuo, INWIT nel 2021 ha ampliato il perimetro di rendicontazione delle proprie emissioni includendo nell'analisi, oltre alle emissioni Scope 3 legate al Trasporto dei beni e prodotti acquistati, le emissioni relative a ulteriori categorie del GHG Protocol: Cat 1 Beni e Servizi Acquistati; Cat 2 Beni Capitali; Cat 3 Emissioni indirette relative al consumo di energia; Cat 8 Beni in locazione a monte. Il calcolo è stato effettuato a fini comparativi anche per l'anno 2020.

Il totale delle emissioni indirette - Scope 3 nel 2021 è pari a 68.589.

Il calcolo delle emissioni legate all'acquisto di beni per la realizzazione di attività operative e di manutenzione, è stato realizzato mappando tutti i viaggi effettuati per il trasporto dei materiali dalla fonte di approvvigionamento fino al centro di distribuzione di Maddaloni (CE), gestito interamente da INWIT. Nel 2021 sono stati forniti oltre 1.800 tonnellate di beni e materiali, tra cui batterie, stazioni di energia, condizionatori e quadri elettrici. Tenendo conto delle tipologie di veicoli utilizzati e dei corrispettivi fattori di emissione, è stato calcolato che nel 2021 le attività di trasporto di INWIT per approvvigionamento materiali hanno generato 202,72 tCO<sub>2</sub>eq, in aumento rispetto all'anno precedente.

Anche le emissioni per perdite di rete riconducibili all'approvvigionamento di energia da parte di INWIT sono aumentate rispetto al 2020. Nel dettaglio, nel 2021 le emissioni legate alle perdite di rete risultano pari a 10.531 tCO<sub>2</sub>eq, mentre quelle del 2020 erano pari a 9.266 tCO<sub>2</sub>eq. Una riduzione tra 2020 e 2021 si evidenzia, invece, per le emissioni dei beni in locazione pari a 3.231 tCO<sub>2</sub>eq nel 2021, contro le 3.631 tCO<sub>2</sub>eq del 2020, dovuto principalmente alla dismissione di alcune sedi periferiche.

In vista del raggiungimento dell'obiettivo di Carbon Neutrality al 2024, grazie alle opere di efficientamento energetico già messe in atto da INWIT e precedentemente descritte, nel 2021 sono state realizzate azioni che consentono un risparmio a regime di 1.572 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, come evidenziato nella tabella sottostante.

Emissioni evitate 2021			
Impianto	UdM	Energy saving	tCO <sub>2</sub> eq. evitata
<b>Free cooling</b>	kWh	2.640.000	709
<b>Raddrizzatori di corrente</b>	kWh	3.211.000	863

Monitorando le emissioni in correlazione alle attività di INWIT e in particolare attraverso un confronto tra l'impronta carbonica e il fatturato di INWIT, nonché il numero di siti, si evince che nel 2021 l'intensità emissiva (calcolata con l'approccio Location based) è pari a circa 247,7 tCO<sub>2</sub>eq/€ e pari a circa 8,38 tCO<sub>2</sub>eq emesse per ogni sito. Tale indice risulta in aumento rispetto al 2020, tuttavia l'incremento è contenuto in proporzione all'aumento del numero di siti e anche considerando che i consumi registrati nel 2020 includono l'acquisizione dei nuovi siti da Vodafone Towers avvenuta il 31 marzo 2020.

Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Location based")			
Intensità emissiva	2021	2020	Delta %
<b>Intensità emissiva (sulla base dei ricavi)</b>	247,7	245,68	0,8%
<b>Intensità emissiva (sulla base del numero di siti)</b>	8,38	7,21	16,2%



Monitorando l'indice di intensità emissiva in relazione al fatturato di INWIT nonché il numero di siti, secondo l'approccio Market based è evidente il beneficio derivante da un maggiore approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili nel 2021 rispetto al 2020. Infatti, l'indice di intensità emissiva diminuisce del 15%.

Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Market based")			
Intensità emissiva	2021	2020	Delta %
Intensità emissiva (sulla base dei ricavi)	131,0	178,17	-26,5%
Intensità emissiva (sulla base del numero di siti)	4,43*	5,23	-15,3%

## ECONOMIA CIRCOLARE

GRI 306-3, 306-4, 306-5

Tra gli impegni di INWIT l'economia circolare ricopre un ruolo centrale. Infatti, l'intera rete di torri e microcelle di INWIT risponde ottimamente alla logica del prodotto come servizio, e nel caso specifico di tower as a service, dato il ruolo di neutral host ricoperto da INWIT. La Società rende, infatti, disponibili tutte le sue infrastrutture (assicurandone anche la manutenzione) a più clienti, che le utilizzano senza esserne proprietari; al tempo stesso, tali torri offriranno diversi servizi agli operatori.

Le infrastrutture innovative realizzate con una visione di economia circolare quali la torre in legno e il sito fast-site, descritte nel Capitale Intellettuale, rappresentano un esempio di come, oltre al business stesso di INWIT, possano essere individuate soluzioni infrastrutturali che includano l'attenzione degli aspetti ambientali lungo tutto il ciclo di vita.

Tra le iniziative con ricadute di economia circolare messe in atto da INWIT va evidenziata anche la sostituzione delle batterie a Litio per alimentare i siti nelle località senza possibilità di collegamento alla rete. Le batterie al litio sono infatti caratterizzate da una maggior durata del proprio ciclo di vita (vita media tre volte maggiore), da minor ingombro e peso e quindi in grado di immagazzinare più energia, maggiori tempi di erogazione e con un Battery Management System integrato con possibilità di controllo diretto da remoto. Nel 2021 sono stati sostituiti, complessivamente, 50 kit da 200Ah. A rafforzamento degli impegni INWIT ha, inoltre, inserito dei criteri di circolarità nel processo di acquisto di beni e servizi, applicabili alle due tipologie di acquisto in competizione e in trattativa in base alle categorie merceologiche.

## MODALITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI DI INWIT

GRI 306-3; 306-4; 306-5

Con l'entrata in vigore del nuovo contratto di manutenzione, è stato introdotto un nuovo modello di gestione dei materiali che prevede l'utilizzo del magazzino principale di Maddaloni (CE) a cui si aggiungono, per eventuali esigenze di flessibilità, tre depositi territoriali<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Calvignasco nel Nord Ovest, Lendinara nel Nord Est e Massa Martana in Centro.

\* Con la metodologia dello scorso anno l'indicatore 2021 è pari a 2,48, contro i 2,75 del 2020.

Il processo prevede il trasferimento di tutti i materiali prelevati dai siti in fase di implementazione e di bonifica verso il magazzino di Maddaloni: qui materiali quali condizionatori, stazioni di energia, carpenteria/pali, batterie, etc. vengono analizzati in termini di funzionalità e di possibile riutilizzo interno. In caso negativo, cioè se in seguito a verifica questi materiali non risultano recuperabili per nessuno scopo, vengono considerati rifiuti e indirizzati verso il centro di recupero, trattamento e smaltimento di rifiuti. I rifiuti conferiti presso tale centro vengono trattati al fine di individuare tutte le componenti che possono essere avviate a recupero (di una batteria, ad esempio, possono essere recuperate tutte le singole componenti: piombo e suoi composti, acido solforico e plastiche).

- ▶ 367 condizionatori del peso di 77,75 tonnellate;
- ▶ 888 batterie del peso di 24,435 tonnellate
- ▶ materiale elettrico composto da 729 articoli distribuiti tra stazioni di energia, quadri, raddrizzatori, ecc, per un peso complessivo di 43,205 tonnellate.

In considerazione della natura dei materiali smaltiti nel corso del 2021 - condizionatori, batterie e materiale elettrico (stazioni di energia, raddrizzatori, quadri elettrici) - è stato ottenuto un significativo **recupero di materiale pari al 97%** delle 145 tonnellate di rifiuti prodotti. In particolare, nel corso del 2021 è stata eseguita un'unica significativa operazione di smaltimento rifiuti che ha riguardato tre lotti di materiali:

Tabella 12 Rifiuti pericolosi e non pericolosi destinati e non destinati allo smaltimento, con la % di rifiuti riciclati

Tipologia di rifiuto	UdM	TOTALE	Non inviati a smaltimento	Inviati a smaltimento		% Riciclo sul totale di rifiuti prodotti
			Avviati a riciclo	Incenerimento (senza recupero energetico)	Discarica	
<b>Rifiuti pericolosi</b>	ton	<b>102,185</b>	<b>101,062</b>	<b>0,024</b>	<b>1,099</b>	98,9%
Condizionatori	ton	77,750	76,651		1,099	98,6%
Batterie	ton	24,435	24,411	0,024		99,9%
<b>Rifiuti non pericolosi</b>	ton	<b>43,225</b>	<b>39,997</b>		<b>3,228</b>	92,5%
Materiale elettrico	ton	43,225	39,997		3,228	92,5%
<b>TOTALE RIFIUTI PRODOTTI</b>	ton	<b>145,410</b>				<b>97%</b>



[ ALLEGATI ]





## TABELLE DI DETTAGLIO RELATIVE AD INDICATORI DEL CAPITALE UMANO

Tabella 13 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (GRI 405-1)

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età								
Genere	Al 31 dicembre 2020				Al 31 dicembre 2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	-	2	5	7	-	2	5	7
Donne	-	2	4	6	-	2	4	6
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e per genere									
Al 31.12.2020									
	Nord			Centro e Sardegna			Sud e Sicilia		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	0	4	10	3	13	1	0	1
Quadri	8	2	10	19	9	28	3	0	3
Impiegati	29	18	47	34	32	66	26	8	34
<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>107</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>38</b>

Numero totale di dipendenti per inquadramento, area geografica e per genere									
Al 31.12.2021									
	Nord			Centro e Sardegna			Sud e Sicilia		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	1	5	11	3	14	1	0	1
Quadri	8	2	10	21	13	34	3	0	3
Impiegati	36	23	59	42	39	81	28	11	39
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>55</b>	<b>129</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>43</b>

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale e per genere						
Al 31.12.2021						
Categoria professionale	Al 31 dicembre 2020			Al 31 dicembre 2021		
	Uomini (% su categoria)	Donne (% su categoria)	% su totale organico	Uomini (% su categoria)	Donne (% su categoria)	% su totale organico
Dirigenti	83%	17%	9%	80%	20%	8%
Quadri	73%	27%	20%	68%	32%	19%
Impiegati	61%	39%	71%	59%	41%	73%
<b>Totale</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale e per fascia d'età								
Al 31.12.2021								
Categoria professionale	Al 31 dicembre 2020				Al 31 dicembre 2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	0%	11%	89%	100%	0%	20%	80%	100%
Quadri	0%	32%	68%	100%	0%	34%	66%	100%
Impiegati	5%	51%	44%	100%	5%	51%	44%	100%
<b>Totale</b>	<b>3%</b>	<b>44%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>	<b>45%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>

Tabella 14 Rapporto dello stipendio base e retribuzione complessiva delle donne rispetto agli uomini (GRI 405-2)<sup>25</sup>

Rapporto tra retribuzione complessiva femminile e maschile			
Remunerazione totale	2020	2021	Delta
	Rapporto Donne su Uomini	Rapporto Donne su Uomini	
Dirigenti (escluso AD)	-31%	-31%	0%
Quadri	-3%	-1%	-53%
Impiegati	-8%	-9%	12%
<b>Totale</b>	<b>-29%</b>	<b>-26%</b>	<b>-9%</b>

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile			
Stipendio base	2020	2021	Delta
	Rapporto Donne su Uomini	Rapporto Donne su Uomini	
Dirigenti (escluso AD)	-29%	-26%	-11%
Quadri	-4%	-4%	-21%
Impiegati	-7%	-7%	-10%
<b>Totale</b>	<b>-25%</b>	<b>-21%</b>	<b>-16%</b>

<sup>25</sup> nello "stipendio base" è ricompresa la retribuzione fissa ricorrente dei dipendenti, mentre nella "retribuzione complessiva" sono ricomprese le seguenti voci variabili: MBO a target 2021, PIV incentivi vendite 2021 a target; Canvass 2021 a target; UT erogate 2021; piano LTI ciclo 2021 al fair value.



Tabella 15 Nuove assunzioni e turnover (GRI 401-1)

Entrate										
n. persone	2020					2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione %	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione %
Uomini	1	26	43	70	52%	2	22	3	27	18%
Donne	4	26	7	37	51%	2	20	2	24	26%
Totale	5	52	50	107	52%	4	42	5	51	21%
Turnover %	71%	58%	46%	52%		44%	38%	4%	21%	

Uscite										
n. persone	2020					2021				
	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %
Uomini	-	1	10	11	8%	1	2	4	7	5%
Donne	-	8	4	12	17%	1	3	-	4	4%
Totale	-	9	14	23	11%	2	5	4	11	4%
Turnover %	0%	10%	13%	11%		22%	5%	3%	4%	

Tabella 16 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404-3)

Dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance e di carriera per genere e inquadramento				
Numero di persone	2020		2021	
	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	% Totale	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	% Totale
Dirigenti	18	100%	20	100%
Quadri	41	100%	47	100%
Impiegati	147	100%	179	100%
<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>246%</b>	<b>100%</b>

Numero di persone	2020		2021	
	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	% Totale	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	% Totale
Uomini	134	100%	154	100%
Donne	72	100%	92	100%
<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>

## TABELLA DI RACCORDO TRA TEMI DEL D.LGS 254/2016, PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT, TEMI MATERIALI E PIANO DI SOSTENIBILITÀ

D.LGS. 254/2016	Principi Global Compact	Tema materiale	Piano di sostenibilità 2022 - 2024
			SDGs Obiettivo medio - lungo termine
Lotta alla corruzione attiva e passiva	<b>Lotta alla corruzione</b> Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	Governance di sostenibilità	8. <b>SECTOR WORK AND ECONOMIC GROWTH</b> 12. <b>RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</b> 16. <b>PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</b> 13. <b>CLIMATE ACTION</b> Sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche nazionali ed internazionali
Aspetti attinenti al personale	<b>Lavoro</b> Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio L'effettiva eliminazione del lavoro minorile L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	Inclusività nei luoghi di lavoro Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	4. <b>QUALITY EDUCATION</b> 5. <b>GENDER EQUALITY</b> 8. <b>SECTOR WORK AND ECONOMIC GROWTH</b> 3. <b>GOOD HEALTH AND WELLBEING</b> Favorire il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle nostre persone Garantire elevati standard di sicurezza lungo la catena del valore
Aspetti sociali e diritti umani	<b>Diritti umani</b> Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	Sostenibilità della catena di fornitura Qualità ed inclusività del servizio Cyber security e privacy Innovazione e digitalizzazione Impatti sul territorio e la comunità	9. <b>INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</b> 11. <b>RESILIENT CITIES AND COMMUNITIES</b> 17. <b>PARTNERSHIPS FOR GOALS</b> Essere attore a supporto degli operatori nella digitalizzazione del paese Contribuire alla riduzione del digital divide e allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità
Aspetti ambientali	<b>Ambiente</b> Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali Di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale Di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	Economia circolare Efficientamento e riduzione del consumo di energia Contrasto al cambiamento climatico Tutela della biodiversità	8. <b>SECTOR WORK AND ECONOMIC GROWTH</b> 12. <b>RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</b> 15. <b>LIFE ON LAND</b> 13. <b>CLIMATE ACTION</b> Ridurre l'impronta ambientale con un approccio di economia circolare Definire una climate strategy con l'obiettivo di raggiungere la carbon neutrality al 2024

## GRI CONTENT INDEX

Il Report Integrato 2021 di INWIT è stato redatto sulla base delle linee guida del Global Reporting Initiative GRI Standard seguendo un approccio di tipo GRI-Referenced. La tabella che segue riporta le informazioni basate sulle linee guida GRI Standard con riferimento all'analisi di materialità di INWIT.

Indicatore		Riferimenti di pagina/note
<b>GENERAL STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>Profilo dell'organizzazione</b>		
102-1	Nome dell'organizzazione	6; 12
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	12-14
102-3	Luogo della sede principale	12
102-4	Luogo delle attività	12-13
102-5	Proprietà e forma giuridica	6; 12
102-6	Mercati serviti	15-17; 24-26
102-7	Dimensione dell'organizzazione	15-17; 24-26
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	86-89
102-9	Catena di fornitura	78-82
102-13	Adesione ad associazioni	72
<b>Strategia ed analisi</b>		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	4-5
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	33-37
<b>Etica</b>		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	27-32
<b>Governance</b>		
102-18	Struttura della governance	27-32
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	27-32
<b>Stakeholder engagement</b>		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	26
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	96

Indicatore		Riferimenti di pagina/note
<b>GENERAL STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>Materialità e perimetro del report</b>		
102-47	Elenco dei temi materiali	26; 72
<b>Profilo del report</b>		
102-50	Periodo di rendicontazione	6-7
102-51	Data del report più recente	marzo 2021
102-52	Periodicità della rendicontazione	annuale
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	137
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	6-7
102-55	Indice dei contenuti GRI	124-130
102-56	Assurance esterna	133

Indicatore		Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>			
<b>INDICATORI ECONOMICI</b>			
<b>ASPETTO MATERIALE: Performance economica (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	24-25; 123	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	15-17	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	44-47	
201-1	Valore Economico direttamente generato e distribuito	44-46	
<b>ASPETTO MATERIALE: Anticorruzione (2016)</b>			
103-1	Materialità e perimetro	24; 123	
103-2	Approccio alla gestione della tematica	24; 38	
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24; 38	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	38	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	38; 94-96	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	nel 2021 non sono stati registrati episodi di corruzione (p.38)	



Indicatore	Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>INDICATORI ECONOMICI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Imposte (2019)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	44-47
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	44-47
207-1	Approccio alla fiscalità	44-47
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	44-47
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	44-47
<b>INDICATORI AMBIENTALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Energia (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	104-112
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	104-112
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	106
<b>ASPETTO MATERIALE: Emissioni (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	104-105; 108-113
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	113
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	113
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	113
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	113
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	113
<b>ASPETTO MATERIALE: Rifiuti (2020)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	116
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	116

Indicatore	Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>INDICATORI AMBIENTALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Rifiuti (2020)</b>		
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	116
306-3	Rifiuti prodotti	116
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	116
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	116
<b>ASPETTO MATERIALE: Compliance ambientale (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	104-105; 108-113
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	105; 108-113; 116
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	nel 2021 non si sono verificate non conformità in materia ambientale (p.32)
<b>ASPETTO MATERIALE: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	78-80
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	78-80
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	78
<b>INDICATORI SOCIALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Occupazione (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	90
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	90
401-1	Nuove assunzioni e turnover	90; 122
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	92
<b>ASPETTO MATERIALE: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	97-100

Indicatore	Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>INDICATORI SOCIALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>		
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	24; 123
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	99
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	99
403-3	Servizi di medicina del lavoro	99
<b>ASPETTO MATERIALE: Formazione e istruzione (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	94-96
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	94-95; 97-100
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	94-96
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	94; 122
<b>ASPETTO MATERIALE: Diversità e pari opportunità (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	90-91
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	90-91
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	28; 86; 88; 120
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	86; 121
<b>ASPETTO MATERIALE: Non discriminazione (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	90-92
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	90-92
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	nel 2021 non si sono verificati casi di discriminazione (p. 90-92)

Indicatore	Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>INDICATORI SOCIALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Comunità locali (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	73-77
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	73-77
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	73-77
<b>ASPETTO MATERIALE: Valutazione sociale dei fornitori (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	78-82
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	78-82
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	78-82
<b>ASPETTO MATERIALE: Privacy dei clienti (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	40
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	40
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	nel 2021 non si sono verificate denunce riguardanti la violazione della privacy (p.40)



Indicatore	Riferimenti di pagina/note	Omissione
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE</b>		
<b>INDICATORI SOCIALI</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Compliance (2016)</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	32-33
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	32-33
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nel 2021 la Società non ha ricevuto sanzioni significative (oltre la soglia di €10.000), amministrative e giudiziarie, collegate alla non conformità a normative vigenti in ambito economico, sociale ed ambientale.
<b>Altri aspetti materiali</b>		
<b>ASPETTO MATERIALE: Innovazione e digitalizzazione</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	62-68
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	62-68
<b>ASPETTO MATERIALE: Qualità ed inclusività del servizio</b>		
103-1	Materialità e perimetro	24; 123
103-2	Approccio alla gestione della tematica	52-58
103-3	Valutazione dell'approccio alla gestione della tematica	52-58

## TABELLA DI RACCORDO DEI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

Global Compact		
Categoria	Principio del Global Compact	GRI/KPI
Diritti Umani	1. Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani	414-1
	2. Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 405-1, 405-2, 406-1, 413-1, 418-1
Lavoro	3. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva	102-41
Lavoro	4. L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio	Come dichiarato nel <b>Codice Etico</b> , INWIT si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, del lavoro forzato e del lavoro minorile, garantendo ai propri dipendenti e collaboratori regolari contratti di lavoro e monitorando quanto previsto da contratti di appalto, attivati nel rispetto della normativa vigente. INWIT opera esclusivamente sul territorio nazionale e tutti i suoi dipendenti sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Il 98,8% ha un contratto a tempo indeterminato.
	5. L'effettiva eliminazione del lavoro minorile	Come dichiarato nel <b>Codice Etico</b> , INWIT si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, del lavoro forzato e del lavoro minorile, garantendo ai propri dipendenti e collaboratori regolari contratti di lavoro e monitorando quanto previsto da contratti di appalto, attivati nel rispetto della normativa vigente. INWIT opera esclusivamente sul territorio nazionale, dove il lavoro minorile è vietato per legge. I dipendenti con più di 50 anni sono il 51%, quelli nella fascia d'età fra i 30 e i 50 sono il 45%, e infine quelli con meno di 30 anni sono il restante 4%.
Lavoro	6. L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	102-8, 401-2, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1

Global Compact		
Categoria	Principio del Global Compact	GRI/KPI
Lotta alla corruzione	7. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	102-16, 205-1, 205-2, 205-3
Ambiente	8. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
	9. Di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale	302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5, 307-1, 308-1
	10. Di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	INWIT, in linea con il Piano di Sostenibilità, si impegna al raggiungimento di obiettivi in termini di innovazione e sostenibilità, Per maggiori dettagli si rimanda ai capitoli Capitale Intellettuale e Capitale Infrastrutturale.

## RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



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

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

Al consiglio di amministrazione di Infrastrutture Wireless Italiane SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 254/2016 (di seguito anche, il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (limited assurance engagement) della Dichiarazione Individuale di Carattere Non Finanziario di Infrastrutture Wireless Italiane SpA (di seguito, anche, la "Società") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'articolo 3 del Decreto, contenuta nel Report Integrato della Società così come dettagliato in Nota Metodologica, e approvata dal consiglio di amministrazione in data 24 febbraio 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" della DNF, richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852.

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

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

Gli amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività della Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotti.

Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dalla Società e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dalla stessa.

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

### PricewaterhouseCoopers SpA

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

www.pwc.com/it





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

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

**Responsabilità della società di revisione**

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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



- principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'articolo 3 del Decreto.

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

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

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

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e, in particolare, al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche sia verifiche limitate 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 2021 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF di Infrastrutture Wireless Italiane SpA non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia", richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 15 marzo 2022

PricewaterhouseCoopers SpA

  
Paolo Caccini  
(Revisore legale)

**INWIT**



# REPORT INTEGRATO 2021

**INWIT**  
Sharing connections

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

**Sede legale**

Via Gaetano Negri, 1 - 20123 Milano  
Tel. +39 02 54106032  
email: [contatti@inwit.it](mailto:contatti@inwit.it)

**Headquarter**

Piazza Trento, 10 - 00198 Roma

