INWIT

Sharing connections

REPORT INTEGRATO 2022

Dichiarazione di carattere non finanziario redatta su base volontaria ai sensi dell'art.7 del D.lgs. 254/2016

REPORT INTEGRATO
2022

INWIT
Sharing connections

INDICE

Lettera agli stakeholder 4
Nota metodologica 6

PROFILO AZIENDALE 8
Highlights 10
Il modello di business di INWIT e la strategia per la creazione del valore 11
INWIT: storia, mission e valori 12
Posizionamento competitivo e creazione di valore di INWIT 16
La sostenibilità per INWIT 19
Risultati 2022 del Piano di Sostenibilità 19
Analisi di Materialità: nuovo approccio 21
Stakeholder engagement 26
Stakeholder Forum 2022 26
Indagine brand awareness 27
Piattaforma stakeholder engagement 27
Struttura della governance e composizione degli organi di governo 28
Sistema di Corporate Governance 28
Codice etico 33
Modello Organizzativo 231 33
Remunerazione 34
Il sistema di gestione dei rischi (ERM) 36
Enterprise Risk Management 36
Prevenzione della corruzione 38
Procedura di Whistleblowing 39
Data privacy 40

CAPITALE FINANZIARIO 42
Dati economico-finanziari 44
Valore economico direttamente generato e distribuito 44
Finanza sostenibile e agevolata 46
Tassazione e imposte 46
Tassonomia 47

CAPITALE INFRASTRUTTURALE 50
I servizi di INWIT 52
Ospitalità e clienti 54
Attività di manutenzione 55
Customer Experience 56
Cyber security 57
Business continuity 58

CAPITALE INTELLETTUALE 60
Innovazione 62
Monitoraggio 64
Infrastrutture Innovative 65
Innovazione Radio 66
Digitalizzazione Asset 68
Open Innovation 68

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE 70
Relazioni con la comunità e nei territori 74
Iniziative sui territori 75
La riduzione del Digital Divide 76
Iniziative di advocacy 76
Gestione delle emissioni elettromagnetiche 77
Supply Chain 78
Sostenibilità della catena di fornitura 80

CAPITALE UMANO 84
ORGANICO 86
Informazioni su dipendenti e lavoratori 86
Procedura di recruiting 88
Assunzioni e cessazioni 89
Le nostre persone, il loro benessere, sviluppo e valorizzazione 90
Diversity and Inclusion 90
Valorizzazione e sviluppo dei dipendenti 90
Welfare aziendale 91
Iniziative di sviluppo delle competenze dei dipendenti 93
Formazione 93
Iniziative per i dipendenti 94
Relazioni industriali 96
Salute e sicurezza sul lavoro 97
La salute e sicurezza dei dipendenti 97
Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 97
Infortuni dei dipendenti e dei collaboratori 98

CAPITALE NATURALE 100
La tutela dell'ambiente 102
La gestione dell'energia 103
Sistema di gestione dell'energia 103
Obiettivi energetici e azioni di efficientamento energetico 104
Consumi energetici 105
Climate Strategy 106
Strategia e impegni di INWIT 106
Science Based Target 106
CDP Climate Change 106
Emissioni dirette e indirette di CO_2 107
Economia Circolare 109
Modalità di gestione dei rifiuti di INWIT 110
La tutela della biodiversità 112
Position paper sulla tutela della biodiversità 112
INWIT e WWF insieme per prevenire gli incendi nelle oasi boschive 113

ALLEGATI 114
Tabelle di dettaglio relative ad Indicatori del Capitale Umano 116
Tabella di raccordo tra temi del D.Lgs 254/2016, Principi del Global Compact, Temi Materiali e Piano di Sostenibilità 119
GRI Content Index 120
Tabella di raccordo dei principi del Global Compact 124
Relazione della Società di revisione 125

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il nostro terzo Report Integrato, contenente la quinta Dichiarazione non Finanziaria di INWIT.

La nostra missione è realizzare e gestire infrastrutture wireless condivise e digitali, che abilitano gli operatori e le tecnologie a connettere persone ed oggetti, sempre e ovunque, a beneficio delle comunità in cui operiamo e che sono necessarie nel processo di promozione e di trasformazione digitale per una società più sostenibile.

Le infrastrutture digitali, infatti, rappresentano un'opportunità per costruire un Paese migliore, dove servizi evoluti, innovazione digitale, gestione sostenibile delle risorse, attenzione ai bisogni dei cittadini e del territorio, maggiore benessere, pari opportunità ed un minore impatto ambientale costituiscono gli assi portanti di un nuovo modello di sviluppo sostenibile.

Al centro della nostra strategia per il perseguimento del successo sostenibile, c'è il concetto di ***tower as a service***, in linea con uno dei principali modelli di business di economica circolare. In qualità di *neutral host*, attraverso la condivisione delle nostre infrastrutture digitali a più clienti, siamo in grado di offrire più servizi integrati, secondo una concezione della torre come centro tecnologico, assicurandone la realizzazione, la manutenzione, l'alimentazione, il condizionamento e la sicurezza della stessa.

Il 2022 ci ha visto consolidare e rafforzare il percorso verso la creazione di un modello di business sostenibile, avviato a partire dal 2020. Un vero e proprio cambio di paradigma, dove digitalizzazione e sostenibilità diventano sempre più sinonimi indistinguibili.
In questo nuovo contesto le nostre persone assumono un ruolo sempre più centrale e nel 2022 abbiamo ridefinito i nostri valori, con l'obiettivo di costruire una cultura aziendale forte e coesa, in grado di attrarre talenti, migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti, oltre a promuovere relazioni positive con i clienti, stakeholder e la comunità. Per affermare i nostri valori e lo spirito di squadra abbiamo voluto realizzare il nostro primo INWIT Day, una giornata speciale finalizzata a consolidare lo spirito di collaborazione e la sinergia di una squadra che ha ottenuto in poco tempo successi importanti e ora è pronta ad affrontare nuove sfide.

Nel 2022, per la prima volta, siamo entrati nel Bloomberg Gender Equality Index e nel FTSE4Good, due tra i principali indici ESG, oltre ad aver ottenuto, in questi due anni, upgrade nei principali rating ESG mappati, tra cui MSCI, GRESB, CDP, Sustainanalytics, FTSE Russell.

In linea con questo percorso, in tema di Climate Change, dopo aver ottenuto la validazione da parte di Science Based Target initiative (SBTi) del target di riduzione delle nostre emissioni CO2, allineato con le indicazioni della comunità scientifica e con gli accordi internazionali che puntano a mantenere riscaldamento globale sotto 1.5 °C, abbiamo realizzato il nostro primo Report TCFD. Il TCFD Report recepisce il framework di rendicontazione definito dalla Task Force on Climate related Financial Disclosure (TCFD) e fornisce gli elementi chiave riguardanti le funzioni e i processi tramite i quali l'azienda monitora e gestisce i rischi e le opportunità legati al clima, gli obiettivi climatici che si è posta con le relative metriche per il loro monitoraggio, nonché la strategia definita per raggiungerli.

Nel nostro agire quotidiano supportiamo i 10 principi del Global Compact, consapevoli 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. Coerentemente con tale mandato, abbiamo redatto e inviato anche nel 2022 la nostra Communication On Progress.

Continuiamo in questo percorso, consapevoli che le nostre infrastrutture ed il nostro know how siano essenziali per creare un futuro più connesso e una società più inclusiva, sostenibile e sicura.

Il Presidente
ing. Oscar Cicchetti

Il Direttore Generale
dr. Diego Galli

NOTA METODOLOGICA

GRI 2-2; 2-3; 2-4

INWIT, coerentemente con il percorso di sostenibilità intrapreso, ha predisposto il terzo Report Integrato, prendendo a riferimento l'Integrated Reporting Framework (IR Framework), delineato dall'International Integrated Reporting Council (IIRC). Il documento contiene la quinta Dichiarazione volontaria di carattere Non Finanziario (di seguito anche "DNF") di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito anche "INWIT"), redatta su base volontaria 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" nel Capitale Finanziario, 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, se lo scorso anno l'informativa includeva esclusivamente 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, quest'anno l'analisi include anche le attività allineate ("Taxonomy aligned") alla tassonomia.

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 descritto il processo di definizione – realizzato sulla base delle richieste dell'edizione 2021 dei GRI standards - degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi significativi per INWIT, a partire dai quali sono stati individuati i temi materiali per INWIT. Tale processo ha coinvolto gli stakeholder interni ed esterni rilevanti per INWIT.

Il presente Report Integrato, pubblicato con cadenza annuale, contiene i dati e le informazioni non finanziarie relative all'esercizio dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. I dati dell'esercizio 2021 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, a partire da quest'anno, un approccio di tipo GRI "In Accordance".
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 02 marzo 2023 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 2022 e Riferimenti all'<IR> Framework.

ARGOMENTO DEL D.LGS. 254/2016	D.LGS.254/2016	REPORT INTEGRATO 2022		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 collocazione delle risorse
Politiche d'impresa, risultati, indicatori	Art. 3 comma 1b	Profilo aziendale Capitale Umano Capitale Finanziario	Governance Paragrafi di tutti i capitoli	B. Governance F. Performance Tutti i capitoli
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 Cpitale sociale e relazionale
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Art. 3 comma 2f	Profilo aziendale	Prevenzione alla corruzione	
Standard di rendicondazione adottato	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

GOVERNANCE

- 55% consiglieri indipendenti in CdA
- 45% donne in CdA
- Report TCFD
- Inclusione nel FTSE4Good e nel Bloomberg Gender Equality Index

CAPITALE FINANZIARIO

- 852.991.129 € Valore generato
- 61% valore economico distribuito
- 39% valore economico trattenuto
- Rinegoziazione della Revolving Credit Facility

CAPITALE INFRASTRUTTURALE

- Oltre 23.000 torri
- Circa 50.000 ospitalità
- Sviluppo di un Sistema di Customer Satisfaction
- Aggiornamento del Piano di Business Continuity

CAPITALE INTELLETTUALE

- Partnership innovazione con Università
- Digitalizzazione asset
- Iniziative di monitoraggio IoT
- Progetto europeo "5G Carmen"

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

- Oltre 40 Ospedali con copertura wireless
- 433 Fornitori
- 99% spesa locale
- Bando PNRR "Piano Italia 5G" e Accordo con Open Fiber

CAPITALE UMANO

- 256 dipendenti
- 35 nuovi assunti, il 46% donne
- 1° INWIT Day
- INWIT4Talent

CAPITALE NATURALE

- 100% Energia elettrica da fonti rinnovabili
- 98% dei rifiuti a riciclo
- Assessment e Position Paper sulla biodiversità
- Progetto Monitoraggio incendi con WWF

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

LA NOSTRA MISSION

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

I NOSTRI PRINCIPI GUIDA

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

INPUT

CAPITALE FINANZIARIO
- Risorse finanziarie

CAPITALE INFRASTRUTTURALE
- Infrastrutture e beni immobili
- Devices
- Tecnologie (es. 5G)
- Asset tecnologici

CAPITALE INTELLETTUALE
- Know how del business
- Know how tecnologico

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE
- Relazioni con:
- Partner commerciali
- Comunità locali
- Università e centri di ricerca

CAPITALE UMANO
- Dipendenti
- Collaboratori

CAPITALE NATURALE
- Consumi energetici
- Uso delle risorse

MODELLO DI BUSINESS

OUTPUT

CAPITALE FINANZIARIO
- Solidità patrimoniale

CAPITALE INFRASTRUTTURALE
- Infrastrutture per la comunicazione
- Collegamenti in fibra ottica dei siti di trasmissione

CAPITALE INTELLETTUALE
- Innovazione di servizio

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE
- Progetti innovativi con le comunità locali
- Progetti di digitalizzazione sul territorio

CAPITALE UMANO
- Crescita delle competenze
- Benessere dei dipendenti e dei collaboratori

CAPITALE NATURALE
- Emissioni
- Produzione di rifiuti

OUTCOMES

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

INWIT: STORIA, MISSION E VALORI

GRI 2-1; 2-6 (parziale)[1]

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.

Il purpose di INWIT, **"sharing connections"**, intende esprimere, sinteticamente, tutta l'essenza del suo operato.
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. La fusione con Vodafone Towers ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico di INWIT, a cui si è aggiunta l'operazione conclusa nel 2021 che ha portato all'acquisto di circa **700 impianti radioelettrici, che coprono 1.000 km di gallerie stradali** e autostradali. Il pacchetto di tunnel include tratte significative nei collegamenti nazionali per numerosità, conformazione ed esigenza di copertura cellulare in galleria.

Un presente che consolida il futuro.

L'acquisizione ha posizionato 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. A conferma del ruolo di INWIT nella digitalizzazione del Paese e del suo contributo nella riduzione del digital divide, nel 2022 è stato siglato un accordo con Open Fiber per la copertura di oltre 600 Comuni distribuiti su tutto il territorio nazionale con tecnologia FWA (Fixed Wireless Access) e INWIT si è aggiudicata il bando pubblico "Piano Italia 5G" del PNRR, attraverso il Raggruppamento Temporaneo di Imprese tra la mandataria INWIT, Tim e Vodafone Italia, volto a coprire 1.200 aree a fallimento di mercato.

[1] Si precisa che le richieste del GRI 2-6 sono coperte, per punti a., b.i, all'interno del paragrafo INWIT: storia, mission e valori; per punti b.ii, c, nel paragrafo "Posizionamento competitivo e creazione di valore", infine per la parte restante nel paragrafo "Supply chain".

L'infrastruttura di INWIT conta oggi oltre **23.000 siti gestiti**, distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale **(una torre ogni circa 3 km** in ambienti rurali ed una ogni circa 5-600 m nei centri ad alta densità abitativa), su cui vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori nazionali, e oltre 6.900 remote unite small cells e DAS.

Dal 2020 il titolo INWIT è stato incluso nel **FTSE MIB** e nello STOXX® Europe 600 e, nel 2022, per la prima volta INWIT è stata inclusa negli indici ESG FTSE4Good e Bloomberg Gender Equality Index.
A seguito dell'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato nell'assemblea degli azionisti il 4 ottobre 2022, INWIT ha segnato un'ulteriore evoluzione nella propria governance, con la presenza del board di una maggioranza di amministratori indipendenti.

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

Figura 1 Le principali tappe della storia di INWIT.

Al 31.12.2022 la struttura azionaria di INWIT è composta come da figura seguente.

Si precisa che Daphne 3 S.p.A. è controllata al 90% da Impulse I S.à.r.l. (a sua volta controllata da Impulse II S.C.A.); il restante 10% è detenuto da TIM S.p.A. Central Tower Holding Company B.V. è indirettamente di proprietà di Vodafone Group Plc.

Dal 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, in una logica di **Tower as a service**.

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 2026 il Piano di Sostenibilità, integrato nella strategia industriale, che prevede lo sviluppo di iniziative e progetti focalizzati sulle 3 aree ESG, Environment, Social e Governance.

Secondo quanto richiesto 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 2022 INWIT ha redatto la sua seconda 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.

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

VISION

Un futuro sempre più connesso e sostenibile
INWIT crede in un mondo sempre più connesso e sostenibile, in cui le infrastrutture abilitano le connessioni di persone ed oggetti, sempre e ovunque, al fine di generare valore di lungo termine per la comunità e tutti i suoi stakeholders.

PURPOSE

Sharing Connections
INWIT realizza e gestisce infrastrutture wireless condivise e digitali che abilitano gli operatori e le tecnologie a connettere persone ed oggetti, sempre e ovunque, a beneficio delle comunità in cui opera.

VALORI

Nel 2022, nel suo ruolo di **"Tower as a service"** e nell'ottica di **"sharing connections"**, INWIT ha dichiarato i suoi nuovi **valori** volti a garantire un futuro sempre più connesso e sostenibile in cui le infrastrutture abilitano le connessioni di persone ed oggetti, sempre e ovunque, al fine di generare valore di lungo termine per la comunità e gli stakeholders.

Passione per i nostri clienti

Siamo partner dei nostri clienti per realizzare infrastrutture e sviluppare soluzioni innovative al fine di soddisfare le loro esigenze e favorire la condivisione di dati, servizi e beni.
Partnership. Affidabilità. Innovazione.

Passione per le nostre persone

Diamo valore alle connessioni tra le nostre persone, favorendone l'inclusione, il benessere e lo sviluppo per essere tutti coinvolti e responsabili dei nostri successi, in un'ottica di etica ed integrità.
Collaborazione. Responsabilità. Integrazione.

Passione per i Risultati

Lavoriamo ogni giorno per migliorare le nostre performance e ottenere i messimi risultati per noi, i clienti, le comunità e tutti gli stakeholder con cui operiamo.
Progettualità. Cura. Semplicità.

Passione per la Sostenibilità

Il nostro è un business sostenibile che mette al centro l'ambiente e la comunità. Ci impegniamo ad essere abilitatori della transizione digitale promuovendo una società più equa e inclusiva, riducendo il digital divide e favorendo l'innovazione.
Digitale. Inclusione. Ambiente.

Passione per il Successo Sostenibile

Il nostro impegno è per un mondo sempre più connesso e sostenibile. È la passione che mettiamo ogni giorno per i nostri clienti, per le nostre persone, per i risultati e per la sostenibilità, che ci permette di generare valore di lungo termine per la comunità e tutti i nostri stakeholders.

POSIZIONAMENTO COMPETITIVO E CREAZIONE DI VALORE DI INWIT

GRI 2-6

In Italia il mercato e il contesto tecnologico sono in rapida ascesa grazie al costante aumento del consumo di dati in mobilità e 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. La transizione verso l'architettura di rete 5G ha importanti implicazioni per il settore delle infrastrutture digitali e delle torri in particolare, in quanto, per far fronte alle necessità di densificazione del 5G, sarà necessario un maggiore numero di macro siti e di punti di presenza ("macro grid"), per fornire prestazioni, sicurezza e facilità di utilizzo da parte dell'utente finale sempre e ovunque. La transizione al 5G, inoltre, è un driver fondamentale per lo sviluppo delle micro coperture ("micro grid"), necessarie per ottimizzare copertura e capacità, offrendo bassa latenza indoor (con sistemi Distributed Antenna Systems, DAS) e, in futuro, outdoor attraverso le Small Cells.

A tale contesto si aggiunge il Next Generation EU, strumento dell'Unione Europea volto a stimolare la ripresa e sviluppo post-pandemia COVID-19. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nel quadro del Next Generation EU, dedica ampio spazio e ingenti risorse al tema dell'innovazione del Paese in chiave digitale favorendo un ampio ciclo di investimenti in digitalizzazione e infrastrutture.
In particolare, INWIT si è aggiudicata in qualità di mandataria, con TIM e Vodafone, la gara "Piano Italia 5G" del PNRR, rafforzando il suo ruolo di abilitatore della digitalizzazione, a supporto degli operatori mobili, per ridurre il digital divide, in un'ottica di inclusione dei territori e di sviluppo del 5G.
I fatti degli ultimi anni hanno mostrato l'importanza del digitale, accelerando il processo di digitalizzazione del Paese. Oggi la dimensione digitale rappresenta una necessità per imprese, cittadini 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. 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.

INWIT è leader in Italia con oltre 23.000 torri, circa 50.000 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 infrastutture. INWIT ha ereditato tutto questo patrimonio, insieme ad un bagaglio di conoscenze tecniche e professionali di altissimo livello, e sta lavorando per consolidarlo creando un set di sistemi, processi e conoscenze che possa creare valore, a servizio dello sviluppo veloce ed efficiente del 5G da parte degli operatori.

La catena del valore dei servizi di telecomunicazione mobile include:

- spazi, di proprietà o in locazione, dove sono posizionate le infrastrutture;
- rilegamento in fibra ottica che connette il sito al "core network" degli operatori;
- infrastruttura passiva costituita da pali e tralicci solitamente di proprietà delle tower companies e attiva con antenne di proprietà degli operatori;
- frequenze libere o licenziate, di proprietà degli operatori;
- servizi di connettività, offerti dagli operatori, che raggiungono gli utenti finali, costituiti dal pubblico, società pubbliche e private (clientela business).

INWIT ha un chiaro posizionamento all'interno della catena del valore, facendo leva sui propri asset (micro e macro grid) per offrire servizi infrastrutturali agli operatori con un modello di condivisione aperto a tutti gli operatori mobili, FWA e altri clienti (OTMO/IOT).
Il Piano Industriale di INWIT prevede un percorso di significativa crescita organica, sostenuta da investimenti volti a rafforzare l'infrastruttura della società, macro grid e micro grid, per poter servire al meglio gli operatori e contribuire all'evoluzione digitale nel mercato.

In particolare, si prevede la costruzione di nuovi siti e la crescita di ospitalità per Tim e Vodafone, a sostegno dello sviluppo efficiente e veloce del 5G e del continuo miglioramento della copertura territoriale.
Un altro pilastro della strategia industriale è lo sviluppo rapido delle micro-coperture, in particolare i sistemi di antenne distribuiti DAS (Distributed Antenna System) che consentono di gestire in maniera efficiente il segnale di telefonia mobile anche in aree molto affollate come stadi, ospedali, università, stazioni, musei o impianti industriali. Lo sviluppo dei sistemi DAS ha visto un significativo miglioramento nel corso degli ultimi due anni, 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.

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 e l'upgrade tecnologico, 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 possono già ora offrire diversi servizi agli operatori, attraveso una trasformazione da infrastruttura per l'ospitalità di sistemi di trasmissione radio, a centro tecnologico avanzato, parte integrante dell'ecosistema 5G ed enabler di tutti i relativi use case innovativi.
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, quindi, il Piano Industriale prevede la sperimentazione e lo sviluppo di business adiacenti. Tra quelli a maggior potenziale nel medio lungo termine vi sono l'IoT (Internet of Things) e l'hosting di mini data center da posizionare alla base delle nostre torri per quei servizi che hanno bisogno di bassa latenza.
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 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione di INWIT ha esaminato e approvato il nuovo Piano Industriale di INWIT per il periodo 2023-2026. Pur confermando le linee guida del precedente Piano Industriale, presentato a novembre 2020 e aggiornato a febbraio 2022, il Piano Industriale 2023 riflette l'evoluzione del contesto macroeconomico, industriale e di mercato degli ultimi anni, che si traduce in un'aumentata capacità di INWIT di investire per sviluppare la propria infrastruttura e in un miglioramento dei principali target industriali, economici e finanziari.

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

GROWTH PILLARS

1 MACRO GRID ANCHORS
PARTNER WITH ANCHORS
EFFICIENT 5G DEPLOYMENT

2 MACRO GRID OLOs
PROACTIVELY SERVE CLIENTS' DEMAND

3 MICRO GRID
STEP CHANGE IN INDOOR COVERAGE

4 INNOVATIVE BUSINESS
IoT AND SELECTED ADJACENT BUSINESS

ENABLERS

- PEOPLE: STRONG TEAM & CAPABILITIES
- TECHNOLOGY: DIGITALIZATION
- RESOURCE OPTIMIZATION: BEST-IN-CLASS EXECUTION ON GROUND LEASE COST
- SUSTAINABILITY: FULL ALIGNMENT WITH COMPANY STRATEGY

Pilastri strategici del Piano industriale	Valore creato per gli stakeholder
1 Rafforzare partnership, visione e opportunità di collaborazione industriale con gli *anchor tenants*, per incrementare la **creazione di valore condiviso**	**Upgrade e ampliamento asset in Italia**. È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rinforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti. **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 parte degli operatori FWA.
2 Fornire servizi agli altri operatori con velocità e efficacia	
3 Essere frontrunner nello sviluppo del mercato DAS *(Distributed Antenna Systems, indoor)* e small cell *(outdoor)*	**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 trasporti, ospedali, musei e università.
4 Investire sull'innovazione a supporto di nuovi business	**Innovazione in chiave digitale**. Sul fronte dell'innovazione, INWIT intende offrire ospitalità alle molteplici tecnologie attraverso un tower upgrade che guarderà alle smart cities e all'Internet of Things.

LA SOSTENIBILITÀ PER 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° la sostenibilità all'interno dell'azienda stessa e poi creare valore nel lungo periodo. Il 2022 è stato l'anno del riconoscimento del grande impegno di INWIT nell'integrazione delle pratiche ESG all'interno della strategia aziendale e dell'evoluzione del Piano di Sostenibilità con l'inclusione, per la prima volta, nel **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**, che ha premiato in particolare le politiche per una cultura inclusiva e per l'uguaglianza retributiva. Poi con l'inclusione in uno dei principali indici ESG, il FTSE4Good, gestito da FTSE Russell, che classifica le aziende globali in termini di pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Infine, dall'agenzia internazionale specializzata nella valutazione di aziende infrastrutturali, **GRESB Infrastructure Public Disclosure**, che ha portato il rating ESG di INWIT da D a B in soli due anni.

RISULTATI 2022 DEL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

In coerenza con quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, definita nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, INWIT, dal 2020 si è dotata di un 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.

In particolare, attraverso il proprio core business, INWIT partecipa, in modo diretto, al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 9 e 11 dell'Agenda 2030 dell'ONU.

SDG9
"Imprese, Innovazione e Infrastrutture"
il cui obiettivo è quello di *Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.*

SDG11
"Città e Comunità Sostenibili",
che ha l'obiettivo di *Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.*

La realizzazione delle attività volte al conseguimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità contribuisce al raggiungimento di ulteriori SDGs dell'Agenda delle nazioni Unite, riportati di seguito.

Figura 2 SDGs inseriti nel Piano di Sostenibilità di INWIT

Con il Piano di Sostenibilità sono stati fissati obiettivi concreti per contribuire a ridurre il digital divide, mitigare i cambiamenti climatici e agire in modo più equo e trasparente. Di seguito, si riporta il Piano di sostenibilità e i risultati conseguiti nel 2022.

GOVERNANCE

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	ATTIVITÀ	RISULTATI 2022
Sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche nazionali ed internazionali.	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	**1.1** Inserimento dei target sostenibilità in meccanismi di incentivazione.	**MBO 15%** e **LTI 20%** AD e Dirigenti con responsabilità strategica. **Target ESG** per tutti i destinatari di MBO.
	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	**2.1** Stakeholder Engagement.	Realizzato **2° Stakeholder Forum.** Realizzata **indagine brand awareness su popolazione e stakeholder.** Realizzata **piattaforma di stakeholder engagement** per monitoraggio e reportistica.
	13 CLIMATE ACTION	**2.2** Inserimento di INWIT all'interno di indici/rating di sostenibilità ESG.	**CDP:** Score B + **5 Upgrade:** **FTSE Russell:** da 2,9 a 3,5 (su scala 1-5). **GRESB:** da 53 a 70 (su scala 1-100). **CSA di S&P:** da 48 a 55 (su scala 1-100). **Vigeo:** da 38 a 44 (su scala 1-100). **Bloomberg GEI:** da 73.68 a 75.53 (su scala 1-100). Inclusione nel **FTSE4Good.**
	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	**3.1** Creare awareness sui temi ESG sulla catena di fornitura.	Questionario ESG compilato da **127 fornitori** pari al **66% della spesa** 2021.

PEOPLE

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	ATTIVITÀ	RISULTATI 2022
Favorire il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle nostre persone.	4 QUALITY EDUCATION	**4.1** Assicurare la partecipazione dei dipendenti ad iniziative di formazione e sviluppo dellecompetenze.	**99% dipendenti coinvolti** • 4.902 ore erogate. • **19,1 ore pro capite.**
	5 GENDER EQUALITY	**5.1** Realizzare un'analisi di clima interno.	A seguito della survey, sono state individuate: • Aree di forza e aree di miglioramento. • Main **Action plan**: Incontri sui territori con il Top Management, percorsi di Assesment e Sviluppo, Costituzione Focus Group.
		5.2 Riconoscimenti aziendali in tema HR.	INWIT inclusa nell'indice Bloomberg GEI.
Garantire elevanti standard di sicurezza lungo la catena del valore.	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	**6.1** Individuare priorità e policy aziendali sul tema D&I.	**256 dipendenti** di cui **Donne**: 98 (**38,3%**).
		6.2 ISO 30415 HR - D&I.	Individuato **profilo Diversity Ambassador.**
	3 GOOD HEALTH AND WELL BEING	**7.1** ISO 45001 Salute e Sicurezza sul Lavoro.	Completata **integrazione** del sistema di gestione Salute e **Sicurezza ed Ambiente** con la **Qualità** (ISO 9001) Erogata formazione sul tema Sistema SSL sottoposto ad audit interno e non sono state riscontrate criticità
		7.2 Riduzione indici infortuni.	**0 infortuni gravi**.

ENVIRONMENT

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	ATTIVITÀ	RISULTATI 2022
Raggiungere la carbon neutrality al 2024.	13 CLIMATE ACTION	**8.1** Definizione di una Climate strategy.	Target **approvato** e pubblicato sul sito **SBTi**.
		8.2 Certificazione ISO 50001.	Costituito Energy Team. Erogata formazione sul tema **Concluso positivamente** lo **stage 1** del **processo** di **certificazione** del Sistema di Gestione Energia.
		8.3 Sviluppo fonti rinnovabili.	Installati **102 impianti** per una potenza complessiva di **405 kW**, pari a regime a **131 tCO2** evitate.
	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	**8.4** Iniziative di efficienza energetica.	Installati i seguenti impianti: • **Free Cooling: 670** • **Raddrizzatori** HE: **1.285** pari a regime a **9,5 GWh** di saving e a **2.545 tC02** evitate.
		8.5 Acquisto energia verde.	Acquistato il **100% di energia verde** tramite Garanzie di Origine
Ridurre l'impronta ambientale con un approccio di economia circolare.		**9.1** Certificazione ISO 14001.	Completata **integrazione** del sistema di gestione **Salute e Sicurezza ed Ambiente** con la **Qualità** (ISO 9001). Erogata formazione. Completato audit 231 e compliance ambientale su Sistema Ambiente su richiesta da OdV.
	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	**9.2** Iniziative volte ad aumentare il ciclo di vita dei materiali e dei prodotti.	3 attività di rottamazione per un totale di **931 tonnellate** con un recupero del **98,3%.**
			Installati 159 kit di batterie al litio in sostituzione di batterie al piombo.
			Installate **600 stazioni di energia.**
		9.3 Effettuare un'analisi del ciclo di vita dei diversi model site.	Realizzato **studio LCA** dei model site **RAW-LAND e ROOFTOP**.
	15 LIFE ON LAND	**9.4** Effettuare una valutazione degli impatti dei macro siti sulla biodiversità.	Realizzato **paper sulla biodiversità** con **assesment** sugli **impatti** di INWIT. Avviati **progetti** per **monitoraggio biodiversità**.

INNOVATION

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	ATTIVITÀ	RISULTATI 2022
Essere attore a supporto degli operatori nella digitalizzazione del Paese.	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	**10.1** Aumentare e rafforzare la micro-copertura.	**56 progetti** di coperture dedicate **DAS.**
		10.2 Tower upgrade (smart cities, droni, IoT etc...).	**Wiseair** Torino: installazione su 7 siti. **Acquedotto Pugliese**: hosting per metering. **Sinelec**: monitoraggio autostradale con droni. **WWF**: monitoraggio biodiversità. **Nplus/Olivetti**: monitoraggio strutturale siti.
	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	**10.3** Tower upgrade (smart cities, droni, IoT etc...).	Identificati due KPI: **NPS** (Net Promoter Score) e **OS** (Overall Satisfaction). Realizzata seconda campagna di rilevazione con **NPS = 20** e **OS = 8.**
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	**11** Collaborazioni per lo sviluppo dell'innovazione tecnologica (es. Start up/ Università/ Aziende / Istituti di Ricerca...).	**Politecnico di Torino**: manutenzione predittiva + modellizzazione BIM automatica. **Politecnico di Milano**: Connected car mobility +Osservatorio 5G. **Università di Salerno**: Avviato progetto Fuel cells. **Telebit**: 2° step Phase Change Material.

COMMUNITY

OBIETTIVI MEDIO-LUNGO TERMINE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	ATTIVITÀ	RISULTATI 2022
Contribuire alla riduzione del digital divide e allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità.	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	**12.1** Promuovere progetti volti alla riduzione del digital divide.	**427** contratti sottoscritti in aree geografiche vulnerabili. Accordo **Open Fiber**. Aggiudicata la **gara 5G** del PNRR con TIM e Vodafone Italia.
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	**12.2** Attivare progetti di copertura di aree ad elevata vocazione sociale e culturale (musei, ospedali.)	**13 ospedali.** **2 musei.**

Nel CdA del 2 marzo 2023 è stato approvato l'aggiornamento al 2026 del Piano di Sostenibilità, in coerenza con il nuovo Piano Industriale, del quale il Piano Sostenibilità costituisce parte integrante, per cogliere le opportunità di sviluppo verso il perseguimento del successo sostenibile. L'aggiornamento del Piano sarà descritto a partire dalla prossima Dichiarazione Non Finanziaria.

ANALISI DI MATERIALITÀ: NUOVO APPROCCIO

GRI 3-1; 3-2

In linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/2016 e con le metodologie e i principi riportati dalla nuova edizione degli standards GRI pubblicati nel 2021 dal Global Reporting Initiative, INWIT ha aggiornato l'analisi di materialità per la rendicontazione delle informazioni non finanziarie 2022, identificando i temi materiali che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi della Società e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei suoi stakeholder.

Il concetto di materialità è, infatti, strettamente connesso al concetto di impatto: i temi materiali sono quelli che rappresentano gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

L'aggiornamento dell'analisi di materialità è stato realizzato a partire da **un'analisi del contesto**, grazie alla quale sono stati individuati gli aspetti potenzialmente rilevanti per INWIT in considerazione dei temi materiali individuati negli anni precedenti, delle attività svolte, delle relazioni di business, del contesto di sostenibilità in cui opera e delle aspettative dei propri stakeholder. Tale prima analisi ha permesso di indentificare **gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali potenzialmente significativi per INWIT e per i suoi stakeholder**.
Gli impatti individuati, riconciliati con l'Enterprise Risk Management aziendale, sono stati sottoposti ad un **processo di valutazione** finalizzato ad individuare la priorità tra gli impatti negativi e la priorità tra quelli positivi.

Nel dettaglio, gli impatti identificati sono stati valutati, attraverso la realizzazione di survey rivolte a:

- Top Management, a cui è stato richiesto di valutare gli impatti considerandone la portata e la gravità d'impatto;
- Stakeholder interni ed esterni di INWIT, a cui è stato richiesto di prioritizzare gli impatti in base alla significatività.

Figura 3 Tappe fondamentali per la valutazione degli impatti positivi e negativi e associazione delle tematiche materiali.

1 IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI
Dopo aver condotto un'analisi di contesto dell'organizzazione sono stati individuati potenzi impatti positivi e negativi significativi.

2 VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI SIGNIFICATIVI
Gli impatti identificati sono stati sottoposti alla valutazione del Top Management e degli stakeholder di INWIT attraverso questionari.

3 ASSOCIAZIONE IMPATTI SIGNIFICATIVI ALLE TEMATICHE MATERIALI
A partire dai risultati dell'assesment sugli impatti è stata individuata la lista dei nuovi temi materiali.

L' elaborazione dei risultati ha permesso di associare un coefficiente di significatività ad ogni impatto e – in base a tale coefficiente – prioritizzare gli impatti negativi e positivi, successivamente riconciliati con i **temi materiali 2022** di INWIT.

Dall'analisi dei risultati raggiunti emerge la rilevanza dei temi legati all'efficienza e resilienza del business, è stato pertanto introdotto il tema **"Governance di sostenibilità, resilienza ed efficienza di business"**.
Di seguito si riportano gli elenchi prioritizzati degli impatti positivi e negativi e le tematiche ad essi associate (in ordine alfabetico).

IMPATTI NEGATIVI	TEMATICHE MATERIALI 2022	IMPATTI POSITIVI
Inefficienze e criticità operative	**Contrasto al cambiamento climatico**	Posizionamento strategico sulla sostenibilità
Conflitti di interesse e corruzione	**Cyber security e privacy**	Vantaggi competitivi e reputazionali
Attacchi cyber e frodi informatiche	**Diversità e inclusività nei luoghi di lavoro**	Riduzione del digital divide
Alterazione ecosistemi e biodiversità	**Economia circolare**	Rafforzamento del presidio dei rischi non finanziari
Scarsa efficienza e inaffidabilità del servizio offerto	**Efficientamento e riduzione del consumo di energia**	Consapevolezza su etica e diritti umani
Violazione privacy	**Etica e integrità di business**	Efficientamento del consumo di energia
Episodi di discriminazione/abuso	**Governance di sostenibilità, resilienza ed efficienza di business**	Well-being aziendale
Aumento del consumo di energia e carbon footprint	**Impatti sul territorio e la comunità**	Contributo all'espansione di mercato
Non conformità normativa salute e sicurezza e ambiente	**Innovazione e digitalizzazione**	Luogo sicuro di lavoro per il dipendente
Infortuni e malattie professionali	**Qualità ed inclusività del servizio**	Transizione verso un modello di economia circolare
Mancato adeguamento alle nuove tecnologie	**Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**	Riduzione impatti ESG nella supply chain
Percezione negativa degli impatti del business	**Sostenibilità della catena di fornitura**	Riduzione dei disservizi ai clienti
Violazione dei diritti umani lungo tutta la catena del valore	**Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti**	Upskilling e Reskilling della popolazione aziendale
Depauperamento di risorse materiali e non corretto smaltimento di rifiuti	**Tutela della biodiversità**	Resilienza del business vs climate change
Elevato turnover	**Elevato turnover**	Monitoraggio a tutela della biodiversità

In generale, i temi materiali sui quali si concentrano i contenuti della presente Dichiarazione non Finanziaria, 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 2-29

Con la Policy di Gestione Stakeholder Engagement, approvata nel 2021 dal CdA, INWIT si è dotata di uno strumento che permette una migliore e trasparente gestione delle relazioni con tutti i propri interlocutori, illustrati nell'immagine sottostante.

Figura 4 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 prosegue il 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 Codice di Corporate Governance.
Il 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.

STAKEHOLDER FORUM 2022

Il 3 maggio 2022 INWIT ha organizzato il suo **2° Stakeholder Forum**, un'occasione per condividere con i propri stakeholder i progressi nell'ambito della sostenibilità della società.

Nel corso della giornata sono stati forniti ai partecipanti spunti di riflessione sulle sfide della sostenibilità nella cosiddetta "Decade of Action", avviata a inizio 2020 dalle Nazioni Unite e considerata la decade decisiva per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, che comprendono, inter alia, la lotta al climate change e la parità di genere.
L'evento si è concluso con un invito rivolto agli stakeholder intervenuti, rappresentativi delle diverse categorie mappate, a partecipare a un sondaggio sul grado di conoscenza del Piano di Sostenibilità e sulla loro percezione circa l'impegno da parte di INWIT nel renderlo noto.

INDAGINE BRAND AWARENESS

Nel corso del 2022, INWIT ha realizzato un'indagine di mercato per verificare la brand awareness in merito al proprio ruolo, con particolare riferimento a due specifici target: stakeholder e popolazione. La ricerca è stata svolta con il supporto dell'Istituto Piepoli, attraverso la realizzazione di 1500 interviste a un campione rappresentativo[2] della popolazione italiana e 120 interviste a un campione di stakeholder. Durante le interviste sono state formulate diverse tipologie di domande per indagare l'opinione di stakeholder e della popolazione relativamente a:

- **Il tema dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione in relazione al concetto di sostenibilità;**
- **Opinioni sul 5G: conoscenza, opportunità e rischi;**
- **L'impatto della burocrazia nello sviluppo delle reti di telecomunicazioni;**
- **Conoscenza e percezione di INWIT e dei servizi offerti (hosting e coperture indoor/outdoor);**
- **Ruolo di INWIT per lo sviluppo e la crescita sostenibile del Paese.**

Nella percezione degli italiani risulta forte l'associazione del concetto di sostenibilità ai temi dell'innovazione digitale e delle infrastrutture di telecomunicazione. La digitalizzazione del Paese e il potenziamento delle reti infrastrutturali sono considerati aspetti fondamentali per la crescita sostenibile del Paese e i maggiori vantaggi percepiti risultano legati sia agli aspetti ambientali, con il monitoraggio territoriale e la dematerializzazione dei processi, sia agli aspetti sociali, con la promozione dell'uguaglianza sociale e delle pari opportunità e la riduzione del digital divide. L'atteggiamento nei confronti del 5G è più che positivo ma sia la popolazione che gli stakeholder ritengono necessaria una sensibilizzazione sul 5G, informando sui suoi benefici e sull'assenza di rischi, specialmente per la salute.

La maggior parte degli intervistati ritiene importante il ruolo di INWIT per lo sviluppo e la crescita sostenibile del Paese con una particolare attenzione agli aspetti ambientali. In particolare, gli stakeholder valutano in maniera estremamente positiva il percorso intrapreso da INWIT con l'evoluzione verso il concetto di «tower as a service», nonostante i vincoli burocratici rappresentino, ancora oggi, un freno allo sviluppo e all'innovazione dell'Italia.

PIATTAFORMA STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nel 2022, INWIT si è dotata di una nuova piattaforma di stakeholder engagement, come strumento operativo per gestire al meglio le relazioni con i propri stakeholder. La piattaforma è stata utilizzata, per la prima volta, per sottoporre agli stakeholder la survey per la valutazione delle tematiche materiali di INWIT.

[2] In termini di genere, fascia di età e provenienza geografica.

STRUTTURA DELLA GOVERNANCE E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-23, 2-24

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[3], **della Policy Anticorruzione[4], dei Principi di autodisciplina e dei Regolamenti di funzionamento degli organi sociali**.

Lo scorso anno, la Società ha completato il processo di adeguamento dei documenti di governance aziendale al Codice di Corporate Governance ("C"), 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 stata resa nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'anno 2021.

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 s**istema 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") nominato il 4 ottobre, 2022, è composto da 11 amministratori, di cui 5 donne e 6 uomini, 7 sopra i 50 anni e 4 tra 30 e 50. Sei sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF, di cui 5 anche ai sensi del Codice, e 3 dei quali sono stati nominati dalla lista presentata da un gruppo di società di gestione del risparmio e investitori internazionali; 11 amministratori sono non esecutivi. Il Consiglio di Amministrazione resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024.

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.

La procedura di nomina del Consiglio di Amministrazione avviene secondo quanto stabilito dall'articolo 13 dello Statuto Sociale, sulla base dei criteri riportati all'articolo 3 del Codice di Corporate Governance e Principi di Autodisciplina, nonché i criteri di indipendenza approvati dal CdA.

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

Il ruolo del Presidente del CdA non coincide con la funzione di key manager della Società, bensì di consigliere non esecutivo a cui è stata attribuita la rappresentanza legale e le relazioni istituzionali, nonché la gestione del rapporto per conto del Consiglio con il Responsabile della Funzione Audit.

Tabella 2 Percentuale dei componenti del CdA suddivisi per genere e fascia d'età al 31 dicembre 2022 (GRI 405-1).

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età								
Numero di persone	Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2022			
	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale
Uomini	-	15%	38%	54%	-	27%	27%	55%
Donne	-	15%	31%	46%	-	9%	36%	45%
Totale	**-**	**31%**	**69%**	**100%**	**-**	**36%**	**44%**	**100%**

Inoltre, il CdA si occupa di verificare l'efficacia dei processi volti a identificare e gestire l'impatto di INWIT sull'economia, l'ambiente e le persone, come nel caso dell'Enterprise Risk Management (ERM), aggiornato annualmente.

Relativamente alla delega di responsabilità della gestione degli impatti di INWIT sull'ambiente, le persone e sull'economia, non vi sono dirigenti o altri dipendenti incaricati che dispongono di tali deleghe. Tuttavia, si può affermare che essi riferiscono le modalità di gestione degli impatti al più alto organo di governo almeno annualmente, per mezzo dell'aggiornamento del Report Integrato. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, ha la responsabilità di approvare tale documento annualmente.

Per ciò che riguarda la valutazione delle prestazioni del CdA nella supervisione della gestione degli impatti su economia, ambiente e persone, in INWIT non sono presenti processi di valutazione specifici, tuttavia, il CdA svolge annualmente una "self board evaluation", anche con il supporto di un advisor esterno.

Inoltre, si segnala che, nel 2022, non si sono verificati conflitti di interesse e non sono state rilevate criticità, ossia preoccupazioni emerse attraverso i meccanismi di reclamo, connesse a impatti negativi potenziali e reali di INWIT sugli stakeholder, comunicate al CdA.

Il CdA ha approvato una serie di iniziative e di misure finalizzate ad ampliare le conoscenze in materia di sviluppo sostenibile, nonché a concretizzare l'impegno attivo di INWIT sul tema, ne sono un esempio lo Strategy Day e la formalizzazione del Piano di Sostenibilità.

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

Il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare, *inter alia*, circa l'osservanza della legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e sulla complessiva adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi (descritto di seguito).

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

[4] La Policy anticorruzione di INWIT è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2021.

Il Collegio si è dotata di un proprio indirizzo di posta elettronica per la procedura disciplinante la ricezione, la conservazione e il trattamento di segnalazioni, esposti e denunce, anche da parte dei dipendenti e in forma anonima ai sensi dell'art. 2408 c.c.

Il Collegio riceve altresì le segnalazioni whistleblowing ai sensi dell'apposita procedura aziendale, pubblicata sul sito internet. Il Collegio Sindacale resterà in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023.

Comitato Nomine e Remunerazione: è costituito dal CdA e composto da 5 amministratori non esecutivi, di cui 3 indipendenti; alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo. 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 3 amministratori non esecutivi, di cui 1 indipendente; 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 (il Piano) monitorandone l'attuazione sulla base degli obiettivi stabiliti nel Piano stesso e ne valuta l'aggiornamento alla fine di ogni esercizio;
- monitora la coerenza degli obiettivi e della gestione di INWIT a criteri di sostenibilità ambientale, sociale e aziendale (ESG), nonché le iniziative di finanza sostenibile, la collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità e le strategie non profit della Società.

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

Comitato Controllo e Rischi: è costituito dal CdA ed è composto da 5 amministratori non esecutivi, di cui 4 indipendenti. Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo e 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 ed 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.

La procedura di nomina dei comitati segue quanto stabilito dal Codice di Corporate Governance e Principi di Autodisciplina approvati dal Consiglio di Amministrazione.

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.

Per definire la modalità attraverso cui INWIT assegna le varie responsabilità, con lo scopo di garantire l'attuazione degli impegni dichiarati, viene presentato di seguito il macro-assetto organizzativo aziendale, risultante al 31 dicembre 2022. Inoltre, all'interno del Comunicato di Governance Direzionale, vengono definiti gli organismi di Governance aziendale con il compito di garantire la trasparenza e coordinare e supportare l'esecuzione dei piani e progetti aziendali in modo coerente ed efficace. Tali organi sovrintendono le varie attività aziendali per attuare gli impegni assunti da INWIT.

Figura 5 Macro Assetto Organizzativo 2022.*

INWIT include gli impegni nelle strategie, nelle politiche e nelle procedure operative attraverso il Piano di Sostenibilità, integrato all'interno del piano industriale, e i vari target sui sistemi di gestione ISO 37001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 e attraverso le procedure aziendali.
Attraverso il Codice Etico e avvalendosi di clausole contrattuali specifiche, INWIT, mantiene gli impegni con e tramite gli enti con cui instaura dei rapporti di business. Inoltre, sottoscrive uno specifico documento per la gestione del processo di acquisto di beni e servizi, declinandone lo schema generale andando a definire in modo dettagliato e puntuale tutte le responsabilità delle Funzioni coinvolte. Per ottemperare agli impegni assunti, inoltre, INWIT, eroga una serie di corsi di formazione, tra i quali: corsi di formazione ESG, sulla salute e la sicurezza, in materia energetica, in materia ambientale, e di anticorruzione, come descritto all'interno del Capitale Umano.
La comunicazione degli impegni in termini di policy avviene in modo differente a seconda delle categorie alle quali ci si rivolge: ai dipendenti attraverso apposita comunicazione interna per e-mail, ai fornitori attraverso le clausole contrattuali definite dal documento di Gestione del processo di acquisiti di beni, sopra citato, e, in generale, a tutti i soggetti attraverso la pubblicazione sul sito internet di tutte le policy aziendali approvate dal CdA.

* per l'assetto organizzativo aggiornato si rimanda al seguente link https://www.inwit.it/it/azienda/leadership-team/

CODICE ETICO

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.

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 2 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento del Codice etico, disponibile sul sito internet al seguente link https://www.inwit.it/it/governance/sistema-di-governance/codici-e-principi/

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 ai sensi del D. Lgs 231/01 ("Modello 231"). In particolate il Modello 231 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 allo sviluppo delle competenze in materia di D. Lgs. 231/01 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti nelle attività sensibili di cui al Modello 231 e alla Policy Anticorruzione;
- formazione diffusa rivolta a tutta la popolazione aziendale;
- formazione d'inserimento destinata ai neoassunti.

Durante il 2022, 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 Human Resources.

A seguito della sua costituzione, INWIT ha adottato il Modello 231 del Gruppo Telecom Italia. Nel 15 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato un proprio Modello 231, da ultimo aggiornato in data 14 giugno 2022 al fine di recepire le modifiche organizzative e normative intervenute *medio tempore*.

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

- **Codice Etico.**
- **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.
- **Elenco dei processi aziendali:** contenente la riconciliazione dei processi sensibili ex d.lgs. 231/01 con i macro-processi aziendali.
- **Risk Assessment:** contenente la mappatura dei processi e delle attività sensibili, dei relativi reati presupposto associati e della valutazione del rischio inerente e residuo.

Si segnala che, nel corso del 2022, non sono pervenute sanzioni significative[5] per non conformità con leggi e normative in materia sociale e ambientale.

Inoltre, INWIT dichiara di non aver causato impatti negativi potenziali o effettivi nel corso del 2022, tali per cui i suoi stakeholder non hanno espresso preoccupazioni in merito attraverso meccanismi di reclamo.

REMUNERAZIONE

GRI 2-19, 2-20

La Politica per la Remunerazione è definita in maniera trasparente attraverso un processo che coinvolge:

- Assemblea degli Azionisti, in fase di approvazione della politica di remunerazione e dei compensi corrisposti.
- Il Consiglio di Amministrazione, per la definizione, su proposta del comitato per le nomine e la remunerazione, della politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (incluso DG).
- Il Comitato per le nomine e la remunerazione, per la presentazione al CdA di proposte in merito alla politica di remunerazione e alla determinazione degli obiettivi di performance per la remunerazione variabile.

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

A valle dell'Assemblea degli Azionisti 2021 INWIT ha avviato un percorso di engagement degli Azionisti, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse da parte degli Azionisti e dei proxy advisors in materia di remunerazione.

Per la definizione della politica di remunerazione del Direttore Generale è stato realizzato un benchmark retributivo. A seguito di ulteriori analisi e approfondimenti il compenso complessivo (retribuzione fissa e retribuzione variabile di breve e lungo termine) proposto si attesta al di sotto dei valori mediani del mercato di riferimento.

Per ulteriori dati e informazioni riferiti alle politiche di remunerazione si rimanda ai documenti riportati nella sezione remunerazione del sito internet https://www.inwit.it/it/governance/sistema-di-governance/remunerazione/.

I risultati relativi alle votazioni degli stakeholder (compresi gli azionisti) sulle politiche retributive e sulle proposte, sono illustrati nel grafico seguente.

Figura 6 Azioni favorevoli INWIT.

IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI (ERM)

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

Esso è parte integrante del generale assetto organizzativo della Società e contempla una pluralità di attori che agiscono in modo coordinato in funzione delle responsabilità rispettivamente di indirizzo e supervisione strategica del Consiglio di Amministrazione, di presidio e gestione del Direttore Generale 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.

Il risk universe integra, inoltre, le tematiche materiali significative per la società ai sensi del d.lgs. 254/2016.

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. La probabilità di accadimento dei rischi viene valutata sia sulla base della frequenza con cui il rischio si è storicamente verificato sia sulla probabilità che questo si verifichi in futuro nell'orizzonte temporale di Piano.
- Svolgimento di Risk Analysis su una selezione di rischi che presentano una incidenza sugli obiettivi di Piano, attraverso la quantificazione del rischio (sensitivity) e la determinazione di impatto previsto per singolo anno e cumulato su determinate variabili.
- Valutazione del rischio a livello residuo per i Top Risk Inerenti, tramite valutazione dei presidi di controllo esistenti e determinazione del livello di Rischio Residuo, combinando i valori di impatto e probabilità a seguito dell'applicazione del coefficiente di riduzione calcolato sulla base dei presidi esistenti. Selezione dei Top Risks Residui in ragione del posizionamento sulla matrice di rischio residuo (impatto*probabilità a seguito dell'applicazione dei presidi) e dei livelli di accettabilità.

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

Sono inoltre considerati, in maniera trasversale alla maggior parte delle tematiche rilevanti riportate sopra, i rischi ESG 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 ai principali rischi a cui è esposta la società inclusi i rischi emergenti nuovi o che impattano sul livello di esposizione di rischi già noti si rimanda alla Relazione sulla Gestione, nel paragrafo di descrizione dei "rischi e incertezze".

Con specifico 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 e con riferimento al 2022 è stato pubblicato il primo report TCFD in linea con le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosure, cui si rimanda per approfondimenti.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

GRI 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, ed è stata condivisa con il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo e Rischi.

A seguito dell'approvazione, i componenti degli organi sociali e la popolazione aziendale 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.

Per giunta, sono state aggiornate le clausole contrattuali per garantire il rispetto della policy anche da parte dei soggetti terzi, e si prevede una due diligence anticorruzione sulle terze parti.

Le principali aree a rischio corruzione richiamate nella policy sono:

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

Nel 2022 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 di quanto previsto nel Codice Etico, con riferimento alle linee guida per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in merito a presunte violazioni del Codice stesso, INWIT ha adottato una Procedura Whistleblowing (il cui ultimo aggiornamento è avvenuto a settembre 2022), 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 anche anonime, 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 il Modello Organizzativo 231.

Al fine di agevolare la ricezione e la gestione delle segnalazioni, garantirne la riservatezza tutelando segnalanti e segnalati, è operativo un sistema informatico che consente l'invio di segnalazioni (anche in forma anonima). Il sistema supporta inoltre l'archiviazione delle segnalazioni e delle analisi e verifiche ad esse relative. L'archivio delle segnalazioni di Whistleblowing ha degli accessi limitati ai componenti del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e della funzione di Internal Audit di INWIT.
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;
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 Internal 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 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 2022, è pervenuta una segnalazione anonima, che è stata presa in carico dall'Organismo di Vigilanza per un esame preliminare, al fine di valutarne, in termini generali, la rilevanza nonché l'eventuale diversa competenza di gestione. La segnalazione è stata, poi, analizzata dalla funzione Internal Audit e, infine, le conclusioni formulate dallo stesso OdV sono state rendicontate al CdA 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 CdA 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.
In merito al fatto segnalato, non sono state rilevate violazioni di norme, regolamenti, procedure interne, irregolarità e/o fatti censurabili. Sono, tuttavia, state individuate delle opportunità di miglioramento del sistema di controllo interno, che rientreranno nelle attività di monitoraggio e vigilanza per il 2023.

DATA PRIVACY

GRI 418-1

Nel corso del 2022, la Società ha avuto modo di sperimentare il corretto funzionamento del proprio Modello Organizzativo di Data Protection, come approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2021. Al fine di garantire una più efficace e capillare applicazione del Modello suddetto, sono stati inoltre individuati, per 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. In particolare, in ossequio alla relativa procedura aziendale, i referenti privacy di ciascuna funzione, con la collaborazione del referente di compliance della Società, e sotto la supervisione del Data Protection Officer, hanno aggiornato il Registro delle attività di trattamento. In seguito, è stata quindi aggiornata l'analisi del rischio dei trattamenti ed è stata svolta una DPIA in merito a un nuovo trattamento emerso.

Al fine di garantire un'effettiva comprensione e diffusione dei principi normativi e delle procedure adottate sono state organizzate delle sessioni formative in merito, anche secondo il nuovo format **"Pillole di Compliance"**, erogato per ciascuna funzione aziendale nell'ambito dei settimanali "staff meeting" e nell'ambito della "Compliance Newsletter" semestrale erogata, internamente, dalla funzione Legal and Corporate Affairs.

Nell'ambito della gestione dei rapporti con terzi, tra cui i clienti, sono state adottate le apposite clausole contrattuali, adattabili alla luce del caso concreto, come elaborate nel 2021, 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 a tale scopo 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 (conteziosi, reclami, etc.). Sono altresì state pubblicate sul sito istituzionale nuove Informative privacy per gli utenti del sito web, nonché per l'approvazione consapevole all'utilizzo di cookie. Infine, si rende noto che analogamente al 2021, anche nel corso del 2022 non sono pervenute denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdite dei loro dati.

CAPITALE FINANZIARIO

DATI ECONOMICO-FINANZIARI

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

Principali Valori Economici (€ mgl)	31 dicembre 2022	31 dicembre 2021	Delta
Ricavi totali	852.991	785.150	8,6%
Acquisti materiali e servizi esterni	(43.523)	(44.697)	(2,6%)
Costo del personale	(21.387)	(18.422)	16,1%
Altri costi operativi	(8.893)	(7.150)	24,4%
EBITDA	**779.188**	**714.881**	**9,0%**
Ammortamenti, minusvalenze da realizzo e svalutazioni di attività non correnti	(363.716)	(360.131)	1,0%
EBIT	**415.472**	**354.750**	**17,1%**
(Proventi/(Oneri Finanziari	(81.223)	(90.082)	(9,8%)
EBT	**334.249**	**264.668**	**26,3%**
Imposte sul reddito	(40.910)	(73.272)	(44,2%)
Risultato del periodo	**293.339**	**191.396**	**53,3%**
EBITDAaL	**586.999**	**519.960**	**12,9%**

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO

GRI 201-1

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 2022 INWIT ha generato un valore economico di quasi 853 milioni di euro in aumento del 9% rispetto all'esercizio precedente.

	2021	2022	Delta
Valore economico generato	**785.158.160**	**852.991.129**	**9%**
Valore economico distribuito	**536.478.428**	**518.082.414**	**-3,4%**
Costi operativi riclassificati	44.697.111	41.425.767	-7%
Retribuzioni del personale	18.421.840	21.386.511	16%
Investimenti nella Comunità	332.664	247.419	-26%
Finanziatori e azionisti	399.755.013[6]	414.112.861	4%
Pubblica Amministrazione	73.271.800	40.909.855	-44%
Valore economico Trattenuto	**248.679.732**	**334.908.609**	**35%**

Il valore distribuito, nel 2022 oltre 518 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 finanziatori ed azionisti, verso i fornitori di beni e servizi (Costi operativi riclassificati), verso i propri dipendenti (retribuzioni del personale), verso la comunità e la Pubblica Amministrazione.

Valore economico distribuito

Come evidenziato dal grafico, la percentuale maggiore di distribuzione del valore nel 2022 è stata destinata ai finanziatori e agli azionisti (80%), alla Pubblica amministrazione per l'8%, ai fornitori di beni e servizi sempre per l'8%, per il 4% alla retribuzione del personale e poco più di 247.400 euro sostanziati in elargizioni, borse di studio e stages verso la comunità. Per ulteriori approfondimenti sulla performance e la gestione degli aspetti economico-finanziari si rimanda alla Relazione Finanziaria 2022.

[6] Si segnala che il dato 2021 è stato riesposto a seguito dell'inclusione nella voce "Finanziatori e azionisti" del pagamento dei dividendi, pari a 309.664.500 euro, per comparabilità con il dato ottenuto per il 2022 (i dividendi 2021 pagati sono stati pari a 307.498.662 con un debito residuo pari a 2.165.838).

FINANZA SOSTENIBILE E AGEVOLATA

A marzo 2022, INWIT ha firmato l'accordo per le modifiche alla linea di credito revolving da 500 milioni di euro, come parte dell'operazione di finanziamento a supporto della fusione con Vodafone Towers, in essere con un pool di 10 banche. Si tratta di una rinegoziazione della Revolving Credit Facility nella forma tecnica di Amendment & Extension con il raggiungimento di molteplici risultati:

- Eliminazione di *financial covenant* di 7x EBITDA Leverage pre-IFRS16;
- Prolungamento di 2 anni della scadenza - da marzo 2025 a marzo 2027;
- Riduzione del margine;
- Trasformazione in ESG KPI linked, con l'inserimento di KPI ESG con meccanismo di bonus/malus sul margine in base al raggiungimento dei livelli dei KPI individuati nel Piano di Sostenibilità:
  - Riduzione di emissioni di CO2;
  - Gender equality
  - Digital inclusion

A novembre 2022, è stato firmato, per un importo di 48 milioni, un TOP-up del 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 finanziamento si aggiunge al precedente da 250 milioni sottoscritto nel 2021. Il progetto è in linea con il Piano Industriale di INWIT, che prevede investimenti nella realizzazione di nuove torri per la diffusione del 5G, e di coperture di rete mobile indoor e outdoor come small cells e sistemi DAS (Distributed Antenna System) oltreché nella 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.

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. A partire dal 2022, sono stati introdotti processi strutturati dedicati alla identificazione, valutazione e gestione del rischio fiscale, anche in ottica di continua integrazione con i codici di condotta 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 princìpi di corretta amministrazione e 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 INWIT, per 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 stessa 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[7] 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.

Nello specifico, ai fini di tale Regolamento, per qualificarsi come sostenibile dal punto di vista ambientale (o "eco-sostenibile"), un'attività economica deve soddisfare in modo congiunto una serie di condizioni:

- contribuire sostanzialmente ad uno o più dei sei obiettivi ambientali di cui all'articolo 9 del regolamento;
- risultare conforme ai criteri di vaglio tecnici fissati dalla Commissione e previsti per ciascun singolo obiettivo ambientale;
- non arrecare un danno significativo agli altri obiettivi ambientali (principio "Do Not Significantly Harm");
- essere svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia (in linea con le linee guida OCSE e ai principi guida delle Nazioni Unite/ILO su attività economiche e diritti umani).

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.

In particolare, per questo secondo anno di applicazione occorre predisporre un'informativa che includa la quota delle attività economiche allineate alla tassonomia (o «Taxonomy –Aligned») e non allineate

[7] Del 18 giugno 2020, recante modifica al Regolamento UE 2019/2088.

alla tassonomia, relativamente al proprio fatturato, delle spese in conto capitale e delle spese operative totali effettuate. Il processo di valutazione di INWIT è iniziato nel 2021 dalla disamina del Regolamento sulla Tassonomia e degli atti delegati e dalla verifica dell'inclusione dell'attività economica nell'elenco delle attività riportate negli allegati dell'atto delegato.

Per determinare l'ammissibilità delle attività economiche è stata analizzata la "classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee" (NACE) a confronto con le descrizioni delle attività riportate all'interno degli Annex I e Annex II dell'Atto Delegato del Clima.

L'analisi ha appurato la *non ammissibilità* dell'attività di business di INWIT nella Tassonomia in relazione agli obiettivi di "Climate Change Mitigation e Adaptation", indicati rispettivamente negli Annex I e II dell'Atto

Delegato sul clima. Le risultanze dell'analisi sono state confermate anche per il 2022, per cui INWIT non ha attività ammissibili e di conseguenza allineate alla tassonomia. A partire dall'analisi effettuata lo scorso anno, anche per il 2022, è stata comunque verificata la quota di spesa in conto capitale (Capex) e di spese operative (Opex) considerate ammissibili alla Tassonomia.

Considerando il carattere di evoluzione della normativa e in attesa della pubblicazione degli ulteriori atti Delegati relativi agli altri obiettivi ambientali previsti dal regolamento, INIWT prevede di seguirne gli sviluppi e svolgere, ove necessario, ulteriori approfondimenti e aggiornamenti dell'informativa.
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.

				Criteri per il contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"										
Attività economiche (1)	Codice/i (2)	Spese in conto capitale assolute (3)	Quota di spese in conto capitale (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acque e risorse marine (7)	Economia circolare (8)	Inquinamento (9)	Biodiversità ed ecosistemi (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acque e risorse marine (13)	Economia circolare (14)	Inquinamento (15)	Biodiversità ed ecosistemi (16)	Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quote di spese in conto capitale allineate alla tassonomia anno N (18)	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia anno N-1 (19)	Categoria (attività abilitante) (20)	Categoria (attività di transizione) (21)
A. ATTIVITA AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																				
Attività 1		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A				
Attività 2		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A				
Spese in conto capitale delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A				
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																				
Installazione impianti fotovoltaici	7.3	793.697 €	0,4%																	
Installazione impianti di free-cooling	7.3	2.347.500 €	1,3%																	
Installazione di raddrizzatori di corrente	7.6	3.677.857 €	2%																	
Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		6.819.054 €	3,6%																	
Totale (A.1+A.2)		6.819.054 €	3,6%																	
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																				
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		180.180.946 €	96,4%																	
Totale (A+B)		187.000.000 €	3,6%																	

CAPITALE INFRASTRUTTURALE

I SERVIZI DI INWIT

INWIT, nel suo ruolo di neutral host e secondo la logica della Tower as a Service, offre una pluralità di servizi integrati fra loro, che consentono di diversificare il proprio business. Il core business della società si identifica nell'offerta di "Servizi Integrati di Ospitalità" con le oltre 23.000 torri distribuite capillarmente sul territorio nazionale (una torre ogni circa 3 km in ambienti rurali ed una ogni circa 5-600 m nei centri ad alta densità abitativa), caratterizzate da prossimità ai clienti, presenti sia in ambiente urbano che rurale e la maggior parte delle quali connesse in fibra ottica.

INWIT mette a disposizione dei propri clienti, a partire dagli anchor tenants, infrastrutture per realizzare reti wireless, torri e tralicci per le antenne, cablaggi, parabole, spazi per le apparecchiature, impianti tecnologici per l'alimentazione.

In aggiunta, INWIT ha avviato l'espansione del proprio business nel settore attraverso infrastrutture che garantiscono una ricezione più efficace dei servizi per le telecomunicazioni mobili: i sistemi DAS (Distributed Antenna System) e le small cell, oltre a realizzare reti di backhauling.

oltre 23.000 torri distribuite capillarmente sul territorio nazionale:

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.

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 OpNet, 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 7 Distribuzione % delle ospitalità al 31.12.2022

Dal 2017 INWIT ha ottenuto 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 multi-operatore nonché alla manutenzione ordinaria/correttiva e straordinaria dell'interno parco siti indoor e outdoor, comprese le coperture speciali quali i tunnel.

INWIT ha recentemente integrato la Politica della Qualità con la Politica Ambiente e Salute e Sicurezza.
Il Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001 è stato sottoposto a ricertificazione nel mese di gennaio 2023.

ATTIVITÀ DI MANUTENZIONE

Con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità del servizio offerto, 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 funzionamento in efficienza degli elementi strutturali (pali, tralicci) e delle infrastrutture tecnologiche presenti sui siti, oltre all'aggiornamento delle certificazioni periodiche di legge previste per le scale di risalita, le Messe a Terra, gli estintori, I manufatti metallici, gli stralli.
- Manutenzione straordinaria volta al mantenimento degli standard di qualità e di prestazione delle infrastrutture civili, strutturali e tecnologiche (es. sostituzione di componenti obsoleti o ammalorati, lavori civili sulle strutture (room, shelter), adozione di nuovi sistemi con maggior efficienza energetica, etc.).
- Gestione del sito volta a garantire l'accessibilità in sicurezza e la sicurezza fisica dei siti, in ottica protezione e contrasto dei fenomeni criminali (furti, vandalismi).

Tali servizi sono principalmente indirizzati al mantenimento in efficienza del parco siti, tramite il monitoraggio continuo dello stato manutentivo, le attività di prevenzione sui siti eseguite due volte all'anno, e l'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 17.000 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 0,7 casi all'anno per sito attivo, e la durata media dei disservizi varia tra le 10 e le 12 ore.

CUSTOMER EXPERIENCE

Con l'obiettivo di rafforzare l'importanza che assume l'ascolto di una categoria di stakeholder prioritaria per l'azienda, i Clienti, INWIT, si è dotata di un presidio organizzativo sul tema Customer Experience, con lo scopo di definire strumenti, criteri, modalità di misurazione e valutazione della qualità del servizio offerto. In questa direzione è stato progettato uno specifico modello di rilevazione sistematica della soddisfazione dei clienti, utile a mappare le variazioni e l'andamento dei parametri nel tempo, sulla base delle eventuali azioni correttive adottate.

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

1. Il 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. L'Overall Satisfaction fornisce una valutazione della Customer Experience strettamente legata ad aspetti funzionali, sia in termini di servizi che di organizzazione.

Sono state effettuate misurazioni, applicate all'intera base clienti attivi INWIT, a partire dal 2021, con un tasso di partecipazione del 78%, replicate nel 2022 con un tasso di partecipazione del 64%. La rilevazione 2022 ha evidenziato un netto miglioramento sia del Net Promoter Score che dell'Overall Satisfaction.
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. 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, 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

Dal 2021 è stata avviata una revisione completa delle procedure e dei processi di Information & Cyber Security (I&CS), completata nel 2022 con la definizione di altri asset per la disciplina security e che sarà ulteriormente oggetto di refining nel 2023. 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/richieste 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 PSCN (Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica - L. 133/2019 e DPCM attuativi correlati). In tale scenario, il referente I&CS è accreditato presso l'Agenzia di Cybersecurity Nazionale per le interazioni con il CVCN (Centro di Valutazione e Certificazione Nazionale) nell'ambito degli adempimenti INWIT quale soggetto all'interno del PSNC.

È stata, inoltre, definita e pubblicata l'Information Security Policy (ISP) sulla base della quale sono state predisposte 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 e la Policy di Backup & Restore.
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.

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 coinvolgano INWIT, sia in condizioni di normale operatività, sia durante un'emergenza o una 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, è stato effettuato un aggiornamento del piano di Business Continuity in relazione al nuovo assetto societario. Le attività di formazione delle risorse critiche sono state pianificate nel corso del 2023. 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 dei prossimi due 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 secondo una logica di Tower as a service, grazie alla diffusione capillare delle proprie infrastrutture e 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.

INWIT si pone l'obiettivo 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

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

1. Attività di monitoraggio
2. Costruzione di infrastrutture innovative
3. Innovazione radio
4. Digitalizzazione degli asset
5. Collaborazioni di Open Innovation.

MONITORAGGIO

Monitoraggio qualità dell'aria tramite sensoristica IoT Città di Torino:
L'obiettivo della sperimentazione è fornire ai cittadini una piattaforma di monitoraggio della qualità dell'aria che permetta a tutti l'accesso a informazioni chiare e trasparenti e consenta all'Amministrazione di guidare le proprie politiche di sviluppo urbano, monitorando continuamente l'impatto e massimizzando così l'efficacia. INWIT, in un'ottica di Tower as a service, ospita a bordo delle sue torri i gateway e i sensori LoRa per il monitoraggio, raccoglie i dati, li storicizza e li trasmette alla piattaforma di front-end del partner Wiseair attraverso la quale, il cliente finale, potrà fruire dei dati aggregati.

Monitoraggio rete idrica Acquedotto Pugliese:
Iniziativa con l'obiettivo di monitorare, nell'area di Palagianello, i consumi della rete idrica tramite l'utilizzo di sensoristica LoRa e l'installazione a bordo delle torri INWIT di un gateway dedicato per la raccolta dati proveniente da questi.

Monitoraggio infrastrutture autostradali con droni:
Progetto completato a inizio 2022 che prevedeva il 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.

Monitoraggio del rischio incendi Oasi WWF Italia:
Nel 2022 INWIT ha avviato la collaborazione con il WWF con lo scopo di supportare l'associazione nella prevenzione dei danni arrecati dagli incendi nelle oasi di Macchiagrande (Roma), Bosco di Vanzago (Milano) e Calanchi d'Atri (Teramo), tramite telecamere installate in quota a bordo delle torri. Allarmi e immagini ad essi associate, rilevati dai dispositivi, vengono raccolti dal gateway della torre e messi a disposizione tramite dashboard. Infatti, a bordo del gateway è installato un software di Intelligenza Artificiale capace di rilevare incendi, fino a 5 km di distanza, tramite analisi delle immagini e associando ad ogni immagine la percentuale di probabilità che l'evento si stia verificando.

Monitoraggio strutturale delle infrastrutture INWIT.
Nel 2022 INWIT ha avviato la seconda fase di installazione di accelerometri per monitorare lo stato di conservazione delle proprie infrastrutture. Gli accelerometri monitorano il modo di vibrare dell'infrastruttura e ne rilevano possibili variazioni di rigidezza generate, per esempio, sia da interventi di rinforzo strutturale sia dall'assottigliamento della lamiera.

Controllo degli accessi ai siti con sistemi meccatronici.
Al fine di migliorare il monitoraggio e il controllo dell'accesso ai propri siti, dallo scorso anno INWIT ha avviato un'attività di scouting per individuare soluzioni all'avanguardia per il controllo degli accessi sulle proprie infrastrutture, nell'ambito del processo di ingegnerizzazione che porterà a 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 corroborato da sessioni di test in laboratorio, 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. I risultati permetteranno di delineare i requisiti per la soluzione finale, da acquisire ed implementare in campo nel prossimo biennio.

Nel corso del 2022 sono stati installati oltre 3000 nuovi lucchetti e registrati a sistema oltre 2000 account, con relativa chiave di accesso.

INFRASTRUTTURE INNOVATIVE

Quick site.
Dopo aver introdotto nel 2021 gli impianti fast site multioperatore, di cui ne sono stati realizzati 36 nel 2022, INWIT ha realizzato un sistema Quick site, che prevede l'installazione di un raw-land prefabbricato costituito da una fondazione prefabbricata in calcestruzzo armato e da una torre metallica a traliccio modulare. I vari elementi, concepiti per essere assemblati sul posto realizzando tre strati dotati di pareti laterali di chiusura, sono vincolati tra loro mediante un sistema di ancoranti meccanici costituiti da barre filettate, boccole e dadi.

Tale tipologia di struttura porta antenne consente l'installazione di apparecchiature in molteplici configurazioni, che possono essere valutate di volta in volta, sulla base delle effettive esigenze, allo specifico progetto (orientamenti delle antenne, numero di gestori presenti, numero di parabole necessarie, etc.) e in relazione alle specifiche condizioni di vento del sito di installazione.
I benefici di questa soluzione sono rappresentati da un'immediata installazione ed utilizzo, dalla riduzione dei volumi di scavo e dalla velocità di installazione e di dismissione.

Phase Change Material.
Nel 2021 INWIT ha realizzato una proof of concept molto innovativa in tema di efficienza energetica. Il Progetto 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.

Lo scopo della prima fase di sperimentazione è stato controllare il picco di temperatura diurno accumulando calore nella batteria Phase Change Material e rilasciandolo, poi, durante le ore fresche della notte, andando in questo modo a sostituire i condizionatori, con una significativa riduzione dei consumi.

Nel 2022, è stata avviata la seconda fase di progetto, che ha visto l'applicazione in campo di un sistema reingegnerizzato ed ottimizzato, e l'aggiunta di una seconda vasca di materiale. Tale evoluzione ha permesso di annullare completamente l'utilizzo del condizionatore.

Questa soluzione genera benefici in termini di 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.

Complessivamente, i benefici possono essere riassunti in:

- risparmio nei consumi e conseguentemente sulle emissioni CO2;
- 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.

INNOVAZIONE RADIO

ORAN Alliance.
A partire dal 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 europeo "5G Carmen".
Il progetto, finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma "Horizon 2020" e coordinato dalla Fondazione Bruno Kessler (FBK), ha avuto l'obiettivo di sfruttare i più recenti progressi offerti dalla tecnologia 5G per fornire una piattaforma multi-tenant in grado di supportare il settore automotive offrendo più sicurezza e un trasporto più intelligente con l'obiettivo finale di permettere alle auto l'abilitazione della guida autonoma.
La sperimentazione ha coinvolto 600 Km di strade attraverso tre Paesi (Italia, Austria e Germania), lungo il corridoio autostradale Monaco di Baviera-Bologna, uno dei tratti più importanti per volumi di traffico, individuati dall'Unione Europea dove intervenire per migliorare la mobilità delle persone e delle merci in tutta Europa.
Le innovazioni chiave sono state incentrate sullo sviluppo di un sistema ibrido di rete a gestione autonoma, combinando comunicazioni dirette a corto raggio V2V (da veicolo a veicolo) e V2I (da veicolo alle infrastrutture) con comunicazioni a lungo raggio V2N (da veicolo alla rete radiomoile).
La piattaforma (attraverso la quale i veicoli sono in grado di cambiare velocità, posizione, traiettoria/manovre, etc.) impiega diverse tecnologie abilitanti come il 5G, C-V2X (comunicazione cellulare veicolo verso tutti) e un sistema di orchestrazione transfrontaliero per fornire servizi CARMEN end-to-end abilitati dal 5G.

DIGITALIZZAZIONE ASSET

Già a partire dal 2018 INWIT ha avviato un consistente progetto di realizzazione di un digital twin di tutto il proprio 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 riferimento, 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.
La piattaforma, nata nel 2021, con lo scopo di uniformare ed accogliere tutti i modelli BIM delle infrastrutture INWIT e convertirli secondo le nuove logiche di modellazione, è in continua evoluzione per stare al passo con le tecnologie e con le esigenze legate alle attività di progettazione. Già connessa ad alcune piattaforme di INWIT, come Éfesto, con la condivisione delle geometrie e dei dati inerenti al sistema radiante, nel corso del 2022 sono state realizzate e rafforzate ulteriori interconnessioni con altri applicativi aziendali per la gestione delle attività/proposte aperte sui siti e per la gestione delle identità digitali legate alle utenze. È stata sviluppata un'intera sezione dedicata alle attività di nuova realizzazione che consente lo sviluppo del modello BIM dai primi step della progettazione fino al collaudo, con la possibilità di monitorare e validare anche l'eventuale progetto provvisorio. Sono state introdotte nel corso dell'anno nuove features che consentono di eseguire un'esportazione e una consegna, verso le funzioni interessate, più agevole e sicura, tramite l'estrazione automatica delle tavole dal modello e il tracciamento delle attività attraverso blockchain.

Ermes.
Nel 2022 la piattaforma Ermes è stata oggetto di adoption grazie alle attività di survey avviate da INWIT allo scopo di mantenere aggiornato il dettaglio degli asset presente sui siti di nostra proprietà. Nell'anno sono stati rilevati più di 2.000 siti in nuvola di punti con questa applicazione mobile. Durante questo periodo sono state implementate anche diverse features lato back-end per la gestione dei rilievi.
È stato sviluppato, inoltre, il modulo di AI che consente di riconoscere in automatico delle componenti installate nell'area apparati a partire dalle immagini raccolte in sito. Questa feature è di fondamentale importanza per i prossimi sviluppi che riguarderanno l'aggiornamento automatico dei modelli BIM allo stato di fatto del sito.

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 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.
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, 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, in una logica di tower as a service, per finalità che vadano oltre quella di neutral host per gli operatori di telecomunicazioni.

Manutenzione predittiva per la gestione dei guasti (Politecnico di Torino).
Questo progetto nasce dalla necessità di INWIT di ottimizzare la frequenza e di conseguenza anche i costi degli interventi di manutenzione correttiva sui suoi siti per quanto riguarda tutta la parte che è sotto la sua diretta responsabilità e cioè le infrastrutture (pali, tralicci, paline, etc.) e gli apparati "passive" (stazioni di energia, batterie, trasformatori, condizionatori, quadri elettrici, site gateway, etc.).
Per tale fine, si è ritenuto di elevato interesse approfondire il tema della manutenzione predittiva, un tipo di manutenzione preventiva che, mediante diverse tecnologie, permette di individuare e misurare i parametri che determinano se sia necessario o meno un intervento sugli apparati/strutture e che consente un approccio proattivo al problema della manutenzione, in quanto cerca di anticipare il guasto e non di ripararlo.

Pertanto, questo progetto, partendo dall'analisi degli apparati e delle strutture in uso nei siti INWIT, si è posto l'obiettivo di studiare la possibilità di progettare e implementare un prototipo di sistema predittivo che permettesse di individuare:

- i parametri da monitorare (rumore, vibrazione, oscillazione, temperatura, umidità, etc.);
- eventuale sensoristica aggiuntiva;
- algoritmi da utilizzare ed ottimizzazione degli stessi per renderli aderenti alla realtà di INWIT, da definire in base ai dati e alle informazioni disponibili riguardo agli apparati e alle strutture in analisi:
  - **a.** identificazione di correlazioni tra dati raccolti ed eventi di interesse da prevenire (guasti, fenomeni di deterioramento degli apparati);
  - **b.** valutazione della significatività prognostica delle correlazioni individuate, con validazione attraverso metriche data-driven e tramite analisi di esperti di dominio;
  - **c.** eventuale integrazione di modelli (disponibili in letteratura o forniti dal costruttore) relativi al funzionamento degli apparati oggetto di studio e ai processi di deterioramento e insorgenza guasti di tali componenti del sistema.
- Come gestire i cicli di manutenzione per ottimizzare i tempi e gli intervalli di intervento (in ottica SLA ed in ottica ottimizzazione costi).

Modellizzazione BIM automatica: creazione modelli digitali delle infrastrutture INWIT (Politecnico di Torino).
BIM automatico è il progetto sperimentale, iniziato nel 2020, che ha lo scopo di realizzare un'applicazione che, sfruttando logiche di Augmented Reality e/o Virtual Reality, 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.

Nel 2022 sono stati testati nuovi modelli di anchoring cercando di sostituire il target fisico con target a modello. Questi test sono volti a rendere scalabile l'applicazione sull'intero asset di INWIT ed includono la possibilità di sfruttare la nuvola di punti Lidar acquisita in loco. Sono state implementate ulteriori

funzionalità per rendere l'allineamento modello-immagine reale più immediata per l'utente. L'applicazione è stata inoltre agganciata al back-end della piattaforma di BIM Management Athena per poter accedere al repository dei modelli BIM.

L'applicativo assume una forte connotazione di supporto all'operatività di molteplici soggetti che operano sui siti INWIT tra i quali i principali sono:

- Studi di progettazione: al fine di rilevare lo stato dei luoghi per il successivo progetto di adeguamento dell'infrastruttura, verificando in campo l'eventuale scostamento dal modello digitale presente in ATHENA.
- Ditte di implementazione degli adeguamenti sito: per visualizzare in AR le modifiche che dovranno operare sul sito attraverso la sovrapposizione del progetto allo stato reale dell'impianto.
- Operatori di manutenzione: per identificare gli oggetti che dovranno essere impattati dalla loro attività attraverso la visualizzazione in AR dell'intervento progettato.

Fuell Cells (Università di Salerno).
Nel 2022 INWIT ha avviato un nuovo progetto focalizzato sull'accumulo ed eventuale alimentazione "green" dei siti, attraverso l'utilizzo dell'idrogeno, in collaborazione con l'Università di Salerno, che possiede un solido know-how internazionale relativamente all'utilizzo di questo vettore per la produzione e lo stoccaggio dell'energia elettrica.
In particolare, sono state progettate delle *Fuel Cells* a supporto SRB, ossia batterie a idrogeno verde per stoccaggio e alimentazione SRB.

Per meglio adattare la realizzazione dell'impianto fuel cell ai sistemi già presenti sui siti INWIT, sono state proposte due macro-soluzioni:

- con elettrolizzatore (cella a membrane in aggiunta ad un sistema di storage a bassa temperatura;
- reversibile (cella ad ossido solido in aggiunta ad un accumulo termico ad alta temperatura).

Dopo una serie di analisi e di studi di fattibilità tecnico-economici, si è giunti all'individuazione di un primo progetto dell'impianto fuel cell alimentato ad idrogeno da sperimentare su numero ristretto di siti INWIT, la cui valutazione dovrà proseguire in una fase successiva.

Osservatori Politecnico di Milano.
Per il terzo anno consecutivo, INWIT ha partecipato, 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 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.

Nel 2022, INWIT ha rafforzato la collaborazione con il Politecnico di Milano partecipando anche agli osservatori **Connected Cars & Mobility** e **Droni e Mobilità Aerea Avanzata**, confermandosi all'avanguardia nel presidio delle tecnologie connesse del prossimo futuro.

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

GRI 2-28

INWIT ha intrapreso un programma articolato e sfidante volto a creare valore nel lungo periodo e a contribuire alla digitalizzazione del Paese e alla riduzione del digital divide, necessari per contribuire 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.

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 smart cities, non solo nei grandi agglomerati urbani, ma anche nei piccoli borghi, consentendo lo sviluppo e la diffusione capillare di una serie di nuove tecnologie in grado di impattare positivamente sulla salvaguardia ambientale, sul controllo e sulla sicurezza dei territori e delle infrastrutture.

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, sia sui territori che a livello nazionale, 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 in 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 condividerne i benefici;
- **Unindustria** – Unione degli Industriali e delle imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo;
- **Kyoto Club**, associazione attiva, a livello nazionale ed europeo, nel promuovere politiche a favore
di energie rinnovabili, efficienza energetica e per la riduzione delle emissioni climalteranti.
- **ASSTEL** – Assotelecomunicazioni, associazione di categoria che, nel sistema di Confindustria, rappresenta la filiera delle telecomunicazioni;

- **Anima per il sociale nei valori d'impresa**, Associazione no profit promossa dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma e del Lazio per diffondere tra le imprese del territorio la cultura della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità, sul piano economico, sociale e ambientale;
- **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;
- **I-Com**, think tank a supporto delle aziende nel promuovere temi e analisi sulla competitività all'interno del quadro politico-economico italiano, europeo e internazionale;
- **Osservatorio Ores**, un Osservatorio su reti e servizi di nuova generazione con l'opportunità di inserire contenuti aziendali e favorire la partecipazione aziendale all'interno di consessi riservati con Stakeholder istituzionali;
- **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 relativi alla costruzione delle proprie 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, con conseguenti benefici in termini di inclusione digitale.

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 strutture ad elevata vocazione sociale e culturale (quali ad esempio musei, università e ospedali) ha consentito, nel 2022, di raggiungere oltre 40 ospedali con progetti di copertura indoor con microantenne DAS (Distributed Antenna System), un sistema pienamente compatibile con la rete 5G che utilizza micro-antenne a bassissima potenza e di dimensioni estremamente ridotte. Nel 2022 è stata anche realizzata la copertura radiomobile multioperatore del Museo Nazionale Etrusco di Villa Giulia a Roma.

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, INWIT ha costituito l'**Institutional Integration Steering Team**. Periodicamente, lo Steering Team fornisce un aggiornamento al Direttore Generale circa le criticità riscontrate nell'ambito dei processi operativi, le relative soluzioni individuate e l'avanzamento del piano di interventi definito.

INIZIATIVE SUI TERRITORI

Ospedali.
Con le ulteriori coperture realizzate nel 2022, INWIT è arrivata a contare oltre **40 strutture ospedaliere** dotate di una copertura wireless indoor, realizzata attraverso le micro-antenne DAS (Distributed Antenna System), infrastrutture di rete in grado di rendere ottimale la ricezione del segnale mobile dei diversi operatori in qualsiasi ambiente delle strutture.

L'importanza di questo servizio di copertura delle strutture sanitarie, non è solo relativa all'agevolazione della comunicazione con l'esterno, ma è anche riferita al fatto che viene garantito l'accesso a tutti quei servizi che potranno essere sviluppati appena il 5G sarà disponibile su tutto il territorio. Attraverso queste infrastrutture, gli ospedali sono maggiormente interconnessi e digitalizzati e sarà possibile beneficiare di una sanità sempre più innovativa e vicina ai pazienti.

In particolare, nel marzo del 2022, INWIT e l'ACISMOM (Associazione dei Cavalieri Italiani del Sovrano Militare Ordine di Malta) hanno firmato la partnership per la realizzazione di soluzioni di copertura mobile indoor multi-operatore 5G ready all'interno dell'ospedale **San Giovanni Battista** e della storica sede dell'**Associazione dei Cavalieri dell'Ordine Sovrano di Malta** di Piazza del Grillo a Roma.

Grazie al miglioramento del segnale mobile, si otterranno importanti benefici a vantaggio del lavoro del personale sanitario, dei pazienti e dei loro familiari, nonché per i frequentatori e i lavoratori dell'edificio storico di piazza del Grillo. Con questo investimento di INWIT, le due strutture potranno migliorare la qualità della connessione e, il plesso ospedaliero, potrà pensare ad una sanità più in linea con i tempi, con una tecnologia innovativa che consentirà di sviluppare e abilitare nuovi servizi digitali e in ambito E-Health.

Musei.
Nel 2022 INWIT ha firmato l'accordo per la copertura radiomobile multioperatore del **Museo Nazionale Etrusco di Villa Giulia a Roma** con l'obiettivo di favorire l'adozione di soluzioni tecnologiche e digitali che possano far vivere, oltre che osservare, il grande patrimonio storico-culturale che custodiscono. La copertura wireless nelle sale espositive è stata realizzata attraverso la tecnologia DAS (Distributed Antenna System), un sistema avanzato e veloce di ricezione dati, con accorgimenti in grado di eliminare ogni impatto visivo, evitando di compromettere l'armonia e l'estetica delle sale e preservando il valore storico-culturale dell'edificio.

Grazie a questa collaborazione, il Museo verrà dotato di una copertura che garantirà un segnale wireless uniforme in una superficie espositiva di oltre 3.000 mq nelle cui raccolte figurano alcuni dei capolavori più celebri delle culture dell'Italia preromana e, in particolare, degli Etruschi, insieme a straordinari oggetti di importazione provenienti dal mondo greco e vicino orientale.

LA RIDUZIONE DEL DIGITAL DIVIDE

INWIT promuove e sviluppa progetti per aumentare la copertura di aree di minori dimensioni, aree rurali e siti di elevato valore sociale e culturale, puntando da un lato a contribuire al superamento del digital divide geografico e dall'altro a favorire una maggiore inclusività sociale e digitale del Paese. In tal senso, INWIT, con il suo sistema di infrastrutture digitali, contribuisce in modo significativo alla riduzione del digital divide. Tale importante impegno è confermato dall'**accordo siglato con Open Fiber** e dall'aggiudicazione del bando pubblico **"Piano Italia 5G" del PNRR**, attraverso il Raggruppamento Temporaneo di Imprese tra la mandataria INWIT, Tim e Vodafone Italia.

Nel dettaglio, l'accordo strategico con Open Fiber prevede la copertura di oltre 600 Comuni distribuiti su tutto il territorio nazionale con tecnologia FWA (Fixed Wireless Access). L'intesa consiste nella progettazione e costruzione fino a un massimo di 500 nuovi siti da parte di INWIT e dei relativi servizi di ospitalità e manutenzione infrastrutturale.

Il "Piano Italia 5G" prevede un intenso programma volto a coprire 1.200 aree a fallimento di mercato, entro giugno 2026, attraverso la realizzazione di nuove infrastrutture di rete idonee a fornire servizi radiomobili con velocità di trasmissione di almeno 150 Mbit/s in downlink e 30 Mbit/s in uplink. INWIT, come abilitatore della digitalizzazione a supporto degli operatori mobili, è un player fondamentale per ridurre il divario digitale che molto spesso si tramuta in barriere sociali, in un'ottica di inclusione e di sviluppo del 5G.

Inoltre, nel 2022, a conferma del proprio impegno nel contribuire alla riduzione del digital divide, ha fornito 417 ospitalità sui propri siti, a diversi operatori, in 337 comuni classificati in aree in digital divide o con indicatore IVSM > 99. L'IVSM è un indicatore sintetico di vulnerabilità sociale e materiale, calcolato dall'ISTAT. Gli indicatori sintetizzati sono analfabetismo, potenziale disagio assistenziale, situazione di sovraffollamento abitativo, disoccupazione e scolarizzazione giovanile, numero di famiglie prive di un'entrata generata da un'occupazione.

INIZIATIVE DI ADVOCACY

Tour FOR 5G. Rappresenta la seconda fase di un percorso iniziato nel 2021 con il Talk FOR 5G ponendo l'accento sulla centralità e l'importanza strategica dei singoli territori per favorire la transizione digitale del Paese e contrastare le fake news sulla rete mobile di quinta generazione. Nel 2022 è stato realizzato un ciclo di eventi sul territorio nazionale che ha riguardato 4 città importanti come Napoli, Roma, Firenze e Genova, volto a incentivare il confronto e il dibattito sulle potenzialità e i benefici delle infrastrutture digitali.

I titoli seguenti sono quelli degli incontri realizzati:

- "Napoli: la forza delle connessioni"
- "Roma-La nuova Capitale: veloce, digitale e sostenibile"
- "Firenze Smart: una storia di cultura e innovazione"
- "Genova: innovazione e best practice"

I dibattiti sono stati arricchiti dalla partecipazione e dai contributi di oltre 16 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.

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 dei sistemi radio mobili, e quindi anche del 5G, e gli aspetti di compatibilità elettromagnetica, è importante ricordare che gli attuali limiti di potenza emessa, che la normativa italiana ha fissato con ampio margine di sicurezza[8], 100 volte più bassi in termini di densità di potenza (0,1 W/m^2), rispetto a quelli previsti dalla raccomandazione europea 1999/519/CE (10 W/m^2) e adottati dai principali paesi europei, tra cui Germania, Francia, Spagna e Regno Unito. Tali limiti 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 anche 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 sulla tecnologia 5G**). 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). Nel marzo del 2020 l'ICNIRP ha pubblicato un aggiornamento delle **linee guida** del 1998, che al di là di alcune variazioni tecniche, ha confermato 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.

[8] ISS 5G e Salute.

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.

Ciò comporta notevoli difficoltà di implementazione delle reti mobili a banda ultra-larga. Secondo uno studio condotto nel 2019 da Politecnico di Milano e CNR, la percentuale media di impianti nei quali i limiti attuali della normativa italiana non consentono una espansione 5G è pari al 62%, che corrisponde a 27.900 impianti per cui occorre prevedere interventi di re-ingegnerizzazione come, ad esempio, innalzamento dell'altezza delle antenne con pali più alti, o nuovi siti.

SUPPLY CHAIN

GRI 2-6, 414-1, 308-1

La Procedura di acquisto di beni e servizi di INWIT definisce le modalità di acquisto e relative responsabilità, e 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.

Nel corso del 2022, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente i principi su cui si basa la procedura di acquisto di beni e servizi, INWIT ha intrapreso le seguenti nuove azioni:

- Ha introdotto il concetto di valutazione multifunzionale nei processi di gara più strategici, per dare maggiore trasparenza alla fase di valutazione tecnica.
- Ha avviato un piano di formazione sulla procedura di acquisto beni e servizi aperto a tutto il personale aziendale.

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 2022, INWIT ha esteso la propria catena di fornitura arrivando a 433 fornitori, rispetto ai 414 dell'anno precedente. La spesa complessiva 2022 è stata di oltre 147 milioni di euro, distribuita nel seguente modo:

- **40%** servizi di realizzazione e manutenzione Stazioni radio base (SRB).
- **26%** servizi professionali.
- **34%** fornitori di materiali ed apparati tecnologici.

Anche nel 2022, come nell'anno precedente, il **99% della spesa** è **locale**, proviene cioè da fornitori italiani (il restante 1% è di provenienza estera).
I contratti di subfornitura stipulati nel 2022 sono aumentati a 378 subfornitori, rispetto ai 199 del 2021
Di seguito si riporta il dettaglio della spesa in valore monetario rispetto alle tre macrocategorie di servizi e beni.

Spesa fornitori al 31.12.2022

Spesa fornitori al 31.12.2021

Materiali e apparati tecnologici · Realizzazione e Manutenzione SRB · Servizi professionali

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 INWIT inserisce, 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.

Criteri 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.

Criteri 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.

Tra i requisiti di selezione presenti nel questionario, è stata inclusa tra gli altri, la richiesta di Certificazioni relative alle tematiche sociali e 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. 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. INWIT è anche 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 2022, 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%.

A partire dal 2022 INWIT ha, inoltre, iniziato a sottoporre ai propri fornitori un questionario ESG, con domande specifiche su aspetti di sostenibilità, declinati nelle tre aree Environment, Social e Governance, per valutare la propria catena di fornitura sui temi della sostenibilità e per aumentare la consapevolezza circa la strategicità del percorso intrapreso verso la creazione di un modello di business sostenibile che si estenda lungo l'intera catena del valore.
Il questionario ESG, compilato su base volontaria, ha coinvolto 128 fornitori, tra cui 8 nuovi fornitori 2022, con un peso pari al 66% della spesa complessiva INWIT 2021.

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 macrocategorie 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 visa 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 SOSTENIBILITÀ;
- 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.

Nondimeno, 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 SU DIPENDENTI E LAVORATORI

GRI 2-7, 2-8, 2-21, 405-1, 405-2

Al 31 dicembre 2022, INWIT conta 256 dipendenti, in aumento del 4% rispetto all'anno precedente, frutto di una politica aziendale di assunzioni e conferma di un trend positivo dal 2019 a oggi.

Nel 2022 il 99,6% della popolazione aziendale ha contratti a tempo indeterminato e full time ed è presente un solo dipendente con contratto part-time e un solo dipendente con contratto a tempo determinato.

La distribuzione geografica delle infrastrutture di INWIT si riflette anche nella distribuzione territoriale del personale, con 81 dipendenti di base nel Nord Italia, 132 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 46%, 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. INWIT non ha lavoratori non dipendenti.

Tabella 3 Dipendenti GRI 2-7.

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) per area geografica e genere

Al 31.12.2022

	Nord		Centro e Sardegna		Sud e Sicilia		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	51	30	74	57	32	11	**255**
Determinato	0	0	1	0	0	0	**1**
Totale	**81**		**132**		**43**		**256**

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**
Totale	**74**		**129**		**43**		**246**

Tabella 4 Dipendenti GRI 2-7.

Numero totale dipendenti suddivisi per part-time e full-time, per genere

Part-time/Full-time	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022			Delta 2022/2021
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Full-time	154	91	**245**	158	97	**255**	**4%**
Part-time	0	1	**1**	0	1	**1**	**0%**
Totale	**154**	**92**	**246**	**158**	**98**	**256**	**4%**

Nel 2022 il rapporto tra la retribuzione totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti è di 12,2, in diminuzione rispetto all'anno precedente del 22%, mentre in termini di variazione percentuale annua delle due retribuzioni, il rapporto è pari a 5,26.

Tabella 5 Rapporto di retribuzione totale annuale GRI 2-21.

	2021	2022	delta
Tasso della retribuzione totale annua	15,6	12,2	-22%

Nel complesso la popolazione aziendale nel 2022 si compone per il 7% da dirigenti, per il 31% da quadri e per il 62% da impiegati. Di seguito si riportano le tue tabelle, relative al 2022, con il dettaglio delle percentuali dei dipendenti rispettivamente per categoria professionale e genere e per categoria professionale e fascia d'età.

Tabella 6 Dettaglio dei dipendenti per inquadramento, fascia d'età e genere GRI 405-1.

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale e per genere

Numero di persone	Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	**Donne**	**Totale**
Dirigenti	84%	16%	**7%**
Quadri	74%	26%	**21%**
Impiegati	59%	41%	**73%**
Totale	**56%**	**44%**	**72%**

Percentuale dei dipendenti per inquadramento e per fascia d'età

Numero di persone	Al 31 dicembre 2022			
	<30 anni	**30-50 anni**	**>50 anni**	**Totale**
Dirigenti	0%	26%	74%	**100%**
Quadri	0%	37%	63%	**100%**
Impiegati	5%	50%	45%	**100%**
Totale	**3,5%**	**45,7%**	**50,8%**	**100%**

Rispetto al 2021, è diminuita la percentuale di donne nel ruolo di dirigenti, dal 20% al 16%, e nel ruolo di quadri, dal 32% al 18%. Tendenza inversa nella categoria impiegati, dove la percentuale di donne è aumentata al 51% rispetto al 49% dello scorso anno. Anche la quota di dirigenti fra i 30 e i 50 anni è salita al 26%, dal 20% del 2021, come anche la quota di quadri nella stessa fascia d'età, salita da 34% a 37%.
I ruoli di responsabilità sono ricoperti per l'82% da uomini e per il 18% da donne, mentre nel 2021 erano rispettivamente 78% e 22%, come da tabella di seguito.

Tabella 7 Numero di responsabili per categoria professionale.

Responsabili				
	2020		**2021**	
Uomini	26	79%	29	78%
Donne	7	21%	8	22%
Totale	**33**		**37**	

I dipendenti appartenenti alle categorie protette sono poco meno del 3%. Come titolo di studio, il 62% dei dipendenti di INWIT possiede una laurea, il 38% un diploma.
Anche nel 2022, sono stati inseriti target del Piano di Sostenibilità nel sistema di MBO del Direttore Generale e di tutto il management incentivato, con un peso della componente ESG pari al 15% del totale.

Per altre informazioni di dettaglio riguardo il rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione complessiva femminile e maschile, oltre alle percentuali dei dipendenti per inquadramento, fascia d'età e genere sono riportati si rimanda alle tabelle riportate in allegato.

PROCEDURA DI RECRUITING

Nel corso del 2022 INWIT ha finalizzato una procedura che disciplina la gestione delle attività di **Recruiting, Selezione e Assunzione del personale dirigente** e non dirigente e assicura la governance dell'intero processo, monitorandone l'efficienza e l'efficacia.
Propedeutici all'avvio del processo di recruiting e selezione sono la **Business Strategy**, con particolare riferimento ai driver di sviluppo/acquisizione di nuove competenze in linea con il business aziendale, e le evidenze derivanti dalla **Workforce Strategy**, in termini di Piano di Variazione Numerica di INWIT e definizione delle cornici di acquisizione delle competenze identificate in sede di definizione del budget di funzione dedicato.

KPI del processo

- Rispetto tempi e numeriche
- Hiring rate
- % donne in selezione
- Time to hire
- Offer occeptance rate

Il processo ha avvio con le attività di raccolta del fabbisogno da parte della Funzione HR dedicata e termina con la selezione attitudinale che prevede un colloquio di linea svolto dal Business Partner di riferimento e dal Line Manager individuato in fase di pianificazione. Per determinare il ranking delle candidature, si procede con un assessment online che si diversifica in funzione del profilo ricercato e del target con diverse prove per mettere in evidenza personalità, rilevazione dei fattori motivazionali, abilità cognitive, competenze digitali, abilità manageriali, etc. La selezione delle nuove risorse viene effettuata rispettando sempre le pari opportunità: infatti, la diversità delle persone risulta essere una ricchezza fondamentale del patrimonio di competenze aziendali e costituisce una risorsa per favorire e accelerare i processi d'innovazione e cambiamento culturale.
INWIT, inoltre, 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 ha, inoltre, previsto l'introduzione di stringenti KPI di inclusione all'interno dell'iter selettivo anche se gestito da agenzie di recruiting esterne. Nel 2022 le donne inserite nei processi di selezione sono risultate pari al 45,8%, in incremento rispetto al 2021 del 40%.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI

GRI 401-1

Il tasso di assunzione per l'anno 2022 è stato del 14%: INWIT ha infatti inserito complessivamente 35 persone, di cui il 66% di età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 17% ha un'età superiore ai 50 anni e il restante 17% è di età inferiore ai 30. Il 46% delle persone entrate in azienda nel 2022 è di sesso femminile: tali nuovi ingressi portano la quota di donne presenti all'interno dell'azienda a superare il 38% sul totale dei dipendenti. Nel 2022 si sono registrate 25 uscite, di cui il 60% uomini e il 40% donne, per il 60% si tratta di dipendenti con età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 28% con età superiore ai 50 anni e il 12% 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 AND INCLUSION

GRI 406-1

In coerenza con le iniziative già avviate nel precedente biennio, INWIT è impegnato a identificare un piano di intervento che, sulla base dei feedback e contributi raccolti dal Team D&I e dai Focus Group, elabori delle nuove iniziative volte a rafforzare il benessere delle persone e la loro employee experience. Nel 2022, INWIT ha partecipato alla manifestazione interaziendale **4Weeks4Inclusion**, con un evento intitolato "NO ONE LEFT BEHIND: CONNESSIONI MOBILI PER L'INCLUSIONE E L'EQUITÀ SOCIALE".
Come abilitatore della digitalizzazione, a supporto degli operatori mobili, INWIT è da sempre impegnata a ridurre le barriere territoriali, sociali ed economiche in un'ottica di inclusione e di sviluppo. Con questa iniziativa, INWIT ribadisce il suo impegno nella riduzione del digital divide nelle comunità territoriali più svantaggiate, contribuendo al contrasto delle disuguaglianze sociali e garantendo pari opportunità per l'intero Paese.

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.
Si segnala che nel 2022 non si sono verificati episodi accertati di discriminazione all'interno della Società.

VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

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, perseguendo 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. Tutti i dipendenti sono chiamati a svolgere valutazioni bottom up, top down e trasversali.

Figura 8 Modello di competenze.

Competenze cognitive	Competenze realizzative	Competenze relazionali
Innovazione	Orientamento al risultato	Guida al cambiamento
Visione	Customer focus	Gestione delle risolrse
Market Insight	Pianificazione e organizzazione	Networking e gestione stakeholder
		Comunicazione e influenza

WELFARE AZIENDALE

GRI 401-2

INWIT ha un ricco programma di iniziative di Welfare per i propri dipendenti, in coerenza con i propri valori ed obiettivi, a conferma della centralità delle risorse per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Le principali iniziative offerte da INWIT effettuate nel corso del 2022 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**;
- conferma ed estensione dello **smart working**;
- **ASSILT** Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa, 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.
- campagna **CHECK-UP**.
- **INWIT WELFARE4 PEOPLE**: A seguito di quanto definito dalla contrattazione aziendale di 2° livello, e allo scopo di massimizzare la capacità di spesa dei Dipendenti secondo i benefici fiscali previsti dalla legge, è stato introdotto un nuovo Portale welfare – INWIT WELFARE4PEOPLE - dedicato alle persone, che ha consentito di convertire il Premio di Risultato in Flexible Benefit, offrendo a tutti la possibilità di scegliere tra beni e servizi di Welfare, migliorando contestualmente la vita privata e lavorativa delle nostre persone.

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 partire dal 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 2022 è stato avviato il 3° ciclo del Piano LTI 2020-2024 approvato nel 2020, riservato al Direttore Generale, ai Key Manager e ad altri manager che hanno la responsabilità 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

È ancora in corso di validità l'accordo triennale (2021-2023) per il Premio di Risultato INWIT "post-fusione". Accordo che 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

Nel 2020 è stato lanciato un piano di Azionariato Diffuso di INWIT, 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. 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.

INIZIATIVE DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI

FORMAZIONE

GRI 404-1, 404-3, 205-2 (parziale)

Nel corso del 2022, le ore di formazione complessivamente erogate sono state poco più di 4.900, in riduzione rispetto alle oltre 15.500 ore dello scorso anno, quando era stato attivato il Fondo Nuove Competenze approvato dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Di seguito è possibile individuare il dettaglio ore per tipologia di formazione.

Tabella 8 Dettaglio delle ore per tipologia di formazione.

Ore per tipologia di formazione	
CORSO	**ORE**
Formazione Risk & compliance	**320,5**
Di cui Antitrust	29
Di cui Compliance and Business Ethics	35
Di cui Privacy and Data Protection	70,5
Di cui Sicurezza informatica	186
Formazione Soft skills[9]	**1.860**
Formazione QHS&E[10]	**2.738,5**
Totale ore di formazione	**4.919**

Si segnala che nel 2022, la formazione sulle politiche e le procedure anticorruzione è stata rivolta ai nuovi assunti, coinvolgendo in particolare 28 Impiegati.

La tabella sotto riportata mostra il numero delle ore di formazione suddiviso per genere e categoria professionale.
Durante il 2022, in media per ogni dipendente, sono state erogate 19 ore di formazione.

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 corso del 2022, i dipendenti valutati sono stati 235.

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

Ore di formazione												
Ore	2021						2022					
	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	687	43	163	41	851	36	320	21	50	25	370	19
Quadri	2297	72	651	43	2.947	63	522	13	193	13	714	13
Impiegati	8.052	76	3.864	53	11.916	67	2.300	23	1.536	19	3.836	21
Totale	**11.036**	**72**	**4.677**	**51**	**15.713**	**64**	**3.141**	**20**	**1.778**	**19**	**4.919**	**19**

[9] Si specifica che nel computo sono state considerate le ore di formazione in soft skills, lingua inglese e formazione e sviluppo.

[10] Si specifica che nel totale sono state considerate le ore di formazione erogate da piano, sviluppato su due filoni:
- ormazione sul sistema di gestione integrato, con sessioni dedicate ai singoli schemi (ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 9001:2015 e ISO 50001:2018);
- formazione specialistica su tematiche di sicurezza ed ambiente ricorrenti nelle attività operative (gestione dei rifiuti nei siti INWIT, gestione delle terre e rocce da scavo, gestione specifici aspetti ambientali – FGAS, materiali contenenti amianto, segnalazione rumore, sicurezza e prevenzione nei lavori affidati a terzi, Ambiente & Sicurezza come obiettivo dello Sviluppo Sostenibile e Cantieri temporanei e mobili (Titoli I e IV del D. Lgs. 81/08).

I dipendenti che nel 2022 sono stati promossi sono 22, 8 in più rispetto all'anno precedente: di questi, 3 sono dirigenti, 7 sono quadri e 12 sono impiegati. Nella tabella di seguito è riportato il numero di dipendenti promossi per categoria professionale e genere.

Tabella 10 Promozioni.

Dipendenti che hanno ricevuto promozioni durante l'anno				
	31 dicembre 2021		31 dicembre 2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti		1	2	1
Quadri	1		7	
Impiegati	8	4	7	5
Totale	**9**	**5**	**16**	**6**

INIZIATIVE PER I DIPENDENTI

Tra le iniziative che INWIT ha rivolto nel 2022 alle proprie persone, si evidenziano le seguenti:

Introduzione soluzione cloud di HR management e partecipazione all'HR Innovation Award - Osservatorio HR Innovation Practice, Politecnico di Milano

- INWIT ha deciso di puntare sullo sviluppo di strumenti digitali, consapevole che una cultura aziendale orientata all'innovazione produca un miglioramento sul benessere delle persone, generando un impatto positivo all'interno dell'azienda e sulla società. Per questo, INWIT si è dotata di un nuovo **sistema HRMS** per meglio rispondere alle nuove esigenze di People Strategy e, allo stesso tempo, migliorare l'employee experience.

  INWIT, infatti, ha adottato una soluzione cloud per la gestione del capitale umano, focalizzata sui principali processi: Analytics, Perfomance & Goals Settings, Compensation, Recruiting & Onboarding, Learning, Succession & Career.

  Il progetto, denominato *"Bee My Journey"*, è stato presentato all'**HR Innovation Award** del Politecnico di Milano, aggiudicandosi il secondo posto per la categoria "Ottimizzazione e digitalizzazione dei processi".

Start up Iniziative di Sviluppo (INWIT4Talent)

- Nel 2022 sono stati avviati specifici programmi per il potenziamento delle competenze e valorizzazione dei talenti interni all'azienda, con l'obiettivo di effettuare una valutazione orientata all'ulteriore possibile sviluppo delle persone coinvolte. Ciò consente, da un lato, all'azienda, di conoscere il potenziale del bacino individuato e di attivare le iniziative necessarie ad orientarne ed accelerarne lo sviluppo; dall'altro, alle persone coinvolte, di effettuare un bilancio delle proprie competenze di leadership e, allo stesso tempo, di acquisire l'autoconsapevolezza necessaria a rendersi artefici e responsabili del proprio percorso di carriera.

Review del Processo di Performance

- Avvio di un progetto di ridisegno del processo di Performance Management il cui scopo è definire un processo semplice, efficace e misurabile per permettere lo sviluppo delle proprie persone verso le nuove priorità e sfide di business in un ambiente sempre in crescita, stimolante e inclusivo. Nel 2023 la Funzione HR sarà impegnata nella messa a terra del ridisegno e nell'implementazione del nuovo processo di Performance Management, come illustrato di seguito:

Career Day: Politecnico di Torino, Tor Vergata, LUISS; Borse di Studio LUISS

- INWIT è attiva nell'attraction di talenti sul mercato attraverso mirate azioni di employer branding. Nel 2022, in particolare, INWIT ha partecipato ai career day presso la LUISS Guido Carli, l'Università degli Studi Tor Vergata e il Politecnico di Torino. Vanno inquadrate, nel più ampio contesto di attraction, anche le iniziative di erogazione di Borse di Studio in favore di studentesse e studenti nei corsi di laurea di interesse aziendale.

Partecipazione a Laboratorio SWAP UNICATT

- Nel 2022 la Direzione HR ha partecipato al progetto di ricerca dell'Università Cattolica di Milano denominato "SWAP" (Smart Working, Welfare Aziendale e Partecipazione Organizzativa).

  L'obiettivo del laboratorio è stato quello di approfondire, da un alto, la relazione tra le forme di Partecipazione Organizzativa e le caratteristiche e le performance dei Piani di Welfare Aziendale, dall'altro, la relazione tra i meccanismi di Partecipazione Organizzativa e la strutturazione del Lavoro Agile.

BONUS INWIT

Nel mese di dicembre, cogliendo le opportunità previste dalla normativa vigente, e con l'obiettivo di testimoniare la vicinanza dell'Azienda a tutti i dipendenti, e alle loro famiglie, è stato riconosciuto il BONUS INWIT del valore di 1.000 euro da spendere in buoni spesa e acquisto entro tutto il 2023. Tale importo, rappresenta la risposta di INWIT alla congiuntura economica, a contrasto del caro vita e dell'inflazione crescente sui beni di consumo.

INWIT DAY

Nell'ambito delle iniziative di ascolto e dialogo interno e a valle dei risultati dell'engagement survey, eseguita tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022, è stato realizzato il 1° INWIT DAY a dicembre 2022. L'evento aziendale, finalizzato a rafforzare la corporate identity e il senso di comunità aziendale, è stato occasione per il Leadership Team di condivisione con i dipendenti dei risultati raggiunti e degli obiettivi per il futuro, lasciando una riflessione importante sul concetto di "Leadership" e sul senso di responsabilità personale come valore di riferimento nell'attività lavorativa aziendale.

RELAZIONI INDUSTRIALI

GRI 2-30

È proseguito per tutto il 2022 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 precedentemente descritto, un piano di ottimizzazione delle sedi aziendali e l'istituzione di un Comitato per la Partecipazione dei lavoratori.

In aggiunta al premio, è prevista per il secondo anno consecutivo l'erogazione di un'ulteriore quota a titolo di welfare da spendere in beni e servizi di utilità sociale. Il 2022 è stato l'anno dell'avvio dei contratti di smart working che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa prevalentemente da remoto, con 8 giorni al mese di lavoro in sede.

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 e l'11% dei dipendenti è iscritto al Sindacato, con cui avviene un confronto 2 o 3 volte l'anno.

In aggiunta, INWIT sulla base di quanto stabilito dagli accordi con il sindacato e secondo la normativa vigente, in caso di riorganizzazione aziendale, si impegna a fornire utile preavviso secondo quanto stabilito nel Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

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

Nel corso del 2022, le ore di formazione complessivamente erogate sono state poco più di 4.900, in riduzione rispetto alle oltre 15.500 ore dello scorso anno, quando era stato attivato il Fondo Nuove Competenze approvato dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Di seguito è possibile individuare il dettaglio ore per tipologia di formazione.

Formazione in materia di salute e sicurezza

Nel corso del 2022 è stato completato il processo di 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 secondo la profilazione di rischio del personale in due livelli, basso e medio.

Inoltre, al fine di incrementare la possibilità di interventi formativi sono state individuate 8 risorse che hanno completato il corso di formazione per formatori di sicurezza.
Di seguito, si riporta la tabella con il totale di ore di formazione erogate in tema di salute e sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08.

Tabella 11 Formazione H&S.

Ore di formazione H&S			
CORSO	**Durata (h)**	**Sessioni**	**Ore erogate**
Formazione di formazione base	4	13	52
Corso specifico rischio basso	4	96	384
Corso dirigenti sicurezza	16	6	96
Corso aggiornamento RSL	8	1	8
Totale	**32**	**116**	**540**

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 2024, di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza certificato secondo lo standard ISO 45001:2018, integrato con le tematiche ambientali secondo lo standard ISO 14001:2015. Nel corso del 2022 il sistema di gestione SSL e ambiente, il cui processo di implementazione era stato avviato lo scorso anno[11], è stato ulteriormente integrato con il sistema di gestione della qualità.

[11] Nel 2021 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.

A fronte del nuovo assetto organizzativo è stato revisionato il Documento di Valutazione dei Rischi di INWIT a valle di un attento assessment dei processi per tener conto delle modifiche operative intervenute[12].
Per quanto attiene il personale sono stati definiti due profili di rischio sulla base dei processi in cui opera ed è stato completato il processo di sorveglianza sanitaria.
La procedura "Gestione degli infortuni, incidenti e near misses" è stata estesa nel 2022 anche ai Contractors: pertanto, vengono analizzati 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.

La procedura per le verifiche e i controlli sulla salute e sicurezza definisce le modalità di esecuzione dei controlli 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 2022, è stata eseguita dalla funzione HSE direttamente e tramite gli ispettori di una società terza dedicata: complessivamente sono state eseguite in campo circa 500 verifiche. 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 2022, si sono verificati 2 infortuni in itinere con mezzo privato, un infortunio durante l'attività di smart working e un infortunio durante la pausa pranzo in occasione di una trasferta lavorativa. Non si sono verificati near misses. Si è inoltre registrato un infortunio per un contractor[13].
Il tasso di assenteismo dei dipendenti di INWIT nel 2022 è pari all'1,6%. Per i 2 infortuni occorsi nel 2022, le giornate di prognosi sono state in totale 22. La tabella sottostante riporta i dati sugli infortuni dei dipendenti nel 2021 e nel 2022.

Tabella 12 Infortuni sul lavoro (GRI 403-9).

Infortuni sul lavoro dipendenti		
N° casi	**2021**	**2022**[14]
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili[15]	0	2
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[16]	**0**	**1,19**
Tasso di giornate perse per infortunio[17]	**0**	**13,14**
Tasso di decessi dovuto a infortuni sul lavoro	**0**	**0**
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	**0**	**0**

12 Le modifiche significative apportate rispetto all'ultima edizione riguardano l'inserimento della nuova organizzazione e organigramma aggiornato di dirigenti delegati alla sicurezza e dei preposti ai sensi del D.L. 146/2021; introduzione della valutazione dei rischi degli impianti ubicati nei tunnel;
- Inserita la nuova matrice heat map dei rischi adottata nel corso del 2022, coerente in ottica di Combined Assurance con la versione aggiornata della heat map di ERM;
- Aggiornate le sedi uffici ed inserito il piano gestione delle emergenze sulla sede di Piazza Trento e la prova di evacuazione.

13 L'infortunio è definito grave in quanto trattasi di lesione alle vertebre del collo, con una prognosi di 183 giorni non ancora sciolta.

14 Dal totale di casi di infortunio non sono stati considerati 2 infortuni in itinere avvenuti con mezzi privati, in linea con quanto previsto dai GRI Standards.

15 Infortuni occorsi durante l'orario di lavoro sul perimetro dipendenti.

16 I tassi sono calcolati dividendo per ciascuna tipologia di infortunio (registrabili, decessi e gravi) il numero delle ore lavorate (nel 2021 ore lavorate 359.820 e nel 2022 ore lavorate 334.900) moltiplicate per un moltiplicatore nel caso INWIT, considerate le dimensioni aziendali, 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti).

17 Il tasso di giornate perse per infortunio è stato calcolato come rapporto tra le giornate di prognosi per i 2 infortuni e il totale di ore lavorate, moltiplicato per 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti).

CAPITALE NATURALE

LA TUTELA DELL'AMBIENTE

In linea con gli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali, definiti a livello comunitario con il Green Deal Europeo e confermati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per lo sviluppo di un'economia sempre più circolare e climaticamente neutra, INWIT è impegnata ad implementare azioni volte a massimizzare l'efficienza nell'uso delle risorse (materiali ed energetiche) e a minimizzare gli impatti ambientali delle proprie attività.

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.
Al fine di garantire una gestione efficace di tali aspetti, INWIT ha avviato un percorso per la definizione ed implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale, da adottare sulla base dello standard ISO 14001:2015, e di un Sistema di Gestione dell'Energia, in linea con lo standard ISO 50001:2018, con obiettivo di certificazione ISO standard di entrambi i sistemi (nel 2023 del Sistema di Gestione dell'Energia e nel 2024 del Sistema di Gestione Ambientale).

Nel corso del 2022 il sistema di gestione Ambiente è stato ulteriormente integrato con il sistema di gestione della qualità, già certificato ISO 9001:2015.
In questa direzione, con l'integrazione del sistema di gestione della qualità, è stata emessa la nuova Politica Qualità, Salute, Sicurezza ed Ambiente, in cui sono stati fissati i seguenti impegni ambientali:

Politica Qualità, 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 state quindi predisposte azioni utili al monitoraggio e alla tracciabilità di tali materiali, come descritto nel paragrafo "Economia circolare".

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.
Per quanto riguarda invece i consumi idrici, gli stessi sono relativi ai soli uffici della società, dove INWIT è in affitto e non gestisce le utenze, e per il 2022 sono quantificabili in 5.437 metri cubi, sulla base di quanto previsto dal canone di locazione.

LA GESTIONE DELL'ENERGIA

GRI 302-1, 302-3

SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA

Coerentemente con gli impegni assunti in relazione al governo e miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche (sanciti dalla **Politica Energetica**), INWIT ha implementato un insieme di strategie e regole per la gestione razionale dei vettori energetici, ritenuti significativi all'interno della realtà aziendale.

Perseguendo tale scopo con focus principale sul risparmio e sull'efficientamento energetico, mantenendo sempre la dovuta attenzione alla sostenibilità degli interventi e agli obiettivi economico-finanziari coerenti con il Piano Industriale della Società, sono stati presentati, in occasione delle attività di **Audit Interno** e di **Terze Parti** (Stage 1° di Verifica ISO), i criteri alla base del **Sistema di Gestione dell'Energia (SGE)** implementato e in corso di certificazione.

La disponibilità delle informazioni, il coinvolgimento delle risorse umane e l'attribuzione degli "effort economici" necessari per l'attuazione degli interventi di efficientamento, in linea con gli obblighi assunti attraverso la Politica Energetica, sono garantiti rispettivamente:

- dal **Corpo Documentale**, composto principalmente da:
  - **Manuale SGE** che formalizza la Struttura del Sistema di Gestione dell'Energia nel rispetto dei punti della Normativa ISO 50001, fungendo da raccordo per i restanti documenti;
  - **Analisi del Contesto** con Valutazione dei Rischi e delle Opportunità correlate alle attività svolte da INWIT nello specifico settore dell'Energia (contestualizzando altresì l'utilizzo razionale dei relativi vettori), nel rispetto delle esigenze/priorità delle Parti Interessate (Stakeholder);
  - **Rapporto Analisi Energetica Iniziale** che fornisce una fotografia energetica delle attività svolte da INWIT mediante l'individuazione di tutti i vettori energetici presenti e dei consumi associati alle specifiche aree/attività;
  - **Procedure Gestionali** (concernenti l'individuazione degli Usi Energetici Significativi nonché le Attività di Formazione, Audit, Riesame e Gestione degli Approvvigionamenti) associate ai processi che possono influenzare, in qualche modo, i consumi energetici, da controllare e migliorare in modalità continua, conformemente ai dettami della menzionata Norma ISO;
  - **Registri** (della Legislazione Applicabile, degli Usi Energetici, degli Indicatori di Prestazione e delle Opportunità di Risparmio Energetico) al fine di valutare la conformità normativa nonché la significatività degli utilizzi individuati, tenendone opportuna registrazione e traccia funzionale all'identificazione delle opportunità di risparmio ed efficientamento energetico;
  - **Piano Azione Energia** che elenca la totalità delle Azioni di Miglioramento dell'efficienza energetica, approvate e previamente valutate nel Registro delle Opportunità.
- dalle **Attività di Informazione, Formazione e Addestramento** erogate al personale in grado di generare, con le proprie attività, degli effetti significativi sulle prestazioni energetiche dell'Azienda (formato quindi adeguatamente per acquisire la competenza necessaria a garantire una corretta applicazione del Sistema di Gestione dell'Energia e delle prassi da questo previste), nonché per sensibilizzare la totalità dei dipendenti sulle relative tematiche, indirizzando in tal modo anche l'aspetto comportamentale richiesto per l'uso razionale dell'energia.
- dalle **Cornici di Budget** assegnate agli interventi di efficientamento energetico descritti di seguito.

Nel corso del 2022 sono stati effettuati 6 Audit Energetici "on Site" su specifici Siti individuati per le diversificate Aree Nord, Centro e Sud, al fine di avvalorare le assunzioni legate alla determinazione dei vettori energetici e loro caratteristiche significative. La scelta dei siti oggetto dell'analisi deriva dalle risultanze della minima "CLUSTERIZZAZIONE" dei siti rappresentativi del parco INWIT raggruppati per "Model Site", successivamente replicabili ai fini dell'indagine condotta.

Infine, con lo scopo di garantire e coordinare l'insieme delle operatività di attuazione, mantenimento e monitoraggio del SGE in un'ottica di miglioramento continuo, si è tenuta la prima riunione del costituito **Gruppo di Gestione dell'Energia (Energy Team)**, quale struttura di riferimento sia per le comunicazioni interne tra funzioni che con il Leadership Team (Alta Direzione) relativamente al Sistema di Gestione stesso e al suo funzionamento.

OBIETTIVI ENERGETICI E AZIONI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CONSUMI ENERGETICI

Come previsto nel proprio Piano di Sostenibilità, INWIT ha definito una strategia rivolta a specifici obiettivi di efficienza energetica e di riduzione delle emissioni climalteranti, nell'ambito della quale sono stati individuati i seguenti interventi:

- **Impianti Fotovoltaici per alimentazione delle Stazioni Radio Base.**
  Nel 2022, sono stati installati 102 Impianti fotovoltaici per una potenza complessiva di 405 KWp, che si aggiungono ai 124 kWp installati nel 2021.
- **Sistemi di Free Cooling" per la Climatizzazione di Room/Shelter contenenti le Stazioni di Energia e gli Apparati Attivi degli ospitati Gestori di Telefonia Mobile**.
  Nel 2022 sono stati installati 670 Sistemi di Free Cooling, che consentono l'utilizzo in determinate condizioni climatiche di aria esterna per il condizionamento degli ambienti dove sono installati gli impianti degli operatori e che consentono un saving energetico annuale a regime pari a 5.900 MWh.
- **Raddrizzatori di Corrente ad Alta Efficienza (HE - High Efficiency)**.
  Nel 2022, sono stati installati 1.285 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 sono ospitati nei siti, per un saving energetico annuale a regime attestato a 3.580 MWh.

CONSUMI ENERGETICI

Nel corso del 2022, i consumi di energia di INWIT sono stati pari a 2.787.431 GJ, incrementati del 7% rispetto al 2021. 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 13 Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1).

	Unità di misura	2022	2021	% Delta
CONSUMI ENERGIA TOTALI	**GJ**	**2.787.431**	**2.595.680**	**7%**
COMBUSTIBILI NON RINNOVABILI DI CUI:	**GJ**	**31.768**	**25.390**	**25%**
Gasolio per autotrazione	GJ	3.195	2.936	9%
Gasolio per gruppi elettrogeni	GJ	26.127	2.1853	20%
Benzina per autotrazione	GJ	2.446	601	307%
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ELETTRICA	**GJ**	**2.755.663**	**2.570.290**	**7%**
Da fonti non rinnovabili	GJ	421	785.648	-100%
Da fonti rinnovabili	GJ	2.755.242	1.784.642	54%
CONSUMI TOTALI DA FONTI NON RINNOVABILI	**GJ**	**32.189**	**811.038**	**-96%**

Per quanto riguarda il consumo di combustibili fossili, INWIT nel 2022 ha consumato in totale 31.768 GJ di cui la quota più ampia, pari all'82% è stata destinata alla fornitura di gasolio per i gruppi elettrogeni necessari per l'alimentazione di alcune stazioni radio base. Nella figura sottostante, percentuali più esigue, pari rispettivamente a 10% e 8%, rappresentano l'uso di gasolio e benzina per l'alimentazione del parco auto.

Consumo energetico

CLIMATE STRATEGY

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

STRATEGIA E IMPEGNI DI INWIT

Rispondendo alle esigenze di divulgazione nei confronti dei propri stakeholder e in accordo con la propria strategia climatica prevista nel Piano di Sostenibilità, INWIT ha deciso di recepire il framework di rendicontazione definito dalla **Task Force on Climate related Financial Disclosure (TCFD)** con l'obiettivo di raccogliere informazioni chiare e comparabili, non solo sugli impatti determinati dalle sue attività sul clima, ma anche, sugli effetti che il cambiamento climatico provoca sull'azienda.

Sulla base delle 11 Raccomandazioni della TCFD, INWIT ha analizzato e riassunto gli elementi chiave riguardanti le funzioni e i processi con cui monitora e gestisce i rischi e le opportunità legati al clima, gli obiettivi climatici fissati, con le relative metriche per il loro monitoraggio, nonché la strategia definita per raggiungerli. Per maggiori approfondimenti è possibile consultare il primo **Report TCFD** di INWIT disponibile online. https://www.inwit.it/it/i-nostri-valori-sostenibili/report-integrato/

SCIENCE BASED TARGET

In linea con gli obiettivi di riduzione delle emissioni previsti dal Piano di Sostenibilità e dalla Climate Strategy, e per rafforzare l'obiettivo di raggiungere la carbon neutrality entro il 2024, INWIT, 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 riduzione, 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. Nel 2022 è avvenuta l'approvazione da parte di SBTi dei target di riduzione delle emissioni di INWIT, con l'impegno a ridurre le emissioni di GHG Scope 1 e 2 del 42% entro il 2030, e a ridurre ulteriormente e costantemente le emissioni di Scope 3.

CDP CLIMATE CHANGE

Quale ulteriore testimonianza del suo impegno, INWIT ha partecipato al questionario di valutazione definito dal CDP (ex Carbon Disclosure Project). INWIT è stata valutata sulla base di informazioni in termini di governance, impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico, ricevendo a dicembre 2022 i risultati del questionario, mantenendo uno score analogo a quello dello scorso anno, pari a **(B) – Management**, con significativi progressi nelle aree Business Strategy, Targets e Emissions reduction initiatives.

Per INWIT, la divulgazione dei propri dati ambientali tramite la piattaforma CDP Climate Change, rappresenta un tassello della propria strategia climatica avviata lo scorso anno, che passa anche attraverso una disclosure trasparente dei propri impatti.

EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE DI CO_2

Conformemente ai requisiti di rendicontazione dettati dai GRI Standards 305 e, più in dettaglio, secondo il GHG Protocol Corporate Standard e il GHG Protocol Corporate Value Chain Standard, 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.

Il focus ricade 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.

Tabella 14 Emissioni dirette e indirette (GRI 305-1, 305-2, 305-3).

		2021	2022	% Delta
Emissioni dirette totali - Scope 1*	**tCO2eq**	**2.693**	**3.028**	**12%**
Emissioni dirette Combustibili – Scope 1	tCO2eq	1.760	2.237	27%
Gasolio per autotrazione	tCO2eq	204	226	11%
Gasolio per gruppi elettrogeni	tCO2eq	1.515	1.844	22%
Benzina per autotrazione	tCO2eq	42	167	301%
Emissioni dirette Gas Refrigeranti** - Scope 1	tCO2eq	933	792	-15%
Emissioni indirette - Scope 2 - Location Based* **	**tCO2eq**	**191.772**	**195.124**	**1,7%**
Energia Elettrica da fonti rinnovabili	tCO2eq	133.154	195.094	47%
Energia Elettrica da fonti non rinnovabili	tCO2eq	58.618	30	-100%
Emissioni indirette - Scope 2 - Market Based** **	**tCgO2eq**	**100.170**	**53**	**-100%**
Emissioni indirette - Scope 3* **	**tCO2eq**	**68.589**	**49.958**	**-27%**
Beni e servizi acquistati	tCO2eq	8.703	7.844	-9,9%
Beni Capitali	tCO2eq	25.028	27.541	10,0%
Emissioni indirette per consumo di carburanti e energia	tCO2eq	31.424	11.470	-64%
Trasporto e Distribuzione Upstream	tCO2eq	202,7	318,5	57%
Beni in Locazione Upstream	tCO2eq	3.231	2.785	-14%
TOTALE CARBON FOOTPRINT	**tCO2eq**	**263.054**	**248.110**	**-6%**

* https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022
** DEFRA 2022, Refrigerant
*** ISPRA 2021, https://www.isprambiente.gov.it/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 2022, a 2.237 tCO2eq, mentre quelle da Gas refrigeranti a 792 tCO2eq., rispettivamente in aumento del 27%, dovuto ad un maggior utilizzo di auto, e in riduzione del 15%, rispetto al 2021.

Per quanto concerne le emissioni indirette legate ai consumi di energia elettrica di tipo Scope 2, INWIT effettua l'analisi sia con l'approccio Market Based (MB), che attribuisce un fattore emissivo di CO2eq nullo per i consumi energetici derivanti da fonti rinnovabili, sia secondo l'approccio Location Based (LB), che considera il fattore di emissione medio di CO2eq della rete elettrica nazionale. Nella tabella sopra riportata si illustra il dettaglio delle emissioni energetiche generate da INWIT nel biennio 2021/2022.
Durante il 2022, le emissioni Scope 2 LB sono aumentate dell'1,7% rispetto al 2021, mentre quelle MB sono state praticamente azzerate rispetto all'anno precedente, grazie all'approvvigionamento del 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nel corso del 2022, INWIT, ha monitorato le emissioni di Scope 3 legate al Trasporto dei beni e prodotti acquistati, le emissioni relative a ulteriori categorie previste dal GHG Protocol: Beni e Servizi Acquistati, Beni Capitali, Emissioni indirette relative al consumo di energia, Trasporto e Distribuzione a monte, Beni in locazione a monte. Il totale delle emissioni indirette – Scope 3 nel 2022 è pari a 49.958 tonnellate di CO2e, contro le 68.589 del 2021, con una riduzione del 27%.

Il calcolo delle emissioni legate al trasporto di beni e materiali approvvigionati per la realizzazione di attività operative e di manutenzione, è stato realizzato mappando per la prima volta, oltre a tutti i viaggi effettuati per il trasporto dei materiali sin dalla fonte di approvvigionamento, passando per il centro di distribuzione di Maddaloni (CE), gestito interamente da INWIT, anche il trasporto da Maddaloni fino ai siti finali nei quali gli stessi vengono installati.

Tenendo conto delle tipologie di veicoli utilizzati e dei corrispettivi fattori di emissione, è stato calcolato che, nel 2022, le attività di trasporto di INWIT per l'approvvigionamento dei materiali hanno generato 318,5 tCO2eq, in aumento del 57% rispetto allo scorso anno per via dell'aumentato perimetro di osservazione.

Le emissioni indirette relative al consumo di carburanti ed energia sono diminuite del 64%, passando da 31.424 tCO2eq a 11.470 tCO2eq, principalmente grazie all'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, che ha consentito di abbattere le emissioni cosiddette Well to Tank.
Anche, per le emissioni dei beni in locazione, si registrano emissioni in diminuzione pari a 2.785 tCO2eq, rispetto alle 3.231 tCO2eq del 2021.

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, INWIT ha generato un risparmio a regime di 2.617,5 tonnellate di CO2eq. Per il fotovoltaico è stata considerata la produzione del 2022 degli impianti installati a partire dal 2021, mentre per free cooling e raddrizzatori è stato considerato il saving annuale a regime degli investimenti realizzati nel 2022.

Tabella 15 Emissioni evitate 2022.

Emissioni evitate 2022			
Impianto	**UdM**	**Energy saving/ produzione**	**tCO2eq. evitata**
Fotovoltaico	kWh	269.971	72,5
Free cooling	kWh	5.896.000	1.584
Raddrizzatori di corrente	kWh	3.578.725	961

Monitorando le emissioni in correlazione alle attività e, in particolare, attraverso un confronto tra l'impronta carbonica e il fatturato di INWIT, nonché il numero di siti, si evince che nel 2022 l'intensità emissiva (calcolata con l'approccio Location based) è diminuita a 232 tCO2eq/€ e a 8,31 tCO2eq emesse per ogni sito, a conferma della validità delle iniziative intrapresa in termini di gestione dell'energia.

Tabella 16 Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Location based").

Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Location based")			
Intensità emissiva	**2022**	**2021**	**Delta %**
Intensità emissiva (sulla base dei ricavi)	232	248	-6%
Intensità emissiva (sulla base del numero di siti)	8,31	8,38	-0,9%

Tenendo sotto controllo 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 dal 100% di approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili nel 2022. Infatti, l'indice di intensità emissiva subisce una riduzione del 97% rispetto al 2021.

Tabella 17 Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Market based").

Intensità delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 "Market based")			
Intensità emissiva	**2022**	**2021**	**Delta %**
Intensità emissiva (sulla base dei ricavi)	3,6	131	-97%
Intensità emissiva (sulla bas del numero di siti)	0,13	4,44	-97%

ECONOMIA CIRCOLARE

GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

INWIT attribuisce all'economia circolare un ruolo centrale rispetto agli impegni che si prefigge. 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 condivide le proprie infrastrutture a più clienti, che le utilizzano senza esserne proprietari, e ne assicura la realizzazione, la manutenzione, l'alimentazione, il condizionamento e la sicurezza.

In linea con questo approccio, nel 2022 INWIT ha realizzato un'analisi del ciclo di vita dei propri model site, rooftop e rawland. Quello del Life Cycle Assessment rappresenta uno dei migliori strumenti operativi a supporto dell'economia circolare, in grado di favorire riflessioni con riferimento agli impatti delle infrastrutture lungo tutto il ciclo di vita e adottare delle scelte sostenibili.

Con l'obiettivo di rendere sempre più circolari le proprie infrastrutture, INWIT ha definito le Linea Guida per la validazione di strutture porta antenna non standard, per mettere a disposizione dei fornitori le linee di indirizzo per la definizione di nuove proposte progettuali. Le opere, infatti, devono essere pensate per avere impatti limitati durante tutto il ciclo di vita, devono durare il maggior tempo possibile, devono poter essere riparabili e nella fase di fine vita devono poter essere scomposte in modo che ogni loro parte trovi un nuovo utilizzo.

Le infrastrutture innovative realizzate con una visione di economia circolare quali la torre in legno, il sito fast-site e quick 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.

L'approccio di INWIT è stato inserito anche nel paper Position Paper del network italiano del Global Compact su "La gestione sostenibile delle catene di fornitura: tra responsabilità e opportunità per le imprese".

Tra le iniziative con ricadute di economia circolare messe in atto da INWIT va evidenziata anche la sostituzione delle batterie al piombo con quelle a litio per alimentare i siti nelle località senza possibilità di collegamento alla rete. Le batterie al litio, infatti, sono 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 2022 INWIT ha sostituito, complessivamente, 159 kit da 200Ah. A rafforzamento degli impegni INWIT ha, inoltre, inserito dei criteri di circolarità nel processo di acquisto di beni e servizi, applicabili in base alle categorie merceologiche.

MODALITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI DI INWIT

GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5

A partire dal 2021, INWIT ha 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.

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).

In considerazione della natura dei materiali smaltiti nel corso del 2022 - condizionatori, batterie e materiale elettrico (stazioni di energia, raddrizzatori, quadri elettrici) - è stato ottenuto un significativo recupero di materiale pari al 98,5% delle 931,4 tonnellate di rifiuti prodotti.

In particolare, nel corso del 2022 sono state eseguite quattro operazioni di smaltimento rifiuti che hanno riguardato tre lotti di materiali ed uno shelter incendiato presso un sito:

- Condizionatori del peso di 364,1 tonnellate;
- Batterie del peso complessivo di 247,9 tonnellate;
- materiale elettrico distribuito tra stazioni di energia, quadri, raddrizzatori, ecc, per un peso complessivo di 312,5 tonnellate;
- Shelter del peso complessivo 6,9 tonnellate.

Nel corso del 2022 il sistema di gestione dei rifiuti è stato sottoposto, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ad un audit, nel corso del quale: non sono state rilevate "non conformità" ai sensi del Testo Unico Ambientale e il processo di gestione dei rifiuti è risultato adeguatamente presidiato.

Tabella 18 Rifiuti pericolosi e non pericolosi destinati e non destinati allo smaltimento, con la % di rifiuti riciclati.

			Non inviati a smaltimento	Inviati a smaltimento		
Tipologia di rifiuto	**Unità di misura**	**TOTALE**	**Avviati a riciclo**	**Incenerimento (senza recupero (energetico**	**Discarica**	**Riciclo % sul totale di rifiuti prodotti**
Rifiuti pericolosi	ton	**612,02**	**598,94**	**-**	**-**	**97,86%**
Condizionatori	ton	364,13	363,45	-	0,68	**99,81%**
Batterie	ton	247,89	235,50	-	12,39	**95,00%**
Rifiuti non pericolosi	ton	**319,35**	**316,98**	**-**	**-**	**99,26%**
Materiale elettrico	ton	312,5	311,77	-	0,69	**99,77%**
Shelter	ton	6,89	5,21	-	1,68	**75,62%**
TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	ton	**931,37**				**98,34%**

LA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

POSITION PAPER SULLA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

Anche nel 2022, la **tutela della biodiversità** è risultata tra le tematiche materiali di INWIT, al punto che, per essere trasparente nella comunicazione a tutti i suoi stakeholder e per testimoniare l'impegno attivo nel perseguire l'SDG 15 dell'Agenda 2030 dell'ONU "Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, combattere la desertificazione e arrestare e invertire il degrado del suolo e fermare la perdita di biodiversità" ha redatto e pubblicato un **position paper** (https://cdn.inwit.it/website/wp-content/uploads/2022/11/INWIT-Position-Paper-Biodiversita%CC%80.pdf) in merito alla valutazione degli impatti e delle opportunità delle proprie infrastrutture sulla biodiversità.

Il tema della biodiversità è stato attenzionato anche a livello normativo sia in Europa che in Italia. La Tassonomia Europea (Reg. UE 852/2020), ha definito l'obiettivo ambientale "protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi", mentre il legislatore italiano ha approvato l'8 febbraio 2022 le modifiche all'articolo 9 (e 41) della Costituzione che introducono la tutela dell'ambiente, della biodiversità, degli ecosistemi e degli animali tra i principi fondamentali della Carta costituzionale.

Partendo da un attento e approfondito esame dello stato dell'arte delle specie animali e vegetali in Italia, riportato all'interno del paper, INWIT ha individuato circa il 5% delle proprie torri all'interno di Siti Natura 2000 e più in generale ha analizzato la distribuzione dei propri siti tra le diverse tipologie ambientali di aree, come di seguito riportato.

Tabella 19 Stato dell'arte dei siti INWIT rispetto alla tipologia ambientale.

Tipologia ambientale	% siti INWIT
Aree costruite	55,3%
Aree agricole	33,1%
Aree boscate e ambienti seminaturali	11,1%
Aree umide	0,02%
Corpi idrici	0,5%

Sulla base del principio di precauzione e con approccio conservativo, INWIT ha valutato le incidenze delle proprie attività, dividendole per tipologia e trattandole nel dettaglio.

Come risultato di tale valutazione, i valori teorici relativi alla stima della magnitudine delle incidenze pertinenti alle attività in esame risultano invariabilmente compresi fra **i valori di assente/non significativa e lieve/moderata, non presentando la presenza di possibili impatti significativi**.

Le incidenze con valori di magnitudine maggiori, comunque ricompresi nei suddetti valori, risultano essere connesse con l'alterazione o il disturbo di habitat di specie. Sono state, inoltre, valutate le opportunità a vantaggio e a tutela della biodiversità che possono essere direttamente legate alle attività di INWIT in una logica di tower as a service. A cominciare, ad esempio, dall'installazione sulle torri di sensoristica IoT e videocamere smart, per il monitoraggio ambientale, faunistico o per scopi di prevenzione incendi.

INWIT E WWF INSIEME PER PREVENIRE GLI INCENDI NELLE OASI BOSCHIVE

Consapevoli che l'Italia è considerata un hotspot di biodiversità preziosa e da proteggere dai sempre maggiori rischi posti dal cambiamento climatico, come gli incendi, principale minaccia dei boschi italiani, nel 2022, INWIT ha avviato una collaborazione con il WWF per contribuire alla tutela della biodiversità, unendo le diverse competenze per un obiettivo comune.

Le foreste svolgono funzioni fondamentali nella biosfera: regolano il clima e gli scambi di carbonio, assicurano la produzione primaria e il controllo dell'erosione del suolo.
In Italia lo stato delle foreste desta una certa preoccupazione. Restano oggi aree piuttosto limitate e soprattutto molte specie animali e vegetali sono ormai scomparse. I nostri boschi, seppure in ripresa, mostrano ancora difficoltà nell'ospitare alti livelli di biodiversità che assicurino le importanti funzioni ecologiche.

In una logica di tower as a service, INWIT è in grado di ospitare sulle proprie torri della tecnologia volta a rilevare automaticamente e allertare con tempestività il propagarsi di incendi boschivi in aree specifiche, tutelando la biodiversità presente nelle aree in cui insiste l'infrastruttura.
Per l'avvio del monitoraggio sono state selezionate tre Oasi del WWF: Macchiagrande (RM), Bosco di Vanzago (MI) e Calanchi di Atri (TE).

ALLEGATI

TABELLE DI DETTAGLIO RELATIVE AD INDICATORI DEL CAPITALE UMANO

Tabella 20 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (GRI 405-1).

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

Al 31.12.2021

	Nord			Centro e Sardegna			Sud e Sicilia			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	1	5	11	3	14	1	0	1	16	4	20
Quadri	8	2	10	21	13	34	3	0	3	32	15	47
Impiegati	36	23	59	42	39	81	28	11	39	106	73	179
Totale	**48**	**26**	**74**	**74**	**55**	**129**	**32**	**11**	**43**	**154**	**92**	**246**

Numero totale di dipendenti per inquadramento e per genere

Al 31.12.2022

	Nord			Centro e Sardegna			Sud e Sicilia			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	1	5	11	2	13	1	0	1	16	3	19
Quadri	11	3	14	26	11	37	3	0	3	40	14	54
Impiegati	36	26	62	38	44	82	28	11	39	102	81	183
Totale	**51**	**30**	**81**	**72**	**57**	**132**	**32**	**11**	**43**	**158**	**98**	**256**

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale e per genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini (% su categoria)	Donne (% su categoria)	% su totale organico	Uomini (% su categoria)	Donne (% su categoria)	% su totale organico
Dirigenti	80%	20%	8%	84%	16%	7%
Quadri	68%	32%	19%	74%	26%	21%
Impiegati	59%	41%	73%	56%	44%	71%
Totale	**63%**	**37%**	**100%**	**62%**	**38%**	**100%**

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale e per fascia d'età

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2022			
	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale
Dirigenti	0%	20%	80%	100%	0%	26%	74%	100%
Quadri	0%	34%	66%	100%	8%	46%	45%	100%
Impiegati	5%	51%	44%	100%	1%	48%	51%	100%
Totale	**4%**	**45%**	**51%**	**100%**	**4%**	**46%**	**51%**	**100%**

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età

Numero dipersone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale	anni 30>	30-50 anni	anni 50<	Totale
Uomini	-	2	5	7	-	3	3	6
Donne	-	2	4	6	-	1	4	5
Totale	**-**	**4**	**9**	**13**	**-**	**4**	**7**	**11**

Tabella 21 Rapporto dello stipendio base e retribuzione complessiva delle donne rispetto agli uomini (GRI 405-2)[18].

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile

Stipendio base	2021	2022	Delta
	Rapporto Donne su Uomini	Rapporto Donne su Uomini	
Dirigenti (escluso AD/DG)	-26%	-31%	21%
Dirigenti (escluso AD/DG e Direttori)	-39%	-17%	-56%
Quadri	-4%	3%	-180%
Impiegati	-7%	-8%	20%
Totale (esclusi AD/DG e Direttori)	**-10%**	**-16%**	**54%**
Totale (escluso AD/DG)	**-20,6%**	**-22,5%**	**-8,6%**

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile

Remunerazione totale	2021	2022	Delta
	Rapporto Donne su Uomini	Rapporto Donne su Uomini	
Dirigenti (escluso AD)	-31%	-42%	36%
Dirigenti (escluso AD/DG e Direttori)	-46%	-26%	-43%
Quadri	-1,3%	1,5%	-214%
Impiegati	-9%	-8%	-16%
Totale (esclusi AD/DG e Direttori)	**-14%**	**-19%**	**37%**
Totale (escluso AD/DG)	**-26%**	**-28%**	**9%**

[18] Nello "stipendio base" è ricompresa la retribuzione fissa ricorrente dei dipendenti, mentre nella "retribuzione complessiva" sono ricomprese le seguenti voci variabili: MBO a target, PIV incentivi vendite a target; Canvass a target; UT erogate; piano LTI ciclo al fair value.

Tabella 22 Nuove assunzioni e turnover (GRI 401-1).

Entrate										
n. persone	2021					2022				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione %	<30	30-50	>50	Totale	Tasso di assunzione %
Uomini	2	22	3	27	18%	2	12	5	19	12%
Donne	2	20	2	24	26%	4	11	1	16	16%
Totale	**4**	**42**	**5**	**51**	**21%**	**6**	**23**	**6**	**35**	**14%**
% Turnover	**44%**	**38%**	**4%**	**21%**		**67%**	**20%**	**5%**	**14%**	

Uscite										
n. persone	2021					2022				
	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %	<30	30-50	>50	Totale	Turnover %
Uomini	1	2	4	7	5%	1	11	3	15	9%
Donne	1	3	0	4	4%	2	4	4	10	10%
Totale	**2**	**5**	**4**	**11**	**4%**	**3**	**13**	**7**	**25**	**10%**
% Turnover	**22%**	**5%**	**3%**	**4%**		**33%**	**13%**	**5%**	**10%**	

Tabella 23 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404-3).

Dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance per genere e inquadramento				
Numero di persone	2021		2022	
	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	Totale %	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	Totale %
Dirigenti	20	100%	19	100%
Quadri	47	100%	54	100%
Impiegati	179	100%	183	100%
Totale	**246**	**100%**	**256**	**100%**
Numero di persone	2020		2021	
	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	Totale %	Totale dipendenti che ricevono valutazione delle performance	Totale %
Uomini	154	100%	158	100%
Donne	92	100%	98	100%
Totale	**246**	**100%**	**256**	**100%**

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	**Lotta alla corruzione** • Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	**Governance di sostenibilità, resilienza ed efficienza di business**	8, 12, 16, 13	Sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche nazionali ed internazionali
Aspetti attinenti al personale	**Lavoro** • Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contratttazione 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	**Diversità e inclusività nei luoghi di lavoro** **Svilupppo e valorizzazione dei dipendenti** **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**	4, 5, 8, 3	Favorire il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle nostre persone Garantire elevati standard di sicurezza lungo la catenna del valore
Aspetti sociali e diritti umani	**Diritti umani** • Assicurarsi di non essere, seppure indirettamante, 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, 11, 11, 17	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	**Ambiente** • 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, 12, 15, 13	Ridurre l'impronta ambnientale con un approccio di economia circolare Definire una climate strategy con l'onbiettivo di raggiungere la carbon neutrality al 2024

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione di utilizzo	INWIT ha rendicontato le informazioni riportate nella Tabella degli Indicatori GRI di cui di seguito, per il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, in conformità ai GRI Standards (approccio "In Accordance").
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021

GRI Standard	Informativa	Numero di pagina/ note	Omissioni		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa generale (2021)					
Organizzazione e pratiche di rendicontazione					
2-1	Dettagli organizzativi	12-14			
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6-7			
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	6-7			
2-4	Riesposizione dei dati	6-7			
2-5	Assurance esterna	125-127			
Attività e lavoratori					
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	14; 16-18; 78-79			
2-7	Dipendenti	86-88			
2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	86-88			
Governance					
2-9	Struttura e composizione della governance	28-34			
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	28-29			
2-11	Presidente del massimo organo di governo	28-29			
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	28-29			
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	29			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	29			
2-15	Conflitti d'interesse	29			
2-16	Comunicazione delle criticità	29			
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	29			
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	29			
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	34-35			
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	34-35			
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	87-88			
Strategia, politiche e prassi					
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-5			

2-23	Impegno in termini di policy	28-29
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	28-29
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	29
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	39-40
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	34
2-28	Appartenenza ad associazioni	72-73
Coinvolgimento degli Stakeholder		
2-29	Approccio allo stakeholder engagement	26-27
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Secondo quanto stabilito nel Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione e sulla base di quanto stabilito dal sindacato e dalla legge, in caso di riorganizzazione aziendale, INWIT si impegna a fornire utile preavviso. 96
Aspetti materiali		
GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)		
3-1	Processo per la determinazione delle tematiche materiali	24-25
3-2	Lista delle tematiche materiali	24-25
TEMA MATERIALE: Sustainable governance, business resilience & efficiency		
GRI 201 Performance economica (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	14; 16-19; 23-37; 41; 44-45
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	44
GRI 207 Imposte (2019)		
3-3	Gestione dei temi materiali	46-47
207-1	Approccio alle imposte	46
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	46-47
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	46-47
TEMA MATERIALE: Etica e integrità di business		
GRI 205 Anticorruzione (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	38
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	38
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Nel 2022 la formazione in materia di anticorruzione è stata erogata solamente ai neoassunti. Pertanto, i membri del CdA e gli altri dipendenti non hanno ricevuto formazione sul tema. 38; 94
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel 2022 non sono stati registrati episodi di corruzione. 38

TEMA MATERIALE: Efficientamento e riduzione del consumo di energia		
GRI 302 Energia (2016)		
302-1	Consumi energetici	105
3-3	Gestione dei temi materiali	103-105
TEMA MATERIALE: Contrasto al cambiamento climatico		
GRI 305 Emissioni (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	106-109
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	107-109
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	107-109
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	107-109
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	109
TEMA MATERIALE: Economia circolare		
GRI 306 Rifiuti (2020)		
3-3	Gestione dei temi materiali	109-110
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	109-111
306-3	Rifiuti prodotti	109-111
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	109-111
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	109-111
TEMA MATERIALE: Tutela della biodiversità		
GRI 304 Biodiversità (2016)		
3-3	Gestione del tema materiale	112-113
304-1	Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	112-113
304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	112-113
TEMA MATERIALE: Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti		
GRI 401 Occupazione (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	89; 91
401-1	Nuove assunzioni e turnover	89; 118
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	91
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	93-94
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	93
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	94; 118
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)		
3-3	Gestione dei temi materiali	86-88
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	29; 88; 116-117
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	117

GRI 406 Non discriminazione (2016)			
3-3	Gestione dei temi materiali	90	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	90	
TEMA MATERIALE: Salute e sicurezza sul luogo di lavoro			
GRI 403 Sicurezza e salute dei lavoratori (2018)			
3-3	Gestione dei temi materiali	97	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	97-98	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	97-98	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	97-98	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	97	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	97	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	97	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	97	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	97	
403-9	Infortuni sul lavoro	98-99	
TEMA MATERIALE: Impatti sul territorio e la comunità			
GRI 413 Comunità locali (2016)			
3-3	Gestione dei temi materiali	74-78	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	74-77	La rendicontazione dell'indicatore 413-1 è stata realizzata con informazioni qualitative
TEMA MATERIALE: Sostenibilità della catena di fornitura			
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori (2016)			
3-3	Gestione del tema materiale	78-79	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	78-79	
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)			
3-3	Gestione dei temi materiali	78-79	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	78-79	
TEMA MATERIALE: Cyber security e Privacy			
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)			
3-3	Gestione dei temi materiali	4	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel 2022 non si sono verificate denunce riguardanti la violazione della privacy. 40	
ALTRI TEMI MATERIALI			
TEMA MATERIALE: Innovazione e digitalizzazione			
3-3	Gestione dei temi materiali	62-69	
TEMA MATERIALE: Qualità ed inclusività del servizio			
3-3	Gestione dei temi materiali	52-56	

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	2-30
Lavoro	4. L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorioo	Come dichiarato nel **Codice Etico**, 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 **Codice Etico**, 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%.
	6. L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	406-1 ,405-2 ,405-1 ,404-3 ,404-1 ,401-2 ,2-7
Lotta alla corruzione	7. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti	205-3 ,205-2 ,205-1
Ambiente	8. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	305-4 ,305-3 ,305-2 ,305-1 ,302-1
	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

pwc

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione individuale di carattere non finanziario
ai sensi dell'articolo 3, comma 10, 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 20267/2018, 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 2022 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 2 marzo 2023 (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 dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" pubblicati nel 2021 dal GRI - Global Reporting Initiative (GRI Standards), da essi identificati come standard di rendicontazione.

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 77852240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

   Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4;
4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della direzione della Società e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

   a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF e, in particolare, al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
   b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche sia 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 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e dai GRI Standards.

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, 16 marzo 2023

PricewaterhouseCoopers SpA

Fabio Chierico
(Revisore legale)

INWIT
Sharing connections

REPORT INTEGRATO
2022

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

Sede legale
Sede legale Largo Donegani, 2 - 20121 Milano
email: contatti@inwit.it

Headquarter
Piazza Trento, 10 - 00198 Roma