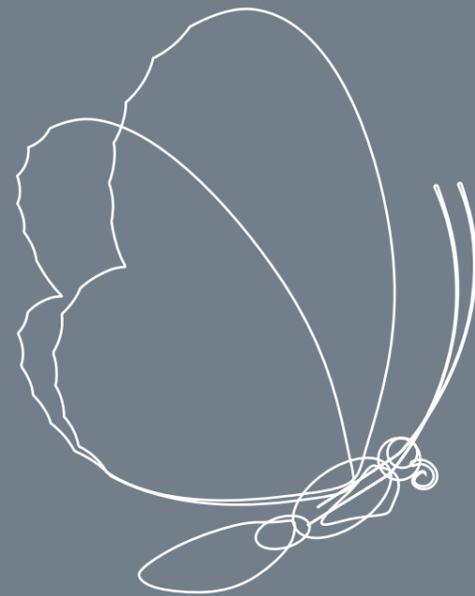
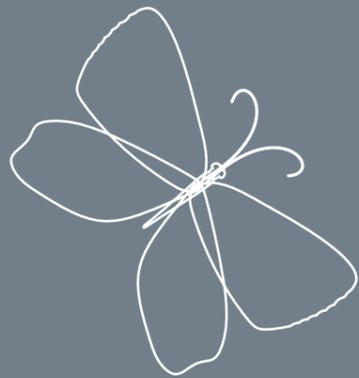




BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ  
2022



Dichiarazione consolidata di carattere  
Non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016



INVITALIA

BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ  
2022

Dichiarazione consolidata di carattere  
Non Finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

---

**D**urante lo scorso anno i mutamenti sociali ed economici determinati dallo shock dell'emergenza pandemica si sono ulteriormente aggravati a causa della guerra scoppiata nel cuore dell'Europa.

Uno scenario complesso, sul quale si innestano nuove strategie politiche ed economiche anche con l'impiego del PNRR che, per il nostro Paese, rappresenta un'opportunità di crescita basata sull'innovazione, sulla transizione ambientale ed energetica, sulla coesione sociale.

Invitalia partecipa a questa sfida assistendo la Pubblica Amministrazione, sostenendo la nascita e il rafforzamento delle imprese - in particolare nei settori strategici e nelle aree di crisi - gestendo le agevolazioni e i fondi di garanzia per la liquidità delle aziende, supportando i progetti di ricerca finalizzati all'innovazione del sistema produttivo.

L'Agenzia, inoltre, è impegnata ad assicurare connettività nelle aree più remote del Paese, a favorire la coesione, la valorizzazione e la competitività dei territori, sostenendo gli investimenti pubblici e privati orientati alla riduzione degli impatti climatici e alla bonifica dei territori.

Si tratta di una missione che svolgiamo all'interno di un percorso di dialogo e di ascolto attivo di tutti gli stakeholder. L'impegno per una crescita sostenibile dal punto di vista economico, ambientale e sociale è una strada già intrapresa e anche confermata dall'emissione, a novembre 2022, di un Social Bond. Una scelta che riflette chiaramente l'impegno e la volontà di sviluppare una strategia che integri criteri ESG nelle attività di business e nell'utilizzo delle risorse economico-finanziarie.

Sono obiettivi possibili su cui è tuttavia necessario lavorare con costanza, competenze, dedizione. È quello che cerchiamo di fare ogni giorno per fare in modo che la nostra azione possa avere impatti positivi sull'intero Paese.

**Rocco Sabelli**  
Presidente



**Bernardo Mattarella**  
Amministratore Delegato



Invitalia pubblica quest'anno il suo secondo Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio"), che comprende anche la Dichiarazione di carattere Non Finanziario (di seguito anche "DNF" o "Dichiarazione") del Gruppo Invitalia, redatta in conformità degli artt. 3 e 4 del D.lgs. 254/2016. Il Bilancio costituisce una relazione distinta rispetto al Bilancio Consolidato e rappresenta per Invitalia l'impegno di comunicare ai propri stakeholder le performance e i risultati raggiunti in ambito di sostenibilità.

Redatto con cadenza annuale, in coerenza con l'impostazione del Bilancio Consolidato, il Bilancio di Sostenibilità copre il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e rendiconta i dati del Gruppo Invitalia (di seguito anche "Gruppo" o "Invitalia"), comprensivo della Capogruppo e delle Società controllate, consolidate integralmente e i cui effetti economici della gestione si riflettono interamente sulla Capogruppo.

Rientrano quindi nel perimetro di rendicontazione le seguenti società (di seguito anche "Società del Gruppo"): Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa Invitalia S.p.A. (di seguito "Capogruppo" o "Agenzia"), Infratel Italia S.p.A. (di seguito "Infratel"), Invitalia Partecipazioni S.p.A. (di seguito "IP") e Mediocredito Centrale - Banca del Mezzogiorno S.p.A. (di seguito anche "MCC").

Mentre sono escluse dal perimetro di rendicontazione Italia Turismo S.p.A., poiché in corso di dismissione, DRI d'Italia S.p.A. e Banca Popolare di Bari S.p.A., poiché rappresentano partecipazioni acquisite con contributi pubblici/mezzi di terzi per cui alla Capogruppo non sono attribuiti gli effetti economici tipici di uno strumento di equity.

Infine, solo per l'anno 2022, tenuto conto del D. Lgs. 254/2016 e, in particolare, della circolare Assonime n. 13 del 12 giugno 2017, si è ritenuto opportuno escludere dal perimetro di rendicontazione Cassa di Risparmio di Orvieto (di seguito "Cassa"), in quanto essendo stata acquisita da MCC in prossimità della chiusura dell'esercizio (21 dicembre 2022), non risulta determinante per comprendere le attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e, soprattutto, l'impatto prodotto. Inoltre d'accordo con la circolare Assonime sopra citata, era difficile e oneroso organizzare un processo di raccolta e catalogazione delle informazioni non finanziarie. Nonostante ciò, alcuni dati relativi al

personale e alle sedi sono riportati all'interno dell'allegato 1 di questo documento.

Non vi sono state revisioni delle informazioni effettuate in precedenti periodi di rendicontazione. L'approccio all'individuazione dei temi materiali e, di conseguenza, delle informazioni rendicontate è lo stesso per tutto il perimetro. Eventuali limitazioni di perimetro per alcuni singoli dati sono opportunamente specificate nelle relative sezioni.

Il Bilancio è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Standards" aggiornati nel 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance". Nella parte finale del documento è riportato il GRI Content Index, con evidenza degli indicatori associati a ogni tematica emersa come materiale. I contenuti sono stati definiti sulla base dei principi previsti dai GRI Standards e dalla normativa di riferimento: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

Contestualmente al Bilancio Consolidato, il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2023 e sottoposto a un esame limitato ("limited assurance engagement", secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A.

Tale società di revisione è stata selezionata in quanto ha presentato l'offerta economica più vantaggiosa sulla base di diversi elementi, tra i quali: qualità ed esperienze professionali del gruppo di lavoro, qualità dell'offerta tecnico/metodologica e quantità totale di ore previste nell'offerta. Al termine del lavoro svolto, la società di revisione ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario rispetto alle richieste del Decreto e ai GRI Standard utilizzati. Tale relazione è allegata al presente documento. L'attività di esame limitato non ha riguardato le informazioni richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852 inserite nel paragrafo "Tassonomia UE". Inoltre, non sono stati oggetto di esame da parte della società di revisione gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index.

Per richiedere informazioni sul Bilancio di Sostenibilità scrivere a: [sostenibilita@invitalia.it](mailto:sostenibilita@invitalia.it)

## INDICE

<b>CAPITOLO 1</b>	
Il Valore di Invitalia	7
<b>CAPITOLO 2</b>	
Integrità, trasparenza e responsabilità	23
<b>CAPITOLO 3</b>	
Valore per le persone	33
<b>CAPITOLO 4</b>	
Valore per l'ambiente	39
<b>CAPITOLO 5</b>	
Valore per le istituzioni	47
<b>CAPITOLO 6</b>	
Valore per le comunità e i territori	51
<b>CAPITOLO 7</b>	
Valore per le imprese	55
<b>Valutazione di impatto</b>	
<b>Cultura Crea: oltre la conservazione</b>	63
<b>Allegato</b>	69
<b>Tassonomia UE</b>	84
<b>Indice dei contenuti GRI</b>	85
<b>Relazione della società di revisione</b>	89

# CAPITOLO 1

## Il Valore di Invitalia



**N**egli ultimi anni Invitalia ha conosciuto un intenso processo di crescita in termini di dimensioni e di estensione del suo campo di azione e, nonostante il vincolo del mandato istituzionale, si è sempre impegnata nella ricerca di un equilibrio dinamico tra lo sviluppo economico e la generazione di un benessere fondato su criteri di sostenibilità ambientale e sociale, focalizzando l'attenzione sugli effetti della sua azione.

Il triennio in corso si è rivelato un periodo di profondi mutamenti sociali, culturali, politici e soprattutto economici: il percorso di ripresa a seguito dello shock dovuto all'emergenza sanitaria e alle inevitabili ripercussioni economico-sociali, è stato minato dai recenti eventi geo-politici che imperversano nel cuore dell'Europa. In tale contesto si è accentuata la necessità di ridefinire perimetro e intensità dell'intervento pubblico, come dimostra

l'impegno diretto della Commissione europea per l'allargamento della base produttiva europea in alcuni settori strategici e l'introduzione di un nuovo framework sugli aiuti di Stato.

La Commissione ha fissato l'obiettivo di sostenere la trasformazione dell'industria europea per consolidare il suo ruolo e la competitività a livello mondiale, rafforzare la resilienza del mercato unico e favorire la neutralità climatica entro il 2050, accelerando la transizione green e digital. Le sfide legate alla transizione ambientale e agli obiettivi previsti dalle strategie e politiche climatiche europee rappresentano un momento cruciale per la crescita economica del Paese, poiché incidono sui fattori di competitività delle imprese e al contempo rappresentano una importante opportunità di investimento, innovazione tecnologica e di adeguamento del sistema industriale nazionale. Invitalia si propone come punto di riferimento per le imprese e le Amministrazioni Pubbliche, grazie all'impiego delle competenze sviluppate nei progetti di innovazione della Pubblica Amministrazione, nei diversi programmi di attuazione delle misure PNRR e nelle operazioni di sostegno alle imprese e alle aree di crisi.

**Focus on: PNRR**

Invitalia supporta 24 Amministrazioni titolari di investimenti finanziati dal PNRR, per un controvalore degli stanziamenti pari a circa 40 mld di euro, con tre diverse modalità:

- **Soggetto attuatore**, responsabile dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità dell'intervento finanziato dal PNRR: 6,7 mld di euro
- **Soggetto gestore**, per la concessione, istruttoria ed erogazione di agevolazioni: 6 mld di euro
- **Soggetto abilitatore**, per il supporto tecnico operativo alla realizzazione degli investimenti: 27 mld di euro di cui 7,3 mld di euro per procedure di gara

Invitalia si propone come **attore delle politiche di sviluppo orientato alla sostenibilità "a impatto"**, cioè in grado di concorrere al conseguimento di effetti di benessere materiali e immateriali, rilevanti e durevoli nel tempo, per le comunità coinvolte nelle sue attività.

Invitalia punta a consolidare le decisioni strategiche in merito agli impatti sociali, ambientali ed economici e a definire una strategia che integra criteri ESG nelle attività di business e nell'utilizzo delle risorse economico-finanziarie. La definizione degli impatti e degli obiettivi da raggiungere sarà formalizzata nel Piano strategico di sostenibilità di Invitalia, che verrà sviluppato e validato nel corso del 2023. Il Piano strategico, definito attraverso il dialogo e l'ascolto attivo degli stakeholder, si tradurrà in un piano di azioni operative da attuare e includerà milestones e indicatori chiave di performance per il monitoraggio dell'avanzamento dei risultati ottenuti. La direzione di Invitalia nella definizione di una strategia di sostenibilità è confermata dall'emissione a novembre 2022 di un Social Bond.

**Focus on: Social Bond Framework**

Invitalia ha lanciato con successo nel 2022 un prestito obbligazionario, non subordinato e non garantito, di 350 mln di euro e della durata di 3 anni, destinato esclusivamente ad investitori istituzionali e professionali e qualificato come "Social Bond".

Tale strumento finanziario è stato emesso seguendo i Social Bond Principles, linee guida redatte dall'International Capital Market Association (ICMA), con l'obiettivo di incentivare la trasparenza, la divulgazione e la trasmissione di informazioni.

Invitalia ha selezionato una serie di aree eligible che riflettono il core business aziendale e producono impatti sociali:

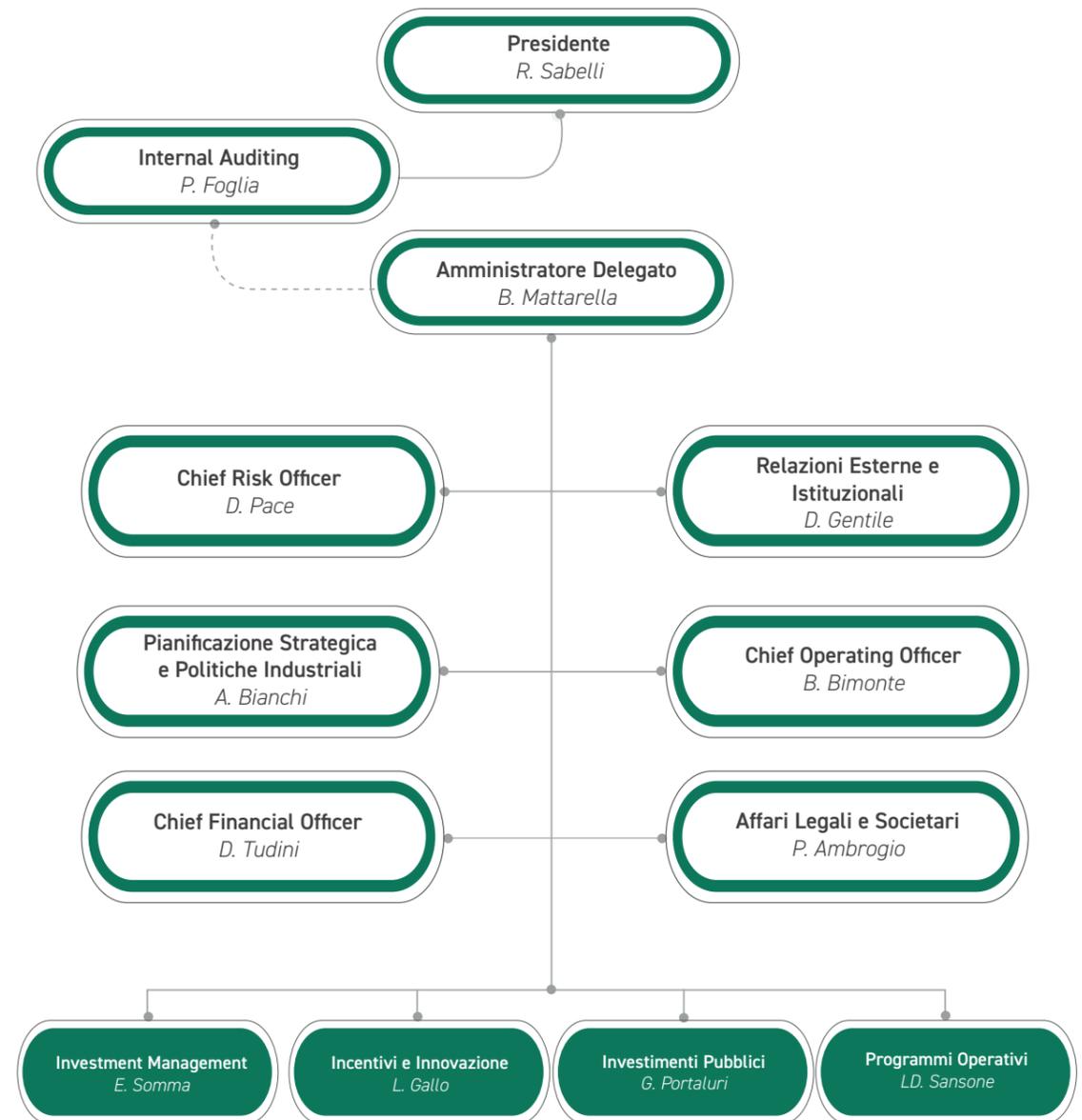
- generazione di occupazione e programmi volti a prevenire e/o alleviare la disoccupazione da crisi socioeconomiche;
- potenziamento delle infrastrutture per ridurre il digital gap tra Regioni italiane;
- sostegno alla crescita socioeconomica e valorizzazione dei territori (programmi di ricerca, sviluppo tecnologico, innovazione, valorizzazione del patrimonio culturale e rigenerazione delle aree colpite da disastri naturali).

Fanno parte delle aree non eligible i progetti attinenti: l'esplorazione, produzione e trasporto di combustibili fossili, l'energia nucleare, la deforestazione e il degrado forestale, tabacco, gioco d'azzardo o armi, attività che violano i diritti di popolazioni indigene o attività in aree protette. Il collocamento ha suscitato un grande interesse da parte di investitori istituzionali e rappresentativi di numerose aree geografiche, con una significativa partecipazione di investitori ESG, registrando richieste finali per un ammontare superiore a 470 mln di euro.

**1.1 Società del Gruppo e ambiti di azione**

Invitalia, società *in house* per le Amministrazioni centrali, opera su mandato del Governo per accrescere la competitività del Paese, in particolare del Mezzogiorno, e per sostenere i settori strategici per lo sviluppo. È soggetto qualificato per fornire il supporto tecnico-operativo, di cui all'articolo 10 del D.L. 77/2021, per accelerare attuazione interventi del PNRR.

Per realizzare i compiti assegnati, Invitalia opera attraverso una serie di processi produttivi coadiuvati da processi di servizio e di staff.





Altre Società del Gruppo:

**MEDIOCREDITO CENTRALE**

favorisce l'integrazione di politiche pubbliche a sostegno del sistema produttivo nazionale, tramite il sostegno all'accesso al credito con il Fondo Centrale di Garanzia, la gestione di incentivi per la realizzazione di investimenti in ricerca e sviluppo, il finanziamento a tasso di mercato delle imprese del territorio nazionale con prevalenza nel Mezzogiorno.

**INFRATEL ITALIA**

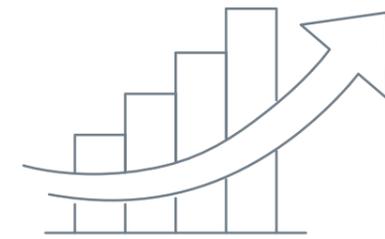
in qualità di soggetto attuatore del Piano nazionale banda larga e del Progetto strategico banda ultra-larga, opera per ridurre il divario digitale esistente, attraverso lo sviluppo integrato delle infrastrutture di telecomunicazione che estendono l'accesso alla connessione Internet veloce da parte dei cittadini, imprese e istituzioni.

**INVITALIA PARTECIPAZIONI**

collabora al processo di dismissione delle partecipazioni del Gruppo ritenute non più strategiche, in attuazione del Piano di riordino predisposto da Invitalia. L'attività è articolata nella gestione di partecipazioni residuali, dei processi di liquidazioni societarie, di contenziosi "storici", di dismissione del patrimonio immobiliare conferito, nell'ottica dell'ottimizzazione di tempi e costi.

**1.2 Valore economico generato e distribuito**

Il valore economico direttamente generato, determinato a partire dai dati contenuti nel Bilancio Consolidato, esprime la misura della ricchezza prodotta dal Gruppo. Le informazioni sulla creazione e distribuzione dello stesso forniscono un'indicazione di base sulla creazione di ricchezza da parte dell'organizzazione per gli stakeholder. Nel corso degli anni i risultati ottenuti hanno consentito di accrescere il valore economico generato e di aumentare l'impegno nella sua distribuzione nei confronti dei dipendenti e della comunità. Per un'analisi più approfondita della situazione finanziaria e delle performance dell'impresa si rinvia al Bilancio Consolidato del Gruppo.



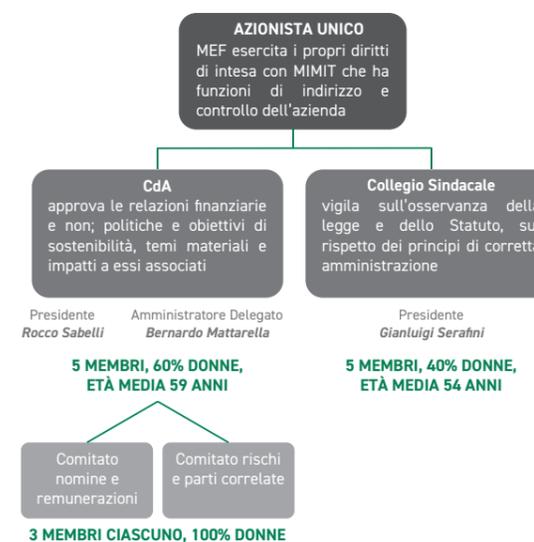
	2022	2021	Δ (IN %)
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>271,56</b>	<b>353,28</b>	<b>-23%</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>-247,84</b>	<b>-237,46</b>	<b>4%</b>
Valore economico distribuito ai fornitori	-53,73	-47,81	12%
Valore economico distribuito ai dipendenti e collaboratori	-188,72	-166,32	13%
Valore economico distribuito agli azionisti	-	-	0%
Valore economico distribuito amministrazione centrale e periferica	-5,39	-23,33	-77%
Valore economico distribuito a collettività e ambiente	-	-	0%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>-54,81</b>	<b>-31,36</b>	<b>75%</b>

Valori in mln di euro

Per l'elaborazione della tabella è stato utilizzato il conto economico consolidato

**1.3 Modello di governance**

Invitalia è una società unipersonale del Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito "MEF") soggetta a vigilanza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (di seguito "MIMIT").



Il suo modello di governance si struttura attorno al **Consiglio di Amministrazione** (di seguito "CdA") a cui spetta, tra le altre cose, la gestione ordinaria e straordinaria della Società e la determinazione e il monitoraggio delle linee strategiche di gestione.

Al **Presidente**, nominato dall'Assemblea, sono conferiti i poteri di supervisione dell'attività di controllo interno e cura delle relazioni esterne istituzionali. Il Presidente, inoltre, non ricopre nessuna altra carica dirigenziale all'interno dell'organizzazione.

All'**Amministratore Delegato**, nominato dal CdA, sono conferiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ferme restando le materie riservate dalla legge e dallo Statuto all'Assemblea, al Presidente e al CdA. L'Amministratore Delegato, tra le altre cose, assicura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferisce al CdA e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, effettuate dalla Capogruppo e dalle società controllate.

Il **Collegio Sindacale** vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo,

amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. I Sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezioni e controllo. Il Collegio Sindacale può chiedere agli Amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari. Infine, Invitalia è assoggettata al **controllo della Corte dei Conti** che ha nominato Vittorio Raeli quale suo delegato.

Con adeguata attività istruttoria di natura consultiva, il CdA è supportato nelle proprie funzioni e decisioni da due **comitati interni** che redigono pareri in ordine alle tematiche di propria competenza:

- **Comitato nomine e remunerazioni:** in ordine alle designazioni di competenza del CdA e alle politiche di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti aziendali con responsabilità apicali;
- **Comitato rischi e parti correlate:** in ordine al sistema di gestione dei rischi aziendali e per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate.

Relativamente alla gestione degli impatti di Invitalia, la funzione Pianificazione Strategica e Politiche Industriali (di seguito "PSPI") detiene la responsabilità della definizione e dell'attuazione delle politiche e delle strategie di sostenibilità, mentre spetta alla funzione Chief Financial Officer (di seguito "CFO"), in stretta collaborazione con PSPI, il compito di reporting di sostenibilità/redazione della DNF.

### 1.3.1 Nomina, composizione e remunerazione

I membri del CdA vengono nominati dal MIMIT, d'intesa con il MEF. L'assunzione della carica è subordinata al possesso dei seguenti requisiti previsti dallo Statuto: professionalità, onorabilità, eleggibilità, interlocking, inconfiribilità e incompatibilità. I consiglieri di amministrazione devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di almeno una delle seguenti attività:

- a) attività di amministrazione o di controllo, o compiti direttivi presso imprese
- b) attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche, finanziarie o tecnico-scientifiche, attinenti o comunque funzionali all'attività di impresa
- c) funzioni amministrative o dirigenziali, presso enti pubblici o pubbliche Amministrazioni, operanti in

settori attinenti a quello di attività dell'impresa, ovvero presso enti o pubbliche Amministrazioni che non abbiano attinenza con i settori citati, purché le funzioni comportino la gestione di risorse economico-finanziarie.

La composizione del CdA, così come anche del Collegio Sindacale, deve garantire l'equilibrio tra i generi in attuazione della normativa applicabile, nel rispetto dei termini da essa previsti.

Sono state attribuite deleghe operative al Presidente e all'Amministratore Delegato, mentre i consiglieri non sono membri esecutivi. I Comitati, infatti, sono composti dagli Amministratori non esecutivi.

L'organo resta in carica per il periodo stabilito all'atto della nomina e comunque per un periodo non superiore a tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli Amministratori, a cui siano state delegate in modo continuativo attribuzioni gestionali proprie del CdA, possono rivestire la carica di amministratore in non più di due ulteriori Consigli in società per azioni. Ai fini del calcolo di tali limiti non si considerano gli incarichi di Amministratori in società controllate e collegate. Gli Amministratori, cui non siano state delegate le attribuzioni di cui sopra, possono rivestire la carica di amministratore in non più di cinque ulteriori Consigli in società per azioni.

Come stabilito dall'art. 2389 del Codice Civile, i compensi spettanti ai membri del CdA sono stabiliti all'atto della nomina o dall'assemblea. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto è stabilita dal CdA, sentito il parere del Collegio Sindacale. Se lo Statuto<sup>1</sup> lo prevede, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Non è prevista alcuna correlazione tra la determinazione delle remunerazioni e obiettivi/risultati né alcuna valutazione delle performance dei membri del CdA della Capogruppo, Infratel e IP in termini di gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Mentre, per quanto concerne MCC, si rimanda al documento Politiche di remunerazione pubblicate sul sito istituzionale<sup>2</sup>.

### 1.4 Gestione dei rischi

Nel novembre del 2022 è stata costituita la funzione di Chief Risk Officer (di seguito "CRO") che assicura l'implementazione delle metodologie e delle policy per il controllo e la mitigazione dei rischi aziendali che possono avere un'influenza sugli obiettivi strategici prefissati dal top management.

La funzione agisce a supporto dell'Amministratore Delegato e del management nelle fasi di definizione della strategia assicurando una vista sui principali rischi aziendali e i relativi impatti su target strategici, integrando la definizione della strategia con la proposta di soglie adeguate di propensione al rischio ("Risk Appetite"), identificando eventuali rischi impliciti nella pianificazione, assicurando pertanto la consapevolezza e la diffusione della cultura del rischio nell'ambito del processo strategico.

Il CRO assicura un supporto al business anche attraverso la definizione, l'aggiornamento e lo sviluppo di metodologie, metriche e strumenti operativi per la corretta misurazione e gestione dei rischi.

Garantisce, inoltre, agli organi di governo e agli stakeholder una visione sui rischi che consenta, da parte degli stessi, un governo e una percezione consapevole e integrata nell'ambito della complessiva "corporate governance".

Ciò avviene attraverso la comunicazione periodica, completa e tempestiva agli organi aziendali dei rischi e dei relativi trend e la partecipazione ai comitati endo-consiliari e manageriali eventualmente dedicati alle tematiche di rischio.

La governance dei rischi e il piano di sviluppo del CRO saranno definiti e approvati dal CdA nel corso del 2023.



1 Per visionare lo Statuto consultare il sito <https://www.invitalia.it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general>

2 <http://www.mcc.it/documenti-informativi/> pag. 6-14; pag. 22-24; pag. 25-44.

Al fine di rispondere alla richiesta del D.Lgs. 254/2016, art. 3 comma c, il Gruppo ha raccolto nella tabella che segue i rischi connessi ai 5 temi del Decreto (ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva), che potrebbero essere generati o subiti.

D.LGS. 254/2016	TEMI MATERIALI	CATEGORIE DI RISCHIO	RISCHI GENERATI O SUBITI	POLITICHE PRATICATE
Tematiche sociali	- Riqualficazione e valorizzazione dei territori - Sostegno alla coesione territoriale - Riduzione del digital divide - Diffusione della cultura imprenditoriale - Innovazione e ricerca - Rafforzamento del sistema produttivo - Accelerazione di interventi pubblici per lo sviluppo - Accelerazione e controllo sull'impiego dei fondi nazionali e comunitari - Rafforzamento dell'azione della PA - Supporto alla liquidità delle imprese - Occupazione di qualità	Operativo Strategico Compliance	- Irregolarità / infrazioni e/o violazioni degli obblighi in materia di appalti pubblici - Contenziosi e/o provvedimenti sanzionatori - Contrazione volumi di attività dell'Agenzia - Improprio utilizzo dei fondi pubblici nazionali e comunitari assegnati all'Agenzia per l'attuazione di programmi e progetti finalizzati allo sviluppo del Paese - Mancato sostegno al sistema produttivo del Paese - Ritardi nelle commesse - Scarsa gestione dei fondi pubblici in base ai criteri di responsabilità, integrità e trasparenza - Carente controllo del rispetto della sostenibilità sociale delle imprese destinatarie di appalti pubblici e delle aziende beneficiarie - Contrazione degli investimenti che contribuiscono alla creazione di occupazione tra donne e giovani	- Sistema di controlli interni - Normativa aziendale interna - Formazione specialistica - Codice Etico - Sistema Gestione Qualità
	Dialogo con i territori e gli stakeholder	Strategico	- Crisi reputazionale - Pregiudizio arrecato alla sostenibilità economico-finanziaria	- Panel degli stakeholder - Consultazioni, eventi e workshop periodici - Creazione partenariati - Progetti di analisi di impatto - Partecipazioni in associazioni - Sistema gestione e monitoraggio reclami

Per favorire la continuità della reportistica, la tabella è stata redatta tenendo conto del Modello dei Rischi validato nel 2023.

D.LGS. 254/2016	TEMI MATERIALI	CATEGORIE DI RISCHIO	RISCHI GENERATI O SUBITI	POLITICHE PRATICATE
Tematiche attinenti al personale	Benessere delle persone	Compliance Operativo Strategico	- Infortuni e malattie - Mancata valorizzazione dei talenti e delle competenze chiave - Carente sistema di determinazione ed aggiornamento delle retribuzioni - Politiche di welfare obsolete - Carenze delle policy in materia di inclusione e antidiscriminazione - Scarsa trasparenza sulle remunerazioni delle figure apicali - Scarso controllo su eventuali situazioni di conflitto di interesse all'interno degli organi di governo aziendali	- Normativa aziendale e sistemi di controllo interni - Sistema di gestione sulla salute e sicurezza certificato - Formazione specialistica - Codice Etico - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - Carta dei principi Diversity & Inclusion - Formazione e comunicazione D&I - Accordo di Welfare aziendale - Protocolli di sicurezza connessi al Covid-19 - Ampliamento dell'utilizzo del Lavoro Agile
	Procurement responsabile	Compliance	- Irregolarità / infrazioni e/o violazioni degli obblighi in materia di appalti pubblici - Violazione normativa ambientale - Scarsa gestione dei fondi pubblici in base ai criteri di responsabilità ambientale	- Normativa aziendale e sistemi di controllo interni - Codice Etico accettato dai fornitori - Processo di selezione dei fornitori come da normativa
	Supporto alla transizione energetica	Strategico	- Irregolarità / infrazioni e/o violazioni degli obblighi in materia di appalti pubblici - Mancato sostegno al sistema produttivo del Paese - Scarsa gestione dei fondi pubblici in base ai criteri di responsabilità ambientale - Contrazione degli investimenti green	- Strumenti e progetti volti a sostenere le istituzioni e le comunità territoriali nella transizione energetica - Sistemi di controllo del rispetto della normativa
	Utilizzo sostenibile delle risorse	Compliance	- Violazione normativa ambientale - Inefficienti politiche di ottimizzazione dei consumi	- Iniziative e progetti volti a promuovere l'utilizzo responsabile delle fonti energetiche e contenere l'impatto e i consumi delle proprie strutture - Sondaggi e analisi sulle abitudini dei dipendenti riguardanti gli spostamenti casa-lavoro - Codice Etico

D.LGS. 254/2016	TEMI MATERIALI	CATEGORIE DI RISCHIO	RISCHI GENERATI O SUBITI	POLITICHE PRATICATE
Tematiche legate alla lotta alla corruzione	Trasparenza e integrità	Compliance Operativo Strategico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condotte illecite o corruttive e frodi</li> <li>- Contenziosi e/o provvedimenti sanzionatori</li> <li>- Inadeguatezza sistema di controllo interno e gestione rischi</li> <li>- Violazione normativa anticorruzione</li> <li>- Scarsa trasparenza sulle remunerazioni delle figure apicali</li> <li>- Scarso controllo su eventuali situazioni di conflitto di interesse all'interno degli organi di governo aziendali</li> <li>- Irregolarità di reporting</li> <li>- Reati perpetrati a vantaggio dell'Agenzia (D. Lgs. 231)</li> <li>- Esercizio improprio / negligente dell'attività di direzione e coordinamento delle Società del gruppo</li> <li>- Crisi reputazionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Codice Etico</li> <li>- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li> <li>- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (aggiornato annualmente);</li> <li>- Gestione delle Segnalazioni di Corruzione, Irregolarità e Illeciti</li> <li>- Sistema di whistleblowing</li> <li>- Formazione e comunicazione specialistica</li> <li>- Sistema gestione e monitoraggio reclami</li> </ul>
	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Compliance Operativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data breach</li> <li>- Business interruption</li> <li>- Incidente informatico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema di controlli interni</li> <li>- Adozione di misure di sicurezza informatica</li> <li>- Formazione specialistica</li> <li>- Normativa aziendale interna</li> </ul>
Tematiche sui diritti umani	N/A	Compliance	<p>Il Gruppo agisce in conformità all'ordinamento giuridico del Paese e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione e promozione dei diritti umani in linea con gli obblighi assunti a livello internazionale in tema di sostegno dei diritti civili, politici, economici, sociali e culturali e non si rilevano particolari profili di rischio collegati al rispetto di tali diritti. Il rispetto dei diritti umani è sancito nella Carta dei Principi di Invitalia.</p>	

### 1.5 Stakeholder engagement

Il dialogo con gli stakeholder e l'elevato numero di relazioni con istituzioni, aziende e comunità, rappresentano per Invitalia la base per sviluppare nuove iniziative e servizi che aiutino la comunità a raggiungere obiettivi di sostenibilità e per affrancarsi come attore sostenibile nel sistema produttivo italiano. L'attività di stakeholder engagement, portata avanti da Invitalia, prevede tre fasi principali:

1. identificazione degli stakeholder chiave;
2. definizione dei driver da considerare per assegnare una priorità a ciascuna categoria di stakeholder;
3. dialogo con gruppi di stakeholder chiave.

La mappa degli stakeholder è stata aggiornata a ottobre 2022 attraverso il coinvolgimento di un gruppo di lavoro interno, rappresentativo del personale dell'Agenzia. Tale analisi ha consentito di identificare 11 aree e 41 categorie di stakeholder.

Nella seconda fase sono stati individuati i criteri per assegnare una rilevanza a ciascuna categoria, ovvero il livello di competenza e informazione posseduta da coloro che interagiscono con Invitalia sulla base di attività, ruoli e compiti diversi:

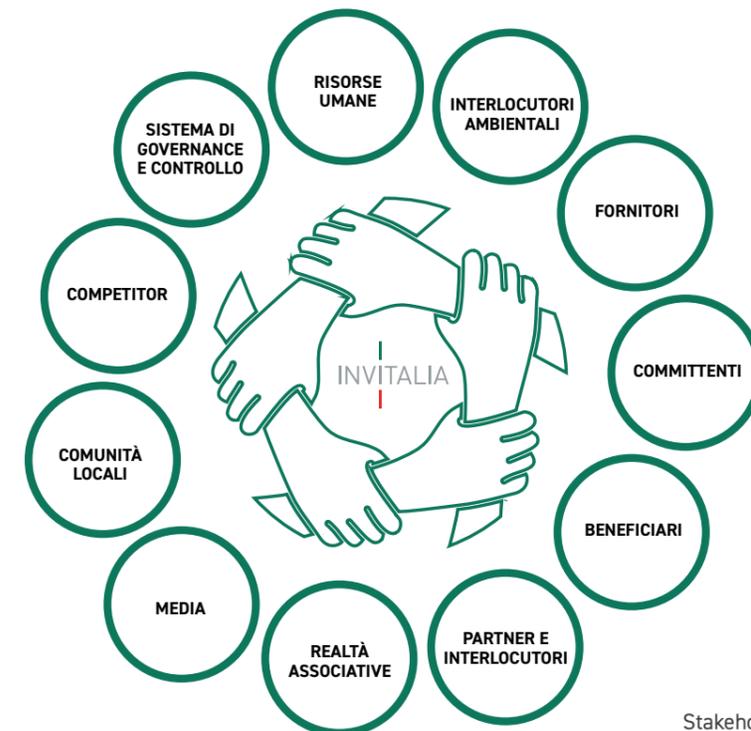
- capacità dello stakeholder di influenzare le attività di Invitalia;
- grado di interesse dello stakeholder per le attività svolte da Invitalia;
- capacità dello stakeholder di incidere sulla reputazione di Invitalia.

Per ciascun criterio è stato definito uno specifico fattore di rilevanza: bassa, media, alta, per il primo criterio; significativo, normale e marginale, per il secondo e terzo criterio. Questo ha permesso di considerare gli stakeholder con rilevanza alta o significativa come rappresentanti di tutte le categorie con cui avviare un processo di confronto e dialogo.

Il dialogo con gli stakeholder a più alta rilevanza si è concretizzato in particolar modo nell'organizzazione di un panel, tenutosi il 4 aprile 2023, in cui sono stati convocati circa 51 interlocutori ad alta rilevanza. Il panel è stato indirizzato ad acquisire da diverse categorie di stakeholder una molteplicità di punti di vista, indicazioni e suggerimenti valorizzando la loro diversità di prospettive e di relazioni con Invitalia, su tavoli tematici che riguardano questioni strategiche trasversali.

La presenza contestuale di categorie diverse di stakeholder ha rappresentato un valore aggiunto, in quanto non sono state convocate per la raccolta di impressioni o del loro livello di «gradimento», ma per acquisire una molteplicità di punti di vista riferiti a molteplici competenze.

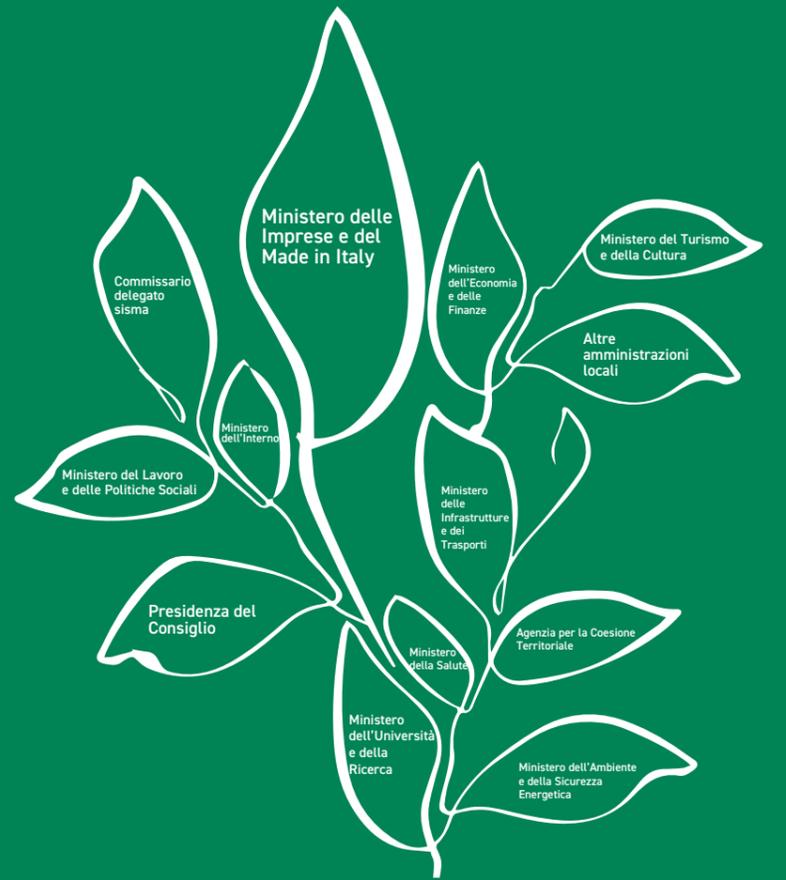
Il panel ha consentito non solo di rafforzare il processo di informazione e aggiornamento, condividendo alcune questioni centrali con i principali stakeholder, ma anche di giungere a una nuova definizione dell'analisi di materialità che sia quanto più coerente possibile con lo standing e le ambizioni di Invitalia.



Stakeholder mappati in 11 aree

**Focus on: Amministrazioni supportate**

Il costante impegno per l'incremento delle reti di relazioni, degli accordi istituzionali, delle convenzioni e la presenza ai tavoli di partenariato, consentono di creare sinergie tra gli stakeholder e rendere più efficaci le azioni finalizzate a generare sviluppo. Il ruolo di portatore di competenze specialistiche e di coordinamento tra molteplici soggetti istituzionali, coinvolti in un'ottica di capacity building, la presenza e il continuo ascolto del territorio, la facilitazione e il supporto alla cooperazione interistituzionale, sono gli elementi che negli anni hanno caratterizzato l'azione di Invitalia. Nel 2022 Invitalia ha operato sulla base di 209 convenzioni, di cui 35 sottoscritte nello stesso anno, con le principali Amministrazioni Pubbliche nazionali e locali.



**1.6 Analisi di impatti e materialità**

L'analisi di materialità consente di identificare gli impatti di sostenibilità considerati rilevanti dal management e dagli stakeholder nella realizzazione delle attività di business dell'azienda. In particolare, si fa riferimento agli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle attività e dei rapporti di business del Gruppo. Gli impatti sono stati identificati attraverso l'analisi dei processi e il dialogo interno, tra cui 11 interviste sottoposte al management aziendale nel periodo settembre-ottobre 2022 e il coinvolgimento di referenti scientifici di sostenibilità. Tali impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, sono stati aggregati in 18 tematiche, che sono state sottoposte alla valutazione degli stakeholder per misurare la loro significatività (da trascurabile-1 a molto alta-5), in considerazione della gravità degli impatti e della probabilità di accadimento. Il sondaggio è stato somministrato in modalità digitale in occasione del panel degli stakeholder e compilato da 36 di loro.



Le valutazioni degli stakeholder hanno permesso di attribuire una priorità alle tematiche (dalla più importante - 1 alla meno importante - 18) che sono state poi sottoposte alla valutazione del management, in modo da tener conto delle caratteristiche peculiari di Invitalia.

Il management ha ridefinito la priorità degli impatti e delle relative tematiche materiali per le quali Invitalia definisce le azioni per affrontare gli impatti. L'analisi di materialità e le nuove tematiche rilevanti sono state condivise e approvate dal CdA del 27 aprile 2023.

TEMI MATERIALI IN ORDINE DI PRIORITÀ	IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI, EFFETTIVI E POTENZIALI
<p><b>1 ACCELERAZIONE DI INTERVENTI PUBBLICI PER LO SVILUPPO</b></p> <p>Supporto alla programmazione, pianificazione e gestione di strumenti di politica industriale e di investimenti pubblici finalizzati allo sviluppo del sistema economico nazionale.</p>	<p>Impatto positivo: Supporto alla semplificazione e standardizzazione dei processi e degli strumenti della PA</p> <p>Impatto negativo: Effetti negativi sull'immagine Istituzionale</p>
<p><b>2 TRASPARENZA E INTEGRITÀ</b></p> <p>Gestione delle attività nel rispetto della normativa e delle regole di trasparenza, integrità e lotta alla corruzione attiva e passiva, al fine di garantire la correttezza dell'operatività aziendale e la trasparenza nella comunicazione con i propri stakeholder.</p>	<p>Impatto positivo: Promozione della fiducia e della credibilità delle istituzioni pubbliche; Promozione di comportamenti di correttezza e legalità all'interno e all'esterno</p> <p>Impatto negativo: Bassa qualità del servizio offerto; Esposizione ad atti illeciti e sanzioni</p>
<p><b>3 SUPPORTO ALLA TRANSIZIONE ENERGETICA</b></p> <p>Sostegno alle istituzioni e alle comunità territoriali nella transizione energetica, facilitando i processi di decarbonizzazione e prevenendo o rimuovendo i fattori che li possono ostacolare.</p>	<p>Impatto positivo: Supporto alla realizzazione di opere pubbliche e interventi a basso impatto ambientale; Supporto efficace alle comunità territoriali nella transizione energetica</p>
<p><b>4 RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA PRODUTTIVO</b></p> <p>Sostegno alla crescita del tessuto economico imprenditoriale attraverso la gestione del finanziamento di investimenti finalizzati allo sviluppo di imprese esistenti e al superamento di fasi di transizione e crisi economica.</p>	<p>Impatto positivo: Supporto al rafforzamento economico delle filiere strategiche produttive del Paese e tra le diverse aree geografiche del Paese</p>
<p><b>5 BENESSERE DELLE PERSONE</b></p> <p>Creazione di un ambiente di lavoro sano e stimolante con attenzione costante allo sviluppo e valorizzazione professionale dei propri dipendenti e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in linea con le prescrizioni normative.</p>	<p>Impatto positivo: Creazione di un ambiente di lavoro proattivo e in cui i lavoratori si sentono protetti; Favorire la crescita tecnica e professionale di tutti i dipendenti, in particolare dei giovani e delle donne</p> <p>Impatto negativo: Aumento turnover; Mancato sviluppo delle competenze rilevanti per la mission aziendale e gli sviluppi strategici</p>
<p><b>6 INNOVAZIONE E RICERCA</b></p> <p>Sostegno all'innovazione delle imprese e al trasferimento tecnologico della ricerca nel sistema produttivo del Paese.</p>	<p>Impatto positivo: Spinta alla crescita di Startup</p> <p>Impatto negativo: Mancato supporto alla gestione di iniziative finalizzate all'innovazione delle imprese</p>
<p><b>7 DIALOGO CON I TERRITORI E GLI STAKEHOLDER</b></p> <p>Gestione della relazione con gli stakeholder basata su un dialogo continuativo e la collaborazione per il raggiungimento di obiettivi comuni.</p>	<p>Impatto positivo: Creazione di un dialogo costruttivo e trasparente con i propri stakeholder; Sviluppo di partenariati pubblici-privati efficaci; Rafforzamento dei rapporti con i territori</p>

TEMI MATERIALI IN ORDINE DI PRIORITÀ	IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI, EFFETTIVI E POTENZIALI
<b>8 DIFFUSIONE DELLA CULTURA IMPRENDITORIALE</b>  <p>Contributo alla diffusione della cultura d'impresa, in collaborazione con il mondo accademico e delle associazioni, perseguito mettendo a disposizione l'esperienza professionale di Invitalia e gli strumenti offerti a sostegno della imprenditorialità.</p>	<p>Impatto positivo: Impulso alla diffusione della cultura imprenditoriale e alla crescita delle micro, piccole e medie imprese, soprattutto tra le donne e i giovani</p> <p>Impatto negativo: Mancato supporto alla crescita delle imprese</p>
<b>9 OCCUPAZIONE DI QUALITÀ</b>  <p>Sostegno alla creazione di occupazione di qualità tramite la gestione dei finanziamenti di investimenti diretti alla creazione di nuovi posti di lavoro o alla salvaguardia di posti di lavoro esistenti, tenendo conto degli obiettivi di equità territoriale e di genere.</p>	<p>Impatto positivo: Supporto alla creazione di posti di lavoro di qualità, tra i giovani e le donne e tra le diverse aree geografiche del Paese</p>
<b>10 PROCUREMENT RESPONSABILE</b>  <p>Procurement guidato da criteri di legalità, trasparenza, correttezza, qualità e sostenibilità ambientale e sociale.</p>	<p>Impatto positivo: Incoraggiamento delle imprese fornitrici nell'adottare pratiche sostenibili e nell'integrare le informazioni sulla sostenibilità nel loro ciclo di rendicontazione</p> <p>Impatto negativo: Selezione di fornitori con comportamenti non sostenibili</p>
<b>11 SOSTEGNO ALLA COESIONE TERRITORIALE</b>  <p>Sostegno nell'attuazione di politiche di coesione territoriale con l'obiettivo di colmare il divario infrastrutturale ed economico tra le varie aree del Paese.</p>	<p>Impatto positivo: Sostegno alla diffusione dell'imprenditoria al Sud, tra i giovani e le donne per favorire la riduzione dei divari economici e sociali tra Nord e Sud; Supporto la riqualificazione delle aree oggetto di catastrofi naturali e delle aree e settori maturi in crisi</p> <p>Impatto negativo: Mancato supporto alla tutela del know-how e delle eccellenze territoriali</p>
<b>12 RIDUZIONE DEL DIGITAL DIVIDE</b>  <p>Supporto al superamento del digital divide del Paese attraverso la realizzazione di infrastrutture che consentano una connessione veloce a cittadini, imprese e istituzioni.</p>	<p>Impatto positivo: Miglioramento dell'accesso alle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni anche nelle aree del Paese meno sviluppate</p> <p>Impatto negativo: Mancato sviluppo delle infrastrutture e dei servizi di informazione</p>
<b>13 RIQUALIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TERRITORI</b>  <p>Gestione di programmi e strumenti finalizzati allo sviluppo del territorio attraverso la riqualificazione del patrimonio culturale, il turismo sostenibile e il potenziamento di spazi sicuri, inclusivi e accessibili, verdi e pubblici.</p>	<p>Impatto positivo: Partecipazione alla tutela del patrimonio culturale e naturale del Paese; Supporto allo sviluppo del turismo sostenibile che crei posti di lavoro e promuova la cultura locale</p>
<b>14 ACCELERAZIONE E CONTROLLO SULL'IMPIEGO DEI FONDI NAZIONALI E COMUNITARI</b>  <p>Supporto alla programmazione, gestione e controllo dei fondi comunitari, con l'obiettivo di incrementare la capacità di spesa, aumentare il controllo dei flussi di risorse e monitorare i processi di corretta allocazione.</p>	<p>Impatto positivo: Sostegno alla PA al raggiungimento degli obiettivi prefissati e all'impiego efficiente ed efficace delle risorse pubbliche (es. PNRR); Supporto alla programmazione e allocazione delle risorse finanziarie, all'avvio e alla chiusura degli investimenti</p> <p>Impatto negativo: Servizi non efficaci</p>

TEMI MATERIALI IN ORDINE DI PRIORITÀ	IMPATTI POSITIVI E NEGATIVI, EFFETTIVI E POTENZIALI
<b>15 SUPPORTO ALLA LIQUIDITÀ DELLE IMPRESE</b>  <p>Gestione delle misure volte a fornire alle aziende le garanzie necessarie a sostenere investimenti, spese connesse all'operatività aziendale e altri costi, con particolare attenzione alle imprese in difficoltà, ai territori in ritardo di sviluppo e alla sostenibilità.</p>	<p>Impatto positivo: Incoraggiamento al maggiore accesso ai finanziamenti</p> <p>Impatto negativo: Mancata contribuzione alla crescita della competitività delle imprese</p>
<b>16 RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b>  <p>Collaborazione con la PA centrale per attuare programmi di sviluppo, rafforzare la capacità amministrativa, ottimizzare i processi e fornire supporto alla trasformazione delle politiche in azioni concrete sul territorio.</p>	<p>Impatto positivo: Supporto allo sviluppo di servizi al cittadino efficaci ed efficienti; Rafforzamento delle competenze in seno alla PA; Innovazione dei servizi della PA</p>
<b>17 UTILIZZO SOSTENIBILE DELLE RISORSE</b>  <p>Utilizzo sostenibile e responsabile delle risorse perseguito attraverso l'implementazione di politiche di risparmio dei consumi e l'orientamento all'uso razionale delle risorse con conseguente riduzione delle emissioni di GHG, ovvero di gas effetto serra e degli altri inquinanti in atmosfera.</p>	<p>Impatto positivo: Riduzione degli sprechi nel consumo di risorse (acqua, energia, carta etc.)</p>
<b>18 SICUREZZA DEI DATI E TUTELA DELLA PRIVACY</b>  <p>Gestione della tutela del patrimonio di dati dell'Agenzia, detenuto a causa della propria natura pubblicitaria, e dei numerosi compiti di interesse generale ad essa affidati.</p>	<p>Impatto positivo: Tutela dei dati personali degli stakeholder, conformemente alla legislazione nazionale e agli accordi internazionali</p> <p>Impatto negativo: Esposizione ad atti illeciti e perdita di dati</p>

Sono di seguito riportate le novità delle tematiche rispetto a quelle rendicontate nel Bilancio di Sostenibilità 2021 in termini di:

- Tema rinominato: per essere più aderente agli impatti identificati;
- Tema nuovo: emergente dagli input acquisiti dall'analisi interna.

TEMATICHE	NOVITÀ
Utilizzo sostenibile delle risorse	Rinominato
Procurement responsabile	Rinominato
Riduzione del digital divide	Rinominato
Occupazione di qualità	Rinominato
Innovazione e ricerca	Nuovo tema
Dialogo con i territori e gli stakeholder	Nuovo tema
Supporto alla transizione energetica	Nuovo tema
Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Nuovo tema

Le tematiche materiali sono aggregate in ambiti di analisi, che costituiscono l'architettura del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo. Nell'incipit di ogni Capitolo è descritta la modalità attraverso la quale il Gruppo desidera perseguire gli ambiti identificati, insieme a una riproposizione delle tematiche materiali correlate e gli SDGs impattati.

AMBITI DI ANALISI	TEMATICHE MATERIALI	SDGs
<b>Integrità, trasparenza e responsabilità</b>	Trasparenza e integrità Sicurezza dei dati e tutela della privacy Dialogo con i territori e gli stakeholder	 
<b>Valore per le persone</b>	Benessere delle persone	  
<b>Valore per l'ambiente</b>	Utilizzo sostenibile delle risorse Procurement responsabile Supporto alla transizione energetica	    
<b>Valore per la comunità e i territori</b>	Riqualificazione e valorizzazione dei territori Riduzione del digital divide Sostegno alla coesione territoriale	  
<b>Valore per le istituzioni</b>	Accelerazione e controllo sull'impiego dei fondi nazionali e comunitari Accelerazione di interventi pubblici per lo sviluppo Rafforzamento dell'azione della Pubblica Amministrazione	  
<b>Valore per le imprese</b>	Diffusione della cultura imprenditoriale Occupazione di qualità Supporto alla liquidità delle imprese Rafforzamento del sistema produttivo Innovazione e ricerca	  

Per maggiori dettagli sugli standard GRI associati a ciascun tema materiale si rimanda alla Tabella di correlazione contenuti D.Lgs. 254/2016 e GRI in allegato.

## CAPITOLO 2

### Integrità, trasparenza e responsabilità

Invitalia pone al centro delle attività di sostegno allo sviluppo del Paese il rispetto delle regole, la correttezza e la trasparenza. Persegue il raggiungimento della propria mission attraverso un'azione volta al rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti e in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità. Inoltre, comunica in maniera efficace e in linea con i principi di trasparenza al fine di instaurare e mantenere canali di dialogo con tutti i principali portatori di interesse del Gruppo.



## 2.1 Policy

Nello svolgimento delle proprie attività il Gruppo assicura: la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, cura dell'interesse pubblico, protezione delle libertà fondamentali e promozione del dialogo tra pubblico e privato.

A tal fine, ciascuna delle Società del Gruppo si è dotata di un proprio **Codice Etico**<sup>3</sup> che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale. Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "MOGC"), di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300".

I Codici Etici richiamano l'insieme dei valori aziendali ed evidenziano i diritti e doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano con il Gruppo, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori azionisti, dipendenti, collaboratori, consulenti, agenti, partner, Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione.

Ogni Società del Gruppo assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione, in relazione al contenuto del Codice Etico e alle problematiche a esso attinenti. L'adozione del Codice Etico è espressione di un contesto aziendale nel quale l'obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli stakeholder attraverso elevati standard di professionalità e l'assenza di condotte contrarie alle disposizioni di legge e ai valori che il Gruppo promuove.

Proprio in relazione ai valori va evidenziata la **Carta dei Principi di Diversità e Inclusione**<sup>4</sup> su cui il Gruppo fonda la propria identità e che, tanto nelle scelte strategiche, quanto nell'operatività quotidiana, ispira il comportamento dei dipendenti nei rapporti con gli stakeholder. Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversità e Inclusione, Invitalia si ispira e agisce in armonia con i principali riferimenti e standard nazionali e internazionali tra cui:

- art. 3 e 37 della Costituzione della Repubblica Italiana sulle pari opportunità sociali di tutti i cittadini di fronte alla legge;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e il Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO del 1998) e le otto Convenzioni fondamentali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- i Cinque Standard di Condotta elaborati nel 2017 dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani, per supportare le imprese nella lotta alle discriminazioni nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali; i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite del 1999; gli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Il referente Diversità e Inclusione all'interno di Risorse Umane è responsabile dell'aggiornamento della Carta una volta all'anno, sulla base del confronto con la comunità aziendale, di eventuali cambiamenti delle strategie di Diversità e Inclusione, dell'evoluzione delle tendenze e del quadro normativo nazionale e internazionale in materia di diritti umani.

Con l'obiettivo di garantire la diffusione trasversale ed efficace della cultura della diversità e dell'inclusione a tutta la popolazione aziendale, Invitalia si impegna a sostenere alcune iniziative raggruppabili in quattro aree: ascolto e monitoraggio, formazione, comunicazione interna ed eventi.

La governance di Invitalia è basata su principi di correttezza, legalità e trasparenza. I documenti che regolano la gestione della società sono il già citato Codice Etico e il **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**<sup>5</sup>, che stabilisce la responsabilità di Invitalia per alcuni tipi di reati commessi da Amministratori o dipendenti. È diviso in due sezioni: la **parte generale** indica come Invitalia ha recepito i contenuti del decreto; la **parte speciale** descrive più in dettaglio le procedure organizzative dell'azienda. Il MOGC è adottato dal CdA dell'Agenzia. I singoli CdA delle Società del Gruppo provvedono all'adozione di un MOGC che sia ispirato a quello della Capogruppo e lo personalizzano sulla base delle attività svolte e dei

rischi di commissione di reati. È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") dell'Agenzia il compito di promuovere e coordinare l'applicazione del MOGC stesso nell'ambito di tutte le Società del Gruppo, per assicurarne l'omogeneità e la corretta attuazione dei principi base. Al fine di facilitare la formazione del personale in relazione ai contenuti del MOGC e del Codice Etico, Invitalia predispone specifici programmi di formazione on-line. I programmi formativi e i contenuti delle note informative vengono condivise con l'OdV.

Il Codice Etico e il MOGC sono pubblicati nel sito istituzionale della società. MOGC Parte Speciale attualmente vigente è quello deliberato dal CdA il 16 dicembre 2020. Il 28 aprile 2022 il CdA ha approvato le nuove versioni del MOGC Parte Generale e del Codice Etico, al fine di recepire le novità intervenute nelle disposizioni normative relative al D. Lgs. 231/2001, successivamente all'ultima versione approvata nell'anno 2021<sup>6</sup>. Nel Codice Etico inoltre è stata apportata una integrazione nel paragrafo 14 Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio.

Il documento base di riferimento per il personale interno, per i clienti (Enti erogatori di finanziamenti e beneficiari degli stessi), per gli Organismi Terzi di Certificazione e per tutti i soggetti direttamente o indirettamente interessati (stakeholder) è il Manuale del **Sistema di Gestione della Qualità** (di seguito "SGQ"). Il manuale descrive il SGQ che l'Agenzia ritiene ottimale, al fine di assolvere al meglio i propri compiti istituzionali, perseguire gli obiettivi definiti nella propria mission in ottica di miglioramento continuo del servizio, fornire ai clienti servizi che soddisfino i requisiti definiti e rispondere ai requisiti stabiliti a livello europeo per l'accesso a possibili finanziamenti europei. Il SGQ dell'Agenzia è derivato dai principi di gestione per la Qualità enunciati nella UNI EN ISO 9004:2009, ovvero: organizzazione orientata al cliente, leadership, coinvolgimento del personale, approccio basato su processi, visione sistemica della gestione, miglioramento continuo, decisioni basate su elementi attendibili e concreti, rapporto di reciproco beneficio con i fornitori. Il SGQ è inoltre conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015. La Direzione promuove e coordina la realizzazione del programma di sviluppo del SGQ. L'enunciato di questo impegno è contenuto nella dichiarazione di Politica per la Qualità, firmata dall'Amministratore Delegato e pubblicata sulla Intranet aziendale. Tale politica è portata a conoscenza di tutta

l'organizzazione e riesaminata periodicamente per valutarne la continua idoneità.

La procedura **Gestione Reclami, Non Conformità, Azioni Correttive e di Miglioramento** ha lo scopo di definire la modalità di rilevazione, gestione e raccolta dei Reclami, Non Conformità, Azioni Correttive e Azioni di Miglioramento, con l'individuazione delle relative responsabilità e la definizione di opportune registrazioni che possono emergere nello svolgimento dei processi facenti parte del SGQ della Capogruppo. Anche tale procedura si rifà alla norma UNI EN ISO 9001:2015. La comunicazione interna della procedura avviene tramite report trimestrali e un report annuale sul numero e la tipologia di reclami ricevuti e le azioni intraprese. Per i dettagli si veda il paragrafo 2.4.2.

## 2.2 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Invitalia è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

### Controlli di primo livello/ di linea

diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, consistono nelle verifiche svolte da chi mette in atto una determinata attività e da chi ne ha la responsabilità di supervisione.

### Controlli di secondo livello

assicurano la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati alle diverse strutture e la conformità dell'operatività aziendale alle normative di riferimento, le strategie e il profilo di rischio definiti dal CdA. Sono affidati agli organi di controllo quali il CRO, il Controllo di gestione, il Dirigente Preposto, il Delegato SSL, il Responsabile Prevenzione della Corruzione, Responsabile Antiriciclaggio, Responsabile Compliance e il Data Protection Officer.

### Controlli di terzo livello

affidati all'Internal Auditing, sono volti a valutare la funzionalità e l'adeguatezza del complessivo sistema di controllo interno, come sopra articolato, nonché preposto a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione interna.

3 <https://www.invitalia.it/chi-siamo/modello-organizzativo>

4 <https://www.invitalia.it/lavora-con-noi/diversity-and-inclusion>

5 <https://www.invitalia.it/chi-siamo/modello-organizzativo>

6 D.Lgs 8 novembre 2021 n. 184, D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 195, Legge n. 238/2021, D.L. 25 febbraio 2022 n. 13, proposta di legge "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" (893-B).

Un efficace sistema di controllo interno contribuisce, oltre a difendere la salvaguardia del patrimonio sociale, a garantire l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dei dati contabili e gestionali, il rispetto di leggi e regolamenti. Tale sistema è sottoposto nel tempo a verifica e aggiornamento al fine di garantirne costantemente l'idoneità e a presidiare le principali aree di rischio dell'attività sociale, in rapporto alla tipicità dei propri settori operativi e della propria configurazione organizzativa, anche in funzione di eventuali novità legislative e regolamentari. Le linee fondamentali del sistema di controllo interno e la struttura organizzativa sono stati definiti per assicurare che compiti e responsabilità siano allocati in modo chiaro e appropriato, con particolare riguardo ai meccanismi di delega. Il sistema si completa ed è rafforzato dal MOGC e dal Codice Etico, integrati in adeguamento alla normativa anticorruzione e alle normative emanate in materia di sicurezza sul lavoro, informative amministrativo-contabili, protezione dei dati, ecc. All'OdV, organo collegiale dotato di autonomia e indipendenza, è demandata la verifica dell'adeguatezza, effettività, efficacia e aggiornamento del MOGC, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti. Il Collegio Sindacale sovrintende i diversi livelli di controllo interno.

### 2.2.1 Segnalazione delle criticità

Gli esiti delle verifiche effettuate dalla funzione Internal Auditing sono sottoposti al Presidente e all'Amministratore Delegato, nonché ai responsabili di primo livello delle funzioni sottoposte a verifica, ciò anche al fine di dar adeguato seguito con l'attivazione, laddove se ne valutasse la necessità, delle opportune azioni correttive. Nei casi in cui fosse rilevato un potenziale conflitto di interessi del Presidente o dell'Amministratore Delegato, l'autonomia e l'indipendenza delle verifiche sarà garantita dal riporto diretto della funzione Internal Auditing all'OdV. Nel caso in cui dalle verifiche emergano rilievi o criticità di carattere organizzativo/procedurale, viene attivata la funzione Chief Operating Officer (Risorse Umane e Organizzazione) per il superamento delle stesse. L'OdV riferisce semestralmente sulle proprie attività di vigilanza effettuate, con una relazione inviata al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Presidente del Collegio Sindacale. In particolare, riferisce sulle attività di manutenzione e aggiornamento del MOGC e del Codice Etico, presentando, se necessario, proposte di modifica e/o integrazioni dei documenti stessi, sul rispetto delle procedure e dei protocolli che costituiscono la parte speciale del MOGC evidenziando le eventuali violazioni riscontrate del sistema di controllo interno, anche per l'adozione delle opportune sanzioni, nonché, immediatamente,

nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del MOGC.

Dalle verifiche svolte è emerso il più delle volte il sostanziale rispetto delle procedure e dei protocolli specifici di controllo; in alcuni casi sono state evidenziate delle carenze e degli ambiti di miglioramento che sono state oggetto dell'attivazione di specifici interventi correttivi per il loro superamento. Atteso quanto sopra evidenziato, le principali raccomandazioni espresse dall'OdV hanno riguardato l'adeguamento della parte speciale del MOGC alle novità normative emanate successivamente alla data di adozione dello stesso e alle rilevanti modifiche organizzative intervenute nel periodo di riferimento; l'avvio delle attività formative al personale sui temi ex D.Lgs. 231/01, differenziate per contenuti e livello di approfondimento in relazione alle diverse tematiche settoriali e ai diversi ruoli ricoperti. È da segnalare inoltre che nel periodo sono stati esaminati approfonditamente gli accadimenti che hanno visto coinvolto in un procedimento penale una dipendente, alla quale è stato contestato il reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

### 2.2.2 Controllo dell'assenza di conflitti di interesse

Il controllo sui comportamenti che possano generare conflitti di interesse, anche solo potenziali, rappresenta uno dei principi che guidano il sistema di Invitalia. I soggetti coinvolti nei processi di Invitalia sono tenuti a evitare qualsiasi situazione e attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi con la Società o che possano tendenzialmente interferire (o appaiano avere la potenzialità di interferire) con la capacità del dipendente o collaboratore di agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità che sintetizzano l'interesse primario da realizzare nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice Etico e del MOGC.

Il soggetto che anche potenzialmente si trovi in una situazione di conflitto di interesse ha l'obbligo di comunicarlo e, salva la facoltà espressa da normative di legge, di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere alternativamente:

- interessi propri;
- interessi del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale.

La comunicazione del conflitto di interesse perviene:

- al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza (o all'Amministratore Delegato nel caso di dirigenti a suo diretto riporto);
- nel caso di membri del CdA, Collegio Sindacale, OdV al rispettivo Presidente;
- nel caso di soggetti terzi al responsabile della gestione del rapporto con Invitalia.

Il soggetto si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La Capogruppo si è dotata, inoltre, di una specifica procedura interna relativa alle operazioni correlate. L'assenza di conflitto di interesse viene monitorata anche in fase di selezione e inserimento di nuove risorse. In occasione di ciascun colloquio al candidato viene richiesto di compilare un'autodichiarazione sull'assenza di conflitto di interesse con la quale certificano di non svolgere personalmente attività o di non essere affidatari di incarichi idonei a configurare, anche potenzialmente, una situazione di conflitto di interesse. Analoga insussistenza di condizioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, deve essere confermata anche per quanto riguarda i familiari. Non si segnalano diverse procedure di comunicazione sul conflitto di interessi con riferimento agli stakeholder. In particolare, MCC, adottando il sistema di controllo richiesto dalla normativa di Vigilanza applicabile alle banche, ha emanato la Policy di Gruppo per la gestione dei conflitti di interesse, che definisce le linee guida per la gestione dei potenziali conflitti di interesse. Non sono incluse nella Policy le previsioni afferenti alle operazioni con soggetti collegati o che interessano esponenti aziendali, disciplinate dalla specifica normativa interna in materia.

### 2.2.3 Prevenzione della corruzione

La Capogruppo, Infratel e IP hanno individuato un proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "RPCT") che, in linea con le previsioni normative, il PNA 2022 e le ulteriori linee guida ANAC, anche per il 2022 hanno predisposto il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito "Piano") e la Relazione sull'attività di prevenzione e lotta alla corruzione realizzate, entrambi pubblicati nei rispettivi siti.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, MCC ha adottato il MOGC per la prevenzione e l'individuazione di comportamenti illeciti ascrivibili alla Banca, di cui costituiscono parte integrante il Codice Etico, il sistema interno di segnalazione delle violazioni, il Codice Fornitori e Partner, e i Protocolli operativi, che definiscono presidi comportamentali e operativi ai fini dell'anticorruzione.

Tutte le Società del Gruppo hanno proceduto a individuare e sottoporre ad analisi tutti i processi aziendali<sup>7</sup> al fine di individuare quelli esposti al rischio sia di commissione dei reati previsti dalla Legge n. 190/2012, sia di potenziale malfunzionamento delle Società dovuto all'uso distorto (es. a fini privati) delle funzioni attribuite.

#### Focus on: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Per quanto concerne il tema sopra menzionato, nel 2022 non è stata erogata formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione, in quanto si è rilevata la necessità di avviare un processo di revisione dei contenuti per riprogrammare il processo formativo in materia anche in linea con i cambiamenti organizzativi intercorsi. Tuttavia, sulla Intranet aziendale sono sempre disponibili e aggiornati il MOGC e Codice Etico, oltre alle procedure in materia di "Gestione delle Segnalazioni di Corruzione, Irregolarità e Illeciti". Non solo, viene anche previsto l'invio periodico a tutti i dipendenti di un'informativa volta a sensibilizzare gli stessi circa l'importanza della corretta gestione. Sulle tematiche afferenti al D.Lgs. 231/2001, sono stati erogati due corsi:

	TOTALE DIPENDENTI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	NORD	CENTRO	SUD
D.Lgs. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti - dedicato a tutti i dipendenti	188*	-	16	172	2	181	4
Welcome Training (Sicurezza sul lavoro, Immobili e Acquisti e D.Lgs. 231/2001) - dedicato ai neoassunti	806**	2	160	644	8	789	9

\*Il numero si riferisce a dipendenti, in particolare apprendisti, il cui Piano formativo individuale prevedeva la suddetta formazione.

\*\* Il numero si riferisce ai neoassunti effettivamente presenti durante la formazione.

I dati si riferiscono alle seguenti Società: Capogruppo, Infratel, IP.

La totalità dei membri degli organi di governo del Gruppo segue costantemente l'aggiornamento del MOGC. Inoltre, annualmente approva sia il Piano che la Relazione del RPCT. Entrambi i documenti, a seguito dell'approvazione, vengono pubblicati sul sito istituzionale rimanendo così a disposizione di tutta la popolazione aziendale. Attraverso l'accettazione del Codice Etico, la totalità dei partner commerciali viene resa edotta dell'esistenza del Piano e delle procedure a esso correlate e, tra queste, della procedura di Whistleblowing e quindi delle modalità di inoltro delle eventuali segnalazioni mediante canali "sicuri". Anche per quanto concerne MCC, i fornitori devono dichiarare in fase di accreditamento all'Albo di avere preso atto del MOGC e nei contratti di fornitura viene inserita una clausola relativa alla procedura whistleblowing.

<sup>7</sup> Considerata la specificità dell'attività che Invitalia svolge, si parla di "processo aziendale" e non di "operazione" come indicato nel GRI 205-1.

Tra le aree a maggior rischio sono state prese in considerazione, in prima istanza, quelle relative alla gestione degli appalti, al processo di erogazione dei finanziamenti e alle procedure di assunzione e progressioni di carriera del personale, alla gestione dei rapporti con i soggetti pubblici e dei rapporti con i collaboratori, fornitori e partner, cui sono state aggiunte ulteriori aree di rischio connesse alla specificità delle singole Società. Le verifiche effettuate hanno evidenziato un sistema di controllo interno sostanzialmente adeguato e non sono emersi episodi di corruzione accertati. Le informazioni di dettaglio su processi, possibili reati rilevanti, uffici coinvolti ed elementi di rischio sono disponibili nei Piani della Corruzione e della Trasparenza pubblicati nei siti delle Società del Gruppo.

Per quanto riguarda i processi oggetto di audit, sono state individuate alcune aree di miglioramento, per le quali saranno necessari interventi e azioni correttive, la cui effettiva realizzazione sarà oggetto di monitoraggio nel corso del 2023.

#### 2.2.4 Segnalazione degli illeciti

Tutte le Società del Gruppo hanno adottato una procedura di Whistleblowing che regola il sistema di segnalazione di illeciti e violazioni delle determinazioni previste dal Piano, dal MOGC e dal Codice di Etico, nonché, più in generale, di situazioni illecite di cui il personale dipendente, i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di Invitalia, siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività e mansioni. La procedura è volta a garantire al segnalante la riservatezza rispetto alla sua identità in tutte le fasi di gestione della segnalazione e la tutela da azioni ritorsive o discriminatorie in conseguenza della segnalazione, e al segnalato la riservatezza rispetto alla sua identità e la tutela contro le segnalazioni effettuate in mala fede.

Per quanto concerne il sistema di comunicazione, la **Capogruppo** ha attivato la piattaforma Segnalazione Illeciti - Whistleblowing <https://invitalia.segnalazioni.net> e nel corso del 2022 ha ricevuto 10 segnalazioni che dopo essere state istruite, in alcuni casi con il coinvolgimento dell'OdV e della funzione Internal Auditing, sono state archiviate, in quanto non hanno riguardato illeciti. Eventuali richieste di chiarimenti e dubbi possono essere veicolate tramite l'indirizzo e-mail dedicato [anticorruzione@invitalia.it](mailto:anticorruzione@invitalia.it).

**Infratel** prevede i seguenti meccanismi di comunicazione:

- piattaforma Segnalazione Illeciti - Whistleblowing <https://infratelitalia.segnalazioni.net>

- posta elettronica dedicata anticorruzione\_infratel@infratelitalia.it
- posta ordinaria all'attenzione del RPCT, Via Calabria, n. 46 - 00187 Roma, in doppia busta chiusa e con la dicitura "riservata personale";
- in caso di Segnalazione relativa al RPCT o nel caso in cui quest'ultimo si trovi in conflitto di interessi, va utilizzato il Modulo per la segnalazione scaricabile dalla Intranet aziendale e indirizzato all'OdV.

Nel corso del 2022 Infratel non ha ricevuto segnalazioni.

**IP**, per il 2022 ha attivato la casella di posta elettronica dedicata [rpct@invitaliapartecipazioni.it](mailto:rpct@invitaliapartecipazioni.it) e non ha ricevuto nessuna segnalazione.

**MCC** ha attivato il Sistema di Segnalazione Interno delle violazioni, strumento di prevenzione e di correzione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività operativa. Possono essere segnalati i comportamenti e le omissioni che comportano una violazione, anche solo potenziale, di Codice Etico, Protocolli Operativi ex D.Lgs. 231/2001, Normativa disciplinante l'attività bancaria, Normativa in materia di lotta al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, Normativa pubblicitaria, Sicurezza sul lavoro, Privacy e qualsiasi ulteriore normativa esterna cogente. Dalla sua implementazione risalente al 2016, per MCC non risultano pervenute segnalazioni.

#### 2.3 Trasparenza fiscale

Invitalia assicura che le attività inerenti alla gestione degli aspetti fiscali siano condotte in maniera corretta, trasparente e tracciabile, nel rispetto della normativa vigente, e che sia attuata un'adeguata gestione del rischio fiscale.

La responsabilità dei dati fiscali di Invitalia è affidata al CFO, che risponde direttamente all'Amministratore Delegato. Le funzioni competenti delle Società del Gruppo assicurano il monitoraggio costante degli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione delle dichiarazioni e/o documenti fiscali previsti dalla normativa applicabile alla società. In particolare, provvedono anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici gestionali atti:

- all'implementazione di meccanismi automatici di corretta contabilizzazione (automatica alimentazione dei registri IVA, certificazione unica ecc.);
- al corretto trattamento fiscale delle componenti di reddito allo scopo di determinare la base imponibile ai fini delle imposte dirette nonché il puntuale assolvimento degli obblighi normativi in materia di dichiarazioni fiscali periodiche

nonché di pagamento delle imposte (imposta sul valore aggiunto, ritenute certificate, contributi del personale, ecc.) anche con il supporto, ove necessario, di studi legali/tributari esterni per l'analisi e l'interpretazione della normativa fiscale applicabile alle Società.

Le funzioni competenti, dopo la predisposizione delle dichiarazioni obbligatorie di legge, provvedono alla trasmissione delle stesse agli studi legali/tributari esterni e alla società di revisione per le necessarie verifiche e provvede alla trasmissione previa specifica autorizzazione.

I rapporti con gli studi legali/tributari sono disciplinati da apposito contratto, all'interno del quale sono previste a tutela dell'Agenzia opportune clausole di salvaguardia e risoluzione, in relazione all'obbligo di:

- adottare adeguate misure di sicurezza atte a garantire la confidenzialità, l'integrità, l'affidabilità e le disponibilità dei dati/informazioni/documenti oggetto di comunicazione/trasmisione;
- comunicare tempestivamente eventuali anomalie, furti, smarrimenti, deterioramenti o perdita dei dati/informazioni/documenti comunicati/trasmessi;
- dotarsi di una polizza assicurativa a copertura della Responsabilità Civile Professionale.

Le società di revisione di ciascuna Società del Gruppo, periodicamente, verificano il corretto e tempestivo pagamento di tutte le imposte e delle ritenute.

Le strutture organizzative interne comunicano, nell'ambito dell'attività di monitoraggio e controllo del processo di gestione degli aspetti fiscali, eventuali irregolarità, problematiche e/o anomalie riscontrate al CFO e, in caso di ipotesi di reato tributario, all'Amministratore Delegato, per la definizione delle opportune azioni da intraprendere, anche al fine di valutare il coinvolgimento degli organi di controllo preposti, tra cui l'OdV.

#### 2.4 Sicurezza dei dati e tutela della privacy

L'assetto organizzativo di Invitalia è compliant con le disposizioni in materia di protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy). Infatti, per adempiere al meglio alle previsioni del GDPR, ove è stabilito che il Titolare debba predisporre misure tecniche e organizzative adeguate di tutela delle informazioni e dei dati personali, e, in ossequio al principio di responsabilizzazione (c.d. accountability), Invitalia ha adottato un organigramma che, in coerenza con la struttura organizzativa vigente, individua i ruoli del Sistema Privacy, con la previsione dei "Designati con funzioni particolari" (corrispondenti ai Responsabili

di I livello organizzativo) e dei "Referenti Privacy" (soggetti opportunamente formati che, sulla base delle istruzioni del Designato o direttamente del Titolare, costituiscono il punto di riferimento per la Funzione di appartenenza) descrivendone compiti e responsabilità in ragione della natura dei dati personali trattati.

Inoltre, Invitalia si è dotata di un "Sistema Gestione Privacy" composto da un Manuale del Sistema Privacy, da procedure relative alla gestione delle istanze degli interessati, delle violazioni di dati personali (c.d. "data breach"), delle visite ispettive. Inoltre, implementa azioni volte alla sensibilizzazione del personale sul tema della protezione dei dati personali, per operare in conformità al GDPR, mettendo a disposizione sulla Intranet aziendale documenti operativi quali il "Vademecum alla compilazione del Registro dei trattamenti", la brochure "Protezione delle informazioni: adempimenti e cautele REGOLAMENTO UE 679/2016 e D.Lgs. 101/2018 "e materiale del percorso formativo e-learning ad hoc svolto negli anni precedenti.

Fin dall'entrata in vigore del Regolamento, il Titolare del trattamento ha designato il Data Protection Officer (DPO, ai sensi art. 37 GDPR), al quale ha attribuito una specifica unità organizzativa, con il compito di:

- assicurare il rispetto e l'aggiornamento del Sistema di Gestione privacy, delle relative procedure e istruzioni operative, in relazione ai trattamenti dei dati personali eseguiti dall'Agenzia;
- garantire consulenza, assistenza e supporto agli uffici interni in merito agli aspetti privacy relativi alle convenzioni con la Pubblica Amministrazione e con le Società del Gruppo, ai rapporti contrattuali, alle procedure e atti di vario genere nei quali sia necessario prevedere un trattamento di dati personali, nonché alla supervisione dei registri del trattamento istituiti ai sensi dell'art. 30 GDPR;
- svolgere le attività di verifica e audit dei fornitori esterni nominati responsabili del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del D.G.P.R.

La Capogruppo si è inoltre dotata di strumenti automatici che verificano, con cadenza settimanale, l'aderenza alle principali policy di sicurezza dei sistemi informativi. Settimanalmente viene distribuito ai Responsabili di Area un report interno che informa sui principali eventi di sicurezza e le minacce potenziali che insistono sui sistemi informatici.

## 2.5 Dialogo con i territori e gli stakeholder

Invitalia gestisce costantemente il dialogo con il territorio e le relazioni con gli stakeholder attraverso l'organizzazione di iniziative come convegni, eventi, tavole rotonde, webinar tematici, seminari di formazione e di orientamento. Nel 2022 Invitalia ha organizzato 332 iniziative, che hanno coinvolto oltre 9000 stakeholder tra cui beneficiari, Pubbliche Amministrazioni centrali e locali, partner, associazioni, autorità di controllo, interlocutori ambientali, azionisti, dipendenti, fornitori, competitor e media.

STAKEHOLDER COINVOLTI	COINVOLGIMENTO
Beneficiari	
PA centrali e locali	
Partner Istituzionali e Operativi	
Associazioni	
Autorità di Controllo	
Media	
Dipendenti	
Interlocutori Ambientali	
Competitor	
Azionisti	
Fornitori	

### Focus on: Saper(e)Consumare

Un esempio delle iniziative realizzate è Saper(e)consumare, volto all'educazione e alla sensibilizzazione di giovani e adulti al consumo sostenibile e responsabile, in un contesto di rapida trasformazione tecnologica.

L'obiettivo è offrire ai docenti un percorso di info-formazione su quattro aree tematiche di grande attualità - Educazione digitale, Diritti dei consumatori, Consumo sostenibile, Educazione finanziaria - in modo da potenziare le competenze dei loro studenti. Nell'ambito dell'iniziativa sono state fornite risorse e contenuti per orientarsi in autonomia, webinar per confrontarsi con esperte ed esperti e strumenti pronti all'uso per lavorare in classe con un approccio multidisciplinare.

Saper(e)Consumare promuove anche un concorso per le scuole secondarie di tutta Italia per stimolare l'ideazione e la realizzazione di progetti di educazione a un consumo digitale sostenibile e responsabile:

- 356 progetti ricevuti
- 150 progetti selezionati
- 10.000 euro ad ogni progetto selezionato da usare per l'adeguamento delle tecnologie e delle competenze digitali della scuola

Il dialogo con gli stakeholder è costante e quotidiano attraverso i canali web e i social network gestiti da Invitalia. Oltre ai siti istituzionali della Capogruppo, MCC e Infratel e i corrispondenti social network (LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram), sono gestiti anche altri 7 siti web (Ecobonus, Banda Ultra Larga, Fondi di garanzia, PON IC, Servizi Pubblici Locali, WiFi Italia, Garanzia Campania Bond) per un totale di 4,3 mln di visitatori unici e oltre 25 mln di pagine visualizzate nel 2022.

### Focus-on: Comunicazione web

Il solo sito di Invitalia.it registra 2,5 mln di visitatori unici e 18,7 mln di pagine visitate. Il 79% delle pagine visitate sul sito istituzionale di Invitalia riguarda sezioni dedicate agli incentivi per la creazione e il rafforzamento delle imprese:

PAGINE SITO INVITALIA.IT	PAGINE	% SUL TOTALE DELLE PAGINE SITO INVITALIA.IT
Creiamo nuove imprese	6.473.425	35,0%
Creiamo nuove imprese - Resto al Sud	1.946.305	10,5%
Creiamo nuove imprese - Fondo impresa femminile	1.721.703	9,3%
Area Riservata per compilazione domanda incentivo	2.563.647	13,8%
Rafforziamo le imprese	2.049.818	11,1%

### 2.5.1 Associazioni

La partecipazione di Invitalia nelle associazioni di settore contribuisce a rafforzare il legame con il contesto industriale, economico e sociale di riferimento e a migliorare le pratiche di gestione del business.

Nel 2022 Invitalia ha instaurato una collaborazione con 15 associazioni di settore, in particolare si riportano di seguito alcune associazioni in cui Invitalia ha un ruolo rilevante e che contribuiscono al raggiungimento degli impatti del Gruppo:

#### ASSOCIAZIONE CIVITA

Opera da oltre 35 anni nel mondo della cultura e si propone come laboratorio e incubatore di progetti per valorizzare il patrimonio culturale italiano. L'Associazione crea connessioni, sinergie e spazi concreti di confronto fra i mondi della cultura, delle Istituzioni e delle imprese. Il ruolo strategico che le aziende svolgono per la sostenibilità e l'innovazione tecnologica è oggi l'impegno di Civita. L'adesione è finalizzata a considerare il ruolo di Invitalia quale attore del segmento pubblico, al fianco delle istituzioni culturali pubbliche e private nazionali e locali in concreti progetti di valorizzazione della cultura quale motore di crescita e sviluppo; incrementare la conoscenza del marchio Invitalia in un ambito a crescente potenziale di sviluppo, in grado di migliorare la percezione pubblica del ruolo e dell'attività istituzionale del Gruppo.

#### FONDAZIONE ITALIA GIAPPONE

È stata istituita dal Ministero degli Affari Esteri nel 1999 con l'obiettivo di affiancare la sua azione di approfondimento delle relazioni tra Italia e Giappone e di promuovere l'immagine dell'Italia in Giappone e del Giappone in Italia attraverso iniziative in campo culturale, scientifico ed economico. Svolge la sua attività in collaborazione con il Ministero degli Esteri, l'Ambasciata d'Italia a Tokyo e gli Istituti Italiani di Cultura. Il fine dell'adesione all'associazione è illustrare gli elementi di attrattività del sistema Paese, i servizi offerti alle aziende straniere, nonché le iniziative a favore dello sviluppo delle start up e dell'innovazione tecnologica.

#### ITALY JAPAN BUSINESS GROUP

È un organismo associativo creato dalle comunità imprenditoriali italiana e giapponese, con il patrocinio dei rispettivi Ministeri dello Sviluppo Economico (MIMIT e METI), per promuovere una maggiore cooperazione industriale tra i due Paesi e favorire un dialogo permanente tra le due comunità di affari, con il supporto delle rispettive Istituzioni. L'obiettivo costante dell'Italy-Japan Business Group è favorire, attraverso la promozione, una serie di attività ed iniziative, ogni azione possibile di

networking con imprenditori, investitori, esponenti di Governo giapponesi.

#### VALORE D (D come donna)

La prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. L'obiettivo dell'adesione è di contribuire all'attuazione di azioni di inclusione di genere.

#### EFQM Private Stichting

European Foundation for Quality Management (EFQM) è un'organizzazione non profit su base associativa fondata nel 1988 per iniziativa di alcune tra le principali aziende europee con sede a Bruxelles. La fondazione ha lo scopo di promuovere un modello di riferimento (Modello EFQM) al fine di migliorare le prestazioni aziendali attraverso un approccio complessivo più esteso ed articolato rispetto ai modelli classici ISO 9000. Questo modello consente alle aziende di autovalutarsi e di partecipare all'European Quality Award (EQA), premio gestito dalla stessa fondazione. L'obiettivo è di avvalersi del contributo di una società, rappresentante del modello EFQM in Italia, per realizzare il sistema di implementazione della business excellence attraverso l'utilizzo del modello EFQM.

#### Bpifrance Financement - Taftie

Banca d'investimenti francese. Invitalia contribuisce ai lavori di diverse Task Force, attive in tema di: Aiuti di Stato, Uguaglianza, Diversità e Inclusione, Caratterizzazione delle Agenzie, Taftie High Potential Community, Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

#### Aspen Institute Italia

È un'associazione privata, indipendente, internazionale, apartitica e senza fini di lucro che punta all'approfondimento, discussione, scambio di conoscenze, informazioni e valori. Attraverso l'associazione Aspen, Invitalia svolge e partecipa a dibattiti, analisi e studi in settori economici e sociali e in ambiti di attività proprie del Gruppo.

### 2.5.2 Gestione reclami

Attraverso il coinvolgimento attivo degli stakeholder, Invitalia assicura l'ascolto di tutti i portatori di interesse, integrandone le aspettative nelle strategie aziendali e focalizzando costantemente la sua attenzione anche sull'aumento del grado di soddisfazione.

Pianifica ed esegue un costante monitoraggio sulle sue attività per assicurare un servizio che soddisfi le esigenze dei clienti (Enti erogatori di finanziamenti e beneficiari degli stessi) e riduca la possibilità di impatti negativi sulla soddisfazione dei loro bisogni, definendo modalità atte a individuare e registrare

ogni Non Conformità (di seguito "NC") e ad attivare apposite azioni per la loro risoluzione.

Chiunque rilevi una presunta NC è tenuto a segnalare al Responsabile della funzione competente, che una volta verificata, provvede a segnalare alla funzione Organizzazione e PMO<sup>8</sup>, a individuare le modalità per il trattamento e l'eliminazione della non conformità e la tempistica entro la quale attuarle. La funzione Organizzazione e PMO riesamina periodicamente le NC per verificare se alcune di esse, per la loro criticità o ripetitività, meritino azioni di miglioramento o correttive a livello di sistema.

Trimestralmente la funzione CRM elabora un report di analisi qualitative e quantitative sui reclami pervenuti e lo trasmette ai Responsabili delle Funzioni interessate e a Quality Assurance che, insieme a CRM, valutano la criticità o meno di questi. Il cliente ha varie modalità di segnalazione dei reclami. Nel caso in cui il reclamo pervenga al Contact center di Invitalia (tramite numero telefonico o area riservata nel sito Invitalia), viene gestito in maniera "diretta" dagli operatori del Call Center e dalla funzione CRM o in "escalation" trasmettendo il reclamo alla funzione di competenza che, a seconda dei casi, gestisce il reclamo in maniera diretta fornendo le indicazioni al CRM sulla risposta da dare oppure in maniera indiretta contattando il cliente e solo successivamente fornendo il feedback al CRM riguardo la gestione del reclamo.

Nel caso in cui, invece, il reclamo non pervenga direttamente al Contact Center, chiunque riceva il reclamo può comunicare al cliente di contattare il Contact Center o, alternativamente, prendersi carico della gestione del reclamo e una volta chiuso, registrarlo nell'apposito modulo online del sistema CRM sulla intranet.

In qualsiasi caso i reclami vengono sempre tracciati nel sistema CRM.

Il reclamo sarà considerato critico, e quindi trattato, se riguarda caratteristiche del processo indicate specificatamente nel contratto stipulato con il cliente o se riguarda caratteristiche del processo indicate espressamente nella documentazione del Sistema di Gestione della Qualità.

A tal proposito i Responsabili delle funzioni interessate, il responsabile CRM e Quality Assurance definiscono le attività da intraprendere, i tempi di attuazione ed i relativi responsabili.

Infine, Quality Assurance verifica l'efficacia delle attività intraprese relative ad uno specifico reclamo e, nel caso lo ritenga opportuno, valuterà insieme al Responsabile della funzione interessata e al Responsabile CRM, le ulteriori azioni da intraprendere.

Intraprendere Azioni Correttive (di seguito "AC") o Azioni di Miglioramento (di seguito "AM") può evitare il ripetersi di alcune NC.

Possibili casi od occasioni nei quali deve essere emessa la Richiesta di AC o Azione Preventiva sono:

- quando la NC è particolarmente grave per impatto sul cliente (AC);
- quando si è potuto trovare solo una soluzione provvisoria (AC);
- quando si è notata una certa ripetitività del tipo di NC (AC);
- in seguito a segnalazioni dall'interno rivolte al miglioramento (AM);
- durante lo svolgimento di verifiche Ispettive interne o di parte terza (AC/AM);
- in seguito ad analisi statistiche dei dati (AC);
- durante le attività di Riesame del Sistema Qualità (AC/AM).

Per le AC e le NC emesse in seguito all'esame dei report trimestrali elaborati da CRM, qualora ritenuto opportuno, vengono inviate da parte di Quality Assurance evidenze circa lo stato di attuazione delle azioni intraprese alle relative Funzioni interessate e a CRM per conoscenza.

Con il coinvolgimento di Quality Assurance, la funzione CRM pianifica e organizza indagini di "customer satisfaction" per la misurazione del livello di soddisfazione, al fine di valutare la qualità del servizio percepita. Tale valutazione ha lo scopo di misurare il livello di qualità percepito dal cliente e rilevare opportunità di miglioramento. Il monitoraggio della soddisfazione del cliente prende in considerazione, tramite appositi strumenti di rilevazione, i seguenti parametri:

- qualità del servizio prestato;
- puntualità e rispetto dei tempi di erogazione del servizio;
- analisi delle NC rilevate.

I parametri di valutazione individuati vengono riesaminati nel corso delle riunioni di Riesame della direzione al fine di assicurare la significatività dei dati e di garantirne l'adeguatezza e l'aggiornamento rispetto alle attività da tenere sotto controllo.



**Numero di reclami gestiti**

<b>8.940</b>	9.167
<b>2022</b>	2021

# CAPITOLO 3

## Valore per le persone

Invitalia considera la propria chiave di successo la competenza, la soddisfazione, la passione dei propri dipendenti. Per questo promuove un ambiente di lavoro sano e stimolante, introducendo gli strumenti più opportuni per favorire il benessere delle persone, la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze. In linea con le prescrizioni normative, il Gruppo si impegna anche nella tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso opportune attività di monitoraggio dei rischi, di formazione del personale in linea con le migliori prassi operative e standard internazionali

**AMBITO DI ANALISI**

**VALORE PER LE PERSONE**

**TEMI MATERIALI**



Benessere per le persone



<sup>8</sup> Da novembre 2022 la funzione si chiama "Organizzazione e PMO", ma nel documento di riferimento SGQ del 2020 viene riportata la vecchia dicitura "Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane".

### 3.1 Composizione dell'organico

Il crescente grado di complessità, in cui il Gruppo si trova a operare, richiede una costante attenzione rispetto alle modalità di gestione e organizzazione del personale.

In tal senso, le attività del 2022 sono state fortemente condizionate dalla necessità di coniugare la gestione delle risorse con le strategie di business, allineando i fattori di produzione e la cultura aziendale, per definire percorsi in grado di favorire: efficienza, innovazione, produttività e benessere organizzativo.

Al 31 dicembre 2022 l'organico del Gruppo è pari a **2.792 persone**, registrando un incremento netto di 407 persone, pari al 15%.

GENERE		FASCIA DI ETÀ			
Donne	50,4%	49,6%	<30	17%	15%
Uomini	49,6%	50,2%	30-50	58%	57%
			>50	25%	28%
				2022	2021
				2022	2021

#### Focus-on: Lavoro Agile e Telelavoro 2022

Il lavoro agile e il telelavoro sono stati introdotti in modo stabile nell'operatività aziendale e sono stati recepiti nel rinnovo del CCNL Invitalia

#### DIPENDENTI IN LAVORO AGILE (LA)

2.176 78% del totale dei dipendenti

#### DIPENDENTI IN TELELAVORO (TL)

131 5% del totale dei dipendenti

### 3.2 Politiche retributive e relazioni sindacali

La politica retributiva è una leva strategica per la sostenibilità economica e per il successo. Pianificare il migliore sistema di retribuzione è una tappa fondamentale nell'esecuzione della strategia aziendale. Le politiche retributive adottate sono, pertanto, mirate ad assicurare la disponibilità di strumenti efficaci nell'indirizzare le prestazioni verso obiettivi aziendali coerenti con i vincoli e le logiche del mercato in cui ciascuna Società del Gruppo opera.

Per tutte le Società del Gruppo è prevista una retribuzione fissa e una variabile, in particolare:

- la **retribuzione fissa** viene definita in base al ruolo e alle responsabilità delegate, tenuto conto anche dell'esperienza e delle competenze; è coerente con i contratti collettivi e il mercato di riferimento;
- la **retribuzione variabile** è determinata nel rispetto della normativa vigente, del CCNL applicato e delle linee guida relative alle politiche di remunerazione approvate ed è legata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali con parametri oggettivi, misurabili e condivisi. Sono previsti specifici sistemi finalizzati a definire il valore della retribuzione variabile: sistema **MBO**, applicato a dirigenti e gruppi di persone con responsabilità rilevanti per il raggiungimento dei risultati aziendali, e **premio di produttività**, applicato al resto della popolazione aziendale. Per quanto concerne MCC la componente variabile è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) che riflettono i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, e tengono conto dei comportamenti individuali, e possono condurre a una riduzione/azzeramento della remunerazione variabile stessa;
- eventuali **bonus di ingresso e recuperi** sono disciplinati nella contrattazione individuale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa nazionale ed eventualmente dal CCNL applicato;
- l'**indennità di fine rapporto** sono tutti i pagamenti spettanti alla cessazione del rapporto di lavoro e comprendono l'eventuale liquidazione del TFR e delle spettanze previste dalla legge e dal CCNL di riferimento (es. ferie non godute);
- eventuali **benefici pensionistici** sono determinati dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile al Dirigente (differente da quella applicabile a impiegati e quadri), sia per quanto riguarda i regimi previdenziali, sia per quanto riguarda le aliquote contributive.

Per la Capogruppo, IP e Infratel, le norme sulla remunerazione non sono legate agli obiettivi e alle prestazioni in relazione alla gestione degli impatti; mentre per MCC è stato definito un meccanismo inflattivo/deflattivo della retribuzione variabile legata alle tre dimensioni di sostenibilità quali fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), in linea con le strategie di lungo periodo, le politiche di prudente gestione del rischio e la normativa in materia. La determinazione delle remunerazioni, definita al momento dell'ingresso in azienda, viene periodicamente aggiornata e monitorata sulla base di una valutazione delle prestazioni, sistematica e annuale, con un contraddittorio tra Risorse Umane e i responsabili di Linea operativa. In particolare, nel processo di determinazione delle remunerazioni possono essere coinvolte società di consulenza, con l'obiettivo di fornire elementi di conoscenza rispetto al mercato retributivo di riferimento.

La totalità dei rapporti di lavoro dei dipendenti del Gruppo è regolata da contratti collettivi stipulati a livello nazionale. In particolare, per quanto riguarda la Capogruppo, Infratel e IP la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato dei dipendenti Quadri e Impiegati è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Gruppo Invitalia, mentre ai dirigenti si applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria o commercio. Per i giornalisti presenti nel gruppo si applica il Contratto Nazionale di lavoro giornalistico.

Il confronto con le Organizzazioni Sindacali sui diversi progetti aziendali nel 2022 è continuato in modo costante, finalizzato a individuare soluzioni condivise rispetto alle differenti esigenze delle parti.

### 3.3 Sviluppo e valorizzazione

Invitalia, tramite il proprio sistema di performance management, realizza politiche di sviluppo del personale finalizzate a incentivare la qualità delle prestazioni, la crescita delle competenze e la produttività.

Il sistema di performance management è costantemente aggiornato per renderlo sempre più efficace nell'indirizzare le performance dei singoli e dei gruppi verso obiettivi di crescita aziendale e individuale.

Tutte le valutazioni hanno cadenza annuale e hanno come oggetto tutto il personale presente in azienda al 31 agosto. Nel 2022 si è perseguito con un modello che conferma gli ambiti di performance introdotti nel 2021: 5 ambiti di performance comuni a tutta l'azienda, perché ritenuti essenziali per tutti i profili aziendali (comunicazione, collaborazione, self improvement, visione di insieme e qualità dei risultati) e 2 specifici della comunità professionale di appartenenza.

Risorse valutate	
2.350	1.992
2022	2021

Per quanto concerne Infratel, anche nel 2022 è stato adottato un processo di valutazione a 360° che consente una valutazione bilanciata della popolazione aziendale, in quanto si basa su feedback provenienti da diversi livelli di responsabilità, valuta le competenze espresse nell'organizzazione ed evidenzia i punti di forza e di miglioramento di ogni singola risorsa. Al termine del processo ciascuna risorsa riceve un report riassuntivo delle valutazioni ottenute e ottiene un confronto con il proprio responsabile.

### 3.4 Formazione

Il piano di formazione per il 2022 è stato progettato a partire dalle risultanze del performance management e dei relativi piani di sviluppo. È stato inoltre orientato verso una serie di iniziative rivolte allo sviluppo individuale e di allineamento strategico dell'organizzazione.

	2022	2021
 Risorse coinvolte	2.787	1.862
Ore totali di formazione	34.979	24.416
Ore di formazione in media per persona	13	13

Il primo semestre dell'anno ha visto la realizzazione dei primi interventi a supporto dei gap sugli ambiti di performance.

Il primo degli interventi a carattere istituzionale, organizzato a valle della chiusura delle valutazioni delle performance, ha riguardato gli **ambiti di performance trasversali** definiti come prioritari elementi di intervento nel processo di performance management. L'iniziativa è stata rivolta alla parte della popolazione che, in fase di chiusura della valutazione, avesse ricevuto dal proprio responsabile un piano di sviluppo.

Altro intervento post performance management ha riguardato gli **ambiti di performance specifici** che caratterizzano i profili professionali dei dipendenti.

Entrambi gli interventi hanno avuto come fine quello di costruire una base comune e omogenea da cui partire per costruire il proprio percorso di sviluppo.

Le iniziative sono poi proseguite con formazioni sugli ambiti specifici e con l'avvio dei progetti inseriti nel bando #Conciliamo, primo fra tutti il progetto **"BE REAL - noi insieme anche se distanti"**.

  
**1.842 persone**  
(responsabili e collaboratori)  
per 52 edizioni

### 3.5 Welfare

Invitalia opera nella consapevolezza che contribuire alla cura e all'attenzione delle persone favorisce, non solo il benessere dei singoli, ma quello di un'intera comunità sempre più equa e inclusiva. Per questo viene dedicata particolare attenzione agli strumenti e alle iniziative volti a migliorare la qualità del

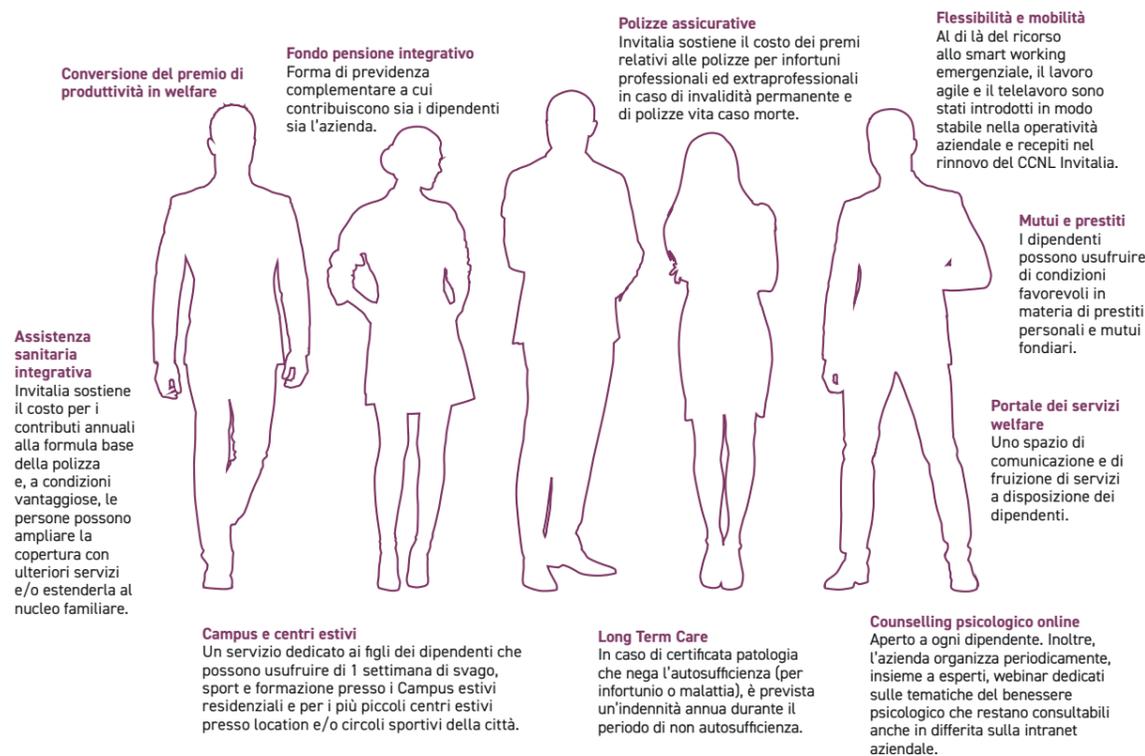
contesto lavorativo e a supportare le persone nella ricerca di un positivo equilibrio tra vita e lavoro. Dal 2017 è operativo il "Piano Welfare", grazie al quale tutti i dipendenti possono scegliere di convertire il premio aziendale in "Crediti Welfare", cui seguono vantaggi fiscali e benefici di natura socioassistenziale, agevolazioni di diverso tipo e fringe benefit.

Per quanto concerne l'erogazione dei benefit previsti dal CCNL aziendale, non è prevista alcuna distinzione tra i dipendenti con differenti tipologie contrattuali.

Il bando "#Conciliamo", a cui Invitalia ha aderito, è inoltre destinato a finanziare iniziative in ambito conciliazione vita-lavoro. Sono previste attività in tema di smart working, formazione, genitorialità, prevenzione, salute psico-fisica dei lavoratori nel periodo 2022-2024.

	2022	
	INVITALIA, INFRATEL, IP	MCC
Spesa in welfare per dipendente	3.891 euro (+12% rispetto al 2021)	1.184 euro (come nel 2021)
Numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno diritto alla polizza sanitaria di base	2.135 (90%)	423 (100% dei dipendenti)
Numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno aderito all'estensione della polizza sanitaria di base	511 (24%)	Tutti a copertura massima
Numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno aderito al sistema di previdenza complementare	710 (33%)	314 (71%)
La percentuale degli aventi diritto al premio produzione che lo hanno convertito in servizi welfare	41%	49,6%

### Strumenti di Welfare in Invitalia



### Focus-on: DIVERISTY & INCLUSION

L'impegno nei temi dell'inclusione e della diversity è già da qualche anno parte delle strategie manageriali per valorizzare la diversità in azienda. L'Agenzia ha infatti adottato la "Carta dei Principi di Diversità e Inclusione Invitalia", come fase finale di un processo partecipativo all'interno dell'azienda e come inizio di un nuovo percorso verso l'adozione della diversità come valore chiave per un'azienda che mira a guidare con responsabilità il cambiamento e l'innovazione: un gruppo di lavoro inclusivo e diversificato comprenderà e risponderà meglio alla pluralità e alla complessità del mondo, anticipando i cambiamenti e contribuendo alla crescita del business dell'organizzazione. La Carta indica un percorso di cambiamento che viene sviluppato tramite diverse azioni. È stato messo in atto un nuovo approccio al reclutamento di personale sia dall'interno che dall'esterno, più orientato alla diversità e al soddisfacimento delle esigenze dei lavoratori in termini di professionalità presente, aspirazioni e conciliazione vita-lavoro. Ciò include un maggiore utilizzo del job posting interno, una regolamentazione più flessibile dello smart working, una community online dedicata attraverso il social network aziendale e aperta a tutti i dipendenti e manager per confrontarsi su temi legati a diversi aspetti della vita aziendale.

### 3.6 Salute e sicurezza

Il Gruppo applica gli standard più elevati e persegue un miglioramento continuo del Modello di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (di seguito "SSL"). Al fine di assolvere al meglio i propri obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e rispondere ai requisiti legislativi stabiliti a livello nazionale e della norma UNI ISO 45001:2018, e con l'obiettivo di garantire la tutela dei propri dipendenti e di tutti i soggetti esterni che interagiscono con l'organizzazione, il Gruppo ha adottato un Sistema di Gestione e Controllo della Salute e Sicurezza sul Lavoro (di seguito "SGSSL"). Il SGSSL è sottoposto ad audit di certificazione finalizzate al mantenimento e rinnovo della certificazione ISO UNI 45001:2018 e ad audit interno, al fine di prevedere l'identificazione e la valutazione non solo dei rischi, ma anche delle opportunità di progresso emergenti dall'analisi del contesto in cui l'organizzazione opera. All'interno del SGSSL sono infatti delineate le procedure, i ruoli e le responsabilità per l'individuazione di pericoli, la valutazione dei rischi, la definizione di azioni finalizzate a mitigare le situazioni di rischio e cogliere le opportunità di miglioramento.

Invitalia si impegna in una costante opera di informazione, formazione, consultazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in modo tale che ciascun lavoratore possa svolgere i propri compiti in sicurezza e assumersi le proprie responsabilità. A tal proposito, vengono messe in atto azioni di comunicazione, informazione, formazione, coinvolgimento e aggiornamento e, anche attraverso la sezione SSL della intranet aziendale, vengono promosse azioni mirate alla diffusione di buone prassi e della cultura della sicurezza in azienda, alla sensibilizzazione di tutti i lavoratori verso l'adozione di comportamenti responsabili e a favorire la partecipazione attiva, anche attraverso la segnalazione, alle funzioni preposte, di *near miss*, situazioni pericolose, incidenti o non conformità.

### Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori Invitalia è garantita grazie alla presenza di una squadra di Medici Competenti. Le visite mediche vengono svolte secondo un calendario predisposto che tiene conto delle visite in scadenza e le nuove assunzioni. Il Medico Competente, in applicazione delle indicazioni delle Autorità sanitarie, segnala all'azienda, che garantisce la tutela nel rispetto della privacy, situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e indicato prescrizioni che vengono comunicate tempestivamente al responsabile della risorsa al fine di farle rispettare.

Viene garantito il continuo e costante monitoraggio dei luoghi di lavoro, dell'evoluzione dei processi lavorativi e dell'organizzazione aziendale, in uno scambio di informazioni e di possibili strategie attuative di politiche di prevenzione e protezione. Invitalia ha predisposto e applica procedure specifiche per la gestione documentale delle azioni di miglioramento, non conformità e incidenti. La valutazione delle condizioni di rischio/pericolo segue le indicazioni del D.Lgs. 81/08. Nello specifico i rischi vengono classificati in tre tipologie: di natura infortunistica, responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni; di natura igienico-ambientale, responsabili della potenziale compromissione della salute; di tipo trasversale, che racchiudono i primi due. Il personale Invitalia svolge attività a carattere puramente intellettuale quali controllo, sorveglianza, supervisione, consulenza. Come da esiti della Valutazione del rischio, non sono presenti lavorazioni che espongano i lavoratori a rischi elevati. Infatti, l'organizzazione non prevede attività operative, prodotti o servizi, che possano creare significativi danni in materia di salute e sicurezza. Gli infortuni con conseguenze gravi

derivano sostanzialmente da infortuni in itinere, per incidente dei lavoratori nel tragitto casa-lavoro/lavoro-casa.

Nel 2022 è continuato l'impegno del Gruppo nel fronteggiare l'emergenza legata alla diffusione del Virus SARS-CoV-2 e sono stati continuamente aggiornati i protocolli aziendali, al fine di recepire i vari cambiamenti legislativi legati all'emergenza e alle misure da adottare in azienda.

I dipendenti sono costantemente informati sulle novità e i protocolli adottati dall'azienda attraverso e-mail dedicate, pubblicazione del protocollo sulla cartella condivisa, affissioni di informazioni nei punti maggiormente frequentati.

Anche nel 2022 è continuata, ed è stata ampliata, l'organizzazione delle attività produttive tramite Lavoro agile.

Sicurezza per i fornitori

Anche nell'ambito del processo di approvvigionamento, Invitalia assicura che siano identificati i pericoli e valutati i rischi in relazione alle attività svolte dagli appaltatori con impatti sui lavoratori di Invitalia e su altre parti interessate e, viceversa, svolte dai lavoratori di Invitalia con impatti sugli appaltatori e/o altre parti terze interessate. La mitigazione di tali rischi avviene grazie ad un lavoro di cooperazione e coordinamento con gli appaltatori e attraverso sopralluoghi, contratti che definiscono le responsabilità tra le parti coinvolte, informative previste nella documentazione di gara ed altro.

A seguito dei nuovi progetti relativi al PNRR, alla nuova sede di piazzale Adenauer e alle nuove disposizioni organizzative, Infratel ha aggiornato le procedure, il manuale del SGSSL e tutta la documentazione associata, attualmente in fase di approvazione.

Si è provveduto inoltre all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, del piano di gestione emergenze e le relative planimetrie. Sono state aggiornate le squadre di emergenza, quelle del primo soccorso e relative all'utilizzo del defibrillatore di entrambe le sedi.

**Focus-on: Donazione del sangue**

È proseguita nel 2022 la raccolta del sangue, organizzata dall'Associazione ADSPPEM, con la partecipazione di 53 colleghi in tutte le sedi aziendali di tutte le Società del Gruppo.

# CAPITOLO 4

## Valore per l'ambiente

Invitalia opera con costante attenzione al miglioramento dell'impatto ambientale e in tal senso si impegna per implementare strategie e iniziative volte a promuovere un utilizzo responsabile delle fonti energetiche e a contenere l'impatto e i consumi delle proprie strutture, adottando pratiche di lavoro sostenibili e politiche interne di efficientamento dei consumi. Invitalia si propone come attore di sostegno alle istituzioni e alle comunità territoriali nella transizione energetica e ambientale, facilitando i processi di decarbonizzazione e prevenendo o rimuovendo i fattori che li possono ostacolare.



#### 4.1 Utilizzo sostenibile delle risorse

Pur non svolgendo attività con un significativo impatto sull'ambiente, Invitalia si impegna a ridurre il suo consumo di risorse e migliorare la sua carbon footprint. In tal senso, ogni anno vengono messe in atto iniziative per un utilizzo sempre più efficiente e responsabile delle fonti energetiche e strategie di contenimento dei consumi nelle sedi di Invitalia. Una condotta d'impresa responsabile dal punto di vista ambientale, infatti, si concretizza da una parte contenendo gli sprechi di materiali e risorse, dall'altro diffondendo tra i dipendenti una cultura aziendale orientata alla tutela e al rispetto dell'ambiente. Nel 2022, in linea con le direttive del Decreto Bollette, sono stati eseguiti lavori di efficientamento energetico atti a ridurre il numero di luci accese collegate a sensori di presenza. È stato ridotto, invece, il numero di ore di riscaldamento complessivo nella giornata. In merito ai consumi elettrici, la maggiore diffusione del Lavoro Agile ha contribuito a ridurre i consumi derivanti dall'aumento del numero di dipendenti. Uguale, risulta cresciuto il consumo idrico per un aumento del numero di dipendenti, e non a causa di sprechi.



##### CONSUMI

<b>Energia elettrica</b>	<b>2.783.955 kWh</b>	+5% rispetto al 2021
<b>Gas naturale</b>	<b>80.934 Sm<sup>3</sup></b>	-15% rispetto al 2021
<b>Idrici civili</b>	<b>23.770 m<sup>3</sup></b>	+58% rispetto al 2021

Riguardo la divulgazione di buone pratiche di sostenibilità ambientale, anche quest'anno Invitalia ha proseguito le attività di sensibilizzazione interna mettendo in atto diverse iniziative:

**PAPERLESS:** nel corso del 2022 sono state confermate le iniziative del 2021 e introdotte ulteriori novità in una logica di miglioramento continuo: è stato ridotto ulteriormente il numero delle stampanti, eliminate le giacenze di carta nei pressi delle macchine legando i rifornimenti alla richiesta dell'utente, in modo da disincentivarne l'utilizzo. È stata chiusa la sala copie e il deposito di carta a chiave prevedendo l'accesso solo tramite richiesta nominativa. Tali iniziative hanno generato un crollo verticale dei consumi di carta. Inoltre, la carta acquistata è stata sostituita da carta interamente riciclata.

Per quanto riguarda MCC, per i servizi interni di stampa professionale, già dallo scorso anno, viene utilizzato un parco macchine multifunzione costituito

da modelli di ultima generazione che permettono un risparmio energetico e una riduzione delle emissioni di ozono. Inoltre, grazie alla progressiva "digital transformation", MCC sta efficientando i processi lavorativi e i documenti a supporto rendendoli digitali. Ad esempio, è stato formalizzato il Manuale di Conservazione Digitale, redatto seguendo lo schema Versione 2 del 16 gennaio 2015 che l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID). Tale manuale contiene ruoli e procedure operative adottate nella conservazione digitale dei documenti informatici generati da diversi ambiti operativi di MCC (Fondo Crescita Sostenibile e Fondo di Garanzia).

**DOMOTIZZAZIONE:** in una logica di contenimento dei consumi e dei costi, dettato anche dal mutato quadro internazionale, sono stati domotizzati i bagni e gli antibagni delle sedi Invitalia, tramite l'installazione di sensori di movimento tarati su tempi di 30 secondi. Sono inoltre stati spenti gli scaldabagni a servizio delle toilette. Si è continuato con la progressiva sostituzione di lampade a neon con lampade a led e con la sostituzione ed il controllo continuo degli scarichi con l'obiettivo di limitare ulteriormente gli sprechi di acqua derivanti da eventuali perdite.

**CONSUMO DI GAS:** in linea con le recenti introduzioni normative si è provveduto a ritardare di un mese l'accensione dei riscaldamenti e anticiparne di un mese lo spegnimento. Il 16 febbraio, per la giornata internazionale del risparmio energetico, Invitalia ha sostenuto e diffuso l'iniziativa "M'illumino di meno".

**PLASTIC FREE E WATER SAVING:** l'introduzione di erogatori per l'acqua per sostituire l'uso di bottiglie di plastica ha consentito nel 2022 di:

**Erogare 123.160 litri di acqua**  
**Risparmiare 67.818 bottiglie di plastica**  
**Ridurre l'emissione di CO2 di 4.658,60Kg**  
**Ridurre il consumo di petrolio di 296,70Kg**

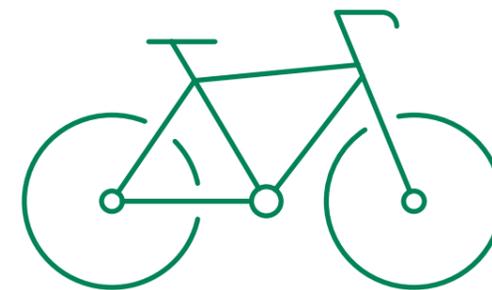
In entrambe le sedi di Infratel si è passati all'utilizzo di materiale biodegradabile e riciclabile relativamente ai consumi di rappresentanza (bicchieri di carta, bicchierini da caffè di carta e palette in legno) sia nelle singole segreterie che nei distributori. Sempre con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di plastica usa e getta, sono state fornite delle shopper aziendali di cotone biodegradabile. Sono inoltre stati installati dispenser d'acqua nella sede di piazzale Adenauer e consegnate ai dipendenti borracce termiche in alluminio per disincentivare l'acquisto di bottiglie d'acqua.

Per sensibilizzare all'utilizzo consapevole dell'acqua, MCC ha prodotto un "mockumentary" dal titolo "Non c'è acqua da perdere".

**MOBILITÀ SOSTENIBILE:** nel 2022 sono state ulteriormente potenziate le iniziative volte a diminuire le emissioni dovute allo spostamento casa-lavoro e a rendere consapevoli sulla necessità di rendere sostenibili gli spostamenti. Possiamo dividere le misure in:

- **TANGIBILI:** in tutte le sedi realizzazione e apertura di spogliatoi a servizio dei dipendenti che utilizzano mezzi di trasporto sostenibili; creazione di stalli e di posti riservati all'interno dei garage aziendali per i mezzi "green" (monopattini, biciclette, scooter elettrici ecc); incentivazione allo spostamento tra sedi tramite l'utilizzo di mezzi elettrici aziendali; fornitura all'addetto al giro posta tra le sedi di un mezzo elettrico a zero emissioni; organizzazione di uscite in bici per i dipendenti; organizzazione di giornate di training presso le sedi di mezzi elettrici, finalizzate a promuovere le convenzioni aziendali per l'acquisto di tali tipologie di mezzo a prezzi scontati. In Infratel sono state fornite Vespe Elettriche di rappresentanza.
- **INTANGIBILI:** Creazione di un *House Organ* aziendale detto "*Mobility*" all'interno della intranet con contenuti informativi volti a sensibilizzare il personale all'uso di mezzi green, sull'esistenza di convenzioni stipulate da Invitalia per l'acquisto, il noleggio, lo sharing, le ricariche elettriche, i viaggi a zero emissioni, le iniziative di sostenibilità ecologica, l'esercizio fisico, l'educazione alimentare, itinerari cicloturistici e notizie sulla viabilità.

Per quanto concerne MCC, già nel 2021 è stata approvata la nuova Policy autoveicoli aziendali per risorse manageriali. Nella definizione della policy sono stati considerati tra i driver progettuali il forte presidio delle istanze crescenti di sostenibilità ambientale, attraverso la limitazione della scelta ai soli autoveicoli ibridi o elettrici.



#### Focus-on: Piano di Spostamenti Casa-Lavoro PSCL

Nel 2022 il Mobility Manager di Invitalia ha redatto il Piano di Spostamenti Casa-Lavoro (di seguito "PSCL").

PSCL riporta lo stato attuale delle abitudini del personale in tema di mobilità, appurate mediante una survey somministrata ai dipendenti Invitalia delle sedi romane di via Calabria, via Boccanelli e viale Europa. Su 1.571 dipendenti a cui è stato inoltrato il sondaggio hanno risposto in 834. Dal questionario emerge che il 52% dei rispondenti utilizza modalità di raggiungimento della sede del lavoro a emissioni zero o emissioni basse. Vi è inoltre una grande propensione all'utilizzo di bicicletta e monopattino: il 20% dei rispondenti sarebbe disposto a utilizzare tali mezzi in misura più ampia se ci fossero più piste ciclabili o comunque strade più sicure rispetto a quelle attualmente presenti.

PSCL rappresenta anche un valido strumento volto a favorire la transizione verso una mobilità sostenibile, in quanto definisce le misure che possono essere previste per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato termico.

Le misure tengono conto dei risultati emersi dalle indagini condotte, sia in termini di analisi dello stato di fatto, sia in termini di propensione degli utenti a modificare le proprie abitudini di viaggio verso modi di trasporto più sostenibili. In ultima analisi propongono quindi le misure ritenute più utili e allo stesso tempo con maggiori possibilità di successo. Le misure sono classificate secondo le categorie previste dalle Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani Spostamenti Casa-lavoro di cui al Decreto Direttoriale interministeriale MTE-MMS n. 209 del 16 settembre 2022:

- misure per disincentivare l'uso individuale dell'auto privata;
- misure per favorire l'uso del trasporto pubblico;
- misure per favorire la mobilità ciclabile e/o la micro-mobilità;
- misure per ridurre la domanda di mobilità;
- ulteriori misure.

## 4.2 Procurement responsabile

I fornitori del Gruppo vengono selezionati attraverso un'approfondita valutazione e nel rispetto di determinati requisiti: economicità, efficacia, correttezza, libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, pubblicità.

La catena di fornitura del Gruppo è rappresentata in gran parte da acquisti connessi a spese generali e per gli immobili, servizi di ICT e consulenziali, pubblicità, formazione, servizi per il personale e lavori. Per l'eterogeneità dei settori coinvolti negli acquisti la durata contrattuale dei rapporti con i fornitori varia da pochi giorni, nel caso di mera consegna dei beni, a più anni per contratti che hanno ad oggetto attività di analisi di mercato, formazione o licenze IT, come nel caso di realizzazioni di progetti o programmi ministeriali. Alcuni ordini di acquisto, inoltre, si riferiscono allo svolgimento di eventi specifici. Parimenti diversificate sono le caratteristiche della catena di approvvigionamento, infatti, in ragione delle varie aree coinvolte, l'attività oggetto dell'acquisto può coincidere con opere di manodopera o piuttosto con apporto di contributi tecnici scientifici o di creatività.

La Capogruppo, Infratel e IP hanno un unico Albo fornitori (di seguito "Albo"), utilizzato sia per gli acquisti di beni e servizi, finalizzati al soddisfacimento dei propri fabbisogni e al perseguimento delle proprie finalità statutarie, che per la gestione di appalti pubblici per conto di Amministrazioni ed Enti pubblici.

L'Albo è suddiviso in diverse sezioni, in allegato è riportato il dettaglio per categoria di fornitore e valore dei pagamenti. L'Albo non è utilizzato nel caso in cui si ricorra all'acquisto di beni e servizi offerti dal mercato elettronico della PA gestito da CONSIP S.p.A. Sono esclusi dall'applicazione dell'Albo gli incarichi di consulenza che non rientrano nell'ambito di applicazione del Codice degli Appalti.

L'Albo e le procedure di gara sono gestiti tramite la piattaforma InGaTe (Invitalia Gare Telematiche), che consente di gestire:

- procedimenti di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- concorsi di idee e di progettazione;
- Albo fornitori;
- altre iniziative connesse alle precedenti attività, secondo la normativa vigente in materia di appalti, documenti informatici e firma digitale.

Nel caso di carenza dell'Albo fornitori, vengono selezionati fornitori esterni per sopperire a esigenze specifiche (es. nei territori periferici oggetto della propria attività), ovvero fornitori rispondenti ai criteri fiduciari espressi dal CdA (es. consulenti specializzati). Ad ogni modo, per poter partecipare alle procedure di gara, tutti i soggetti interessati devono aver completato l'iter di registrazione sulla

piattaforma InGaTe e rilasciato la dichiarazione di aver letto e accettato il Codice Etico di Invitalia.

È previsto l'adeguamento dell'Albo con l'obiettivo di rispondere all'esigenza di valorizzare il rating non finanziario attribuito agli operatori economici operanti sul mercato in termini di criteri di punteggio ambientale, sociale e di governance.

A supporto delle attività di adeguamento dell'Albo, come primo passo è stata svolta un'analisi degli impatti sociali, ambientali e di governance dei fornitori attraverso un sondaggio sulla sostenibilità che verrà illustrato nel paragrafo 4.2.1.

Inoltre, anche sulla base delle indicazioni normative e delle regole del PNRR, è stato avviato un progetto per la definizione degli indicatori di procurement pubblico sostenibile da monitorare nella fase di affidamento e di esecuzione.

Per quanto riguarda MCC, nel percorso di definizione di un sistema di gestione responsabile, sempre più strutturato e diffuso nell'ambito della propria organizzazione, e a marzo 2023, è stato aggiornato il Codice di Comportamento Fornitori e Partner (di seguito "Codice") che recepisce il Codice Etico di Invitalia, precisando i principi che devono essere posti alla base di proficui rapporti con i fornitori e partner contrattuali. Il Codice definisce le linee guida che regolano i rapporti con gli interlocutori di MCC, finalizzate a garantire relazioni trasparenti con fornitori e partner, attenzione alla qualità, alla sicurezza e al rispetto dell'ambiente, osservanza della normativa vigente - ivi inclusa la specifica regolamentazione in materia di lavoro. Il Codice è parte integrante del Codice Etico di MCC, la cui accettazione è condizione per l'instaurazione del rapporto con tutte le società del Gruppo MCC e per l'iscrizione all'Albo fornitori (di seguito "Albo"), proprio di MCC.

Tale Albo prevede 2 macro-sezioni (persone fisiche e persone giuridiche) e 13 macrocategorie merceologiche. Nel 2022 risultano iscritti 477 fornitori che, per la quasi totalità, hanno sede legale e/o operativa in Italia. La maggior parte dei fornitori risulta iscritta alla categoria merceologica Servizi Amministrativi.

### 4.2.1 Sondaggio sulla sostenibilità dei fornitori di Invitalia

Invitalia si impegna a creare una supply chain guidata da criteri di legalità, trasparenza, correttezza, qualità e sostenibilità ambientale e sociale. Con questo obiettivo, a febbraio 2023, la funzione Acquisti e Servizi e la funzione PSPI hanno deciso di sottoporre ai fornitori del Gruppo un sondaggio per analizzare gli impatti ambientali, sociali e di governance che la sua catena di fornitura ha nei territori e nelle realtà in cui agisce. La survey è stata sottoposta a 394 fornitori su 441 con cui il Gruppo ha intrattenuto rapporti di fornitura nel 2022. Dei 394 fornitori a cui è stato inviato il sondaggio hanno risposto in 74, ovvero il 18,8% del totale.

È stata eseguita un'analisi quantitativa e qualitativa delle risposte ricevute per comprendere la composizione e le caratteristiche di impatto dei fornitori dell'Agenzia di tipo sociale, ambientale e di governance e una valutazione dell'esperienza dei fornitori con Invitalia.

Dall'analisi effettuata è possibile stabilire che i punti di forza della catena di fornitura dell'Agenzia sono principalmente relativi ad atteggiamenti virtuosi che le aziende scelgono liberamente di adottare:

**SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE:** l'**86,5%** dei fornitori dell'Agenzia offre ai dipendenti servizi di welfare aziendale. Secondo una pubblicazione Istat<sup>9</sup>, il 70% delle imprese italiane ha introdotto misure di welfare per migliorare il benessere lavorativo. Questi dati positivi offrono comunque uno spunto per indurre la diffusione dei servizi di welfare anche tra le organizzazioni di piccola dimensione.

**CODICE ETICO:** Il **69%** del campione di aziende ha adottato un Codice Etico che prevede anche il rispetto dei diritti umani. Essendo l'adozione del Codice Etico un atto volontario di un'azienda, questo dato è senz'altro positivo e inatteso. Una reputazione positiva delle aziende fornitrici d'Invitalia è allo stesso tempo un elemento di solidità dell'Agenzia stessa. La pubblicazione del Codice Etico e la richiesta di accettazione per tutti i suoi fornitori è senz'altro un buon esempio per chi collabora con l'Agenzia.

**REPORT DI SOSTENIBILITÀ:** Il **31%** del campione di aziende redige un report di sostenibilità. Quest'informazione è riconducibile alla dimensione delle aziende fornitrici di Invitalia e all'obbligatorietà della rendicontazione non finanziaria solo per le aziende che superano determinati parametri

dimensionali. È positivo il dato delle 8 aziende con meno di 100 dipendenti che scelgono liberamente di redigere un report di sostenibilità.

Rispetto alle aree di miglioramento va evidenziato:

- La catena di fornitura non incide significativamente nell'occupazione dei giovani (il 71% del campione ha meno del 25% dei dipendenti under 30 anni) e delle donne (il 65% del campione presenta un'occupazione femminile inferiore al 50% del totale degli occupati), soprattutto nelle posizioni di vertice (il 41% del campione ha meno del 25% di donne in posizioni di dirigenza).
- Ridotta attenzione al monitoraggio degli impatti ambientali: solo il 27% del campione misura la sua carbon footprint e solo il 33,7% utilizza fonti di energia rinnovabile.

Considerato che l'esperienza di collaborazione tra i fornitori e Invitalia risulta positiva - valutata con una media dei voti pari a 4,5 in una scala da 1 a 5 - è importante il ruolo di Invitalia nel promuovere buone pratiche di sostenibilità.

L'analisi degli impatti sociali, ambientali e di governance dei fornitori e la diffusione del Bilancio di Sostenibilità rappresentano per Invitalia un primo passo per incentivare gli attori della catena di fornitura a essere consapevoli dei loro impatti e per promuovere una cultura d'impresa responsabile.

9 <https://www.istat.it/it/archivio/244337>

#### 4.2.2 Criteri di valutazione innovativi, DNSH e priorità trasversali nelle gare di appalto

Invitalia sostiene la salvaguardia dell'ambiente e il sistema imprenditoriale locale nelle attività di Centrale di Committenza. Nello specifico, negli atti delle gare d'appalto che bandisce, Invitalia prevede specifici criteri di valutazione delle offerte che permettono di stimarne l'impatto sulle sempre più importanti esigenze di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, oltre che di innovazione.

Già a partire dalla seconda metà del 2018, infatti, sono stati introdotti criteri di valutazione che – oltre a misurare la qualità e l'adeguatezza delle offerte tecniche presentate (siano esse relative a progetti o a lavori) – hanno consentito di misurare il contributo agli obiettivi ambientali in termini più ampi di riduzione dei rischi per l'ambiente e per la sicurezza, di utilizzo di materiali riciclati e di materiali o forniture che rispettino il principio della "filiera corta o chilometro zero". Ma non solo, l'assunzione di soggetti svantaggiati come criterio premiante dell'offerta, ha permesso di considerare anche l'impatto che l'appalto ha conseguito in termini di sostenibilità sociale.

Il PNRR ha dato nuovo impulso agli appalti come strumento per realizzare obiettivi di politica industriale, sociale, ambientale e di innovazione del Paese, obbligando l'Amministrazione a selezionare, e poi a realizzare, interventi rispettosi del principio del "non arrecare danno significativo (c.d. "Do No Significant Harm" - DNSH), del principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale (c.d. tagging), nonché delle cosiddette "priorità trasversali" delle pari opportunità di genere e generazionale.

La Centrale di Committenza Invitalia è stata la prima a livello nazionale a calare questi principi e condizionalità nelle gare d'appalto, traducendoli in prescrizioni per i partecipanti, in criteri di valutazione delle offerte e in obblighi contrattuali per gli aggiudicatari e per i loro subappaltatori. Nel corso del 2022 su 118 procedure aggiudicate con Criterio dell'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa (OEPV), 80 (67%) includevano criteri innovativi di valutazione della "sostenibilità" delle offerte. In particolare, i criteri su cui sono state valutate le procedure hanno riguardato, anche simultaneamente:

CRITERIO	N. PROCEDURE INTERESSATE DAI CRITERI (*)	N. APPALTI INTERESSATI (*)
Filiera Corta - Km 0	48	50
Sostenibilità ambientale (impiego di materiali riciclati o riciclabili, efficientamento energetico, ecc.)	28	47
DNSH	29	37
Pari Opportunità di genere e generazionali (under 36)	29	77

\* una procedura, se suddivisa in lotti, può avere a oggetto uno o più appalti

Tra le procedure di maggior rilevanza sulle quali sono stati applicati criteri innovativi, si segnalano a titolo esemplificativo:

- Risanamento e valorizzazione delle facciate, delle coperture e dei sottotetti della Reggia di Caserta (valore gara 8,36 mln di euro);
- Realizzazione del Museo nazionale della resistenza ai Bastioni di Porta Volta - Milano (valore gara 17,5 mln di euro);
- Completamento e restauro del Teatro San Carlo di Napoli e delle sedi distaccate (valore gara 7,4 mln di euro);
- Adeguamento strutturale e impiantistico e allestimento della cosiddetta "Ala Cosenza" presso la Galleria Nazionale d'Arte Moderna e Contemporanea di Roma (valore gara 8,9 mln di euro).

#### 4.3 Supporto alla transizione energetica e ambientale

Il Gruppo supporta le istituzioni e le comunità territoriali nella transizione energetica e ambientale, facilitando i processi di decarbonizzazione, prevenendo o rimuovendo i fattori che li possono ostacolare e supportando la gestione di programmi e investimenti destinati alle bonifiche e al risanamento del dissesto idrogeologico del Paese.

##### Gestione programmi

Come partner delle Pubbliche Amministrazioni che gestiscono le risorse dei Programmi comunitari e nazionali, Invitalia offre assistenza tecnica ai progetti di transizione energetica e di risanamento del dissesto idrogeologico.



Nel 2022 ha supportato il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nella gestione di **programmi dal valore di oltre 4 mld di euro** di risorse stanziata per attività di transizione ambientale ed energetica.

##### Gestione incentivi

Invitalia sostiene inoltre la transizione ambientale, gestendo incentivi rivolti a favorire sia l'efficientamento energetico che la riduzione delle emissioni e l'implementazione di interventi di economia circolare legati alle attività di riciclo e riutilizzo di rifiuti.



Nel 2022, nell'ambito degli incentivi destinati a sostenere interventi per l'Economia circolare e l'Efficienza Energetica, sono stati supportati **163 progetti per investimenti pari a 8,7 mln di euro**.



Nell'ambito invece degli incentivi destinati a incentivare l'acquisto di veicoli a ridotte emissioni (Ecobonus), sono state ammesse **148.282 domande per un importo pari a 316 mln di euro**.

#### Focus-on: Bagnoli

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività per l'attuazione del Programma di risanamento ambientale e di Rigenerazione Urbana dell'ex area industriale Bagnoli. In particolare, è stata aggiudicata la gara per la progettazione definitiva per il risanamento dei sedimenti marini, la bonifica degli arenili e per la rimozione colmata ed è stata avviata la progettazione e i test pilota ad essa finalizzati. Il valore delle gare ammonta a circa 354,7 mln di euro.

Inoltre, a luglio 2022 sono state avviate:

- le procedure per Appalto integrato per la progettazione esecutiva e la realizzazione delle opere di bonifica del Parco dello Sport e delle aree fondiarie;
- i test a mare per la verifica di efficacia delle tecnologie di risanamento da utilizzare.

Ad ottobre 2022 è stato pubblicato l'Accordo Quadro per l'affidamento della progettazione esecutiva e i lavori di bonifica del Parco Urbano, la bonifica del sedime delle infrastrutture e la realizzazione di infrastrutture nel sito.

#### Investimenti Pubblici

Con le attività di Centrale di Committenza, Stazione Appaltante e attuatore, Invitalia si impegna ad accelerare la realizzazione di investimenti pubblici volti alla tutela delle risorse idriche, al risanamento dell'ambiente e all'efficientamento energetico.



Nel 2022 le procedure di gare indette per investimenti pubblici in opere di risanamento ambientale, efficientamento energetico e infrastrutture a basso impatto ambientale sono pari a **680 mln di euro, di cui 507 mln di euro nel Mezzogiorno**.

**Focus on: PNRR e sostegno alla filiera dell'idrogeno**

Negli ultimi anni l'idrogeno si è affermato come elemento chiave per la transizione energetica e si è imposto al centro delle strategie energetiche come strumento per raggiungere l'obiettivo della decarbonizzazione dei processi industriali, nonché della neutralità climatica entro il 2050. Il PNRR dedica all'idrogeno un ingente ammontare di risorse per la realizzazione di investimenti e riforme strutturali, in particolare, nell'ambito della Missione 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica", Componente 2 "Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile", destina oltre 3 mld di euro per la realizzazione di quattro investimenti di competenza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (di seguito "MASE"), con il quale Invitalia collabora per individuare soluzioni innovative per una rapida ed efficace realizzazione delle misure attuative e la conseguente attivazione delle risorse sui territori.

- **Investimento 3.1** - Produzione di idrogeno in aree industriali dismesse (500 mln di euro): per sostenere la produzione e l'uso di idrogeno nell'industria e nel trasporto locale, promuovendo così la creazione di nuovi distretti dell'idrogeno, soprattutto nel Mezzogiorno, con l'obiettivo di ri-adibire aree industriali dismesse a unità sperimentali per la produzione di idrogeno, a partire da fonti rinnovabili. Invitalia ha supportato il MASE nella definizione del Decreto Ministeriale e nella predisposizione del regime di aiuti caratterizzato da un innovativo meccanismo di concessione degli aiuti alle imprese, uno dei primi autorizzati in Europa, per la realizzazione dei progetti di investimento mediante un sistema di gara competitiva, ossia senza un'intensità di aiuto predefinita, ma individuata sulla base della specifica offerta formulata dal proponente in sede di presentazione della domanda di aiuto.

- **Investimento 3.2** - Utilizzo di idrogeno in settori hard-to-abate (2 mld di euro): per promuovere lo sviluppo di progetti di ricerca e l'implementazione dell'uso di idrogeno nei processi industriali dei settori energivori, che utilizzano il metano come fonte di energia termica, è stato destinato 1 mld di euro. Invitalia ha supportato il MASE nella definizione del regime di aiuti e nella gestione della procedura di notifica alla Commissione Europea. Inoltre, per la restante parte dell'investimento, Invitalia contribuisce attraverso DRI D'Italia S.p.A., società partecipata al 100% da Invitalia, nata a gennaio 2022 per studiare la fattibilità di impianti di produzione di Direct Reduced Iron ("preridotto"), un semilavorato siderurgico ottenuto dalla riduzione del minerale ferroso mediante utilizzo di monossido di carbonio e idrogeno. DRI D'Italia implementa nuove tecnologie produttive che contribuiscono alla trasformazione green del complesso siderurgico di Taranto e della filiera siderurgica nazionale, producendo acciaio low carbon attraverso l'impiego di idrogeno verde.

- **Investimento 3.5** - Ricerca e sviluppo sull'idrogeno (160 mln di euro), per sostenere le attività di ricerca e sviluppo incentrate in diversi filoni: produzione di idrogeno verde e pulito; tecnologie per lo stoccaggio e il trasporto e la sua trasformazione in derivati ed elettro-carburanti; celle a combustibile per applicazioni stazionarie e di mobilità; sistemi intelligenti di gestione integrata per migliorare la resilienza e l'affidabilità delle infrastrutture intelligenti basate sull'idrogeno. Sono state ricevute oltre 90 proposte progettuali per un valore complessivo che supera i 240 mln di euro. Anche grazie al supporto tecnico fornito da Invitalia nella fase di istruttoria, è stato possibile completare le valutazioni con tempistiche rapide rispettando la milestone sull'aggiudicazione di tutti i 22 contratti di ricerca finanziati.

- **Investimento 5.2** - Idrogeno (450 mln di euro): per sostenere progetti volti a creare una catena del valore e promuovere lo sviluppo del mercato dell'idrogeno, favorendo la partecipazione a progetti di comune interesse a livello europeo (IPCEI) e il consolidamento della produzione di elettrolizzatori e della relativa componentistica. Invitalia ha supportato il MASE nella definizione del decreto e delle sue modalità attuative, oltre che del protocollo di intesa con il MIMIT per il cofinanziamento degli investimenti di Ansaldo Energia S.p.A e di SNAM S.p.A. Invitalia sta lavorando inoltre alla definizione degli ulteriori bandi, dalla dotazione finanziaria complessiva di 200 mln di euro, volti alla selezione di investimenti per la realizzazione di stabilimenti per la produzione di elettrolizzatori e lo sviluppo della filiera produttiva.

# CAPITOLO 5

## Valore per le istituzioni

Il Gruppo opera per rafforzare la capacità amministrativa supportando la realizzazione di infrastrutture strategiche e la gestione dei fondi nazionali e comunitari, anche PNRR. Contribuisce inoltre al processo di digitalizzazione del Paese tramite lo sviluppo di prodotti e servizi innovativi per le Pubbliche Amministrazioni.



### 5.1 Accelerazione di interventi pubblici per lo sviluppo

Agendo come Centrale di Committenza e Stazione Appaltante, Invitalia supporta l'attuazione dei fondi PNRR, Fondi comunitari e nazionali per la realizzazione di investimenti pubblici strategici funzionali alla coesione territoriale e allo sviluppo del sistema economico nazionale.



#### 160 gare indette

#### 15,6 mld di euro di investimenti per gare indette di cui:

- oltre 1 mld nelle aree colpite dal sisma
- oltre 5,8 mld per reti ultraveloci

Nella gestione delle gare si sono verificati **21 ricorsi, il 90% conclusi con esito positivo**

#### Accordi Quadro

Su sollecitazione delle Amministrazioni titolari degli investimenti PNRR e di ANCI, Invitalia ha messo a punto nuove modalità per l'avvio e la gestione di procedure di affidamento centralizzate e flessibili, come gli Accordi Quadro. Per rispettare le sfide tempistiche previste dal PNRR, milestone e target, sono stati **indetti 21 Accordi Quadro dal valore di oltre 7 mld di euro**.

Questa modalità operativa vede impegnata Invitalia sia nella gestione delle procedure di affidamento, che nel supporto ai soggetti attuatori per l'individuazione delle migliori soluzioni tecniche e procedurali.

Questa innovazione procedurale è stata sviluppata condividendo con tutti gli operatori economici interessati, ordini professionali e associazioni di categoria, i contenuti e le tempistiche delle gare, rendendo più trasparente la gestione dei procedimenti e garantendo, in questo modo, la massima partecipazione dei professionisti e delle imprese.



#### Contratto Istituzionale di Sviluppo (CIS)

Nell'ambito della gestione dei CIS, Invitalia ha **supportato 337 Enti e Amministrazioni e valutato 1.820 interventi per un valore di 10,7 mld di euro**.

### 5.2 Accelerazione e controllo sull'impiego dei fondi nazionali e comunitari

L'accelerazione della spesa sui Fondi comunitari e nazionali rappresenta un altro importante contributo alla crescita del Paese. Invitalia supporta le Amministrazioni nella programmazione, gestione e nel controllo di programmi che mirano al rafforzamento del sistema infrastrutturale e imprenditoriale, all'innovazione, all'efficientamento energetico e ambientale, alla tutela della salute e alla valorizzazione della cultura.



#### 39 programmi supportati dal valore complessivo di circa 54 mld di euro (31,8 mld di euro nel 2021)

**25 valutazioni** per misurare efficienza, efficacia e impatti dei programmi

**4.496 controlli svolti** (64% con procedura semplificata) **per un valore di 747 mln di euro** di spesa su 14 programmi nazionali e regionali

**36 procedure e bandi attivati** nel 2022 (24 nel 2021) **dal valore di 17 mld di euro** (5,7 mld nel 2021)

#### Focus-on: Supporto agli interventi di sviluppo e coesione

Invitalia svolge attività di supporto alla gestione del Piano Sviluppo e Coesione a titolarità del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (di seguito "MIT") per una dotazione finanziaria di oltre 20 mld di euro.

Si tratta di un ambizioso programma di spesa al cui interno trovano collocazione opere che spaziano dalle infrastrutture ferroviarie, stradali, portuali e aeroportuali alle ciclovie, dagli interventi di risanamento idrico e di consolidamento delle dighe e degli invasi al rinnovo delle flotte regionali di autobus per il trasporto urbano ed extraurbano in chiave ecosostenibile, dalle metropolitane e reti ferroviarie subregionali alla riqualificazione di spazi urbani nei piccoli comuni delle aree interne. Le finalità del Piano sono la riduzione dei divari territoriali tra le diverse aree del Paese, l'ampliamento dei servizi essenziali a cittadini e imprese, la sicurezza e l'ammodernamento delle infrastrutture.

Invitalia affianca il MIT nella gestione di tutte le fasi critiche del processo attuativo del Piano, che vanno dalla programmazione degli interventi al coordinamento dell'intero sistema di governance, dal monitoraggio dello stato di avanzamento delle opere fino alla gestione dei circuiti finanziari e ai controlli sulla spesa rendicontata, anche attraverso la sperimentazione di misure di semplificazione e snellimento delle procedure, con l'obiettivo di accelerare la realizzazione delle opere.



#### Focus-on: Supporto agli interventi di sostegno sociale

Invitalia fornisce supporto tecnico-specialistico al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito del Fondo di aiuti europei agli indigenti (FEAD), Programma Operativo I, che prevede la fornitura di beni materiali di prima necessità alle persone in condizioni di povertà estrema, dal valore di circa 988 mln di euro.

Il Programma finanzia principalmente l'acquisto e la distribuzione di beni alimentari, ma anche interventi come: la fornitura di materiale scolastico a ragazzi appartenenti a famiglie disagiate; l'attivazione di mense scolastiche in aree territoriali con forte disagio socioeconomico allo scopo di favorire la partecipazione degli studenti ad attività pomeridiane extracurricolari; aiuti a favore delle persone senza dimora e in condizioni di marginalità estrema.

Questi diversi interventi prevedono attività di accompagnamento sociale (ad esempio, orientamento ai servizi, prima accoglienza e assistenza, ecc.) che possano sostenere e orientare la persona o la famiglia in stato di bisogno nella rete integrata dei servizi locali.

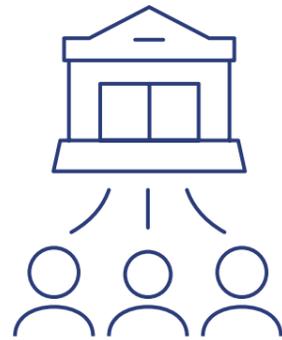
I vari interventi sono attuati attraverso una rete di organizzazioni partner costituite da Amministrazioni Pubbliche e associazioni non profit.

### 5.3 Rafforzamento dell'azione della Pubblica Amministrazione

Come partner delle Pubbliche Amministrazioni, Invitalia mette a disposizione le proprie competenze tecniche specialistiche e di project management per supportarle nella realizzazione di progetti di innovazione e digitalizzazione dei processi.



Nel 2022 ha sostenuto con servizi di consulenza tecnica specialistica **45 progetti (per un valore di risorse pari a 22,3 mld di euro)** destinati alla digitalizzazione dei servizi al cittadino e alla coesione territoriale.



#### Focus-on: Portale delle Agevolazioni Sociali

Invitalia supporta il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'attuazione del Portale delle Agevolazioni Sociali, realizzato in partnership con l'ANCI e con la collaborazione dell'INPS e finanziato dal PON Inclusione 2014-2020 (per un importo complessivo pari a 3,2 mln di euro).

Un progetto innovativo finalizzato a favorire i processi di alimentazione del Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali dell'INPS e a mettere a disposizione dei Comuni, degli Ambiti Territoriali Sociali, delle Regioni e degli altri Enti coinvolti, strumenti di business intelligence a supporto della programmazione e del monitoraggio degli interventi sulle politiche sociali.

Attraverso funzioni di analisi multidimensionali, il Portale supporterà gli Enti nei processi di programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali a livello centrale e territoriale, consentendo una pianificazione ed erogazione delle prestazioni sociali in linea con i reali fabbisogni dei territori.

Dopo aver rilevato le condizioni tecnico-operative dei processi di gestione ed erogazione delle prestazioni sociali e i fabbisogni informativi del Ministero, dell'INPS e di oltre 2.000 Comuni e 97 Ambiti Territoriali Sociali, Invitalia ha progettato il Portale (attualmente in corso di realizzazione).

## CAPITOLO 6 Valore per le comunità e i territori

Invitalia ha come obiettivo la creazione di valore per le comunità e i territori e, in tal senso, supporta lo sviluppo e la realizzazione di programmi finalizzati a realizzare investimenti per lo sviluppo delle infrastrutture e la valorizzazione del patrimonio culturale e naturale dei territori.

### AMBITO DI ANALISI

VALORE PER  
COMUNITÀ E  
TERRITORI

### TEMI MATERIALI



Riqualificazione e  
valorizzazione dei  
territori



Riduzione del  
digital divide



Sostegno alla  
Coesione  
Territoriale



### 6.1 Riqualficazione e valorizzazione dei territori

Il Gruppo supporta la crescita sostenibile dei territori sostenendoli nella riqualficazione del patrimonio artistico e degli spazi pubblici e nello sviluppo di un turismo sostenibile che crei posti di lavoro e promuova la cultura locale.



Nel 2022 Invitalia ha gestito **incentivi** finalizzati a sostenere progetti di sviluppo del turismo e della tutela del patrimonio artistico e culturale per **2,03 mld di investimenti (di cui 755 mln nel Mezzogiorno) per oltre 5 mila progetti.**



Nel 2022 è stato rilevante il supporto di Invitalia nella gestione degli **appalti pubblici** destinati alla realizzazione di progetti e infrastrutture per la tutela e la digitalizzazione del patrimonio artistico e culturale del Paese: **141 stazioni appaltanti supportate e 85 procedure di gara indette**, per un valore di 1,6 mld di euro.

#### Focus-on: Digital Tourism HUB

L'intervento del Ministero del Turismo, nell'ambito della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" Componente 3 "Turismo e cultura 4.0" del PNRR, progettato e attuato con il contributo di Invitalia in qualità di Centrale di Committenza, sta già consentendo la connessione digitale dell'offerta e della promozione turistica del Paese, attraverso una nuova infrastruttura digitale, modelli di intelligenza artificiale per l'analisi dei dati e servizi digitali a beneficio di turisti e operatori del settore.



Nel 2022 Invitalia ha supportato la Pubblica Amministrazione attraverso **servizi di supporto tecnico specialistico** per accelerare la realizzazione di progetti strategici e **CIS** per la valorizzazione dei territori, nell'ambito dei progetti di tutela del patrimonio artistico, della cultura e del turismo:

- **284 Enti e Amministrazioni supportati**
- **123 interventi valutati per un valore di 411 mln di euro**

#### Focus-on: Progetto "Valorizzazione turistica Comuni UNESCO"

L'intervento del Ministero del Turismo, progettato e attuato con il contributo di Invitalia, promuove la realizzazione di interventi di qualificazione dell'offerta turistica dei Comuni a vocazione turistico-culturale nei cui territori sono ubicati siti riconosciuti dall'UNESCO patrimonio dell'umanità e dei Comuni appartenenti alla rete delle città creative dell'UNESCO. Tale intervento è inoltre finalizzato a riequilibrare i dati di domanda e l'impatto socioeconomico a seguito della crisi COVID.

Il "Fondo in favore dei Comuni a vocazione culturale, storica, artistica e paesaggistica, nei cui territori sono ubicati siti riconosciuti dall'UNESCO patrimonio mondiale dell'umanità", noto come "Fondo siti UNESCO e città creative", ha una dotazione finanziaria complessiva di 75 mln di euro.

Invitalia affianca il Ministero del Turismo in tutte le attività di gestione del fondo, con attività di supporto relativamente alla predisposizione e gestione dell'Avviso pubblico per la selezione dei progetti, alla realizzazione della piattaforma informatica dedicata alla misura, all'istruttoria sulle domande di ammissione pervenute da parte dei Comuni interessati, nonché alla gestione degli adempimenti amministrativo-contabili connessi all'ammissione e convenzionamento dei Comuni ammessi.

### 6.2 Sostegno alla coesione territoriale

Il Gruppo continua il suo impegno per supportare l'attuazione di politiche di coesione territoriale, con l'obiettivo di colmare il divario infrastrutturale ed economico tra le varie aree del Paese, in particolare nella riqualficazione delle aree oggetto di catastrofi naturali e crisi economica.

Rilevante è il supporto offerto nel 2022 nell'ambito degli **investimenti pubblici**, destinati alla ricostruzione delle aree di sisma, agli interventi di edilizia sociale e rigenerazione urbana, alla realizzazione di infrastrutture e interventi di bonifica, depurazione e a risanamento del dissesto idrogeologico.



Nel 2022 sono state indette **52 procedure di gara per un valore di 7,8 mld di euro**, che includono anche le risorse PNRR, di cui il 39% destinate all'inclusione sociale in termini di tutela delle minoranze, la lotta alla povertà e alla qualità abitativa.

### 6.3 Riduzione del digital divide

Colmare il divario digitale significa rimuovere un ostacolo significativo all'inclusione sociale, favorendo l'accesso all'informazione, alla comunicazione, al sapere, alla partecipazione alla vita delle comunità e del Paese, a prescindere dalla condizione economica e dalla collocazione territoriale.

Anche nel 2022 il Gruppo, tramite Infratel, ha lavorato per favorire l'infrastrutturazione digitale del Paese, con particolare attenzione alle zone più disagiate e periferiche.

Nel 2022 la Connessione con banda larga, ultra-larga e wi-fi ha raggiunto:

Efficienza nella gestione delle procedure di gara:



**731.225 unità immobiliari**  
(47.074 nel 2021)

**8.912 scuole** (7690 nel 2021)

**37 ospedali** (176 nel 2021)

**1.723 Comuni e sedi istituzionali**



**108,3 giorni** è la durata media delle procedure di gara, dalla pubblicazione del bando alla stipula del contratto, gestite nell'anno da Infratel, che è significativamente inferiore al tempo massimo di 270 giorni previsto dal nuovo Codice degli Appalti<sup>10</sup>.

#### Focus-on: Piano Scuola connessa

Il progetto è un'opportunità in tema di innovazione e digitalizzazione delle scuole del Paese e fondamentale per garantire la fruizione di forme di didattica innovative.

Il "Piano Scuola Connessa" ha l'obiettivo di garantire la connessione delle scuole italiane di ogni ordine e grado con collegamenti in fibra ottica con connettività ad 1 Gbit/s e banda minima di almeno 100 Mbit/s.

La prima fase del piano, finanziata con fondi FSC (Fondo per lo Sviluppo e la Coesione), prevede la connessione di 32.591 strutture scolastiche. A dicembre 2022 è stata registrata l'attivazione di 16.602 scuole.

La seconda Fase del Piano, finanziata con fondi PNRR, prevede interventi per connettere, con velocità simmetriche di almeno 1 Gbit/s, le restanti oltre 9 mila sedi scolastiche. Il bando di gara è stato aggiudicato a giugno 2022 e a fine 2022, le sedi scolastiche connesse erano 87.

10 Nuovo Codice degli Appalti D.Lgs 36/2023, Allegato I.3 Art. 17 comma 3, Termini massimi di conclusione delle Procedura aperte pari a 9 mesi

# CAPITOLO 7

## Valore per le imprese

*Il Gruppo garantisce il sostegno alla crescita del sistema economico dell'intero territorio nazionale con particolare attenzione ai territori in crisi o con ritardo di sviluppo, alla crescita e salvaguardia dell'occupazione, in particolare dei giovani e delle donne, e alla creazione di nuove attività imprenditoriali. Il Gruppo, inoltre, contribuisce a sostenere progetti di innovazione che favoriscono il trasferimento della ricerca tecnologica nel sistema produttivo.*



### 7.1 Rafforzamento del sistema produttivo

Il Gruppo sostiene la crescita del tessuto economico imprenditoriale attraverso la gestione diretta o in collaborazione con la Pubblica Amministrazione di incentivi finalizzati alla nascita e alla crescita delle imprese e al superamento di crisi industriali.

**Gestione Incentivi**  
**101.320 imprese sostenute**<sup>11</sup> (73.372 nel 2021), di cui **23% nel Mezzogiorno**

**4,6 mld di euro il valore delle agevolazioni ammesse al sostegno delle imprese**<sup>12</sup> nel 2022 (3,9 mld euro nel 2021)

**Il valore degli investimenti attivati tramite le agevolazioni è pari a 18 mld di euro (25% nel Mezzogiorno)**, di cui 15,6 mld di euro per il rafforzamento delle imprese

Storia

#### **Monge, l'azienda del pet food rafforza produzione e organico**

Un investimento di quasi 25 milioni di euro, di cui 9,2 concessi a fondo perduto da Invitalia, con l'assunzione di 50 nuovi addetti. Lo ha realizzato Monge, azienda leader nel settore degli alimenti per animali da compagnia, con sede a Monasterolo di Savigliano, in provincia di Cuneo. L'iniziativa prevede l'ampliamento della capacità produttiva attraverso la realizzazione, nel sito produttivo di Monasterolo di Savigliano, di un nuovo polo logistico automatizzato e di una nuova linea produttiva, in aggiunta alle due attuali, di confezionamento di pet food secco. Un obiettivo raggiunto grazie al Contratto di Sviluppo. Per l'azienda piemontese, guidata da Domenico Monge, è la prima fase di un piano di crescita che prevede altri progetti di investimento, sempre con il supporto di Invitalia e sempre finalizzati ad ampliare la capacità produttiva e l'organico. Monge è un produttore leader del pet food secco e umido e lo stabilimento di Monasterolo di Savigliano è l'unico in Europa che produce entrambi. La società ha raggiunto la sesta posizione in Europa e la ventitreesima nel mondo. L'azienda esporta in oltre 100 paesi. I marchi più importanti sono Monge, Gemon, Excellence, Le Chat.



#### **Maca, a Benevento etichette e imballaggi all'insegna della sostenibilità**

La storia di Maca inizia nel 2002 a Calvi, in provincia di Benevento, dove si iniziano a produrre imballaggi flessibili e responsabili per alimenti, bevande, settore farmaceutico, per la cura della casa e della persona, in maniera innovativa e con una forte attenzione all'eco-sostenibilità.

A partire dal 2019 Maca ha iniziato un percorso di abbandono dei processi produttivi che utilizzano solventi, puntando alla realizzazione di una nuova linea di stampa, che consente la lavorazione su materiali riciclabili e compostabili con inchiostri tradizionali (a solventi) e inchiostri ad acqua, per realizzare un processo produttivo e prodotti finiti ad elevata sostenibilità ambientale. Inoltre, ha installato sul 50% della superficie di copertura pannelli fotovoltaici che consentono di ridurre le emissioni di CO2 di oltre 600 tonnellate ogni anno.

Ha avviato una linea di produzione di etichette elastiche (stretch sleeve), che, rispetto alle etichette plastiche termoretraibili (shrink sleeve), offrono prestazioni similari con un minore quantitativo di materiale (fino al 40% in meno) e minor impiego di energia elettrica e calore (fino all'80% in meno), garantendo una riduzione dei rifiuti a fine ciclo vita del prodotto. È stata poi messa in atto un'automazione della logistica interna, attraverso l'impiego di sistemi robotizzati, che contribuiscono anche a ridurre la fatica fisica ed il rischio di infortuni.

Grazie alla sua produzione innovativa, ecosostenibile e green, Maca ha ottenuto da Invitalia 1,9 mln di euro di agevolazioni dell'incentivo "Investimenti Innovativi 4.0", che le hanno permesso di attuare dei cambiamenti di processo e gestionali di grande impatto per l'ambiente e per il funzionamento stesso dell'azienda. Maca è una delle poche aziende che ha internalizzato tutta la filiera produttiva, a partire dalla grafica e pre stampa, dai macchinari fino al prodotto finito. Con le green sleeves offre soluzioni a bassissimo impatto ambientale, facilmente riciclabili e vantaggiose in termini logistici ed economici. Maca ha attuato un programma di ampliamento della capacità produttiva attraverso tecnologie ad alta sostenibilità.



Storia

#### **Gestione Fondi di partecipazione**

Attraverso la gestione di Fondi di investimento, Invitalia contribuisce a favorire la crescita dimensionale delle imprese del Mezzogiorno e al rilancio delle imprese in crisi:

- **"Fondo Salvaguardia"** investe in imprese titolari di marchi storici, operanti in settori strategici o con dipendenti superiori a 250 che versano in uno stato di difficoltà economico-finanziaria. Nel 2022 sono stati finalizzate **7 operazioni e sono stati erogati 35,7 mln di euro**.

- **"Fondo Cresci al Sud"** investe nel capitale delle piccole e medie imprese del Mezzogiorno con meno di 250 dipendenti e fatturato inferiore a 50 mln di euro o totale attivo inferiore a 43 mln di euro. Nel 2022 è stata finalizzata **1 partecipazione e sono state erogati 5 mln di euro**.

Al fine di verificarne la capacità di incidere sullo sviluppo sostenibile, a settembre 2022 è stato definito il **"Progetto ESG"** delle società partecipate con il Fondo Salvaguardia e il Fondo Cresci al Sud. Tale progetto, che vede la sua realizzazione nel corso del 2023, prevede un'attività di due diligence sotto il profilo ESG delle singole imprese, per poi definire obiettivi quantitativi e qualitativi di impatto sociale, ambientale e di governance da raggiungere per ciascuna partecipata.

#### **Wal-Cor, a Cremona lo storico marchio del cioccolato non licenzia e riparte**

Wal-Cor è una storica azienda dolciaria di Cremona, specializzata nella produzione di cioccolato. Fondata nel 1954 da Walter Corsanini, poi passata alla famiglia Santini, conta uno stabilimento produttivo a Pozzaglio ed Uniti, dove sono impiegati circa 150 addetti, oltre agli stagionali impiegati nel periodo di produzione delle uova di Pasqua e delle monete di cioccolato (leader a livello mondiale). Produce per la grande distribuzione e per altre aziende del settore dolciario servendo le più grandi catene di distribuzione italiane ed estere in quattro continenti e in cinquanta Paesi.

A partire dal 2020, dopo l'improvvisa scomparsa del fondatore e in piena emergenza sanitaria, la società lotta per la sopravvivenza e presenta un concordato con riserva per contenere l'aggressione dei creditori e tutelare la continuità. In attesa di elaborare il piano concordatario, dopo aver ottenuto l'iscrizione nel Registro dei marchi storici, fa richiesta per l'intervento del Fondo di Salvaguardia imprese gestito da Invitalia per conto del MIMIT, così da scongiurare la chiusura e preservare i posti di lavoro.

L'operazione d'investimento, del valore di oltre 25 milioni di euro, si perfeziona nel 2022 con un aumento di capitale di 14,4 mln di euro e un incentivo per il sostegno all'occupazione in contributo a fondo perduto di 4.500 euro per dipendente, a cui è garantita la stabilità occupazionale nell'ambito del piano di ristrutturazione triennale.

Il closing mette fine quindi la lunga fase del concordato in continuità, e rilancia uno dei maggiori player del settore del cioccolato italiano. Wal-Cor oggi si rilancia sul mercato grazie all'ingresso di due soci: il fondo "Lynstone" di J.P. Morgan, una delle istituzioni finanziarie più solide del mercato, e Invitalia. Una operazione pubblico-privato dove tutti gli attori hanno lavorato in sintonia sul piano di sviluppo per i prossimi anni.

Il piano di ristrutturazione, presentato dalla società a Invitalia prevede l'incremento dei ricavi esteri, l'implementazione di un controllo di produzione in funzione dei resi, l'efficientamento dei costi di struttura attraverso lo sfruttamento del polo produttivo anche per altre lavorazioni e nuovi ingressi in ruoli chiave della società. L'operazione di investimento ha, inoltre, consentito la salvaguardia occupazionale dei dipendenti.

Wal-Cor continua ad essere uno dei marchi storici italiani più prestigiosi: nel 2014 ha ottenuto il rating di legalità dell'Agcm e vanta numerose certificazioni, tra le quali Fairtrade, Ifs, Kosher, Rainforest Alliance, Ifs, Brc.

Storia

11 Non è considerata la misura Ecobonus, perché finalizzata al sostegno al consumo

12 Vedi sopra

**Niche Fusina Rolled Products, a Venezia rilanciata la produzione di laminati in alluminio**

Leader mondiale nella produzione di laminati in alluminio per il comparto industriale, l'impianto attualmente utilizzato da Fusina, viene fondato negli anni '60 nella zona di porto Marghera. Nel tempo cambia più volte proprietà: in seguito al peggioramento della situazione finanziaria, iniziata alla fine del 2019 a causa di un incendio in fonderia e poi peggiorata a causa della pandemia, nel 2020 Slim Fusina Rolling S.r.l. detenuta al 100% da Slim Aluminium S.p.A., ha presentato domanda di concordato preventivo al Tribunale di Venezia. Nel 2022 il ramo d'azienda di Slim viene ceduto alla Niche Fusina Rolled Products S.r.l, società partecipata al 49% da Invitalia (e al 51% da DADA Holding) che, attraverso il Fondo Salvaguardia per le imprese, ha contribuito al processo di ristrutturazione e rilancio industriale dello stabilimento, al salvataggio dal licenziamento di oltre 250 lavoratori e a un nuovo programma di investimenti sugli impianti. Grazie all'intervento del Fondo è salva una produzione tipica del territorio come quella dell'alluminio. L'impianto è attualmente composto da una fonderia e un laminatoio per la produzione di prodotti come "lamiera", "piastre", con utilizzi che vanno dal settore marino, trasporti e materiale ingegneristico, con una capacità produttiva di laminazione di 75.000 tonnellate. Nell'ultimo anno, Fusina ha avviato un processo di riorganizzazione e investimento puntando all'acquisizione di nuove commesse, alla revisione dei processi produttivi (focalizzandosi sull'aumento del rotame di alluminio nel processo di lavorazione e anche il maggior utilizzo di alluminio prodotto con fonti energetiche rinnovabili o alluminio "verde") e quindi all'efficiamento energetico e alla riduzione delle emissioni di Co2. Tra gli investimenti strategici c'è la costruzione di un sistema per calcolare la carbon footprint (impronta di carbonio) dei prodotti, definita dalle emissioni di Co2 generate dagli approvvigionamenti, dalle lavorazioni interne e dai trasporti per la consegna. Questo sistema consente di fornire ai clienti una documentazione (che verrà successivamente certificata da enti specializzati) con le informazioni relative all'impronta di Co2 emessa durante la produzione di ciascun prodotto: bobine, laminati e piastre su misura. La certificazione, oltre che utile ad orientare le scelte d'acquisto dei clienti, ha lo scopo di valorizzare l'impegno nella riduzione delle emissioni, nonché di individuare nuovi modi per ridurre l'intensità di Co2 emessa dai prodotti, dei processi produttivi e della catena di fornitura.



**7.2 Occupazione di qualità**

Nel 2022 il Gruppo ha proseguito il proprio impegno per la crescita e salvaguardia dell'occupazione, in particolare nelle aree del Mezzogiorno. Gli investimenti avviati nel corso dell'anno dalle aziende agevolate, grazie al supporto del Gruppo, contribuiranno a creare nuova occupazione e in molti casi a salvaguardare l'occupazione.



**33.763 posti di lavoro creati o salvaguardati** (26.899 posti di lavoro nel 2021), di cui **65% nel Mezzogiorno**

40% dei posti di lavoro derivano da incentivi finalizzati alla creazione di nuove imprese



**4.798 nuove imprese sostenute, di cui il 76% nel Mezzogiorno**, sono costituite per il 31% da giovani <36 anni e 31% da donne

**BSP Pharmaceuticals, nascono a Latina gli antitumorali del futuro**

BSP Pharmaceuticals, grande impresa del settore farmaceutico, nasce nel 2006 nell'area ex Tetrapak di Latina con l'obiettivo di riconvertire un sito industriale dismesso e ricollocare i lavoratori in mobilità.

Fondata da Aldo Braca, tuttora azionista di maggioranza, la BSP in due anni realizza impianti ad elevato contenuto tecnologico ed avvia l'attività.

Grazie a un investimento di 141 milioni di euro, 20 dei quali finanziati nell'ambito del Contratto di Sviluppo firmato con Invitalia, la società amplia la sede produttiva e costruisce una nuova unità operativa, destinata alla produzione di farmaci antitumorali di prima linea e biofarmaci oncologici ad azione immunoterapica di seconda e terza linea.

L'investimento copre anche un progetto di ricerca per sviluppare due famiglie di biofarmaci innovativi per le cure terapeutiche oncologiche, senza tralasciare il modello "Industria 4.0" per l'innovazione tecnologica e digitale dell'impresa.

Risultato: una produzione di nicchia ma destinata alle Big Pharma mondiali in oltre 70 paesi del mondo e un incremento dei posti di lavoro di circa 400 unità.

**Prometheus, il cerotto riassorbibile che dimezza i tempi di guarigione**

Fondata in Emilia da Alice Michelangeli, Valentina Menozzi e Riccardo Della Ragione, Prometheus è un'azienda biotech innovativa che realizza e vende soluzioni per la medicina rigenerativa veterinaria e umana.

Finanziata da Smart&Start Italia, ha realizzato Ematik, un cerotto riassorbibile e personalizzato per le lesioni gravi, che combina il sangue del paziente a biopolimeri stampati 3D, in grado di dimezzare i tempi di guarigione, senza lasciare cicatrici. Ematik ha dato origine a un'intera linea di prodotti per la medicina veterinaria basati sull'utilizzo dei derivati ematici (PRP - Plasma Ricco di Piastrine) per la rigenerazione cellulare e dei tessuti degli animali.

Ad oggi Prometheus ha realizzato 9 prodotti e depositato 3 brevetti. Ha concluso un'operazione di equity crowdfunding da 2,7 milioni di euro per l'avvio dello studio degli effetti del cerotto Ematik sull'uomo e il conseguente ottenimento del marchio CE, il lancio di nuovi prodotti nel settore ospedaliero per la medicina estetica, l'ortopedia e l'odontoiatria entro l'inizio del 2024 e l'accelerazione dell'accesso ai mercati esteri per i prodotti già in commercio nel settore veterinario.



**Alcantara, svolta green da 150 milioni per lo stabilimento umbro**

Nata negli anni '70' sulle colline umbre, a Nera Montoro, vicino Narni (TN), Alcantara è l'azienda italiana attiva nel settore delle microfibre tessili che produce e commercializza in tutto il mondo l'omonimo materiale a marchio registrato, esportato in tutto il mondo e utilizzato come rivestimento di pregio dai big internazionali dell'automotive, della moda, dell'elettronica di consumo e del settore navale. Nel 2020 Alcantara lancia un imponente progetto di ammodernamento del sito produttivo umbro. L'operazione di rilancio avviene con il supporto di Invitalia che, attraverso un Contratto di Sviluppo, finanzia il progetto con 10,4 milioni di euro messi a disposizione dal MIMIT, e della Regione Umbria che ha stanziato mezzo milione di euro. Un maxi-investimento di 150 milioni di euro per riconvertire lo stabilimento umbro della società Alcantara con l'obiettivo di salvaguardare 450 posti di lavoro, assumere 173 nuovi addetti e garantire una maggiore tutela ambientale. Il piano prevede la trasformazione "green" dell'impianto di Nera Montoro. Attraverso la completa riprogettazione dello stabilimento, in due anni la società è stata in grado di ottimizzare un nuovo processo produttivo privo di alcune sostanze inquinanti. La svolta in chiave ambientale ha permesso ad Alcantara di dotarsi di un ciclo di lavorazione totalmente privo di solventi organici e di anticipare i tempi fissati dalla normativa comunitaria. Nel corso degli anni Alcantara ha sviluppato un fortissimo impegno sul fronte della sostenibilità, perseguendo una logica di sviluppo e redditività incentrata sul rispetto e sulla garanzia di un equilibrio sociale, economico e ambientale. Con un bilancio netto di emissioni di CO2 pari a zero, per il processo produttivo e per tutte le fasi di uso e smaltimento del prodotto stesso, Alcantara è un'azienda certificata "Carbon Neutral". Ogni anno misura le emissioni di gas a effetto serra attribuibili alle attività aziendali e al prodotto, dall'inizio del processo produttivo, incluse le materie prime, fino alla fine del ciclo di vita del prodotto, mettendo in campo azioni per la loro riduzione e compensando le emissioni residue attraverso Progetti di Compensazione Certificati e Verificati, volti a diffondere l'utilizzo di energie rinnovabili nelle aree più povere e disagiate del mondo. L'azienda ha inoltre massimizzato il suo impegno verso l'economia circolare, sia attraverso l'introduzione nel mercato di una versione speciale di Alcantara®, realizzata a partire da poliestere riciclato post-consumo e certificata in accordo al Recycled Claim Standard di Textile Exchange, che attraverso la messa a punto di processi per il recupero del materiale a fine vita.



**Just Waste, da Lecce la soluzione digitale alla gestione dei rifiuti**

Semplificare e velocizzare l'iter di gestione dei rifiuti, facendo da tramite tra operatori autorizzati iscritti all'albo e aziende produttrici di rifiuti. È questo l'obiettivo che Piero Cerfeda, leccese di nascita, ma con una lunga esperienza di studi e di lavoro al Nord nel settore, ha provato a raggiungere sviluppando con i suoi soci Just Waste, una piattaforma digitale di collaborazione tra imprese in grado di facilitare la gestione del ciclo della spazzatura.

Gli incentivi di Resto al Sud hanno contribuito nel 2021 ad aiutare il team di Cerfeda a sviluppare la piattaforma, che ha richiesto lunghi tempi di lavorazione e un grande sforzo, anche a causa del modello di business completamente nuovo per il Sud. Grazie al suo algoritmo, in 72 ore la Just Waste offre al produttore che vuole gestire i propri rifiuti, fino a 5 preventivi delle aziende che operano nel settore, scelte in base al miglior costo del servizio, al tempo di esecuzione e alla distanza dal luogo in cui si deve effettuare l'intervento. Sulla piattaforma possono accedere le diverse aziende che operano nel settore dei rifiuti: trasportatori, impianti di destino, bonificatori, intermediari, laboratori di analisi e responsabili tecnici, ma anche i produttori di rifiuti che hanno bisogno di una gestione più snella e veloce. Just Waste ha contribuito a creare una sana competizione tra le imprese del territorio, spingendole a specializzarsi sempre di più in un settore così importante. L'obiettivo futuro è crescere ancora e allargare la rete arrivando fino a coinvolgere le aziende del Nord.

**7.3 Diffusione della cultura imprenditoriale**

La diffusione della cultura imprenditoriale è uno degli strumenti più efficaci per favorire la creazione di occupazione di qualità. Nel 2022 è proseguita la collaborazione con scuole, Università, centri di ricerca, associazioni, incubatori e altri soggetti pubblici e privati per fare rete e per avvicinare gli attori dell'ecosistema dell'innovazione agli incentivi disponibili, mettendo a disposizione del Paese la conoscenza e l'esperienza professionale acquisita in decenni di attività nella creazione e sviluppo d'impresa.



Nel 2022 sono stati organizzati **1.024 incontri one to one di accompagnamento** (970 incontri nel 2021), che hanno coinvolto circa 1.600 potenziali beneficiari di incentivi.

**Focus-on: Servizi di accompagnamento**

Invitalia offre gratuitamente un servizio di accompagnamento ai potenziali imprenditori per sviluppare il proprio progetto d'impresa. Il servizio, che si svolge attraverso incontri da remoto, non costituisce una corsia preferenziale all'ammissione della domanda, ma fornisce chiarimenti sulle misure agevolative e un supporto utile alla definizione dell'idea imprenditoriale.

Nel 2022 il servizio di accompagnamento è stato richiesto in particolare per l'incentivo di Smart&Start (55%), Fondo impresa femminile (15%) e NITO (11%).

L'incremento degli incontri di accompagnamento (+6%) conferma il consolidamento dell'azione di cura del cliente e soprattutto la più chiara percezione di una realtà attenta ai bisogni degli aspiranti imprenditori basata su un dialogo trasparente e costruttivo.

Per favorire la diffusione della cultura imprenditoriale tra i giovani è stato realizzato il **Premio Invitalia per l'Imprenditorialità**, promosso in collaborazione con l'Accademia Italiana di Economia Aziendale (AIDEA). Si è concretizzato in una sfida rivolta a tutti gli studenti e le studentesse delle università italiane di qualsiasi facoltà con l'obiettivo di far emergere le migliori idee d'impresa.



- 167** progetti ricevuti
- 500** studenti partecipanti
- 35** Università coinvolte
- 16** progetti selezionati per partecipare all'Hackathon
- 5** progetti premiati

**7.4 Supporto alla liquidità delle imprese**

Particolarmente significativo è stato inoltre il contributo fornito da Invitalia all'immissione di liquidità nel sistema. Le imprese hanno acquisito liquidità, grazie alle garanzie concesse tramite il Fondo di Garanzia e i finanziamenti a tasso di mercato e grazie all'accelerazione dell'erogazione di fondi a supporto degli investimenti agevolati. Nel 2022 la liquidità immessa nel sistema grazie alle garanzie concesse e alle erogazioni per finanziamenti agevolati è pari a 69,2 mld di euro, di cui:

-  **42 mld** di credito garantito per liquidità (26% nel Mezzogiorno)
- 22,7 mld** di investimenti garantiti (29% nel Mezzogiorno)
- 2,4 mld** di finanziamenti a tasso di mercato (35% nel Mezzogiorno)
- 2 mld** di incentivi erogati (30% nel Mezzogiorno)

**7.5 Innovazione e ricerca**

Nel 2022 il Gruppo ha continuato il sostegno all'innovazione delle imprese e al trasferimento tecnologico della ricerca nel sistema produttivo del Paese. Gli impatti prevalenti sono raggiunti attraverso la gestione degli incentivi per investimenti in innovazione, per la tutela dei brevetti, per l'adozione di tecnologie innovative nel processo produttivo e per la ricerca e lo sviluppo di filiere strategiche come l'Idrogeno e le Batterie elettriche.



Nel 2022: **1,5 mld di agevolazioni ammesse per la ricerca e sviluppo** e per la nascita e sostegno alle startup e alle PMI innovative, di cui 48% per la ricerca e lo sviluppo nel settore delle Batterie elettriche e dell'Idrogeno

Al fine di favorire la nascita e la crescita delle startup, attraverso il **Sistema Invitalia Startup**, Invitalia facilita l'incontro tra finanza agevolata pubblica e capitali privati. Hanno aderito al network, tramite appositi accordi, 80 partner<sup>13</sup> distribuiti in modo capillare in tutta Italia, tra cui i più importanti incubatori, acceleratori, associazioni, Business Angel italiani.

**The Circle, a Roma un impianto acquaponico per "coltivare" una nuova idea di futuro**

Nata nel 2017 nelle campagne di Fontana Candida, intorno alla Capitale, The Circle è la startup che ha realizzato il primo impianto semi-industriale con produzione acquaponica, che oggi è il più grande d'Europa. A fine 2022 ha raggiunto la capacità massima, con 450mila piante in coltivazione destinate a 250 ristoranti e alberghi: il metodo garantisce un risparmio del 90% di acqua rispetto alle coltivazioni tradizionali, occupando uno spazio ridotto e che non risente delle condizioni ambientali esterne alla serra. La tecnica consente di ridurre i consumi idrici, abbattere il livello di emissioni di CO2 e abbandonare l'utilizzo di diserbanti, fertilizzanti sintetici e antiparassitari. Nel caso specifico l'azienda capitolina risparmia fino a 135 litri di acqua per ogni chilo di beni e 33 tonnellate l'anno di anidride carbonica non immessa nell'atmosfera, alleggerendo il lavoro usurante del personale.

Grazie ai finanziamenti di Smart&Start Italia, The Circle sta ampliando la sua attività grazie a un nuovo impianto di trasformazione altamente tecnologico che nascerà ad Avezzano, in Abruzzo. Il nuovo impianto di Trasformazione Biomimetico sarà destinato alla trasformazione di prodotti agricoli, alla produzione di linee di pesti, oli e sali aromatizzati da vendere nella GDO nazionale e all'estero.

Lo stabilimento lavorerà imitando i tempi e i cicli della natura attraverso dei macchinari tecnologici che utilizzano l'energia solare nei momenti di massima irradiazione e in cui ogni processo di lavoro è funzionale a quello successivo. Lo stabilimento sarà interamente carbon free e utilizzerà la tecnologia blockchain per la tracciabilità dell'intera filiera di produzione.

Modulare e replicabile, il nuovo modello di impianto si inserisce in un quadro di espansione aziendale sul territorio nazionale e internazionale, conferendo scalabilità al modello di business.



Invitalia favorisce il processo di **Open Innovation**, attraverso iniziative di business matching tra startup beneficiarie e grandi imprese, corporate, PA e investitori (come ad esempio "Investor Day" con AIFI, "Italian Innovation Day" con l'Ambasciata italiana a Tokyo).

Nel 2022 si registrano:

-  **13** grandi imprese/corporate coinvolte  
più di **30** incontri di business matching realizzati
- più di 60** startup coinvolte
- 2** accordi di partnership già finalizzati

**Focus-on: Supporto al MUR per la Misura 4 - "Istruzione e Ricerca" del PNRR**

Invitalia supporta le Amministrazioni centrali nelle attività di valutazione e valorizzazione dei progetti di ricerca diretti al sostegno alle Università, Enti e Istituti di ricerca e al loro trasferimento alle imprese.

Con uno stanziamento totale di 30,8 mld di euro, la Missione 4 del PNRR ha l'obiettivo di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, competitività e resilienza. Invitalia offre supporto al Ministero dell'Università e della Ricerca (di seguito "MUR") nelle diverse fasi di istruttoria, valutazione, attuazione e valorizzazione, in merito agli investimenti della componente 2 della Missione 4 "Dalla ricerca all'impresa", per un valore di poco superiore ai 6 mld di euro:

- **Centri Nazionali** - agevolazioni per 1,6 mld di euro, di cui 676 mln nel Mezzogiorno: creazione di 5 Centri di Ricerca Nazionale che, attraverso la collaborazione tra Università, centri di ricerca e imprese, raggiungano una soglia critica di capacità di ricerca e innovazione in ambiti tecnologici, coerenti alle priorità dell'Agenda della Ricerca europea e con i contenuti del Piano Nazionale della Ricerca 2021-2027.
- **Partenariati estesi** - agevolazioni per 1,6 mld di euro di cui 659 mln nel Mezzogiorno: la misura mira alla creazione di 14 partenariati estesi sul territorio nazionale, con l'obiettivo di finanziare progetti di ricerca per rafforzare le filiere della ricerca a livello nazionale e promuovere la loro partecipazione alle catene di valore strategiche internazionali.
- **Ecosistemi dell'innovazione** - agevolazioni per 1,2 mld di euro, di cui 520 mln nel Mezzogiorno: la misura mira alla creazione di 12 Ecosistemi dell'innovazione, ovvero delle reti di Università statali e non statali, Enti Pubblici di Ricerca, Enti pubblici territoriali, altri soggetti pubblici e privati che intervengono su aree di specializzazione tecnologica coerenti con le vocazioni industriali e di ricerca del territorio di riferimento, promuovendo e rafforzando la collaborazione tra il sistema della ricerca, il sistema produttivo e le istituzioni territoriali.
- **Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione** - agevolazioni per 313,3 mln di euro, di cui 89,5 nel Mezzogiorno: sono stati finanziati 24 interventi diretti alla realizzazione o ammodernamento di Infrastrutture Tecnologiche di Innovazione attraverso l'introduzione di modelli gestionali innovativi e la mobilitazione di competenze e capitali privati. Il progetto mira a favorire una più stretta integrazione tra imprese e mondo della ricerca, incoraggiando l'uso sistemico dei risultati della ricerca da parte del tessuto produttivo.
- **Infrastrutture di Ricerca** - agevolazioni per 1,2 mld di euro, di cui 625 mln nel Mezzogiorno: sono stati finanziati 33 interventi rivolti alla creazione o al potenziamento di Infrastrutture di ricerca (di seguito "IR"), nonché la creazione di reti tematiche o multidisciplinari di IR esistenti. Attraverso un rafforzamento generale del sistema delle IR, il progetto mira a consolidare l'eccellenza della comunità scientifica italiana.
- **Finanziamento della ricerca sulle tecnologie abilitanti in ambito sanitario** - agevolazioni per 500 mln di euro, di cui 217 nel Mezzogiorno: sono state finanziate 4 "Iniziative" di ricerca per potenziare la ricerca sulle tecnologie abilitanti in ambito sanitario, al fine di migliorare la diagnosi, il monitoraggio, le cure.

# VALUTAZIONE D'IMPATTO CULTURA CREA: OLTRE LA CONSERVAZIONE



Al fine di evidenziare gli effetti generati nel lungo periodo è stata svolta, con il supporto di un soggetto terzo, la valutazione di impatto di una misura specifica: Cultura Crea.

L'incentivo è stato istituito con Decreto del Ministero Beni Culturali dell'11 maggio 2016 e finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) Cultura & Sviluppo per essere, oltre che un sostegno a favore dello sviluppo economico delle imprese culturali, una leva per incentivare approcci e metodi innovativi di fare impresa nel settore culturale. Esso si caratterizza infatti per la presenza di driver specifici finalizzati a orientare l'ecosistema culturale, quali:

- **Il processo di audience development:** favorire soluzioni e modelli imprenditoriali in grado di fidelizzare i fruitori dell'offerta culturale e, al contempo, avvicinare pubblici esclusi. Considerare questo aspetto nel contesto dell'impresa culturale vuol dire avere l'obiettivo di innescare processi virtuosi che siano in grado di guardare contestualmente sia alla sostenibilità economica e sociale sia all'impatto che le azioni e i progetti culturali possono innescare.

- **Centralità dell'ente attrattore:** la programmazione nazionale ha introdotto il concetto di "attrattori culturali", ovvero musei, aree e parchi archeologici, complessi monumentali identificati dal Ministero della Cultura e dalle Amministrazioni regionali di riferimento. Alle attività finanziabili è richiesto di individuare un ente attrattore e sviluppare un progetto, in ragione del legame territoriale e funzionale che si sviluppa con lo stesso. L'obiettivo è facilitare l'interazione tra attori culturali di un territorio e realtà imprenditoriali e associative che lo animano, dando vita a partnership pubblico-private che attraverso un meccanismo virtuoso generino effetti positivi per le realtà dell'ecosistema.

- **Modello dell'imprenditoria sociale:** la programmazione ha previsto la possibilità di sostenere anche le imprese sociali: l'obiettivo è far in modo che queste tipologie di imprese possano rappresentare un modello d'impresa, "profit with purpose", in grado di essere attori di mercato, economicamente sostenibile e generatori di valore sociale e culturale<sup>14</sup>.

### Caratteristiche della misura

Cultura Crea mira sia alla costituzione di nuove realtà che al sostegno di quelle già esistenti e si basa su un approccio territoriale che lega lo sviluppo dei progetti di impresa alle aree di attrazione culturale oggetto di intervento. L'ammontare delle risorse finanziarie era inizialmente pari a circa 106,9 mln di euro ripartito nei tre diversi titoli di cui si compone l'incentivo:

- Titolo II, per la creazione di nuove imprese dell'industria culturale: 41,7 mln di euro (39%);
- Titolo III, per lo sviluppo delle imprese dell'industria culturale e turistica: 37,8 mln di euro (35%);
- Titolo IV, per il sostegno ai soggetti del terzo settore dell'industria culturale: 27,4 mln di euro (25%).

A tale dotazione sono stati successivamente aggiunti:

- 7 mln di euro per il raggiungimento dei risultati previsti dal PON (riserva di efficacia conseguita nel 2018);
- 28 mln di euro di programmazione complementare.

La **dotazione complessiva** pari a circa a **149 mln di euro**, è divisa proporzionalmente nei tre titoli.

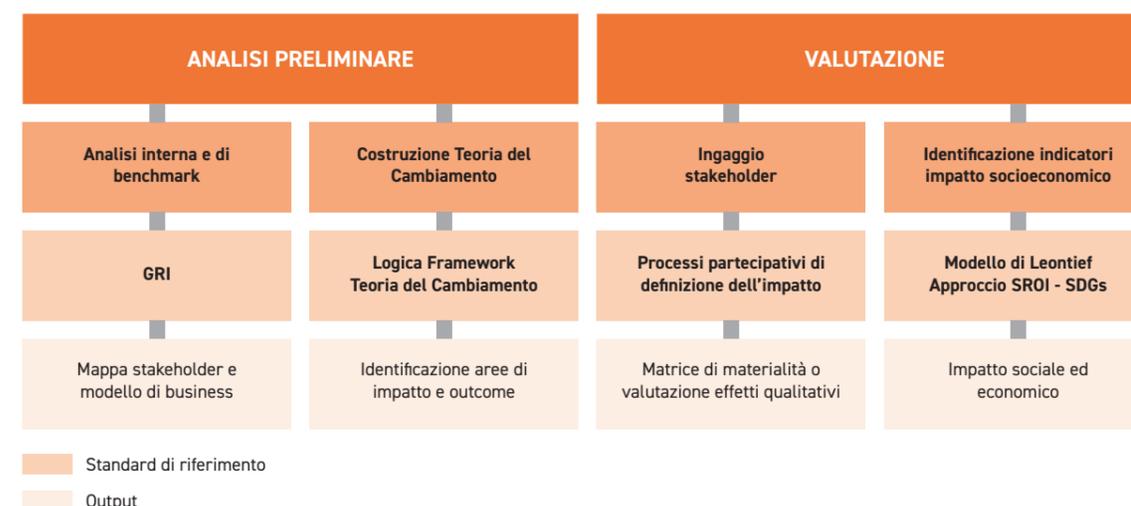
L'analisi dei dati e dei risultati riscontrati nei primi anni ha contribuito a introdurre azioni migliorative per consentire un incremento dell'efficacia dell'intervento agevolativo. Il minor numero di domande pervenute rispetto a quelle attese e il limitato tasso di ammissione hanno portato alla riformulazione di alcuni dei criteri oggettivi e l'introduzione di servizi che potessero massimizzare l'effetto dell'incentivo. È così nata Cultura Crea 2.0 che, partendo dalla misura originale, ne modifica e amplia i criteri di accesso e il processo di valutazione. Inoltre, in virtù dell'emergenza Covid-19, è stata emanata un'integrazione, Cultura Crea Plus, per sostenere le organizzazioni del settore.

L'incentivo ha permesso di **finanziare 402 progetti**.

402 progetti finanziati che si dividono per	
238	la costituzione di nuove imprese dell'industria culturale (Titolo II)
44	il sostegno a imprese dell'industria culturale e turistica (Titolo III)
120	il sostegno a soggetti del terzo settore operanti nell'industria culturale (Titolo IV)
nelle Regioni di	
254	Campania
83	Sicilia
33	Puglia
21	Calabria
11	Basilicata

<sup>14</sup> Il D.Lgs. 112/2017, che introduce modifiche alla disciplina delle imprese sociali, allarga infatti la platea di organizzazioni che possono acquisire tale qualifica, purché esercitino in via stabile un'attività d'impresa di interesse generale

### La valutazione degli effetti



Dal punto di vista metodologico, il framework valutativo si è basato sull'approccio bricolage<sup>15</sup> che utilizza i principali standard di riferimento internazionale (Teoria del Cambiamento, Logical Framework, GRI, SDGs SROI)<sup>16</sup>, successivamente adattati alle peculiarità di Invitalia.

Il processo di valutazione si è sviluppato in primis mediante un'analisi preliminare della misura e dei principali benchmark nazionali e internazionali così da delinearne le caratteristiche. Successivamente, attraverso la Teoria del Cambiamento, mappa causa-effetto che evidenzia il nesso causale tra un'area di azione e il cambiamento atteso nel lungo periodo, sono stati identificati le aree di impatto, gli effetti (outcome) e il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.

La valutazione e il monitoraggio di tali outcome consentono di comprendere se, in un arco temporale medio-lungo, l'impatto atteso è stato raggiunto.

Di seguito sono esaminate le principali aree di impatto connesse alle caratteristiche del modello di impresa culturale.

### AUDIENCE DEVELOPMENT

nuovo modello di esperienza culturale e accessibilità *Utilizzo di strumenti innovativi per gestire l'offerta culturale grazie alla creazione di relazioni durature con gli stakeholder e all'allargamento e alla diversificazione del target di riferimento.*

Outcome: innovazione di processi, diversificazione, generazione di valore intersettoriale.

Stakeholder coinvolti: beneficiari e comunità<sup>17</sup>.

**Per il 74% delle organizzazioni finanziate, Cultura Crea ha favorito l'attivazione di nuovi rapporti e partnership con altri stakeholder di diverse tipologie.**

### EFFETTI SOCIO-ECONOMICI

*Benefici di natura economica e sociali che si manifestano per i diversi stakeholder coinvolti.*

Outcome: nuove attività imprenditoriali; riduzione della spesa pubblica; impatto economico sul sistema. Stakeholder coinvolti: beneficiari, istituzioni ed enti locali, comunità.

Per le nuove imprese si registra una **crescita di fatturato pari a circa il 250% dal momento dell'apertura a quello della valutazione d'impatto (2022).**

**Per ogni euro investito si genera 1,96 euro per il sistema economico.** Se si considerano solo i fondi pubblici concessi da Invitalia pari a 66.096.435,83 euro, è possibile affermare che a fronte 154 mln di euro di impatto economico generato, l'effetto moltiplicatore dei soli fondi pubblici è pari a 2,34 euro.

<sup>15</sup> Alex Nicholls, primo professore di ruolo in Imprenditoria Sociale presso l'Università di Oxford (Saïd Business School) e primo membro dello staff dello Skoll Center for Social Entrepreneurship nel 2004 - rif. «We do good things, don't we?» Blended value accounting in social entrepreneurship, Accounting, Organizations and Society, Volume 34, Issues 6-7, Pages 755-769, 2009

<sup>16</sup> Global Reporting Initiative Standards, Sustainable Development Goals, Social Return On Investment.

<sup>17</sup> Inteso come contesto locale che, indirettamente, potrebbe beneficiare dei benefici indiretti connessi alla nuova offerta culturale

### EMPOWERMENT EFFECT

Effetti connessi alla crescita e al potenziamento personale e professionale degli individui che si realizzano attraverso una piena inclusione dei beneficiari, intesa a livello lavorativo, finanziario e sociale.

Outcome: inclusione lavorativa.

Stakeholder coinvolti: beneficiari e comunità.

**Il 12,3% degli imprenditori coinvolti era disoccupato prima di costituire l'impresa**

### CAPABILITIES EFFECT

Le capabilities sono l'insieme delle risorse di cui una persona dispone congiuntamente alle sue possibilità di fruirne e di impiegarle. Si considerano, quindi, anche le opportunità e i mezzi che la società dà o nega all'individuo.

Outcome: addizionalità, sviluppo di capacità professionali.

Stakeholder coinvolti: beneficiari.

**Il 53% dei proponenti non avrebbe realizzato l'investimento in assenza di Cultura Crea.**

**I soggetti che hanno usufruito dell'accompagnamento (l'affiancamento di Invitalia nella presentazione della domanda) hanno riscontrato un rafforzamento delle conoscenze (il 49%) e delle competenze tecniche (il 45%).**

I risultati emersi dalla valutazione e dai cinque casi analizzati nel paragrafo successivo dimostrano come la conservazione del bene culturale acquisisce rilevanza di impatto se connessa alla possibilità di fruizione da parte della comunità.

### I casi di successo

Per comprendere quali sono stati gli effetti connessi alla fruizione di Cultura Crea, l'analisi si è focalizzata su cinque diversi esempi di imprese culturali, che rappresentano modelli virtuosi. Alcune hanno mirato sull'innovazione di prodotto, spesso mediante l'ausilio della tecnologia. Altre all'innovazione di processo, per creare percorsi ed esperienze mediante un nuovo modello di coinvolgimento e ingaggio.

Anche la forma giuridica è differente: alcune realtà hanno mantenuto un assetto tradizionale, altre hanno adottato forme affini a quella dell'impresa sociale.

Infine, la relazione con l'ente attrattore ha assunto connotazioni differenti: sebbene tutte abbiano evidenziato una prossimità con un ente, solo alcune vedono un protagonismo dell'ente attrattore in grado di facilitare la creazione di un ecosistema. Molti dei modelli imprenditoriali analizzati sviluppano un approccio di rete in grado di generare valore per l'intero ecosistema di riferimento. Questo determina un rafforzamento della stessa rete, spesso dovuto alla capacità delle stesse organizzazioni di fare sistema. La ricaduta di tali azioni porta benefici all'intera comunità che può godere del maggior flusso di persone e turisti che un'area è in grado di attrarre.

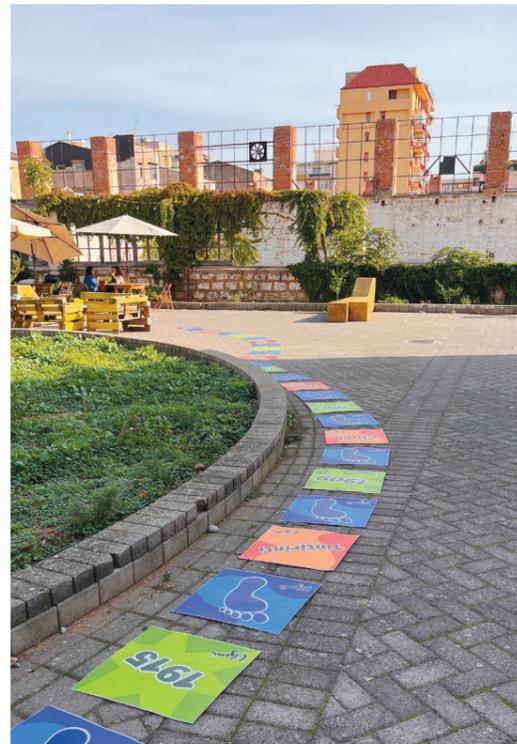
### U-Game

U-Game nasce da un'idea di Davide Leone, architetto palermitano che costituisce nel 2017 una startup innovativa la quale, attraverso l'utilizzo del gaming, vuole avvicinare turisti, giovani e ragazzi a luoghi, opere e simboli della cultura e della tradizione del nostro Paese. All'innovazione di processo si accompagna quella di prodotto.

Infatti, U-Game sviluppa varie tipologie di progetti, tra cui i giochi urbani che, attraverso un sistema di prove da affrontare, consentono di accedere a luoghi od opere e di favorire processi di turismo esperienziale, come mappe gioco auto condotte.

L'utilizzo del gaming come strumento di ingaggio per rinnovare l'offerta culturale favorisce:

- diversificazione del target avvicinandosi in particolar modo ai più giovani;
- fruibilità della proposta culturale poiché ne facilita la conoscenza e la comprensione;
- inclusione culturale e sociale che passa anche attraverso la possibilità di vivere esperienze dirette e ingaggianti;
- benefici anche di natura economica per la comunità stessa coinvolta laddove si riesca a innescare un processo di coinvolgimento attivo della comunità.



Storia

Storia

### Museo dei 5 Sensi

Il progetto nasce da un'idea dell'ingegnere elettronico Viviana Rizzuto che, dopo un'esperienza all'estero, rientra nella sua terra di origine a Sciacca in Sicilia. Viviana coinvolge la propria comunità e grazie agli spunti emersi da un confronto di idee, definisce le linee di una progettazione impact driven che, a partire dagli obiettivi e dagli effetti che la comunità stessa riteneva dovessero essere generati, ha consentito di definire azioni e processi necessari al raggiungimento degli stessi.

Nasce così un'associazione di promozione sociale che, anche grazie a Cultura Crea, si evolve in una cooperativa che a oggi conta 125 soggetti partecipanti a cui vengono destinati gran parte dei ricavi generati. L'innovazione di processo ha riguardato le modalità di progettazione del Museo dei 5 Sensi. La fruizione tramite percorsi di turismo esperienziale ha, invece, rappresentato per quel territorio un'innovazione di prodotto, in termini di nuovi e diversificati servizi offerti al target. Laddove possibile, l'erogazione del servizio è stata migliorata grazie alla dotazione di strumenti tecnologici.

Il modello sviluppato dal Museo dei 5 Sensi ha prodotto:

- **crescita numerica dell'audience.** Nel 2022 sono state vendute più di 1.500 esperienze con più di 100 pernottamenti. In tre anni, il flusso turistico con un pernottamento nella città di Sciacca è raddoppiato e si è distribuito in momenti dell'anno;
- **raggiungimento di target diversi**, dai turisti stranieri che transitano per l'area ma anche gli stessi cittadini di Sciacca e dintorni;
- **valore positivo per la comunità**, che diventa da un lato il destinatario dell'offerta culturale e turistica e dall'altro attore di questo cambiamento: le attività commerciali presenti nei dintorni del Museo hanno visto un incremento medio del fatturato di circa il 30%;
- **sviluppo di una rete partecipata**, che si manifesta anche nella scelta di un modello di impresa ibrida, business oriented, virtuoso e innovativo con un sistema di governance a tre livelli, partecipato e diffuso che genera inclusione sociale.



### Fondazione Alario

Fondazione Alario è un luogo nel quale conoscere e studiare la cultura eleatica. L'attività di promozione e divulgazione ha trovato negli anni la sua massima espressione nell'iniziativa "Eleatica", che riunisce tutti gli studiosi della filosofia presocratica da tutto il mondo. Mediante il finanziamento di Cultura Crea, la Fondazione ha ridefinito i propri spazi, realizzando una sala per esposizione fisica e virtuale. Grazie alla rete costruita si propongono rassegne sul teatro antico "Velia Teatro" in sinergia con due teatri dell'area. Inoltre, attraverso la relazione con il Parco Archeologico di Paestum, la Fondazione ha esteso i perimetri di azione: attraverso lo scanner 3D è stata possibile la scansione di una decina di opere rese così fruibili attraverso gli oculus, costituendo un primo passo nel mondo del metaverso. In tale ottica si colloca anche l'attività di creazione di un video della "Terrazza degli Dei", che consente di contemplare attraverso visori un'area del parco Elea-Velia.

L'organizzazione promuove percorsi in diversi ambiti: laboratori di lingua inglese, percorsi formativi rivolti ai giovani in ambito STEM, progetti per lo sviluppo turistico e agroalimentare e corsi di valorizzazione dei beni culturali.

La Fondazione Alario ha pertanto:

- **favorito una maggiore accessibilità e diversificazione dell'offerta culturale;**
- **coniugato l'anima culturale con quella formativa;**
- **favorito lo sviluppo di un'offerta culturale capace di valorizzare cultura e luoghi del contesto.**

Tutto questo è stato possibile grazie a una stretta connessione con l'ente attrattore e a una forte collaborazione con una rete territoriale: un network alimentato anche dall'attività di formazione erogate che rende l'intera progettualità sostenibile economicamente.



Storia

Artwork

Artwork è una cooperativa sociale che nasce nel 2019 a Lecce per rispondere alla necessità di riorganizzare la fruizione delle principali chiese barocche del centro città.

La cooperativa si occupa di gestire i servizi di visita turistica in luoghi culturali quali la Cattedrale di Lecce con la Cripta, il Palazzo del Seminario con il Museo Diocesano, la Basilica di Santa Croce e altri.

Sono state avviate collaborazioni con il Polo Biblio museale, il FAI, con ITS Apulia Digital Maker per la gestione di alcuni luoghi.

Artwork ha rinnovato il modello di fruizione attraverso l'applicazione di strumenti capaci di migliorarne il servizio e l'esperienza culturale, anche grazie all'uso della tecnologia: l'audioguida è stata realizzata in versione app per una maggiore versatilità (nel 2022 ha avuto circa 40.000 download).

Il finanziamento erogato ha permesso di investire anche in un sistema di bigliettazione e pagamento cashless e ricostruire il percorso del turista, mappando i flussi e stimando la durata e preferenza delle visite adeguando orari e giorni di apertura.

In questo modo è stato possibile:

- allargare l'audience, in quanto la flessibilità degli orari consente di ampliare la propria visita della città, generando un impatto economico registrato anche dai commercianti locali;
- creare connessioni di valore anche per il territorio, come con Scuola Grande di San Marco di Venezia;
- garantire uno standard di visita degli attrattori principali della città, migliore e organizzato;
- ampliare la domanda culturale e rinnovarne le modalità di fruizione.



EDIT NAPOLI

EDIT Napoli nasce da un'idea dell'ingegnere Emilia Petrucelli che ha proposto di portare il design d'autore nella città di Napoli, coinvolgendo diversi luoghi della città a partire dalla Chiesa di San Domenico Maggiore. La caratteristica di Edit Napoli è quella di dare al pubblico un'offerta culturale ibrida che mette insieme diversi aspetti della storia e dell'arte: un modello di valorizzazione dei siti culturali napoletani che diventano, nei giorni di ottobre dell'evento, il palcoscenico per creazioni di designer internazionali e siti da riscoprire e valorizzare. Sono a oggi più di 570 i luoghi di interesse artistico e culturale nella città di Napoli, molti dei quali, fino a qualche anno fa inediti che, a seguito dell'evento hanno visto una crescita delle visite.

Tale modello consente di far conoscere il territorio e, al contempo, il mondo del design d'autore, favorendo:

- ampliamento del numero dei visitatori e diversificazione del target;
- occasioni di apprendimento e formazione per studenti che svolgono esperienze di ricerca e tirocinio;
- beneficio economico per la comunità, poiché il progetto vede già la collaborazione di circa 10 persone che lavorano insieme.

Inoltre, se generalmente l'ente attrattore viene considerato strategico per la crescita e lo sviluppo dell'impresa culturale, EDIT Napoli è la dimostrazione di come, talvolta, il processo possa invertirsi.



Considerazioni finali

Cultura Crea si configura come uno strumento volto a rendere la cultura fruibile a tutti, tramite la nascita e il sostegno delle imprese orientate a innovare e a coinvolgere attivamente cittadini e attori della filiera culturale territoriale.

Da qui si evidenzia la possibilità di un cambio di paradigma dell'ecosistema culturale italiano che porti a guardare al Patrimonio artistico non solo come un tesoro da tutelare, bensì come un bene comune, da rendere condiviso, accessibile e fruibile. Da tale concetto si riassume il filo conduttore di Cultura Crea "Oltre la conservazione".

# ALLEGATO

## 1. Perimetro di rendicontazione: il dettaglio [GRI 2-1; GRI 2-2]

Rientrano nel perimetro di rendicontazione le seguenti Società:

- INVITALIA, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A., ha come azionista unico il MEF, che esercita i propri diritti in accordo con il MIMIT, il quale svolge funzioni di indirizzo e controllo dell'Agenzia. INVITALIA, che opera in Italia, ha la sua sede centrale in Via Calabria, 46 - 00187, Roma e le sedi operative in Via Pietro Boccanelli, 30 - 00138 e in Viale America 201 - 00144 (quest'ultima presso gli uffici del MIMIT).
- INFRADEL ITALIA S.p.A. è controllata al 100% da Invitalia e opera in Italia; ha sede in Viale America 201 - 00144, Roma (presso gli uffici del MIMIT) e in Piazzale Adenauer, 3 - 00144, Roma (quest'ultima sede attiva da novembre 2022).
- INVITALIA PARTECIPAZIONI S.p.A. è controllata al 100% da INVITALIA, opera in Italia e ha la sua sede legale in Via Calabria, 46 - 00187 e la sede operativa in Via Pietro Boccanelli, 12/30 - 00138, Roma;
- MEDIOCREDITO CENTRALE - BANCA DEL MEZZOGIORNO S.p.A. è controllata al 100% da INVITALIA ed è la Capogruppo del Gruppo bancario MCC. Si sottolinea che, in coerenza con l'impostazione del Bilancio Consolidato, dal perimetro sono esclusi i dati e le informazioni relative a Banca Popolare di Bari controllata da Mediocredito Centrale; opera in Italia e ha sede in Viale America 351 - 00144, Roma.

CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO S.p.A., non inclusa nel perimetro per l'anno 2022, in quanto acquisita a fine dicembre, come riportato in nota metodologica, è controllata al 85,32% da MCC. Opera sul territorio nazionale e, in particolare, conta 41 filiali nelle seguenti Regioni: Lazio (Roma, Viterbo), Toscana (Pistoia) e Umbria (Perugia, Terni). La sua sede legale e Direzione Generale sono in Piazza della Repubblica, 21 - 05018 Orvieto. Al 31 dicembre 2022 ha un organico composto da 271 dipendenti.

## 2. Composizione CdA per genere e per fascia di età [GRI 405-1 a]

COMPOSIZIONE DEL CDA		DONNE	%	UOMINI	%	30-50 ANNI	%	> 50 ANNI	%
2022	Invitalia <sup>18</sup>	3	60%	2	40%			5	100%
	Infratel	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%
	IP	2	40%	3	60%	-	-	5	100%
	MCC	2	40%	3	60%	-	-	5	100%
	<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>11</b>	<b>55%</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>
2021	Invitalia	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%
	Infratel	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%
	IP	2	40%	3	60%	-	-	5	100%
	MCC	2	40%	3	60%	-	-	5	100%
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>	<b>12</b>	<b>60%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>

La rendicontazione della composizione dei CdA rispetto alle minoranze e categorie vulnerabili non è applicabile: trattasi di informazioni sensibili e per le quali non sussiste l'obbligo di comunicazione da parte degli Amministratori.

<sup>18</sup> La composizione del CdA della Capogruppo per genere indicata per l'anno 2022 vale solo dal 6 luglio 2022; fino al 5 luglio 2022 si veda la composizione indicata per l'anno 2021.

## 3. Tabella di correlazione contenuti D.Lgs. 254/2016 e GRI

AREA D.LGS. 254/2016	TEMA MATERIALE	PERIMETRO DI MATERIALITÀ	TIPOLOGIA DI IMPATTO	STANDARD SPECIFICI GRI
Tematiche sociali	Accelerazione investimenti pubblici per lo sviluppo	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Rafforzamento del sistema produttivo	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Innovazione e ricerca	Gruppo Beneficiari	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Dialogo con i territori e gli stakeholder	Gruppo Comunità locali	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Diffusione della cultura imprenditoriale	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Occupazione di qualità	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	GRI 401: Occupazione
	Sostegno alla coesione territoriale	Comunità locali	Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	
	Riduzione del digital divide	Gruppo Beneficiari	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Riqualificazione e valorizzazione dei territori	Gruppo Comunità locali	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Accelerazione e controllo sull'impiego dei fondi comunitari	Gruppo Beneficiari	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
Supporto alla liquidità delle imprese	Comunità locali			
Rafforzamento dell'azione della Pubblica Amministrazione	Gruppo Beneficiari	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]	
Tematiche attinenti al personale	Benessere delle persone	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	GRI 401: Occupazione GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro GRI 404: Formazione e istruzione GRI 405: Diversità e pari opportunità
	Utilizzo sostenibile delle risorse	Gruppo Interlocutori ambientali	Diretto - causato dal Gruppo	GRI 302: Energia GRI 303: Scarichi idrici GRI 305: Emissioni GRI 306: Rifiuti
Tematiche ambientali	Supporto alla transizione energetica	Gruppo Interlocutori ambientali Beneficiari	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]
	Procurement responsabile	Gruppo Fornitori	Diretto - causato dal Gruppo Indiretto - connesso alle attività del Gruppo	GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori
Anticorruzione	Trasparenza e integrità	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	GRI 205: Anticorruzione
Diritti umani	Benessere delle persone			GRI 406: Non discriminazione
	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Gruppo	Diretto - causato dal Gruppo	n.a. [Tema materiale non coperto da GRI Topic-specific Disclosure]

## 4. Trasparenza fiscale: rendicontazione per Paese [GRI 207-4]

Nomi delle entità residenti	Ricavi da vendite a terze parti	Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali (se presenti)	Utile/perdita ante imposte	Attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti	Imposte sul reddito delle società versate sulla base del criterio di cassa	Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite	Motivazioni della differenza tra l'importo sul reddito delle società maturata sugli utili/perdite e l'imposta dovuta
Invitalia	189.424	-	-16.674	131.206	-	-1.805	-
Infratel	242.543	-	3.762	131.603	-	-1.460	-
IP	819	-	-1.795	3	-	122	-
MCC <sup>19</sup>	190.908	-	107.207	15.830	-11.817	-20.690	-
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>623.694</b>	<b>-</b>	<b>92.500</b>	<b>278.642</b>	<b>-11.817</b>	<b>-23.833</b>	<b>-</b>

## 5. Composizione dell'organico: i numeri [GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 405-1 b]

Dipendenti a TI, TD, full time, part time e a ore non garantite, ripartiti per genere

	TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER GENERE	DONNE	UOMINI	TOTALE
2022	<b>TOTALE</b>	<b>1.407</b>	<b>1.385</b>	<b>2.792</b>
	Tempo indeterminato	1.032	1.039	<b>2.071</b>
	Tempo determinato	375	346	<b>721</b>
	Full time	1.317	1.376	<b>2.693</b>
	Part time	90	9	<b>99</b>
	Ore non garantite	-	-	-
2021	<b>TOTALE</b>	<b>1.187</b>	<b>1.198</b>	<b>2.385</b>
	Tempo indeterminato	959	951	1.910
	Tempo determinato	228	247	475
	Full time	1.093	1.192	2.285
	Part time	94	6	100
	Ore non garantite	0	0	0

19 L'anno di riferimento utilizzato per la rendicontazione sopra riportata è il 2021 in quanto, come richiesto dal GRI 207-4, il più recente bilancio revisionato e di dominio pubblico è quello pubblicato al 31.12.2021.

**Dipendenti a TI, TD, full time, part time e a ore non garantite, ripartiti per Regione geografica**

Per quanto concerne la distribuzione dei dipendenti per Regione geografica, non avendo nessuna Società del Gruppo sedi all'estero, presentiamo qui di seguito due tabelle di ripartizione: per Regione geografica (Regioni italiane) secondo la sede di lavoro (come richiesto dal GRI) e secondo il luogo di nascita (in continuità della rendicontazione degli anni precedenti).

TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER REGIONE GEOGRAFICA (SECONDO LA SEDE DI LAVORO)		NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	TOTALE
2022	<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>2.713</b>	<b>52</b>	<b>-</b>	<b>2.792</b>
	Tempo indeterminato	24	2.019	28	-	<b>2.071</b>
	Tempo determinato	3	694	24	-	<b>721</b>
	Full time	27	2.614	52	-	<b>2.693</b>
	Part time	-	99	-	-	<b>99</b>
	Ore non garantite	-	-	-	-	<b>-</b>
2021	<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>2.323</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>2.385</b>
	Tempo indeterminato	16	1.868	26	-	<b>1.910</b>
	Tempo determinato	1	455	19	-	<b>475</b>
	Full time	6	606	8	-	<b>620</b>
	Part time	-	103	-	-	<b>103</b>
	Ore non garantite	-	-	-	-	<b>-</b>

TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER REGIONE GEOGRAFICA (SECONDO IL LUOGO DI NASCITA)		NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	TOTALE
2022	<b>TOTALE</b>	<b>114</b>	<b>1.443</b>	<b>1.193</b>	<b>42</b>	<b>2.792</b>
	Tempo indeterminato	101	1.103	834	33	<b>2.071</b>
	Tempo determinato	13	340	359	9	<b>721</b>
	Full time	109	1.373	1.170	41	<b>2.693</b>
	Part time	5	70	23	1	<b>99</b>
	Ore non garantite	-	-	-	-	<b>-</b>
2021	<b>TOTALE</b>	<b>110</b>	<b>1.246</b>	<b>989</b>	<b>40</b>	<b>2.385</b>
	Tempo indeterminato	90	1.024	764	32	<b>1.910</b>
	Tempo determinato	19	216	231	9	<b>475</b>
	Full time	97	1.276	878	31	<b>2.282</b>
	Part time	4	76	20	3	<b>103</b>
	Ore non garantite	-	-	-	-	<b>-</b>

**Lavoratori non dipendenti**

		PERIMETRO	STAGISTI	SOMMINISTRATI	COLLABORATORI	TOTALE
2022	<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	<b>110</b>	<b>173</b>	<b>284</b>
	Invitalia		1	108	146	<b>255</b>
	Infratel		-	2	24	<b>26</b>
	IP		-	-	3	<b>3</b>
	MCC		-	-	-	<b>-</b>
2021	<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>152</b>	<b>173</b>	<b>328</b>
	Invitalia		3	152	147	<b>302</b>
	Infratel		-	-	23	<b>23</b>
	IP		-	-	3	<b>3</b>
	MCC		2	-	-	<b>2</b>

**Stage:** rapporto di lavoro utilizzato raramente. Tale rapporto viene utilizzato al fine di agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro. Di norma, vengono attivati tirocini a soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi.

**Somministrazione:** rapporto di lavoro assimilabile al tipo di rapporto "contratto a tempo determinato" di Invitalia. Contrattualmente è previsto che al personale in somministrazione venga applicata la contrattazione collettiva in vigore, con l'esclusione delle polizze sanitarie integrative/fondi pensione.

**Collaborazione:** tale rapporto viene utilizzato in base a esigenze interne/di commessa. Si attivano collaborazioni su determinati progetti/commesse quando si necessita di una competenza ad alto grado di specializzazione.

**Distribuzione del personale per categoria rispetto al genere**

CATEGORIA PER GENERE		DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
2022	<b>TOTALE</b>	<b>1.407</b>	<b>50%</b>	<b>1.385</b>	<b>50%</b>	<b>2.792</b>	<b>100%</b>
	Dirigente	11	-	56	2%	67	2%
	Quadro	192	7%	265	9%	457	16%
	Impiegato	1.204	43%	1.064	38%	2.268	81%
2021	<b>TOTALE</b>	<b>1.187</b>	<b>50%</b>	<b>1.198</b>	<b>50%</b>	<b>2.385</b>	<b>100%</b>
	Dirigente	10	-	61	3%	71	3%
	Quadro	179	8%	246	10%	425	18%
	Impiegato	998	42%	891	37%	1.889	79%

**Distribuzione del personale per categoria rispetto alla fascia di età**

CATEGORIA PER FASCIA DI ETÀ		< 30	%	30 - 50	%	> 50	%	TOTALE	%
2022	<b>TOTALE</b>	<b>479</b>	<b>17%</b>	<b>1.612</b>	<b>58%</b>	<b>701</b>	<b>25%</b>	<b>2.792</b>	<b>100%</b>
	Dirigente	-	-	11	-	56	2%	67	2%
	Quadro	-	-	178	6%	279	10%	457	16%
	Impiegato	479	17%	1.423	51%	366	13%	2.268	81%
2021	<b>TOTALE</b>	<b>366</b>	<b>15%</b>	<b>1.353</b>	<b>57%</b>	<b>666</b>	<b>28%</b>	<b>2.385</b>	<b>100%</b>
	Dirigente	-	-	9	-	62	3%	71	3%
	Quadro	-	-	163	7%	262	11%	425	18%
	Impiegato	366	15%	1.181	50%	342	14%	1.889	79%

## Distribuzione per categoria rispetto alle categorie vulnerabili (disabili e categorie protette)

	CATEGORIA	NUMERO RISORSE VULNERABILI	% RISORSE VULNERABILI PER QUALIFICA	% RISORSE VULNERABILI SUL TOTALE DELLE RISORSE PER QUALIFICA
2022	TOTALE	134	100%	5%
	Dirigente	-	-	-
	Quadro	18	13%	1%
	Impiegato	116	87%	4%
2021	TOTALE	131	100%	6%
	Dirigente	-	-	-
	Quadro	18	14%	1%
	Impiegato	113	86%	5%

## Distribuzione del personale per titolo di studio

	POST-UNIVERSITÀ	LAUREA + TRIENNALE	SUB-TOTALE	SUB-TOTALE IN %	MEDIA SUP./ MEDIA	MEDIA SUP./ MEDIA IN %	TOTALE
2022	304	2.055	2.359	84%	433	16%	2.792
2021	258	1.700	1.958	82%	427	18%	2.385

Per tutte le tabelle sopra riportate vengono considerati i seguenti criteri:

- numero dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione;
- dipendenti intesi come dipendenti iscritti a libro paga.

## 6. Nuove assunzioni e turnover [GRI 401-1]

## Numero totale, tasso di nuove assunzioni e tasso di turnover per genere

TURNOVER PER GENERE	2022			2021		
	DONNA	UOMO	TOTALE	DONNA	UOMO	TOTALE
Assunzioni	333	334	667	258	262	520
% assunzioni	50%	50%	100%	50%	50%	100%
% assunzioni sul totale dipendenti al 31-12	12%	12%	24%	11%	11%	22%
Cessazioni	113	147	260	79	94	173
% cessazioni	43%	57%	100%	46%	54%	100%
% cessazioni sul totale dipendenti al 31-12	4%	5%	9%	3%	4%	7%

## Numero totale, tasso di nuove assunzioni e tasso di turnover per genere (solo extra-gruppo)

TURNOVER PER GENERE (SOLO EXTRA-GRUPPO)	2022			2021		
	DONNA	UOMO	TOTALE	DONNA	UOMO	TOTALE
Assunzioni	332	334	666	258	262	520
% assunzioni	50%	50%	100%	50%	50%	100%
% assunzioni sul totale dipendenti al 31-12	12%	12%	24%	11%	11%	22%
Cessazioni	112	147	259	79	93	172
% cessazioni	43%	57%	100%	46%	54%	100%
% cessazioni sul totale dipendenti al 31-12	4%	5%	9%	3%	4%	7%

## Numero totale, tasso di nuove assunzioni e tasso di turnover per regione geografica

(in base al luogo di nascita, non avendo nessuna Società del Gruppo sedi all'estero e in continuità alla rendicontazione degli anni precedenti)

TURNOVER PER AREA GEOGRAFICA (SECONDO IL LUOGO DI NASCITA)	2022					2021				
	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	TOTALE	NORD	CENTRO	SUD	ESTERO	TOTALE
Assunzioni	20	333	307	7	667	16	252	243	9	520
% assunzioni	3%	50%	46%	1%	100%	3%	48%	47%	2%	100%
% assunzioni sul totale dipendenti al 31-12	1%	12%	11%	-	24%	1%	11%	10%	-	22%
Cessazioni	15	129	110	6	260	8	87	75	3	173
% cessazioni	6%	50%	42%	2%	100%	5%	50%	43%	2%	100%
% cessazioni sul totale dipendenti al 31-12	1%	5%	4%	-	9%	-	4%	3%	-	7%

## Numero totale, tasso di nuove assunzioni e tasso di turnover per fascia di età

TURNOVER PER FASCIA DI ETÀ	2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Assunzioni	343	311	13	667	273	235	12	520
% assunzioni	51%	47%	2%	100%	53%	45%	2%	100%
% assunzioni sul totale dipendenti al 31-12	12%	11%	0%	24%	11%	10%	1%	22%
Cessazioni	100	116	44	260	40	97	36	173
% cessazioni	38%	45%	17%	100%	23%	56%	21%	100%
% cessazioni sul totale dipendenti al 31-12	4%	4%	2%	9%	2%	4%	2%	7%

## 7. Rapporto di retribuzione totale annuale [GRI 2-21]

	2022	2021
Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti esclusa la suddetta persona	23,1	26,1
Il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti esclusa la suddetta persona	0	

L'individuo più pagato all'interno dell'organizzazione per tutte le Società risulta essere l'Amministratore Delegato della Capogruppo. Nella costruzione del rapporto di retribuzione annuale sono state utilizzate le seguenti convenzioni:

- consistenza dell'organico al 31 dicembre 2022;
- al fine di rendere confrontabili i dati 2021 e 2022 è stata considerata l'incentivazione variabile al valore target;
- sono stati esclusi i benefit di natura maggiormente collettiva o di natura contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria, buoni pasto, indennità).

**8. Formazione e valutazione [GRI 404-1; 404-3]****Formazione erogata ai dipendenti per categoria**

	2022				2021			
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE
Risorse coinvolte	58	426	2.303	<b>2.787</b>	48	207	1.607	<b>1.862</b>
Ore totali di formazione	423	4.047	30.509	<b>34.979</b>	213	2.040	22.163	<b>24.416</b>
Ore medie a persona	7	9	13	<b>13</b>	4	10	14	<b>13</b>

**Formazione erogata ai dipendenti per genere**

	2022			2021		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Risorse coinvolte	1.400	1.387	<b>2.787</b>	936	926	<b>1.862</b>
Ore totali di formazione	16.811	18.167	<b>34.979</b>	12.432	11.984	<b>24.416</b>
Ore medie a persona	12	13	<b>13</b>	13	13	<b>13</b>

Il numero di "Risorse coinvolte", "Ore totali" e "Ore medie" fanno riferimento anche alla formazione erogata alle risorse cessate nel corso dell'anno di reporting.

**Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance per categoria**

	2022		2021	
	DIPENDENTI VALUTATI	% SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE	DIPENDENTI VALUTATI	% SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE
Dirigenti	4 <sup>20</sup>	0%	-	-
Quadri	416	15%	394	17%
Impiegati	1930	69%	1598	67%

**Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione delle performance per genere**

	2022		2021	
	DIPENDENTI VALUTATI	% SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE	DIPENDENTI VALUTATI	% SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE
Donne	1.188	43%	1.010	42%
Uomini	1.162	42%	982	41%

20 Solo Infratel prevede la valutazione dei dirigenti. Inoltre, tra i 4 dirigenti è conteggiato l'Amministratore Delegato.

**9. Infortuni sul lavoro [GRI 403-9]****Infortuni sul lavoro lavoratori dipendenti**

LAVORATORI DIPENDENTI	2022			
	INVITALIA	INFRATEL	IP	MCC
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero totale di infortuni gravi (escludendo i decessi)	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	17	1	0	2
<b>Ore lavorate</b>	<b>2.848.320,51</b>	<b>317.119,21</b>	<b>7.310,43</b>	<b>642.407,03</b>
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0	0	0
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>21</sup></b>	<b>5,97</b>	<b>3,15</b>	<b>0,00</b>	<b>3,11</b>

**Infortuni sul lavoro lavoratori non dipendenti**

LAVORATORI NON DIPENDENTI	2022			
	INVITALIA	INFRATEL	IP	MCC
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero totale di infortuni gravi (escludendo i decessi)	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	2	0	0	0
<b>Ore lavorate</b>	<b>206.377,01</b>	<b>650,08</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0	0	0
<b>Tassi di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>4,85</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

I lavoratori non dipendenti per il Gruppo sono: stagisti, somministrati e collaboratori. I dati si riferiscono ai soli somministrati, in quanto per collaboratori e stagisti non è possibile indicare le ore per la natura del rapporto di lavoro con Invitalia. Per quanto riguarda la Capogruppo, il tasso di infortuni sul lavoro è stato determinato escludendo dal rapporto l'infortunio del collaboratore in quanto, data la natura del rapporto, non è possibile determinare le ore. Per il Gruppo, la tipologia principale di infortuni per i lavoratori non dipendenti è in itinere.

21 I tassi relativi agli infortuni sono stati calcolati sulla base di 1.000.000 di ore lavorate. Per il Gruppo, la tipologia principale di infortuni per i lavoratori dipendenti è in itinere.

#### 10. Consumi energetici, idrici, emissioni e rifiuti [GRI 302-1; GRI 305-1 e 305-2; GRI 303-1; 303-2; 303-3; 303-5; GRI 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5]

Nelle seguenti tabelle sono riportati i dati di dettaglio per il 2021 e 2022 per la Capogruppo e MCC. I dati indicati si riferiscono alle sole sedi in cui le Società del Gruppo sono titolari di un contratto di fornitura di acqua, luce o gas e rilevanti a livello di consumi. In particolare, si riferiscono alle sedi di Roma in via Calabria e via Boccanelli per la Capogruppo e alla sede centrale di viale America per Mediocredito Centrale. Per quanto riguarda IP, essendo questa nella stessa sede della Capogruppo, i consumi sono indicati nel medesimo contratto di fornitura. È esclusa dal computo Infratel in quanto non è titolare di un proprio contratto di fornitura per gas, energia e acqua per entrambe le sedi: i consumi relativi alla sede di viale America 201 (presso la sede del MIMIT) rientrano nel contratto di comodato con il MIMIT, mentre la sede di piazzale Adenauer 3 è in affitto da novembre 2022 e la proprietà della sede non ha fornito alcun dato relativo ai consumi.

##### Consumi energetici interni all'organizzazione

	UNITÀ DI MISURA	2022			2021		
		INVITALIA, IP	MCC	TOTALE	INVITALIA, IP	MCC	TOTALE
Energia elettrica acquistata	kWh	2.209.889	574.066	<b>2.783.955</b>	2.019.592	613.757	<b>2.633.349</b>
Gas naturale	Smc	80.934	-	<b>80.934</b>	95.272	-	<b>95.272</b>

##### Consumi energetici interni all'organizzazione (GJ)

	UNITÀ DI MISURA	2022			2021		
		INVITALIA, IP	MCC	TOTALE	INVITALIA, IP	MCC	TOTALE
Energia elettrica acquistata	GJ	7.956	2.067	<b>10.023</b>	7.271	2.210	<b>9.481</b>
Gas naturale	GJ	2.879	-	<b>2.879</b>	3.267	-	<b>3.361</b>
<b>TOTALE</b>	<b>GJ</b>	<b>10.834</b>	<b>2.067</b>	<b>12.901</b>	<b>10.538</b>	<b>2.210</b>	<b>12.842</b>

L'energia consumata corrisponde all'energia elettrica acquistata. Per quanto riguarda l'energia per il riscaldamento e per il raffreddamento consumata, non è possibile fare questa distinzione perché nessuna delle sedi possiede dei contatori a Defalco. Inoltre, nessuna Società del Gruppo vende energia. Per quanto riguarda la Capogruppo non è possibile fornire la distinzione tra utilizzo di energie rinnovabili e non rinnovabili, ma solo riportare le percentuali offerte dal fornitore in bolletta che ammontano a 41,5% per le rinnovabili e 58,5% per le non rinnovabili. Per quanto riguarda MCC, la totalità dell'energia elettrica acquistata proviene da fonte non rinnovabile e non si riporta il contributo dell'impianto fotovoltaico, data la componente esigua rispetto al totale (6 kWh). Le sedi di MCC non hanno un contratto di fornitura per il gas. Per il calcolo dei consumi di energia in GJ sono state utilizzate le seguenti fonti: Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare, Tabella Parametri Standard Nazionali, 2018 (Inventario nazionale UNFCCC). In particolare, per il gas naturale, è stato utilizzato il coefficiente 35,337 GJ/1000 Smc per il 2022.

##### Emissioni (Scope 1) – Emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG)

	UNITÀ DI MISURA	2022			2021		
		INVITALIA, IP	MCC	TOTALE	INVITALIA, IP	MCC	TOTALE
Gas Naturale	tCO2eq	162	-	<b>162</b>	184	-	<b>184</b>
Emissioni di CO2 di origine biogenica	tCO2eq	-	-	-	-	-	-
Fonte dei fattori di emissione e potenziale di riscaldamento globale GWP utilizzato o un riferimento alla fonte dei GWP	tCO2eq	4.554	-	<b>4.554</b>	-	-	-

Scope 1: rientrano in questa categoria le emissioni derivanti da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Le emissioni dello Scope 1 sono espresse in tonnellate di CO2 equivalente; tuttavia, la percentuale di metano (CH4) e protossido di azoto (N2O) sono state considerate trascurabili poiché hanno un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare, Tabella Parametri Standard Nazionali, 2018. In particolare, per il gas naturale, è stato utilizzato il coefficiente 56,333 tCO2/TJ per il 2022.

Quanto alla emissione di CO2eq derivante dall'uso della risorsa metano (CH4) il parametro ISPRA relativo al 2022 indica un valore pari a 25 (GWP-100).

##### Emissioni (Scope 2)

	UNITÀ DI MISURA	2022			2021		
		INVITALIA, IP	MCC	TOTALE	INVITALIA, IP	MCC	TOTALE
Scope 2 Location-Based	tCO2eq	574	149,1	<b>723,1</b>	524,69	159,45	<b>684,14</b>
Scope 2 Market-Based	tCO2eq	1.009,92	262,35	<b>1.272,27</b>	926,99	281,71	<b>1.208,71</b>
Fonte dei fattori di emissione e potenziale di riscaldamento globale utilizzato, o un riferimento alla fonte dei GWP	tCO2eq	-	-	-	-	-	-

Scope 2: rientrano in questa categoria le emissioni derivanti dai consumi di energia elettrica. L'approccio "Location Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market Based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra il Gruppo e il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per l'approccio "Market-based" è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale. Le emissioni dello Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO2 equivalente; tuttavia, la percentuale di metano (CH4) e protossido di azoto (N2O) sono state considerate trascurabili poiché hanno un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento. Per il calcolo delle emissioni sono state utilizzate le seguenti fonti: Location-based: ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) per il perimetro italiano, per cui è stato utilizzato il fattore 259,831023411531 gCO2/kWh; Market-based: AIB European Residual Mixes. In particolare, si sono utilizzati i coefficienti 457 gCO2/kWh per il 2022.

##### Consumi idrici civili

GRI 303-3	REQUISITI DI RENDICONTAZIONE	DESCRIZIONE	2022		2021	
			INVITALIA, IP	MCC	INVITALIA, IP	MCC
GRI 303-3a	Prelievo idrico totale da tutte le aree in mega litri e suddivisione di questo totale in base alle fonti indicate a lato	303-3 a Totale prelievo idrico	16,24	7,53	10,10	4,90
		303-3 a-i Prelievo acque di superficie	-	-	-	-
		303-3 a-ii Prelievo acque sotterranee	-	-	-	-
		303-3 a-iii Prelievo acqua di mare	-	-	-	-
		303-3 a-iv Acqua prodotta	-	-	-	-
		303-3 a-v Risorse idriche di terze parti	16,24	7,53	10,10	4,90
GRI 303-3b	Prelievo idrico totale da aree a stress idrico in mega litri e suddivisione del totale per le fonti indicate a lato (se applicabile)		n/a			
GRI 303-3c	Suddivisione del prelievo idrico totale da ognuna delle fonti elencate nelle informative 303-3a e 303-3b in mega litri in base alle due categorie indicate a fianco	303-3c-i Acqua dolce (<1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	16,24	7,53	10,10	4,90
		303-3c-ii Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-	-
GRI 303-3d	Qualsiasi informazione necessaria a comprendere come siano stati compilati i dati, eventuali standard, metodi e supposizioni formulate		-	-	-	-

GRI 303-5	REQUISITI DI RENDICONTAZIONE	DESCRIZIONE	2022		2021	
			INVITALIA, IP	MCC	INVITALIA, IP	MCC
GRI 303-5a	Consumo totale di acqua in tutte le aree in mega litri	Fornitura dall'utenza	16,24	7,53	10,10	4,90
GRI 303-5b	Consumo totale di acqua in tutte le aree a stress idrico in mega litri	Non applicabile non essendo l'attività ubicata in area a stress idrico	-	-	-	-
GRI 303-5c	Cambiamento nello stoccaggio dell'acqua in mega litri se lo stoccaggio dell'acqua risulta avere un impatto significativo in correlazione all'uso di risorse idriche	Capacità di stoccaggio dell'acqua potabile lungo la rete idrica di distribuzione dell'utenza	-	-	-	-
GRI 303-5d	Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere come siano stati compilati i dati, come eventuali standard, metodi e ipotesi formulate, compreso se i dati sono stati calcolati, stimati, modellati od ottenuti da misurazioni dirette e qual è l'approccio adottato per questo, come l'uso di fattori specifici di settore	Tutte le misurazioni volumetriche sull'acqua potabile sono effettuate con misuratori certificati; la capacità di stoccaggio è riferita alla distribuzione verso gli utenti, la modalità di raccolta dei dati è effettuata in conformità alla Qualità Tecnica deliberata da ARERA	-	-	-	-

L'acqua viene prelevata direttamente dalla rete idrica e scaricata nella rete fognaria. Non viene utilizzata per scopi diversi da quello sanitario e perciò non si segnalano impatti rilevanti tali da dover adottare iniziative specifiche di valutazione. Per identificare gli impatti correlati alle risorse idriche, vengono stipulati contratti di pulizia con soggetti certificati Ecolabel (norma UNI 14:024), mentre per l'acqua potabile a disposizione dei dipendenti vengono monitorati i consumi tramite appositi contatori elettronici. Con l'obiettivo di rispettare gli standard minimi di qualità per gli scarichi idrici, la ditta che ha in gestione l'impianto di depurazione presso la sede di via Boccanelli cura la cultura batterica destinata alla pulizia delle acque, effettuando analisi qualitative mensili dell'acqua in uscita, in modo da garantire che l'acqua effluente rispetti i limiti dell'A.U.A. DD 925/06.04.22, certificazione rilasciata dall'Arpa. Per quanto riguarda invece le sedi di via Calabria e viale Europa viene garantito l'imbocco diretto in fogna e il successivo trattamento da parte di ACEA.

## Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento

CODICE EER (CATALOGO EUROPEO DEI RIFIUTI)	DESCRIZIONE	PERICOLOSI (P)	RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO (D) E RECUPERO (R)	2022		2021	
				INVITALIA, IP	MCC	INVITALIA, IP	MCC
150102006	Imballaggi in plastica (polistirolo)		R	-	-	0,080 t	-
150106	Imballaggi in Materiali Misti		R	3,100 t	-	3,450	-
200101060	Carta e Cartone (triturazione grossolana)		R	1,730 t	2,11 t	0,4 t	-
200307U	Rifiuti ingombranti		R	20,200 t	-	22,050 t	-
160214005	Apparecchiature fuori uso		R	-	612 kg	0,360 t	-
160211001	Apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC - Frigoriferi	P	R	-	-	0,030 t	-
160211002	Apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC - Condizionatori	P	R	-	-	0,130 t	-
160213	Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi	P	R	-	-	0,160 t	-

I rifiuti in Infratel sono smaltiti a cura della ditta delle pulizie contrattualizzata dalla Capogruppo che fornisce detto servizio nell'ambito del contratto generale di appalto pulizie. La gestione dei rifiuti avviene attraverso la compilazione di un apposito registro, una raccolta dei formulari di avvenuto smaltimento, la denuncia annuale dei rifiuti smaltiti. Per queste ultime due attività il Gruppo si avvale di soggetti terzi abilitati e accreditati tramite un contratto con una ditta esterna certificata per il ritiro di carta, cartone, materiale di imballaggio e altro. Questo permette di ridurre di circa il 5% la parte variabile della Ta.Ri., proporzionalmente alla quantità di rifiuti per cui il soggetto terzo in questione avvia il riciclo. L'unico controllo diretto sui rifiuti svolto dalla società incaricata del servizio riguarda lo smaltimento del toner, che avviene per contratto a cura dello stesso fornitore. I restanti rifiuti sono presi in carico da AMA Roma, che non fornisce all'interno delle fatture il dato di ripartizione. Inoltre, in MCC, a partire novembre 2022, sono stati posizionati in ogni piano nella sede aziendale i nuovi cestini per la raccolta differenziata dei rifiuti. Contestualmente sono stati rimossi i cestini posizionati accanto a ogni scrivania per incentivare i dipendenti alla raccolta differenziata.

**11. Procurement responsabile: il dettaglio [GRI 2-6 b]  
CAPOGRUPPO**

MACRO CATEGORIE	N. FORNITORI	% SUL TOTALE	VALORE ORDINI (EURO)	% SUL TOTALE	VALORE PAGAMENTI (EURO)	% SUL TOTALE	NUMERO ORDINI
Assicurazioni	4	1%	696.325,91	1,76%	674196,76	3,30%	13
Comunicazione	110	27%	5.553.726,34	14,01%	3.649.009,32	17,86%	218
Consulenze	1	0%	4.661,55	0,01%	4.641,88	0,02%	1
Immobili	1	0%	36.000,00	0,09%	21.600,00	0,11%	4
Information technology	74	18%	13.141.480,53	33,15%	4.416.709,60	21,62%	152
Prestazioni di servizi	53	13%	3.226.898,20	8,14%	2.149.008,96	10,52%	71
Ristorazione	10	2%	17.400,38	0,04%	13.770,20	0,07%	12
Servizi per il personale	37	9%	14.552.722,27	36,71%	8.020.924,42	39,26%	167
Servizi generali	94	23%	1.270.561,25	3,20%	1.036.408,78	5,07%	284
Servizi postali	3	1%	31.765,03	0,08%	3.800,00	0,02%	3
Servizi viaggi	13	3%	96.797,08	0,24%	25.425,14	0,12%	18
Sicurezza	6	1%	49.822,90	0,13%	14966,72	0,07%	7
Utenze	4	1%	968877,02	2,44%	400.347,45	1,96%	5
<b>TOTALE</b>	<b>410</b>	<b>100%</b>	<b>39.647.038,46</b>	<b>100,00%</b>	<b>20.430.809,23</b>	<b>100,00%</b>	<b>955</b>

**INFRATEL**

MACRO CATEGORIE	N. FORNITORI	% SUL TOTALE	VALORE ORDINI (EURO)	% SUL TOTALE	VALORE PAGAMENTI (EURO)	% SUL TOTALE	NUMERO ORDINI
Assicurazioni	1	1%	71.455,94	1,13%	71.455,94	4,36%	7
Comunicazione	14	6%	77.150,00	1,22%	43.284,00	2,64%	14
Servizi generali	48	27%	717.199,56	11,35%	170.733,21	10,42%	64
Immobili	1	1%	1.950.001,00	30,86%	57.750,00	13,27%	8
Ristorazione	7	4%	10.423,72	0,16%	10.180,48	0,62%	7
Information technology	51	28%	1.755.406,16	27,78%	739.941,48	45,17%	95
Servizi amministrativi	1	1%	47.250,00	0,75%	30.000,00	1,83%	1
Servizi personale	9	5%	59.850,00	0,95%	38.321,00	2,34%	13
Servizi postali	1	1%	18.920,00	0,30%	0,00	0,00%	1
Servizi viaggi	0	0	0	0,00%	0,00	0,00%	0
Sicurezza	7	4%	95.364,31	1,51%	41.510,28	2,53%	9
Utenze	0	0	0	0,00%	0,00	0,00%	0
Consulenze	38	23%	1.516.085,00	23,99%	435.033,90	26,56%	55
<b>TOTALE</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>	<b>6.319.105,69</b>	<b>100%</b>	<b>1.638.210,29</b>	<b>25,92%</b>	<b>274</b>

**IP**

MACRO CATEGORIE	N. FORNITORI	% SUL TOTALE	VALORE ORDINI (EURO)	% SUL TOTALE	VALORE PAGAMENTI (EURO)	% SUL TOTALE	NUMERO ORDINI
Assicurazioni	-	-	-	-	-	-	-
Comunicazione	1	2%	320,00	0,04%	320,00	0,04%	1
Servizi generali	9	14%	4.583,00	0,57%	4.583,00	0,64%	19
Immobili	14	22%	110.450,72	13,85%	109.930,72	15,25%	35
Ristorazione	1	2%	1.174,31	0,15%	1.067,56	0,15%	1
Information technology	7	11%	6.855,57	0,86%	6.833,91	0,95%	14
Servizi amministrativi	5	8%	41.852,87	5,25%	41.586,17	5,77%	20
Servizi personale	1	2%	5.579,83	0,70%	5.579,83	0,77%	12
Servizi postali	1	2%	439,00	0,06%	439,00	0,06%	1
Servizi viaggi	4	6%	16.115,04	2,02%	15.701,50	2,18%	48
Sicurezza	1	2%	301.866,59	37,84%	252.093,27	34,96%	14
Utenze	-	-	-	-	-	0,00%	-
Consulenze	21	0,3%	308453,05	0,3866829	282918,45	0,39236823	57
<b>TOTALE</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>797.689,98</b>	<b>100%</b>	<b>721.053,41</b>	<b>100%</b>	<b>222</b>

**MCC**

MACRO CATEGORIE	N. FORNITORI	% SUL TOTALE	VALORE ORDINI (EURO)	% SUL TOTALE	VALORE PAGAMENTI (EURO)	% SUL TOTALE	NUMERO ORDINI
Assicurazioni	8	2%	1.492.975	5,91%	1.416.367	5,83%	15
Comunicazione	12	3%	256.656	1,02%	235.372	0,97%	22
Servizi generali	32	7%	2.689.993	10,65%	2.675.008	11,01%	68
Immobili	33	7%	2.622.184	10,38%	2.605.829	10,72%	65
Ristorazione	4	1%	3.963	0,02%	2.488	0,01%	10
Information technology	75	16%	8.221.042	32,55%	8.053.325	33,13%	226
Servizi amministrativi	172	36%	4.472.788	17,71%	4.163.341	17,13%	839
Servizi personale	67	14%	1.560.173	6,18%	1.403.533	5,77%	144
Servizi postali	7	1%	108.645	0,43%	105.992	0,44%	10
Servizi viaggi	2	0%	214.445	0,85%	166.549	0,69%	6
Sicurezza	5	1%	34.625	0,14%	31.414	0,13%	7
Utenze	5	1%	538.078	2,13%	480.694	1,98%	5
Consulenze	55	12%	3.039.401	12,03%	2.965.108	12,20%	97
<b>TOTALE</b>	<b>477</b>	<b>100%</b>	<b>25.254.967</b>	<b>100,00%</b>	<b>24.305.020</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.514</b>

La tassonomia UE si inquadra nell'ambito del più ampio Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile introdotto dalla Commissione europea, che ha progettato una strategia globale volta a riorientare i flussi di capitali per dare impulso a una crescita più sostenibile e inclusiva, introducendo una classificazione delle attività economiche che possono essere considerate sostenibili dal punto di vista ambientale. Invitalia, avendo l'obbligo di pubblicare la DNF, deve contestualmente pubblicare la propria tassonomia delle attività finanziarie. Il perimetro di rendicontazione della tassonomia stessa coincide con quello della DNF e del Bilancio Consolidato. Al fine di garantire la coerenza e completezza dei dati utilizzati per il calcolo degli indicatori richiesti dalla tassonomia, è stata utilizzata quale fonte principale la reportistica finanziaria predisposta per la redazione del Bilancio Consolidato al 31/12/2022, in quanto Invitalia non è obbligata a produrre segnalazioni di vigilanza. Come definito dalla Commissione europea, per le società finanziarie, anche per il secondo anno di applicazione, le informazioni sono riferite alle sole attività classificate come ammissibili (Taxonomy Eligible) e non ammissibili negli atti delegati tecnici. Come da comunicazione della Commissione europea sulla modalità di disclosure Invitalia ha, inoltre, scelto di fornire solo dati puntuali mediante disclosure obbligatoria. Il principale indicatore richiesto e la quota di esposizione in attività economiche eligible nell'ambito degli attivi totali sono rappresentati dai prestiti alle famiglie garantiti da immobili residenziali, prestiti per la ristrutturazione di edifici e per veicoli a motore, dalle garanzie immobiliari commerciali residenziali recuperate e possedute per la vendita. È stato altresì necessario adottare talune limitazioni, data la peculiare attività di Invitalia. A titolo esemplificativo, sono stati esclusi dalle attività eligible gli Impegni irrevocabili a erogare fondi (Fondi/ Contributi Pubblici, quali Fondo Cresci al Sud, Fondo Salvaguardia Imprese, Fondo Imprese Sud, ecc.), che rappresentano la disponibilità finanziaria dedicata in via esclusiva all'erogazione di agevolazioni a valere su fondi di terzi in gestione a Invitalia e contabilizzati tra i conti d'ordine, in quanto l'operatività consiste in una mera attività di servizio per conto dello Stato.

La somma della Quota di esposizione in attività economiche eligible nell'ambito degli attivi totali e della Quota di esposizione in attività economiche non eligible nell'ambito degli attivi totali è pari al 49,36% dei Total Covered Assets; la restante parte è rappresentata da derivati, esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare DNF, disponibilità liquide e altri attivi.

La differenziazione delle società soggette e non alla Non-Financial Reporting Directive (di seguito "NFRD") si basa su dati pubblici relativi agli obblighi di pubblicazione della DNF secondo il D.Lgs. n. 254/2016. Pertanto, l'esposizione verso imprese non soggette all'obbligo della NFRD è stata identificata escludendo le controparti che sono soggette all'obbligo della NFRD. Con riferimento al denominatore degli indicatori, le esposizioni considerate ai fini del calcolo dei KPI Total Covered Assets corrispondono al 99,84% dei Total Assets, essendo stati calcolati come attivi totali consolidati al netto delle esposizioni verso Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali e del portafoglio di negoziazione. Nella costruzione dei KPI si è ritenuto opportuno utilizzare denominatori differenti (Total Covered Asset o Total Asset) al fine di fornire una migliore comprensione della composizione degli attivi di Invitalia, da cui dipendono le metriche rendicontate. In particolare, è stato utilizzato il Total Asset quale denominatore per il calcolo dei KPI riferiti al portafoglio di negoziazione e alle esposizioni verso Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali, in quanto tali esposizioni non rientrano nella definizione di Covered asset.

ID	DESCRIZIONE KPI	FORMULA KPI	2022	2021
			KPI	KPI
1	Quota delle esposizioni in attività economiche eligible nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni eligible / Total Covered Asset	3,66%	0,04%
2	Quota delle esposizioni in attività economiche non eligible nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni non eligible / Total Covered Asset	45,70%	24,72%
3	Quota di esposizioni verso Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso Amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali / Total Asset	13,11%	24,50%
4	Quota di esposizioni in derivati nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni in derivati / Total Covered Asset	0,32%	1,33%
5	Quota delle esposizioni verso imprese non soggette a NFRD nell'ambito degli attivi totali	Esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare la NFRD / Total Covered Asset	36,96%	43,08%
6	Quota del loro portafoglio di negoziazione nell'ambito degli attivi totali	Trading book / Total Asset	0,16%	0,26%

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PARAGRAFO	OMISSIONI			
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
<b>DICHIARAZIONE DI UTILIZZO</b>	Invitalia ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.					
<b>UTILIZZATO GRI 2</b>	GRI 1 - Principi fondamentali (2021)					
<b>GRI SECTOR STANDARD</b>	n/a					
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>						
	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Allegato 1				
	2-2 Soggetti inclusi nel report di sostenibilità	Allegato 1; nota metodologica				
	2-3 Periodo e periodicità di rendicontazione e contatti	Nota metodologica				
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica				
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica; Relazione in allegato				
	2-6 Attività, catena di valore e altre relazioni commerciali	Par. 1.1; par. 4.2; allegato 11				
	2-7 Dipendenti	Allegato 5				
<b>GRI 2: Informative generali (2021)</b>	2-8 Lavoratori non dipendenti	Allegato 5				
	2-9 Composizione e struttura della governance	Par. 1.3; par. 1.3.1.				
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Par. 1.3; par. 1.3.1.				
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Par. 1.3.				
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Par. 1.3; par. 1.6.				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Par. 1.3; par. 1.4.				
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	Par. 1.3; Nota metodologica				
	2-15 Conflitti di interesse	Par. 2.2.2.				
	2-16 Comunicazione delle criticità	Par. 2.2.1.				
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	Par. 1.3; par. 1.6.				
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Par. 1.3.1.				
	2-19 Politiche retributive	Par. 1.3.1; par. 3.2.				
	2-20 Processo per determinare la retribuzione	Par. 3.2.				
	2-21 Tasso della retribuzione totale annua	Allegato 7				
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder				
<b>GRI 2: Informative generali (2021)</b>	2-23 Policy commitment	Par. 2.1.				
	2-24 Implementazione dei policy commitment	Par. 2.1.				
	2-25 Processo per rimediare agli impatti negativi	Par. 2.5.2.				
	2-26 Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità	Par. 2.2.4.				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nessun caso di non conformità.				
	2-28 Associazioni di appartenenza	Par. 2.5.1.				
	2-29 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Par. 1.5; par. 2.5.				
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Par. 3.2.				
<b>TEMI MATERIALI</b>						
<b>GRI 3: Temi materiali (2021)</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Par. 1.6.				
	3-2 Lista dei temi materiali	Par. 1.6.				

ACCELERAZIONE DI INTERVENTI PUBBLICI PER LO SVILUPPO			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 Introduzione	
n/a	Procedure di gara e stazioni appaltanti supportate	Par. 5.1	
n/a	Progetti strategici e CIS supportati	Par. 5.1	
TRASPARENZA E INTEGRITÀ			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 Introduzione	
GRI 201: Performance economiche (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Par. 1.2.	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Par. 2.2.3.	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Par. 2.2.3.	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Par. 2.2.3.	
GRI 207: Imposte (2019)	207-1 Approccio alla fiscalità	Par. 2.3.	
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Par. 2.3.	
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Par. 2.3.	
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	Allegato 4	
SUPPORTO ALLA TRANSIZIONE ENERGETICA			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4 Introduzione	
n/a	Incentivi finalizzati alla transizione energetica e ambientale	Par. 4.3.	
n/a	Programmi comunitari e nazionali finalizzati alla transizione energetica e ambientale	Par. 4.3.	
n/a	Procedure di Investimenti pubblici finalizzati alla transizione energetica e ambientale	Par. 4.3.	
RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA PRODUTTIVO			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 7 Introduzione	
n/a	Imprese sostenute con incentivi e valore degli investimenti attivati	Par. 7.1.	
n/a	Imprese sostenute con partecipazione in equity	Par. 7.1.	
BENESSERE DELLE PERSONE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Introduzione	
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Allegato 6	
	401-2 Benefit previsti per dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Par. 3.5.	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Par. 3.6.	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Par. 3.6.	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Par. 3.6.	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Par. 3.6.	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Par. 3.6.	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Par. 3.6.	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Par. 3.6.	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Allegato 8	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Allegato 8	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Allegato 1; allegato 5	
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nessun caso di discriminazione	

n/a	Welfare: numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno diritto alla polizza sanitaria di base	Par. 3.5.	
n/a	Welfare: numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno aderito all'estensione della polizza sanitaria di base	Par. 3.5.	
n/a	Welfare: numero dei dipendenti e percentuale sul totale dei dipendenti che hanno aderito al sistema di previdenza complementare	Par. 3.5.	
n/a	Welfare: percentuale degli aventi diritto al premio produzione che lo hanno convertito in servizi welfare	Par. 3.5.	
INNOVAZIONE E RICERCA			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 7 Introduzione	
n/a	Gestione incentivi finalizzati alla ricerca e all'innovazione	Par. 7.5.	
n/a	Supporto all'Open Innovation	Par. 7.5.	
DIALOGO CON I TERRITORI E GLI STAKEHOLDER			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 Introduzione	
n/a	Organizzazione di iniziative vs stakeholder	Par. 2.5.	
n/a	Gestione dei canali web e dei social network	Par. 2.5.	
DIFFUSIONE DELLA CULTURA IMPRENDITORIALE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 7 Introduzione	
n/a	Servizi di accompagnamento	Par. 7.3.	
OCCUPAZIONE DI QUALITÀ			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 7 Introduzione	
n/a	Posti di lavoro creati e salvaguardati	Par. 7.2.	
PROCUREMENT RESPONSABILE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4 Introduzione	
n/a	Survey ai fornitori	Par. 4.2.1.	
n/a	Criteri di valutazione innovativi nelle gare di appalto	Par. 4.2.1.	
SOSTEGNO ALLA COESIONE TERRITORIALE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 6 Introduzione	
n/a	Procedure di gara finalizzate all'inclusione sociale e riqualificazione delle aree oggetto di catastrofi naturali e delle aree e settori maturi in crisi	Par. 6.2.	
RIDUZIONE DEL DIGITAL DIVIDE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 6 Introduzione	
n/a	Diffusione della Banda Larga e Ultra Larga	Par. 6.3.	
n/a	Efficienza nella gestione delle gare finalizzate alla diffusione della banda larga	Par. 6.3.	
RIQUALIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TERRITORI			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 6 Introduzione	
n/a	Procedure di gara e stazioni appaltanti supportate per la valorizzazione per patrimonio culturale e il turismo	Par. 6.1.	
n/a	Progetti strategici finalizzati alla valorizzazione per patrimonio culturale e turismo	Par. 6.1.	
n/a	Imprese sostenute con incentivi finalizzati alla valorizzazione per patrimonio culturale e turismo	Par. 6.1.	
ACCELERAZIONE E CONTROLLO SULL'IMPIEGO DEI FONDI NAZIONALI E COMUNITARI			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 Introduzione	
n/a	Programmi comunitari e nazionali supportati	Par. 5.1.	

SUPPORTO ALLA LIQUIDITÀ DELLE IMPRESE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 7 Introduzione	
n/a	Liquidità immessa nel sistema	Par. 7.4.	
RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 Introduzione	
n/a	Rafforzamento della PA con servizi di consulenza tecnica specialistica	Par. 5.3.	
UTILIZZO SOSTENIBILE DELLE RISORSE			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4 Introduzione	
GRI-302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Par. 4.1.; allegato 10	
GRI-303: Scarichi idrici (2018)	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Par. 4.1.; allegato 10	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico d'acqua	Par. 4.1.; allegato 10	
	303-3 Prelievo idrico	Allegato 10	
	303-5 Consumo d'acqua	Par. 4.1.; allegato 10	
GRI-305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Allegato 10	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Allegato 10	
GRI-306 Rifiuti (2020)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Allegato 10	
	306-2 Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	Allegato 10	
	306-3 Rifiuti prodotti	Allegato 10	
	306-4 Rifiuti sottratti allo smaltimento	Allegato 10	
	306-5 Rifiuti indirizzati allo smaltimento	Allegato 10	
SICUREZZA DEI DATI E TUTELA DELLA PRIVACY			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 Introduzione	
	Gestione della sicurezza dei dati	Par. 2.4.	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE  
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO  
AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB  
ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione di  
Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A. (di seguito "Invitalia") e sue controllate (di seguito "Gruppo Invitalia" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia UE" della DNF, richieste dall'art. 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 dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati 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 del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

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

### 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*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed 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 del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Invitalia.
4. Comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

5. 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 di Invitalia e con il personale di Mediocredito Centrale - Banca del Mezzogiorno S.p.A. 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 del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, Invitalia, Mediocredito Centrale - Banca del Mezzogiorno S.p.A., Infratel Italia S.p.A. e Invitalia Partecipazioni S.p.A. che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Invitalia relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

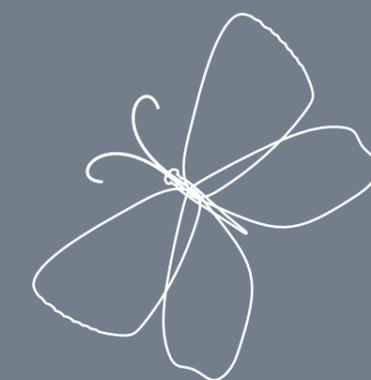
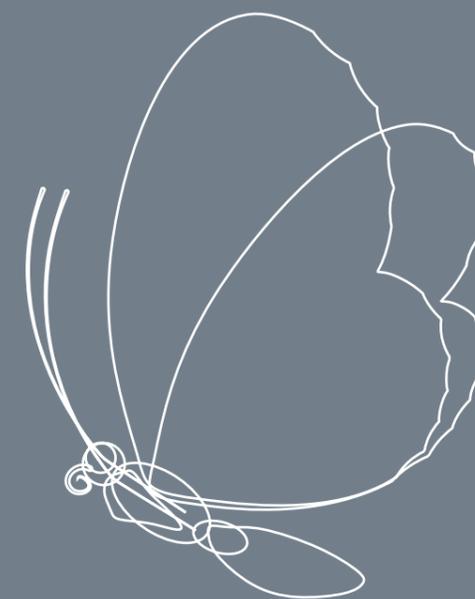
Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Invitalia non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia UE" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento Europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Firmato digitalmente da: Franco  
Amelio  
Data: 26/06/2023 14:18:33

Franco Amelio  
Socio

Milano, 26 giugno 2023



Finito di stampare nel mese di giugno 2023.  
Carta 100% riciclata e colori vegetali.  
Progetto Comunicazione e Promozione Invitalia

|  
INVITALIA  
|

L'Agenzia nazionale per lo sviluppo

Via Calabria, 46 - 00187 Roma

[invitalia.it](http://invitalia.it)

800 77 53 97