



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ **2022**

***Motore, ciak, azione:**  
La nostra Storia nel 2022*





BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ  
**2022**

*Motore, ciak, azione:  
La nostra Storia nel 2022*



# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</b>                    | <b>7</b>  |
| <b>HIGHLIGHTS 2022</b>                             | <b>11</b> |
| <b>NOTA METODOLOGICA</b>                           | <b>13</b> |
| <b>1. IDENTITÀ E STRATEGIA</b>                     | <b>17</b> |
| SMI: ESPLORATORI DI INNOVAZIONE                    | 21        |
| IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO         | 24        |
| SMI E LO SCENARIO ICT                              | 25        |
| IL CONTRIBUTO DI SMI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE   | 26        |
| <b>2. I TEMI MATERIALI DI SMI</b>                  | <b>31</b> |
| GLI IMPATTI E I TEMI MATERIALI                     | 34        |
| LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER                   | 36        |
| I TEMI MATERIALI                                   | 38        |
| TEMI MATERIALI - OBIETTIVI E AZIONI                | 43        |
| <b>3. SERVIZI, SOLUZIONI E MODELLO DI BUSINESS</b> | <b>49</b> |
| I SERVIZI  | 53        |
| MERCATI DI RIFERIMENTO                             | 57        |
| I CLIENTI SMI                                      | 58        |

|   |            |
|---|------------|
| LE PARTNERSHIP  | 63         |
| FORNITORI E GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN                                     | 64         |
| INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO   | 67         |
| LE RELAZIONI CON IL TERRITORIO E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE                  | 69         |
| <b>4. GOVERNANCE - LA GESTIONE DELL'IMPRESA</b>                             | <b>73</b>  |
| ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO   | 77         |
| GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ  | 78         |
| IL MODELLO DI CONTROLLO E LE POLITICHE                                      | 78         |
| SISTEMI DI GESTIONE E LE CERTIFICAZIONI DEI PROCESSI                        | 82         |
| ANTICORRUZIONE E COMPLIANCE   | 84         |
| ADESIONI AD ASSOCIAZIONI ED INIZIATIVE ESTERNE                              | 86         |
| QUALITÀ, SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI                            | 86         |
| GOV. IT: IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI | 87         |
| <b>5. LE PERSONE</b>  | <b>93</b>  |
| LE POLITICHE DEL PERSONALE E WELFARE  | 97         |
| I DIPENDENTI E ALTRI LAVORATORI   | 102        |
| OCCUPAZIONE E TURNOVER  | 103        |
| DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ                                    | 104        |
| FORMAZIONE  | 106        |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO   | 107        |
| <b>6. L'AMBIENTE</b>  | <b>111</b> |
| LA POLITICA AMBIENTALE  | 115        |
| ENERGIA ED EMISSIONI  | 116        |
| UTILIZZO RESPONSABILE DELLE RISORSE E GESTIONE DEI RIFIUTI                  | 118        |
| <b>GRI CONTENT INDEX</b>  | <b>119</b> |
| GRI STANDARDS - INFORMATIVA GENERALE  | 119        |
| GRI STANDARDS - INFORMATIVA TEMI MATERIALI / INDICATORI SPECIFICI           | 120        |
| <b>RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE</b>                                 | <b>125</b> |

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22

*La mia famiglia non era amante dei cinematografi.*

*Papà non mi ha mai accompagnato a vedere film: non era nella sua cultura.*

*Andare al cinema era considerato in un certo senso frivolo, non necessario.*

*C'era la televisione, con ben due canali: che motivo c'era di andare?*

*Al cinema, quindi, arrivo tardi, che avevo già 16 anni.*

*Ricordo perfettamente il primo film che sono andato a vedere con gli amici.*

*Era il 1981: Rambo 2 al California, un cinema di Centocelle, che aveva il tetto apribile, per far defluire il fumo di sigaretta tra il primo e il secondo tempo.*

*Da quando ho visto per la prima volta quello schermo enorme, con la musica ad alto volume, il cinema è entrato prepotentemente nella mia vita per non uscirne mai più.*

*A quel punto con gli amici ci si andava almeno una volta a settimana: i film erano diventati un appuntamento fisso.*

*Flashdance è stato il primo film che ho visto due volte: mi affascinava il sogno americano, il fatto che tutti potessero avere una possibilità.*

*Poi ho fatto il bis anche con Platoon, e moltissimi altri.*

*Ho avuto anche i periodi monotematici: c'è stato quello di Oliver Stone, di James Ivory, dei film italiani.*

*Il cinema è stato amore a prima vista, di quelli che però reggono l'usura del tempo e non ti lasciano mai.*

*Ancora adesso vado al cinema, anche se ci sono le piattaforme streaming: a quello schermo grande, grandissimo, non rinuncio.*

*La domanda ora è: perché il Bilancio di Sostenibilità di SMI si apre parlando di cinema?*

*Perché il cinema mi ha insegnato che il film è un'impresa che arriva al suo compimento con passaggi del tutto*

*simili a quelli di un'azienda vera e propria.*

*Un'impresa, come un film, è una narrazione in divenire.*

*Proprio come la realizzazione di un film richiede un'idea, un soggetto e la produzione vera e propria, così avviene anche per l'avvio e il mantenimento di un'impresa.*

**SI PARTE DA UN'IDEA.**

*In un film, tutto comincia con un'idea. Può essere un lampo di ispirazione, un sogno, un pensiero persistente o un'osservazione. Anche in un'impresa, l'idea è il punto di partenza. Può nascere da un bisogno non soddisfatto nel mercato, da una nuova tecnologia, o da un'esperienza personale. È il primo passo verso la creazione di qualcosa di nuovo e unico.*

**POI C'È IL SOGGETTO.**

*Una volta che l'idea è chiara, si passa al soggetto del film: si sviluppano i personaggi, la trama, e le tematiche principali del film.*

*Allo stesso modo, un'impresa deve sviluppare il suo "soggetto", cioè il suo modello di business, che comprende la definizione del proprio mercato di riferimento, la progettazione dei propri prodotti o servizi, e l'identificazione dei propri concorrenti e dei vantaggi competitivi.*

**POI ANCORA, IL FILM.**

*Alla fine del processo, l'idea e il soggetto vengono tradotti in un film vero e proprio, attraverso la produzione, le riprese, e la post-produzione. In un'impresa, questo corrisponde alla realizzazione e alla gestione effettiva del business. Comprende attività come la raccolta di finanziamenti, la produzione, il marketing, le vendite, e il servizio clienti.*

*In entrambi i casi, il processo non è lineare ma ciclico. Un film può essere modificato o ri-scritto sulla base del riscontro del pubblico o dei produttori. Allo stesso modo, un'impresa deve adattarsi continuamente alle esigenze del mercato, alle risposte dei clienti, e al contesto economico.*

*Infine, non c'è film, e non c'è impresa, che non arrivi a compimento senza il contributo di tutti, dal ragazzo che porta il pranzo all'attore protagonista.*

*Ed è così che la magia si compie.*

**Cesare Pizzuto**  
Founder & CEO

## HIGHLIGHTS

|  | <b>2022</b> |
|--|-------------|
| <b>Il Valore Economico</b>   |             |
| Valore economico generato (Euro milioni)   | 17,2        |
| Valore economico distribuito (Euro milioni)  | 16,7        |
| Incremento valore economico generato 2021-2022   | +16,5%      |
| Incremento valore economico distribuito 2021-2022  | +14,8%      |
| <b>Sistemi di Gestione &amp; Certificazioni</b>  |             |
| Qualità - UNI EN ISO 9001:2015   |             |
| Ambiente - ISO 14001:2015  |             |
| Responsabilità Sociale - SA8000:2014   |             |
| Sicurezza delle informazioni - ISO/IEC 27001:2013 con estensioni / integrazioni                                  |             |
| Servizi IT - ISO/IEC 20000-1:2018 (Parte 1: Requisiti per un Sistema di Gestione del Servizio)                   |             |
| <b>Governance IT</b>   |             |
| Sicurezza dati e informazioni - Data breach con segnalazioni Garante privacy (Nr)                                | Nessuno     |
| <b>Persone</b>   |             |
| Dipendenti al 31 dicembre 2022 (Nr)  | 88          |
| Occupazione - aumento Nr dipendenti 2020-2022  | +37,5%      |
| Diversità di genere - quota genere femminile (% sul totale dipendenti)   | 48,9%       |
| Diversità di genere - quota genere femminile in posizioni manageriali (% sul totale delle posizioni manageriali) | 25%         |
| Diversità di età - quota dipendenti di età inferiore a 30 anni (% sul totale)                                    | 19,3%       |
| Dipendenti di età fino ai 30 anni - Aumento Nr dipendenti 2020-2022  | 70%         |
| Formazione - Ore medie di formazione 2022 per dipendente   | 9,7         |
| Infortuni  | Nessuno     |
| <b>Ambiente</b>  |             |
| Consumi diretti di energia (GJoule)  | 644         |
| Totale emissioni dirette (GHG Scope 1) e indirette (GHG Scope 2 location-based) / t CO2e                         | 46          |

## NOTA METODOLOGICA

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

Il Bilancio di sostenibilità 2022 di SMI Technologies & Consulting S.r.l. (di seguito anche “SMI”, “SMI Technologies” o la “Società”) ha l'obiettivo di fornire agli stakeholder un quadro completo degli impatti più significativi di SMI sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, e su come la Società gestisca tali impatti. Il presente Bilancio di sostenibilità è redatto con cadenza annuale su base volontaria.

Le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, economici e sulla governance riportate nel Bilancio di Sostenibilità consentono una migliore comprensione delle attività svolte da SMI del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. La rendicontazione delle informazioni sugli impatti più significativi delle attività e relazioni di business, sull'economia, l'ambiente, le persone inclusi i diritti umani, consente una migliore comprensione delle performance anche finanziarie e del valore di un'impresa, in quanto tali impatti sono o possono diventare nel tempo di natura finanziaria. Le informazioni rese disponibili attraverso il reporting di sostenibilità forniscono input per identificare i rischi finanziari e le opportunità relative agli impatti dell'impresa, al suo valore e capacità di durare nel tempo. Questo permette di fare valutazioni e prendere decisioni informate in merito agli impatti di SMI Technologies e sul suo contributo allo sviluppo sostenibile.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che il 5 gennaio 2023 è entrata in vigore la Direttiva EU 2022/2464 (CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive), che andrà a sostituire la precedente Direttiva 2014/95 (recepita in Italia dal D.Lgs 254/2016). La nuova Direttiva si applicherà a partire dal reporting relativo all'esercizio 2024, secondo un calendario di progressiva estensione dell'obbligo normativo e prevede, tra gli altri contenuti, che la rendicontazione / informativa di sostenibilità venga obbligatoriamente collocata all'interno della Relazione sulla gestione al Bilancio consolidato, in una sezione dedicata.

Il Bilancio di sostenibilità 2022 di SMI è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI Standards), secondo l'opzione di rendicontazione with reference to the GRI Standards (con riferimento ai GRI Standards), rendicontando quei GRI Standards selezionati, o parti del loro contenuto, indicati nei diversi capitoli del Bilancio di sostenibilità e riepilogati nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento.

Per il reporting di sostenibilità sono stati applicati i GRI standard pubblicati nel 2021, che hanno aggiornato il processo di redazione, l'informativa di carattere generale ed il processo di identificazione e valutazione dei temi materiali: GRI 1 Principi fondamentali; GRI 2 Informativa generale; GRI 3 Temi materiali. Il GRI 1 Foundation 2021 definisce i principi generali del reporting di sostenibilità (Reporting principles): accuratezza,

Il Bilancio di sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società  
al seguente indirizzo [www.smi-cons.it](http://www.smi-cons.it)

Per richiedere maggiori informazioni in merito  
è possibile rivolgersi all'indirizzo [info@smi-cons.it](mailto:info@smi-cons.it)

equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

I GRI Standards e i relativi indicatori di performance rendicontati sono quelli rappresentativi delle tematiche di sostenibilità rilevanti (temi materiali) analizzate, coerenti con l'attività di SMI e relativi impatti. Il processo di analisi, identificazione, valutazione e prioritizzazione dei temi materiali, come descritto nel Capitolo 2, è stato condotto secondo quanto richiesto dai GRI Standards, tenuto conto dell'opzione di rendicontazione adottata. Tale processo viene aggiornato e progressivamente sviluppato nel tempo, quale parte del percorso di rendicontazione di sostenibilità (accountability) di SMI Technologies.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative è rappresentativo delle performance di SMI Technologies & Consulting S.r.l. per l'intero esercizio di riferimento (per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022).

Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di SMI vengono presentati i dati comparativi relativi ai due esercizi precedenti.

L'eventuale ricorso a stime per alcune delle informazioni quantitative viene direttamente richiamato nei diversi paragrafi del presente documento, a commento dei dati presentati.

Per assicurare la coerenza e la comparabilità delle informazioni, ove ritenuto necessario per la correzione di eventuali errori o per tener conto della modifica nella metodologia di misurazione degli indicatori o nella natura dell'attività, i dati quantitativi presentati e relativi ai precedenti periodi possono essere ricalcolati e riesposti (restatement) rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di sostenibilità del precedente esercizio. Le relative indicazioni, criteri di ricalcolo ed effetti vengono evidenziati nei corrispondenti capitoli e paragrafi.

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

Il Bilancio di sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di SMI Technologies & Consulting S.r.l. in data 7 settembre 2023 ed è stato assoggettato a revisione ("limited assurance engagement") secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Audirevi S.p.A.

Il Bilancio di sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo [www.smi-cons.it](http://www.smi-cons.it). Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo: [info@smi-cons.it](mailto:info@smi-cons.it).

SMI Technologies ha notificato a GRI (Global Reporting Initiative) l'utilizzo dei GRI Standards e la relativa dichiarazione d'uso (Statement of use).



“

*Non fare MAI  
COMPROMESSI,*

*Sveva, **con  
niente** e con*

*nessuno. Le cose  
devono andare bene*

*PER TE. NON per  
gli altri.*

”

*Film: Gli anni più belli  
Regista: Gabriele Muccino  
Anno: 2020*

uno

IDENTITÀ E STRATEGIA

*Film: Gli anni più belli*  
*Regista: Gabriele Muccino*  
*Anno: 2020*

## GLI ANNI PIÙ BELLI

Gli anni più belli è la storia di quattro amici - Giulio, Paolo, Riccardo e Gemma - che formano fin da adolescenti un forte legame d'amicizia, prendendo però nell'arco del tempo strade diverse. Tutti e quattro dovranno sopravvivere a parecchi eventi, sia personali che storici: dalla caduta del muro di Berlino al crollo delle Torri Gemelle, quello che impareranno veramente nel corso del tempo è l'importanza delle "cose che fanno stare bene" e che le amicizie e gli amori possono perdersi negli anni, ma quelli autentici e veri poi si ritrovano.

In una scena del film, Giulio (Pierfrancesco Favino) decide di portare la figlia Sveva nel luogo dove è cresciuto, un appartamento in un vecchio quartiere popolare. Mentre camminano per le stanze, il silenzio è rotto soltanto dal racconto di Giulio, che descrive a Sveva le storie e le avventure che hanno avuto luogo tra quelle mura, mentre le mostra la stanza in cui dormiva da bambino.

Nell'ambiente spartano ma ricco di memorie, si percepisce la povertà materiale della sua infanzia, ma anche la ricchezza delle esperienze vissute, delle amicizie e dell'amore. In quest'atmosfera di rievocazioni e tenerezza, Giulio si rivolge a Sveva con un consiglio che risuona come un monito: "Non fare mai compromessi, Sveva, con niente e con nessuno. Le cose devono andare bene per te. Non per gli altri".

Non è solo un consiglio quello che Favino con qualche riflesso grigio fra i capelli dà alla ragazza accanto a lui, ma l'esortazione ad avere il coraggio di seguire la propria strada, di rimanere fedele a sé stessa e alle proprie convinzioni, nonostante le difficoltà che la vita può presentare.

È un insegnamento potente, che parla dell'essere autentici e della forza necessaria per esserlo. L'autenticità è un pilastro fondamentale per qualsiasi impresa.

È il riflesso di chi siamo, dei nostri valori, delle nostre convinzioni e della nostra passione, che si traduce in ciò che facciamo e offriamo.

Un'azienda autentica è capace di costruire relazioni solide e durature con i propri clienti, instaurando un legame di fiducia e lealtà.

Quando un'impresa è autentica, è capace di distinguersi nel panorama competitivo, perché non cerca di adattarsi a ciò che gli altri fanno, ma rimane fedele a sé stessa e alla sua unicità.

Inoltre, l'autenticità permette di attrarre e mantenere talenti che condividono gli stessi valori, creando un ambiente di lavoro coeso e motivante.

In un mondo sempre più digitale e globalizzato, l'autenticità risulta ancora più cruciale. Le persone non cercano solo prodotti o servizi, ma esperienze autentiche, valori condivisi e relazioni genuine.

Ecco perché in SMI, fedeli ai nostri valori, facciamo e faremo sempre nostra l'esortazione di Pierfrancesco Favino nei panni di Giulio:

"Non fare mai compromessi, Sveva, con niente e con nessuno. Le cose devono andare bene per te. Non per gli altri".



## SMI: ESPLORATORI DI INNOVAZIONE

GRI 2-1; 2-6

SMI Technologies and Consulting S.r.l. nasce per volontà di un gruppo di professionisti dell'IT, che nel 2015 decide di mettere insieme competenze ed esperienze pluriennali per dare vita a una nuova impresa di consulenza tecnologicamente avanzata, dedicata alla progettazione e realizzazione di infrastrutture IT, alla gestione dei processi e al supporto sistemico di eccellenza per piccole, medie e grandi aziende ed enti pubblici e privati.

Dal 2020 SMI è PMI innovativa: innovazione costante, progetti di ricerca e sviluppo, sono gli elementi distintivi dell'azienda. La missione di SMI è supportare le organizzazioni pubbliche e private in tutte le fasi del loro viaggio di scoperta, adozione ed evoluzione digitale, per aiutarle a cogliere le opportunità tecnologiche e di business che derivano dalle singolarità e dalle discontinuità dovute alle profonde trasformazioni in atto nei loro settori, ricorrendo all'adozione dei principali digital enabler.

S.M.I. Technologies and Consulting S.r.l. ha sede legale e amministrativa a Bassano del Grappa (VI), in Italia, e la sua operatività è interamente concentrata a Roma dove nel 2022 ha aperto le porte del suo nuovo Universo nella sede di Via della Sierra Nevada, 60.

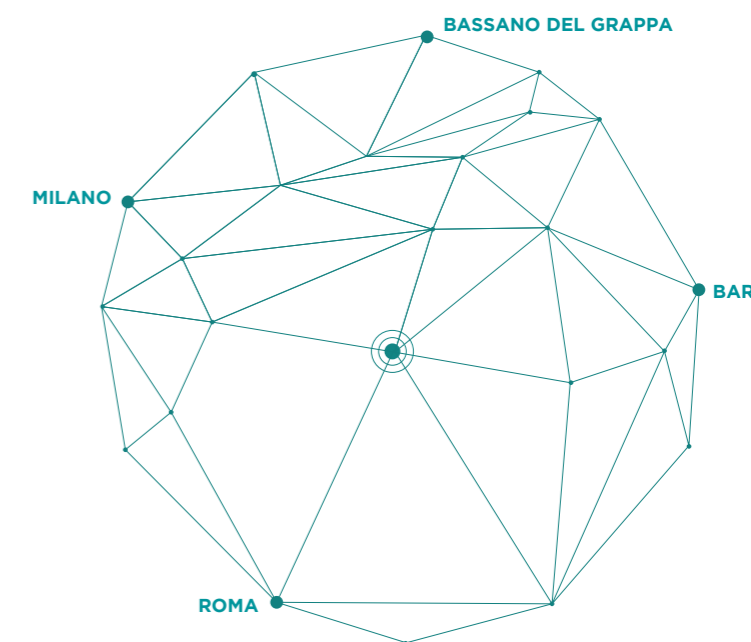
SMI ha chiuso l'esercizio 2022 con un valore della produzione pari a Euro 17.437.092. Al 31 dicembre 2022 il capitale sociale di SMI è di Euro 250.000,00 interamente sottoscritto e versato. In data 28/12/2022, i soci di SMI riuniti in Assemblea straordinaria hanno deliberato un aumento oneroso del capitale sociale scindibile e progressivo, da Euro 250.000 ad Euro 1.000.000, fissando il termine finale per la sottoscrizione dell'aumento al 31 dicembre 2024. Alla data di pubblicazione del Bilancio di sostenibilità non sono state effettuate nuove sottoscrizioni da parte dei soci. SMI ritiene che la delibera assembleare rivesta carattere di particolare importanza in quanto, oltre ad essere un'esplicita dichiarazione di intenti, dimostra quanto i soci siano consapevoli del fatto che, al costante aumento di fatturato già raggiunto nel corso degli ultimi esercizi, debba necessariamente fare seguito anche un consolidamento dei mezzi propri e quindi del Patrimonio Netto della Società.

Al 31 dicembre 2022, SMI ha 88 dipendenti, che lavorano presso le diverse sedi presenti in Italia.

## LE NOSTRE SEDI

SMI opera in tutta Italia, attraverso quattro sedi operative, due al Nord - in Veneto e in Lombardia e due nel Lazio.

- **ROMA**  
Via della Sierra Nevada, 60
- **ROMA COSMICO**  
Via della Sierra Nevada, 60
- **BASSANO DEL GRAPPA**  
Via Motton, 83
- **MILANO**  
Via Copernico, 38
- **BARI**  
COMING SOON



## DALLE ORIGINI AL FUTURO

Tre sono le tappe fondamentali che hanno segnato il percorso di nascita e sviluppo di SMI, riassumibili in tre date.

### GIOVEDÌ 15 LUGLIO 2015

È il giorno in cui l'idea di SMI prende corpo: nella sala d'aspetto del pronto soccorso del Policlinico Tor Vergata, in attesa delle risposte dei medici, Cesare e Stella Pizzuto decidono di dar vita a una nuova società, che portasse il nome dell'azienda del loro padre: SMI - Società Montaggi Industriali.

Da quell'idea, poi sono venuti i passi successivi: il 28 luglio dello stesso anno dal notaio, a cui fa seguito il 18 agosto, giorno in cui nasce la nuova SMI - Smart Managed Innovation.

La prima tappa, quindi, è l'istituzione dell'azienda, un evento fondamentale che ha segnato l'inizio del viaggio.

### MARTEDÌ 4 AGOSTO 2020, ORE 13:07

È il momento esatto in cui viene mandato un messaggio che segnerà una svolta nella crescita di SMI: quel messaggio conteneva un'idea progettuale, che avrebbe avuto una risonanza nazionale e una ricaduta su tutti i cittadini.

Il testo era lungo non più di 20 righe, ma significava crescere in fatturato e persone.

Le strade erano due: potevamo rimanere nell'anonimato oppure prendere a due mani quell'idea e portarla fino in fondo.

Abbiamo scelto di andare avanti e ora siamo qui.

### MARTEDÌ 28 FEBBRAIO 2023

Nel corso della riunione plenaria annuale con tutti i dipendenti, è stata annunciata la nascita di SMI Group, che racchiude tutte le società del Gruppo: SMI Technologies and Consulting, Younified, Wyl e SMI Innovation Polska. Una nuova dimensione di respiro internazionale che conferma la volontà del Gruppo di continuare a espandersi, valorizzare le competenze delle persone e creare sinergie tra i partner, con l'obiettivo ultimo di generare valore per la porzione di mondo che abitiamo.

## VALORI

Così come la passione per la tecnologia e la competenza nell'innovazione rappresentano lo strumento per individuare le soluzioni più efficaci per i clienti, l'etica e la trasparenza rappresentano valori di riferimento per SMI, consapevole della responsabilità del ruolo sociale che ogni impresa ricopre.

SMI intende essere per i propri clienti il "traghettatore" verso il nuovo, esploratori di soluzioni innovative per accompagnarli, in totale sicurezza, verso la realizzazione del loro potenziale.

SMI si rivolge ad imprese, enti pubblici e privati ed aziende di ogni dimensione per governarne processi di implementazione, tuning, gestione e cut-off.

I principi fondamentali su cui SMI basa il proprio operato sono:



## IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

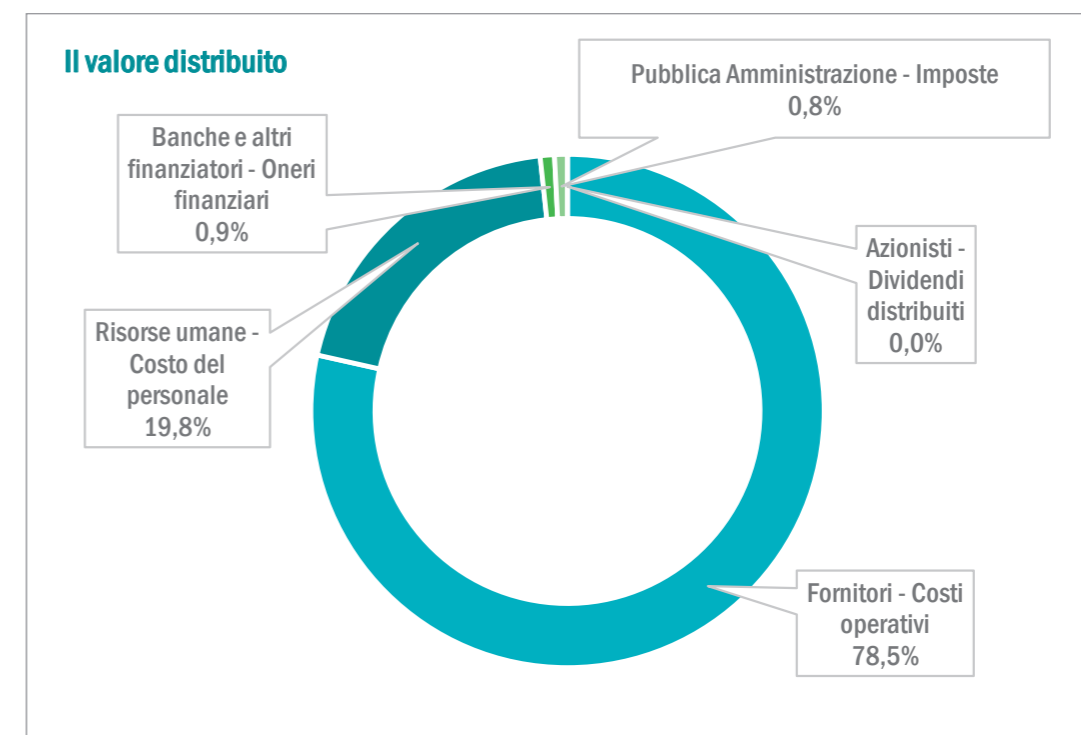
GRI 201-1

SMI ha chiuso l'esercizio 2022 con un valore della produzione di Euro 17,4 milioni. I soci sono Cesare Pizzuto (70% delle quote) e Stefano Tiburzi (30%).

Il conto economico elaborato secondo l'approccio del valore generato e distribuito intende porre in evidenza come ed in quale misura il valore economico direttamente generato da SMI viene distribuito agli stakeholder interni ed esterni. Il valore generato comprende i ricavi netti di SMI (ricavi, altri ricavi operativi, al netto delle perdite su crediti), mentre il valore economico distribuito accoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder e gli eventuali dividendi distribuiti. Il Valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra Valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, accantonamenti e la fiscalità anticipata / differita. Per quanto riguarda gli anni 2021 e 2022 di rendicontazione, non sono stati distribuiti i dividendi.

| VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO (EURO) | 2020              | 2021              | 2022              |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Valore economico generato</b>               | <b>11.144.262</b> | <b>14.719.289</b> | <b>17.151.323</b> |
| <b>Valore economico distribuito</b>            | -                 | -                 | -                 |
| Fornitori - Costi operativi                    | 8.714.306         | 11.677.456        | 13.075.858        |
| Risorse umane - Costo del personale            | 2.003.711         | 2.628.630         | 3.295.686         |
| Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari | 57.013            | 64.627            | 149.171           |
| Pubblica Amministrazione - Imposte             | 96.800            | 132.515           | 135.510           |
| Azionisti - Dividendi distribuiti              | 50.000            | -                 | -                 |
| <b>Valore economico distribuito</b>            | <b>10.921.831</b> | <b>14.503.228</b> | <b>16.656.226</b> |
| <b>Valore economico trattenuto</b>             | <b>222.432</b>    | <b>216.061</b>    | <b>495.097</b>    |

Nel corso del triennio, la crescita dimensionale della Società ha consentito di aumentare la distribuzione del valore del 53,9%, passando da Euro 11,1 milioni nel 2020 a Euro 17,1 milioni nel 2022. Nel corso del 2022, la percentuale più significativa del valore economico di SMI, pari a 78,5% del valore totale, è stata distribuita ai fornitori, in prevalenza per l'acquisto di beni e servizi. Il costo del personale ha rappresentato il 19,8% del valore distribuito totale.



## SMI E LO SCENARIO ICT

### IL MERCATO ICT IN ITALIA

Come indicato dal [rapporto Anitec Assinform](#), nel 2022 il mercato digitale ha fatto registrare una **crescita del 2,4%, per un valore complessivo di 77,1 miliardi di euro**, con andamenti differenziati tra i diversi segmenti. La crescita più rilevante riguarda i Servizi ICT, con +8.5% e 14.8 miliardi di euro, sostenuta principalmente dai servizi di cloud computing e di cybersecurity. **Nel 2023 la crescita del mercato digitale aumenterà (+3,1%) e nel 2024 (+4,3%) tornerà a essere superiore a quella dell'economia nel suo complesso.** Questa dinamica sarà guidata dalla diffusione delle tecnologie digitali e da un'innovazione che corre sempre più veloce.

Nel corso dei primi mesi del 2022, si è registrato un arresto della ripresa dell'economia globale dopo l'emergenza Covid-19. L'aumento del costo della vita, l'inasprimento delle condizioni finanziarie nella maggior parte delle aree del mondo, l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia e il persistere della pandemia hanno giocato un ruolo importante.

Con particolare riguardo alla sede operativa di SMI Technologies a Roma, risulta importante segnalare i dati relativi al digitale nel Lazio nel 2022, che ha rappresentato un anno di grande crescita nel percorso di digitalizzazione della regione. **Il mercato ICT della Regione ha superato i 13 miliardi di euro per una crescita del 4,4%** rispetto al 2021 e una quota del 16,8% della spesa ICT nazionale [[Rapporto "Il Digitale nel Lazio 2023"](#), Anitec-Assinform e Unindustria]. Sul lato dell'offerta, il settore ICT rappresenta una parte strutturalmente significativa del tessuto imprenditoriale laziale, rende più competitiva l'economia regionale e genera più occupazione e più crescita. È interessante notare, come l'offerta di competenze generali e STEM posizioni il Lazio tra le Regioni più competitive nell'evoluzione verso l'economia della conoscenza e dell'innovazione (prima in Italia con una quota di laureati del 35,3% nella popolazione tra i 25 e i 34 anni nel 2021).

Le previsioni di crescita del mercato digitale nazionale nei prossimi anni sono fortemente condizionate dall'attuazione del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR). Gli investimenti si stanno concentrando, sulle principali tecnologie che abilitano la trasformazione digitale: Cloud, Cybersecurity e Big Data sono i principali ambiti di spesa, accompagnati da progetti di modernizzazione architetture e applicativa. L'impatto del PNRR sull'andamento della spesa digitale delle aziende sarà più intenso a partire dal 2024, soprattutto nei settori della Pubblica Amministrazione, sanità e industria.

## IL CONTRIBUTO DI SMI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.



Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.

I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

È una sfida che riguarda tutti, a cui SMI ha deciso di dare il proprio contributo, integrando nella propria strategia le seguenti proposizioni che applicano al settore ICT le indicazioni degli SDGs:

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

**Digital Transformation:** SMI assiste i propri clienti nell'esplorazione e realizzazione di nuove opportunità commerciali, non solo gestendo piattaforme e infrastrutture IT adeguate alle esigenze di innovazione, ma anche offrendo soluzioni applicative per la gestione dei processi aziendali e la facilitazione dei processi collaborativi.

**Innovazione:** SMI si impegna a contribuire a questo obiettivo, attraverso lo sviluppo di soluzioni (es. Internet of Things, cloud, etc.), e l'implementazione di reti e sistemi più efficienti dal punto di vista energetico, o la promozione di tecnologie che supportano l'economia verde.

**Sviluppo territoriale:** SMI si impegna da sempre e costantemente a mettere in connessione partner del settore con le imprese del territorio per supportarli nel loro percorso di digitalizzazione.

La tecnologia è e deve rimanere uno strumento di promozione e tutela del benessere dell'uomo.

Il futuro di un'azienda di servizi informatici è disegnato dalla capacità di saper indirizzare la tecnologia a questo scopo: mai come fine in sé, ma come potente leva per migliorare la nostra salute, la nostra istruzione, la nostra produttività e la nostra necessità, tutta umana, di stabilire connessioni tra le persone.



## DALLA TEORIA ALLA PRATICA: I CASE STUDY DI SMI

**Ministero della Giustizia - Progettazione, sviluppo e reingegnerizzazione dei SW del Ministero della Giustizia (giurisdizione di legittimità, giurisdizione civile di merito e banche dati di giurisprudenza) e manutenzione dei relativi SW e servizi correlati (MI - IBM DAP EXPERIENCE LinuxONE deployment at Ministry of Justice - DAP CLIENT & CHALLENGE CLIENT MISSION)**

Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (DAP) si occupa della gestione amministrativa dei beni e del personale, svolgendo compiti relativi all'esecuzione delle misure cautelari, delle sanzioni e delle misure di sicurezza detentive. Il DAP svolge i compiti previsti dalla legge per il trattamento dei detenuti, amministrando dati importanti e sensibili.

**LA SFIDA:** Il DAP ha già avuto esperienza con LINUX ON Z. Già dal 2009 hanno spostato le loro applicazioni principali da z/OS a Java su Linux x86 pur mantenendo il database DB2 LUW su Linux z. Durante gli ultimi 4 anni ha consolidato l'uso di Linux z additional DB2 LUW workload. Il cliente, apprezzando la resilienza e le prestazioni di: LINUX on Z: nel 2018 ha acquistato il nuovo sistema LinuxOne: Rockhopper e nel 2019 ha iniziato un rinnovamento totale dello Storage e SW supportato da SMI Consulting e da IBM.

**LA SOLUZIONE:** SMI coadiuvata dal team IBM è stata in grado di sostituire facilmente il vecchio DS8000 con il nuovo storage V7000, eliminando il vecchio hypervisor z/VM; successivamente ha implementato RedHat KVM ed avviato una serie di nuove macchine RedHat virtuali con KVM V7.6, installando la nuova versione di db2 LUW e rendendo tutto operativo in poche settimane.

**SOLUTION AND BENEFITS ARCHITETTURA (LINUXONE PORTION):** Un LinuxONE Rockhopper con 2 IFL/152GB RAM come macchina db2 dataserving, V7000 storage. Sul nuovo sistema è implementato Dynamic Partition Manager che rimuove la necessità di specifiche Z skills. Il sistema è dotato di 2 IFL attivi, 1 IFL aggiuntivo non assegnato previsto per crescita on-demand o futura, Linux RedHat 7.6 con KVM e db2 in produzione.

**BENEFICI CHIAVE PER IL CLIENTE:** Le caratteristiche di Linux One soddisfano esattamente le esigenze e le aspettative del cliente in termini di sicurezza, scalabilità e prestazioni. Il cliente, inoltre, trova che Rockhopper sia la soluzione meno costosa per il loro carico di lavoro ed è anche in grado di consolidare un carico di lavoro sempre maggiore senza che ci sia un aumento dei costi. Il cliente è consapevole che LinuxONE abbina le caratteristiche di un sistema aziendale con la semplicità di open systems che non implica alcun vendor lock-in. Il nuovo sistema è basato su Dynamic Partition Manager in modo tale che la conoscenza dell'architettura Z non sia più necessaria per la gestione dell'intera infrastruttura.

**L'ESPERIENZA DI SMI CONSULTING CON LA PARTNERSHIP IBM:** Per SMI l'architettura di Linux One era una novità, tuttavia, è stata in grado di implementare facilmente e in pochi passi un'intera infrastruttura, così come i sistemi distribuiti. L'esperienza di SMI con LinuxOne si è rivelata eccellente, pertanto, vorrebbe continuare ad approfondire tutte le funzionalità della piattaforma.

#### GRUPPO MENARINI RICERCHE - Migrazione del dominio MS Windows nella sede Centrale di Firenze

**CLIENT MISSION:** L'Azienda Farmaceutica Menarini di Pomezia ha deciso di centralizzare l'infrastruttura Microsoft Active Directory nella sede principale di Firenze, unificando tutta la loro infrastruttura in un unico punto centrale iper-convergente e l'ha fatto scegliendo SMI, grazie alla preparazione ed esperienza pluriennale nel campo farmaceutico.

**LA SFIDA:** In una multinazionale come Menarini, è fondamentale che ci sia una centralizzazione delle risorse affinché queste possano essere disponibili per gli stabilimenti dislocati in ogni parte del mondo. Per realizzare questo, è necessario rivedere l'infrastruttura esistente e modificarla senza che incorrano disservizi per gli utenti che ci lavorano, raggiungendo l'obiettivo in maniera silente e soprattutto funzionante.

**LA SOLUZIONE:** Attraverso uno studio progettuale durato circa 6 mesi, è stata pianificata la migrazione di tutti gli elementi: utenti, server, computer, stampanti e dispositivi industriali, dal dominio locale di Pomezia verso quello di Firenze. A una prima accurata fase di sviluppo e pianificazione su carta, ha fatto seguito il processo di migrazione e successivamente la messa in esercizio, garantendo sempre la costante disponibilità del dato all'utente. Il supporto costante di SMI ha fatto in modo che il cliente fosse accompagnato in ogni singolo passaggio fino al l'esito finale dell'operazione. L'attività di SMI ha reso quasi nullo il rischio imprevisto, unendo capacità di gestione della complessità e velocità dell'esecuzione.

#### CAMPUS X - Azienda leader nel settore dello Student Housing sceglie SMI come Partner IT

**CLIENT & CHALLENGE AZIENDA:** Offrire agli studenti spazi da abitare per un'esperienza universitaria confortevole e stimolante, luoghi in cui il percorso formativo di ciascuno sia accompagnato e nutrito dall'attenzione al benessere personale e alla necessità di relazioni sociali. Campus X opera nel settore dello Student Housing, o detto più semplicemente: campus universitari che fungano da "incubatori" e facilitatori per la crescita formativa e personale degli studenti. Ad oggi Campus X è presente nelle città di Roma, Chieti e Bari, a cui si aggiungerà a breve Firenze. Circa 3.000 i posti letto disponibili, con l'obiettivo di raggiungere quota. 8.000 entro il 2025.

**LA SFIDA:** Nel corso del 2016 Campus X affronta un cambio organizzativo, grazie all'acquisizione (che si completerà nel 2019) da parte di Fattore Italia del Gruppo Siram, di cui Campus X è parte. Essendo parte di un Gruppo molto esteso, la gestione e l'erogazione di diversi servizi IT è sempre stata centralizzata. Una centralizzazione però che non permetteva la risoluzione rapida dei problemi né la gestione efficiente delle necessità quotidiane. È stato così che, per una migliore operatività e in previsione del distacco dal Gruppo Siram, Campus X decide di rendersi autonoma, soprattutto in ambito IT.

**LA SOLUZIONE:** SMI è stato il partner scelto da Campus X per la sua indipendenza IT, dopo aver indetto una gara per la progettazione dell'infrastruttura IT e i servizi di assistenza e manutenzione. "Abbiamo scelto SMI tra le società in gara, perché ci hanno da subito colpito per l'offerta estremamente dettagliata e completa, arricchita da un'analisi che ha saputo andare oltre persino alle nostre richieste di capitolato" racconta Samuele Annibali,

Direttore Generale Campus X. Oggi l'autonomia di Campus X è effettiva: il sistema di supporto SMI è perfettamente operativo, e funziona attraverso l'apertura di ticket che i vari dipartimenti compilano.

**UN PARTNER NON UN SEMPLICE FORNITORE:** "L'autonomia raggiunta, grazie alla competenza e al supporto di SMI, ci ha dato la possibilità di minimizzare tutta una serie di problemi operativi, che con la precedente gestione non riuscivamo a gestire nei tempi e nei modi per noi necessari". "Non cercavamo un semplice fornitore, ma un vero e proprio Partner, capace di orientarci e guidarci nelle scelte tecnologiche migliori per noi. SMI è un consulente attento e propositivo, perfetto per un'azienda dinamica e aperta al futuro come Campus X", aggiunge Samuele Annibali. "Se oggi abbiamo raggiunto questo livello di autonomia ed efficienza - conclude Annibali - è anche merito di un grande lavoro di squadra. Ci teniamo molto a ringraziare i nostri colleghi della quasi ormai ex capogruppo Siram che con grande professionalità hanno collaborato con SMI per agevolare il passaggio di consegne al nostro nuovo fornitore".

“

0

raggiungiamo  
l'obiettivo **insieme**

o non ce la faremo

mai.

”

Film: Il diritto di contare  
Regista: Theodore Melfi  
Anno: 2017

due

I TEMI MATERIALI DI SMI



*Film: Il diritto di contare*  
*Regista: Theodore Melfi*  
*Anno: 2017*

## IL DIRITTO DI CONTARE

“Il diritto di contare” è un film biografico del 2016 che racconta la storia delle matematiche afroamericane Katherine G. Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson che hanno lavorato alla NASA durante la corsa allo spazio negli anni '60.

Katherine Johnson, scienziata afroamericana, nel 1961, in piena epoca di segregazione razziale e in piena guerra fredda, viene assunta dal governo americano nell'ambito del programma spaziale. Insieme con Katherine ci sono Dorothy Vaughan e Mary Jackson, anche esse di colore. Le tre donne si scontreranno con l'emarginazione non solo razziale ma anche di genere, nel contribuire al lancio della capsula Mercury, che avrebbe portato l'americano John Glenn nello spazio.

In una scena chiave del film, Katherine si trova ad affrontare ostacoli e discriminazioni razziali all'interno dell'ufficio in cui lavora. Dopo aver risolto un problema complesso, Katherine viene finalmente invitata a partecipare alle riunioni importanti e ai dialoghi decisionali. Durante una di queste riunioni, Katherine solleva un'importante questione tecnica che gli altri membri della squadra non avevano considerato, dimostrando l'importanza di includere diverse prospettive e di essere aperti al dialogo per raggiungere il successo nell'impresa.

Allo stesso modo in cui Katherine contribuisce alla risoluzione del problema facendosi portatrice di una prospettiva diversa nella discussione, così per un'impresa è vitale saper accogliere il punto di vista di tutti coloro che sono “portatori di un interesse” nei confronti delle proprie attività aziendali.

Questo non solo si applica alle persone interne di un'impresa, ma estende l'invito al dialogo anche a tutti gli stakeholder dell'azienda, inclusi clienti, partner, fornitori e la comunità più ampia.

Ogni stakeholder porta con sé una prospettiva unica basata sulla propria esperienza e conoscenza. Queste prospettive possono offrire una visione più ampia e completa delle sfide e delle opportunità che un'azienda può affrontare. Nella scena, Katherine, nonostante sia un outsider all'interno del gruppo, è in grado di fornire una soluzione cruciale a un problema che gli altri non erano riusciti a risolvere.

Perché a volte, basta cambiare angolo di visuale per vedere dettagli che prima erano sfuggiti allo sguardo.

Ps: Il 20 febbraio 1962, l'astronauta John Glenn accettò di essere mandato in orbita solo dopo che Katherine Johnson avesse verificato personalmente la correttezza dei calcoli affidati al computer.

Solo dopo e solo lei.

## GLI IMPATTI E I TEMI MATERIALI

GRI 3-1 a

Secondo i GRI Standards, gli impatti si riferiscono agli effetti che un'impresa ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani, quale conseguenza delle proprie attività o delle relazioni di business e commerciali. Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile. Gli impatti più significativi rappresentano i temi materiali (Material Topic).

Gli impatti delle attività e dei rapporti di business di un'impresa sull'economia, sull'ambiente e sulle persone possono avere conseguenze positive e negative anche sull'operatività o la reputazione dell'impresa e pertanto, in molti casi, tali conseguenze sono anche finanziarie o potrebbero diventarle nel medio e lungo termine, influenzando il valore dell'impresa, le relazioni con gli stakeholder e la posizione competitiva sul mercato di riferimento.

La Direttiva EU 2022 / 2464 (CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive) approvata dal Parlamento Europeo nel mese di novembre 2022 e che entrerà in vigore a partire dalla rendicontazione relativo all'esercizio 2024, ha integrato la definizione di temi materiali, introducendo il concetto di doppia materialità. Secondo tale approccio, i temi materiali sono a) ambiti e tematiche di governance, ambientale e sociale sui quali l'impresa, attraverso la propria attività, ha un impatto rilevante (Impact Materiality); b) aspetti che possono avere impatti significativi sullo sviluppo, le prestazioni e, di conseguenza, sul valore finanziario di un'impresa (financial Materiality).

Si evidenzia che il presente documento, non essendo ancora entrata in vigore la Direttiva EU 2022/2464, è redatto secondo quanto previsto dai GRI Standards, adottando la definizione di temi materiali come da GRI Standards. Come già evidenziato, le due direzioni della materialità, sono ovviamente strettamente interconnesse.

### IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE E PRIORITIZZAZIONE DELLE TEMATICHE

#### COMPRESIONE DEL CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Lo scenario e quadro di riferimento di SMI Technologies, il modello di business, le attività e relazioni commerciali, così come il contesto di sostenibilità e l'analisi degli stakeholder, sono riportati nel precedente capitolo 2 del presente documento.

#### INDIVIDUAZIONE DI IMPATTI EFFETTIVI E POTENZIALI

L'individuazione degli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle attività e delle relazioni di business di SMI è stata effettuata sulla base dell'analisi di fonti esterne, fonti interne, tenuto conto degli elementi emersi dalle relazioni e coinvolgimento degli stakeholder nell'ambito della gestione del business. Per l'anno 2023 è previsto il coinvolgimento dei dipendenti attraverso una survey per l'individuazione e prioritizzazione degli impatti di SMI, al fine di avviare un percorso di coinvolgimento diretto anche degli stakeholder. Relativamente a questa fase non sono stati considerati gli Standard di Settore GRI in quanto non è stato rilevato uno standard assimilabile all'attività di SMI Technologies.

#### FONTI ESTERNE

World Economic Forum - Strategic Intelligence / Global Risk Report 2022

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

United Nations Human Rights (UNHR), 2011. Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework

EU Green Deal

#### FONTI ESTERNE

Report di agenzie governative locali / nazionali / internazionali: Digital Compass EU - Digital Economy and Society Index (DESI) 2022 - Italia Domani, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Quadro di valutazione delle donne in digitale (WiD) 2022 - EU Open Data Maturity 2022

Normativa nazionale / comunitaria / estera: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 sulla protezione dei dati - ISO/IEC 30071-1:2019 - ISO/IEC 22237-1:2021 - ISO/IEC 27001 - EN 16234-1:2016 - UNI11621:2016 - UNI 11506:2016

Studi e ricerche di settore: Anitec-Assinform, Il Digitale in Italia 2022 - Associazione Italia Editori, Rapporto sullo stato dell'editoria in Italia, 2022 - The European House Ambrosetti, Digitalizzazione e sostenibilità per la ripresa dell'Italia, 2021 - OECD, Digital Enablers of the global economy, 2022 - OECD, Building better societies through digital policy, 2022 - OECD, Harnessing the power of AI and emerging technologies, 2022 - ISTAT, Report ICT nelle imprese, 2021 - AIE, I comportamenti d'acquisto e le nuove sfide alla distribuzione, 2022

SASB - Sustainability Accounting Standards - Materiality Finder

ESRS - European Sustainability Reporting Standards (DRAFT)

IFRS-S - International Financial Reporting Standards - Sustainability (DRAFT)

Benchmark per comparazione con principali peers e partners strategici di SMI Technologies & Consulting S.r.l. in tema: Gestione dei temi materiali / Politiche, Sistemi di gestione, Certificazioni / Gestione dei rischi

#### FONTI INTERNE

Modello D.Lgs. 231/01

Codice Etico di SMI Technologies & Consulting S.r.l.

Sistemi di gestione e Certificazioni (ISO9001 - ISO20000 - ISO27001 - ISO37001 - ISO45001 - ISO14001 - SA8000)

Politica Ambientale e Politica per la qualità, la sicurezza delle informazioni, servizi, ambiente e continuità operativa

TemI Materiali di SMI Technologies & Consulting S.r.l. - 2021

Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

### VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA E PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI

La fase di valutazione della significatività degli impatti identificati ha l'obiettivo di stabilire la loro priorità. La definizione delle priorità consente all'impresa di determinare i temi materiali da rendicontare, ma, soprattutto, di definire in modo più efficace e secondo una logica di rilevanza gli impegni e le azioni necessarie per affrontare gli impatti. La rilevanza di un impatto dipende dalle condizioni specifiche di un'impresa, dal settore nel quale opera e dal suo modello di business. La rilevanza di un impatto negativo effettivo dipende dalla gravità dell'impatto stesso, mentre quella di un impatto negativo potenziale dipende dalla gravità e dalla probabilità dell'impatto. La gravità è definita dai GRI Standards sulla base di tre dimensioni: a) scala: quanto grave è l'impatto; b) Ambito: quanto diffuso è l'impatto; c) caratteristiche di irrimediabilità.

La rilevanza di un impatto positivo effettivo dipende dalla scala e dall'ambito dell'impatto stesso, mentre la portata di un potenziale impatto positivo dipende sia dalla scala e dall'ambito sia dalla probabilità dell'impatto stesso. Nel caso di impatti positivi, la scala di un impatto si riferisce ai benefici reali e/o potenziali dell'impatto stesso, mentre l'ambito si riferisce alla sua effettiva o possibile ampiezza.

La conclusione del processo ha riguardato l'assegnazione della priorità (prioritizzazione) agli impatti individuati e valutati, in relazione alla loro importanza e sulla base di una soglia (threshold), definita a tale scopo. Gli impatti che sono stati identificati come maggiormente rilevanti sono oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.

## LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

GRI 2-29; 3-1

Gli stakeholder sono individui o gruppi di portatori di interessi, soggetti su cui le decisioni e le attività di un'organizzazione hanno un impatto, ma che, al contempo, hanno un'influenza sull'organizzazione stessa. Un'adeguata ed efficace strategia di medio-lungo periodo, che consenta all'impresa di durare nel tempo, richiede il confronto con gli stakeholder per l'analisi e comprensione delle loro aspettative, bisogni e valutazioni.

SMI, con la sua costante attenzione verso i propri stakeholder e il desiderio di creare relazioni solide e durature, adotta una serie di modalità di interazione e comunicazione mirate, che permettono di mantenere un costante dialogo con il proprio pubblico, per comprenderne le esigenze e condividere visioni. Le modalità principali utilizzate dall'azienda per interagire con i propri pubblici sono le seguenti:

1. Incontri Commerciali / Workshop e Presentazioni: SMI organizza regolarmente incontri commerciali e workshop, nei quali coinvolge i suoi partner/clienti per comprendere meglio le loro necessità e suggerire soluzioni personalizzate. Durante queste occasioni, vengono anche presentati nuovi prodotti, servizi o aggiornamenti riguardanti l'azienda, favorendo un dialogo diretto e interattivo.
2. Incontri Progettuali: SMI riconosce l'importanza di coinvolgere i clienti nelle fasi di progettazione, sviluppo e implementazione dei prodotti. Gli incontri progettuali consentono di raccogliere feedback tempestivi e incoraggiare la collaborazione tra l'azienda e i suoi clienti, garantendo che le soluzioni proposte rispondano appieno alle esigenze di entrambe le parti.
3. Social Network: SMI gestisce profili aziendali su diversi social network, come Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter. Attraverso questi canali, l'azienda mantiene un dialogo costante con i propri dipendenti, clienti, partner, fornitori, coinvolgendo la community con contenuti di valore.

Nel piano editoriale 2022 sono state inserite nuove rubriche narrative, per comunicare l'identità e i valori di SMI a un pubblico più ampio possibile:

- SMI Academy > video interviste ai ragazzi che hanno partecipato all'Academy
  - SMI people > testimonianze degli SMl'ers
  - SMI Lab > supporto agli eventi realizzati in collaborazione con i principali brand IT
  - Save the date > raccolta degli eventi IT e ICT più interessanti di ogni mese
  - Report Sostenibilità > racconto in pillole del Report di Sostenibilità 2021 partendo dai principi della fisica che scandiscono il documento
4. Sito Web e Altri Canali di Comunicazione Dedicati: Il sito web di SMI funge da hub informativo, fornendo dettagliati approfondimenti sui prodotti, i servizi offerti e le ultime novità dell'azienda.
  5. Ufficio stampa: attraverso l'attività media, SMI vuole raggiungere un pubblico sempre più vasto, nell'ottica di una sempre maggiore brand awareness. L'attività di ufficio stampa nel 2022 ha visto il lancio di 6 comunicati stampa. In tutto sono stati raggiunti numeri importanti, superiori alle aspettative, ovvero: 129 uscite totali su media digitali e non solo, con un totale 64 diverse testate raggiunte, senza l'ausilio di pubbliredazionali.

Inoltre, SMI, attraverso la voce dei suoi protagonisti, con diversi ruoli e qualifiche, è intervenuta in dibattiti di piccola e media rilevanza su diversi temi di interesse, per contribuire con il punto di vista di un'azienda che vuole fare impresa in modo differente.

**Di seguito viene riportata una tabella di dettaglio relativa alle principali categorie di stakeholder nei confronti dei quali le attività di relazione prevedono strumenti specifici e differenziati:**

| CATEGORIA STAKEHOLDER | ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT / STRUMENTI DI RELAZIONE                  |
|-----------------------|--|
| Soci                  | Assemblea dei Soci - Consiglio di Amministrazione                |
| Banche - Finanziatori | Incontri periodici - Richieste e scambi informazioni / documenti |

| CATEGORIA STAKEHOLDER           | ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT / STRUMENTI DI RELAZIONE  |
|---------------------------------|--|
| Dipendenti                      | <p>Dialogo responsabili Risorse umane - Incontri - Eventi e attività di formazione - Intranet aziendale - Newsletter interna - Eventi sociali e di coinvolgimento (gara culinaria just SMI ed altri)</p> <p>Open SMI: evento annuale ricreativo dedicato a tutte le persone di SMI. Il 16 settembre 2022 si è tenuto l'evento annuale dedicato ai dipendenti; un'occasione per fare comunità, ma anche per raccontarsi: ogni persona ha portato con sé un oggetto significativo attraverso il quale farsi conoscere un po' di più dai propri colleghi e colleghe.</p> <p>COSMICO: lo spazio dedicato alle passioni dei dipendenti. Pensato per loro e con loro. Sono previste attività ricreative come tornei di ping pong, calcio balilla, ma anche attività individuali come lettura dei libri. A disposizione degli SMl'ers, abbiamo attivato anche un account aziendale per il food delivery.</p> <p>SMI Date: SMI organizza periodicamente una colazione offerta ai colleghi in presidio, un'occasione speciale per favorire la conoscenza reciproca e contribuire a consolidare lo spirito d'azienda.</p> <p>KAIZALA/APP DI MICROSOFT: per la comunicazione interna, con un approccio broadcast, oltre lo strumento di e-mail, si comunica a tutta la squadra SMI attraverso l'app Kaizala personalizzata. Un modo di comunicare SMART. Attraverso questo strumento i dipendenti vengono coinvolti durante eventi in diretta, partecipano a survey e vengono a conoscenza di eventi e news prima dei network esterni (es. social). In questo modo la relazione tra l'azienda e i suoi dipendenti è dinamica e diversificata.</p> |
| Fornitori & Partner tecnologici | Incontri commerciali - Definizione e condivisione di standard - Partnership su progetti - Social e rubriche digitali.  |
| Clienti                         | <p>Interazione tramite incontri commerciali / workshop e presentazioni - Incontri progettuali - Eventi - Social network - Sito web e altri canali di comunicazione dedicati - Newsletter informative e DEM: direct e-mail marketing per condividere le novità aziendali.</p> <p>Green Opening Event: evento di inaugurazione della nuova sede di SMI, a cui hanno partecipato clienti e brand.</p> <p>JUST SMI: format di eventi "tech-free" dedicato a partner e clienti. Un modo per nutrire le relazioni umane oltre quelle professionali, Open Day SMI: evento annuale dedicato alla Service Integration e rivolto ai clienti e ai partner di SMI, in cui domanda ed offerta si sono incontrati in meeting one-2-one organizzati e programmati in anticipo da SMI.</p> <p>SMI LAB: Nel corso del 2022 è stato inaugurato un format di incontri che mette in connessione clienti e brand.</p> <p>Data Management Summit: evento dedicato al data management, con interventi di esperti, tavole rotonde e gruppi dinamici.</p> <p>Social e rubriche digitali: con appuntamenti periodici clienti e partner trovano il loro spazio sui canali social aziendali e sul sito web per raccontarsi e raccontare della loro esperienza relativa al mondo SMI.</p> <p>Appuntamenti extra: inviti ad eventi sportivi/cinematografici per condividere esperienze esclusive in cui l'azienda è coinvolta.</p>   |
| Pubblica Amministrazione        | Enti pubblici nazionali e locali / Autorità nazionali / locali - Enti di controllo e regolatori: incontri / invio e scambio comunicazioni per adempimenti o richieste specifiche.  |

| CATEGORIA STAKEHOLDER  | ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT / STRUMENTI DI RELAZIONE  |
|--|--|
| Comunità e territorio (Istituzioni - Associazioni locali - Università e Istituti scolastici) | Incontri con rappresentanti comunità locali - Eventi - Collaborazione a progetti di open innovation - formazione e di responsabilità sociale.  |
| Media  | Interviste - Conferenze stampa - Eventi - Sito web istituzionale SMI, attraverso la voce dei suoi protagonisti, con diversi ruoli e qualifiche, è intervenuta in dibattiti di piccola e media rilevanza su diversi temi di interesse, per contribuire con il punto di vista di un'azienda che vuole fare impresa in modo differente. |

## I TEMI MATERIALI

### GRI 3-2

I risultati delle attività svolte sono sintetizzati nella successiva tabella, che evidenzia i temi materiali, le aree di impatto sottostanti (descrizioni e le ragioni della rilevanza dei temi selezionati), le caratteristiche del tema materiale, gli indicatori specifici (GRI Standards) utilizzati per la rendicontazione, riportati in dettaglio nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento. I temi materiali sono raggruppati secondo la classificazione ESG (Environmental, Social, Governance), peraltro prevista dalla Direttiva EU 2022/2464 (CSRD).

| TEMA MATERIALE      | IMPATTI                               |  | GRI - TOPIC STANDARDS  | RIFERIMENTO CAPITOLO |                  |
|---------------------|---------------------------------------|--|--|----------------------|------------------|
|                     | SINTESI                               | CARATTERISTICHE  |  |                      |                  |
| <b>E Ambientali</b> |                                       |  |  |                      |                  |
| <b>1</b>            | Consumi di energia                    | Impatti relativi al consumo di energia per le attività produttive di SMI Technologies & Consulting e relative azioni indirizzate all'efficientamento dei consumi energetici e alla transizione verso fonti rinnovabili. [Negativo] | Effettivo: consumo energetico di SMI                                       | GRI 302 Energia      | Cap 6 - Ambiente |
|                     |                                       |  | Diretto: legato alle sole attività dirette                                 |                      |                  |
|                     |                                       |  | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) |                      |                  |
|                     |                                       |  | Previsto in quanto connesso a processi produttivi attuali                  |                      |                  |
| <b>2</b>            | Emissioni CO2 e cambiamento climatico | Impatti negativi da emissioni originate dalle attività produttive e progetti / piani per riduzione delle stesse per la mitigazione degli effetti in ambito cambiamenti climatici. [Negativo]                                       | Effettivo: emissioni risultanti dalle attività di SMI                      | GRI 305 Emissioni    | Cap 6 - Ambiente |
|                     |                                       |  | Diretto e tramite le relazioni commerciali                                 |                      |                  |
|                     |                                       |  | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) |                      |                  |
|                     |                                       |  | Previsto in quanto connesso a processi produttivi attuali                  |                      |                  |

| TEMA MATERIALE   | IMPATTI  |   | GRI - TOPIC STANDARDS   | RIFERIMENTO CAPITOLO  |                    |
|------------------|--|---|---|---|--------------------|
|                  | SINTESI  | CARATTERISTICHE   |   |   |                    |
| <b>S Sociali</b> |  |   |   |   |                    |
| <b>3</b>         | Persone - occupazione, competenze e formazione | Crescita aziendale attraverso l'attrazione di persone e competenze, e garantendo un piano adeguato di formazione e crescita professionale. [Positivo]   | Effettivo: capacità nell'attrarre personale, qualità dell'ambiente di lavoro e piani formativi mirati al mantenimento e sviluppo delle competenze | GRI 401 Occupazione<br>GRI 404 Formazione                           | Cap 5 - Le persone |
|                  |  |   | Diretto: legato alle sole attività dirette  |   |                    |
|                  |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)  |   |                    |
|                  |  |   | Previsto in quanto connesso al business   |   |                    |
| <b>4</b>         | Salute e sicurezza sul lavoro                  | Garantire politiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, monitorando gli eventuali infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro; in caso di infortunio, potenziali conseguenze negative per la salute e sicurezza del personale di SMI. [Negativo]   | Potenziale: eventuali infortuni sul lavoro  | GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro                               | Cap 5 - Le persone |
|                  |  |   | Diretto e tramite le relazioni commerciali  |   |                    |
|                  |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)  |   |                    |
|                  |  |   | Non internazionale  |   |                    |
| <b>5</b>         | Welfare, Work life balance e pari opportunità  | Creazione e mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo, che rispetti e valorizzi la diversità, senza discriminazioni, e che garantisca le pari opportunità e l'equità di trattamento. Gli impatti positivi derivano dal beneficio di un ambiente di lavoro inclusivo, flessibile, non discriminatorio che permetta di mantenere il giusto equilibrio tra vita privata e lavoro. [Negativo] | Effettivo: tutela attraverso iniziative di welfare, Codice Etico, smart working e altre politiche/iniziative aziendali                            | GRI 405 Diversità e pari opportunità<br>GRI 406 Non discriminazione | Cap 5 - Le persone |
|                  |  |   | Diretto: legato alle sole attività dirette  |   |                    |
|                  |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)  |   |                    |
|                  |  |   | Previsto in quanto connesso al business   |   |                    |

| TEMA MATERIALE |  | IMPATTI   |  | GRI - TOPIC STANDARDS   | RIFERIMENTO CAPITOLO                             |
|----------------|--|---|--|---|--|
|                |  | SINTESI   | CARATTERISTICHE  |   |  |
| <b>S</b>       | <b>Sociali</b>                                 |   |  |   |  |
| <b>6</b>       | Partnership e sostenibilità della supply chain | Eventuali impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare agli impatti di carattere sociale e ambientale generati da essi (diritti umani, salute e sicurezza dei lavoratori e impatti ambientali legati a consumi energetici ed emissioni).<br>[Negativo]  | Effettivo: gestione e monitoraggio della catena di fornitura secondo criteri ESG         | GRI 405<br>Diversità e pari opportunità<br>GRI 406<br>Non discriminazione | Cap 3 - Servizi, soluzioni e modello di business |
|                |  |   | Diretto e tramite le relazioni commerciali (strutturale rispetto al modello di business) |   |  |
|                |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)               |   |  |
|                |  |   | Non intenzionale   |   |  |
| <b>7</b>       | Qualità, tempestività ed efficacia dei servizi | La capacità di fornire servizi e soluzioni di eccellente qualità, che soddisfano le aspettative e le esigenze dei clienti nel rispetto delle normative pertinenti, è di primaria importanza. È necessario considerare gli impatti sulla reputazione del marchio e sulla sicurezza del sistema informatico.<br>[Positivo]                          | Effettivo: conformità e sicurezza dei prodotti servizi offerti da SMI                    | GRI 417<br>Marketing ed Etichettatura                                     | Cap 4 - Governance - La gestione dell'impresa    |
|                |  |   | Diretto e tramite le relazioni commerciali (strutturale rispetto al modello di business) |   |  |
|                |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)               |   |  |
|                |  |   | Non intenzionale   |   |  |
| <b>8</b>       | Sicurezza dei dati e delle informazioni        | La salvaguardia dei dati e delle informazioni richiede l'implementazione di sistemi di gestione e di sicurezza informatica efficaci. I possibili effetti negativi, come la violazione, il furto o la perdita di dati sensibili, possono comportare conseguenze sia a livello di reputazione che normativo, con potenziali sanzioni.<br>[Negativo] | Potenziale: eventi di data breach/ violazione dati aziendali e dei clienti               | GRI 418<br>Privacy dei clienti  | Cap 4 - Governance - La gestione dell'impresa    |
|                |  |   | Diretto e tramite le relazioni commerciali (strutturale rispetto al modello di business) |   |  |
|                |  |   | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)               |   |  |
|                |  |   | Non intenzionale   |   |  |

| TEMA MATERIALE |   | IMPATTI  |  | GRI - TOPIC STANDARDS             | RIFERIMENTO CAPITOLO              |
|----------------|---|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
|                |   | SINTESI  | CARATTERISTICHE  |                                   |                                   |
| <b>S</b>       | <b>Sociali</b>                                  |  |  |                                   |                                   |
| <b>9</b>       | Trasformazione e inclusione digitale            | L'integrazione dei servizi pubblici e privati attraverso la digitalizzazione e l'inclusione digitale costituiscono un elemento chiave per lo sviluppo del modello di business e la crescita del mercato. Questo processo genera impatti significativi sia dal punto di vista economico che sociale, soprattutto grazie alla trasformazione digitale del territorio e dell'intera comunità coinvolta.<br>[Positivo] | Effettivo: strutturale rispetto al modello di business di SMI                            | GRI 2<br>Informativa generale     | modello di business               |
|                |   |  | Diretto e tramite le relazioni commerciali   |                                   |                                   |
|                |   |  | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)               |                                   |                                   |
|                |   |  | Previsto in quanto connesso al business  |                                   |                                   |
| <b>G</b>       | <b>Governance / Economici</b>                   |  |  |                                   |                                   |
| <b>10</b>      | Performance economica e distribuzione di valore | Capacità di generare risultati economici positivi che garantiscano la sostenibilità economica dell'impresa e la distribuzione del valore generato a tutti gli stakeholder. Gli impatti riguardano l'equilibrio e la solidità patrimoniale e finanziaria dell'impresa (la continuazione del business).<br>[Positivo]  | Effettivo: creazione di valore economico generato e distribuito                          | GRI 201<br>Performance economiche | Capitolo 1 - Identità e strategia |
|                |   |  | Diretto e tramite le relazioni commerciali (strutturale rispetto al modello di business) |                                   |                                   |
|                |   |  | Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business)               |                                   |                                   |
|                |   |  | Previsto in quanto connesso al business  |                                   |                                   |

## VARIAZIONI INTERVENUTE RISPETTO AL PRECEDENTE PERIODO DI RENDICONTAZIONE

Rispetto ai temi materiali individuati durante il precedente periodo di rendicontazione, non si segnalano variazioni significative. Nel processo di valutazione svolto per il Bilancio di Sostenibilità 2022, che ha visto la partecipazione e il confronto, si è reso necessario applicare un maggior grado di specificità a temi materiali precedentemente declinati con denominazioni inclusive di più impatti, al fine di dettagliare il più possibile i diversi impatti collegati ai singoli temi materiali. In particolare:

- Consumi di energia ed emissioni – mitigazione impatti climate change, tema materiale 2021, nella corrente rendicontazione risulta declinato nei due seguenti temi materiali: Consumi ed efficienza energetica ed Emissioni CO2 e cambiamento climatico.
- Persone – competenze e formazione, tema materiale 2021, nella corrente rendicontazione risulta declinato come segue: Persone – occupazione, competenze e formazione.
- Ambiente di lavoro: welfare, work life balance e pari opportunità, tema materiale 2021, risulta ad oggi declinato come segue: Welfare, Work life balance e pari opportunità.
- Impatto ambientale e sociale delle soluzioni ICT, tema materiale 2021, nella presente rendicontazione risulta quale aspetto intrinseco e trasversale di tutte le tematiche sociali e ambientali, con particolare riguardo per i seguenti temi materiali 2022: Trasformazione e inclusione digitale, Investimenti per l'innovazione e l'infrastruttura ICT.




## TEMI MATERIALI - OBIETTIVI E AZIONI

GRI 2-24, 3-3







Gli impegni di SMI Technologies rispetto ai temi materiali identificati, sono rappresentati nella grafica successiva, che richiama anche la correlazione e coerenza degli stessi con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli SDGs - Sustainable Development Goals (Obiettivi per lo sviluppo sostenibile - 17 Obiettivi e 169 target identificati dall'Agenda).

Gli obiettivi, le azioni e per la gestione dei temi e gli impatti correlati, così come i processi e le procedure adottati per il monitoraggio della performance e dell'efficacia delle azioni, sono approfonditi nei rispettivi capitoli del presente documento, dove gli stessi temi sono trattati e rendicontati.

| TEMA MATERIALE |   | OBIETTIVI PIANO SOSTENIBILITÀ   |                | SDGS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS   |  |
|----------------|---|---|----------------|--|--|
|                |   | AZIONI  | ARCO TEMPORALE | #  | TARGET (ABSTRACT)  |
| <b>E</b>       | <b>Ambientali</b>                           |   |                |  |  |
| <b>1</b>       | Consumi di energia ed efficienza energetica | Piano di sostituzione della flotta aziendale con autovetture ibride / elettriche. | 2023-2025      | <br> | 7.2 Aumentare considerevolmente la quota di energie rinnovabili nel consumo totale di energia<br><br>13.2 Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione |
| <b>2</b>       | Emissioni CO2 e cambiamento climatico       |   |                |  |  |

| TEMA MATERIALE |  | OBIETTIVI PIANO SOSTENIBILITÀ   |                | SDGS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS   |   |
|----------------|--|---|----------------|--|---|
|                |  | AZIONI  | ARCO TEMPORALE | #  | TARGET (ABSTRACT)   |
| <b>S</b>       | <b>Sociali</b>                                 |   |                |  |   |
| <b>3</b>       | Persone – occupazione, competenze e formazione | Presentazione del Bilancio di sostenibilità 2022 di SMI a tutto il personale durante un evento dedicato.<br><br>Introduzione di nuovi strumenti di gestione del processo formativo interno e conseguente incremento delle ore di formazione considerando l'ambito ESG.<br><br>Adozione di un sistema di valutazione della performance che coinvolga la maggior parte dei dipendenti SMI Technologies.<br><br>Ampliare la collaborazione con scuole e Università per attrarre giovani talenti. | 2023-2025      | <br><br> | <p>4.4 Aumentare il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali.</p> <p>8.5 Garantire un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso, compresi i giovani</p> <p>8.6 Ridurre la quota di giovani disoccupati</p> |
| <b>4</b>       | Salute e sicurezza sul lavoro                  | Continuare a mantenere alti standard di sicurezza e tassi infortuni al minimo.  |                |    | <p>8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori.</p>  |

| TEMA MATERIALE |  | OBIETTIVI PIANO SOSTENIBILITÀ  |                | SDGS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  |  |
|----------------|--|--|----------------|---|--|
|                |  | AZIONI   | ARCO TEMPORALE | #   | TARGET (ABSTRACT)  |
| <b>S</b>       | <b>Sociali</b>                                 |  |                |   |  |
| <b>5</b>       | Welfare, work- life balance e pari opportunità | <p>Promuovere la sensibilizzazione dei dipendenti in materia di diversità, equità e inclusione attraverso iniziative e/o formazione dedicata.</p> <p>Potenziamento delle politiche e iniziative di welfare, ad esempio, promuovendo il lavoro agile / smart working e il benessere dei dipendenti.</p> <p>Implementazione di un questionario per i dipendenti sull'ambiente di lavoro e benessere dei dipendenti.</p> <p>Attività di analisi in materia di Gender Gap, attuando, ove necessarie, azioni correttive e con successiva valutazione dell'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere – PdR 125:2022.</p> | 2023-2025      | <br><br><br><br> | <p>5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.</p> <p>5.5 Garantire piena e effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.</p> <p>8.2 Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione.</p> <p>10.2 Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti.</p> <p>10.3 Assicurare pari opportunità.</p> |
| <b>6</b>       | Partnership e sostenibilità della supply chain | Ampliare la mappatura e il sistema di qualificazione dei fornitori tenendo conto delle tematiche ESG, ad esempio valutando le soluzioni di fornitura alternative con minor impatto ambientale.   | 2023-2025      |    | <p>12.6 Incoraggiare le imprese a adottare pratiche sostenibili</p>  |

| TEMA MATERIALE |   | OBIETTIVI PIANO SOSTENIBILITÀ   |                | SDGS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS   |   |
|----------------|---|---|----------------|--|---|
|                |   | AZIONI  | ARCO TEMPORALE | #  | TARGET (ABSTRACT)   |
| <b>S</b>       | <b>Sociali</b>                                  |   |                |  |   |
| <b>7</b>       | Qualità, tempestività ed efficacia dei servizi  | Mantenere e migliorare gli alti standard di qualità e affidabilità (conformità) di prodotti e servizi offerti, anche attraverso il questionario di soddisfazione che viene diffuso da SMI.              | 2023-2024      | <br>     | <p>8.2 Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione.</p> <p>9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui.</p> |
| <b>8</b>       | Sicurezza dei dati e delle informazioni         | Ampliare il piano di formazione specifica in materia di sicurezza informatica e data privacy a tutto il personale, con particolare attenzione alle nuove assunzioni e agli apprendisti.                 | 2023-2024      |   |   |
| <b>9</b>       | Trasformazione e inclusione digitale            | Continuo monitoraggio delle azioni e dell'impatto positivo dei servizi effettuati da SMI nei confronti dei cittadini e alle tematiche ESG.  | 2023-2025      | <br> | <p>9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui.</p> <p>10.2 Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica</p>   |
| <b>G</b>       | <b>Governance</b>                               |   |                |  |   |
| <b>10</b>      | Performance economica e distribuzione di valore | Continuare a garantire la continuità del business, strategia di sviluppo e rafforzamento della posizione competitiva a livello nazionale ed europeo e distribuzione del valore a tutti gli stakeholder. | 2023-2025      |   | 8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione.   |

| TEMA MATERIALE |   | OBIETTIVI PIANO SOSTENIBILITÀ   |                | SDGS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  |  |
|----------------|---|---|----------------|---|--|
|                |   | AZIONI  | ARCO TEMPORALE | #   | TARGET (ABSTRACT)  |
| <b>G</b>       | <b>Governance</b>                                   |   |                |   |  |
| <b>11</b>      | Compliance, etica e integrità                       | Formazione specifica e continua dell'organo amministrativo e della dirigenza sulle tematiche ESG, con particolare attenzione alle tematiche di anticorruzione e trasparenza.<br><br>Adozione di una politica di remunerazione e valutazione della performance del Consiglio di Amministrazione.<br><br>Rafforzamento dell'analisi dei rischi secondo aspetti ESG. | 2023-2025      |  | 16.6 Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti   |
| <b>12</b>      | Investimenti per l'innovazione e infrastruttura ICT | Ampliare le partnership e progetti di ricerca con le Università.<br><br>Continuare a garantire investimenti per l'innovazione e l'infrastruttura ICT.   | 2023-2025      |  | <p>9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per supportare lo sviluppo economico e il benessere degli individui.</p> <p>9.4 Migliorare le infrastrutture e riconfigurare in modo sostenibile le industrie, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente.</p> |



“

*La domanda, SIGNORI,*

*È: quale sarà **il vostro***

***verso?** Come*

*lascerete il vostro*

*segno sul mondo? Che*

*contributo darete ALLA*

*GRANDE OPERA della*

*vita?*

tre

Film: L'attimo fuggente  
Regista: Peter Weir  
Anno: 1989

”

SERVIZI, SOLUZIONI  
E MODELLO DI BUSINESS

*Film: L'attimo fuggente*  
*Regista: Peter Weir*  
*Anno: 1989*

## L'ATTIMO FUGGENTE

Nell'autunno del 1959, John Keating (Robin Williams), un giovane insegnante di letteratura, viene trasferito nel prestigioso collegio maschile Welton, nel Vermont. L'arrivo del professore, ex allievo della scuola, scombussola l'ordine e il rigore che da sempre caratterizzano quel luogo: Keating, infatti, utilizza fin da subito un approccio didattico non proprio conforme ai rigidi principi dell'accademia.

John desidera che i ragazzi apprendano i veri valori della vita, insegnando loro a vivere momento per momento, perché ogni secondo che passa non tornerà mai più. Cogliere l'attimo e vivere senza rimorsi è ciò che veramente conta secondo il professore, il quale cerca di stimolare lo spirito creativo dei ragazzi attraverso il potere della poesia.

In una delle scene più potenti del film, il professor Keating è in piedi davanti alla classe.

Indica una serie di foto in bianco e nero di ex studenti, appese al muro.

K: Ragazzi, vi invito a guardare questi volti. Cosa vedete?

Vi dirò io cosa vedo. Vedo giovani uomini, pieni di potenziale, che avevano tutta la vita davanti. Come voi, avevano sogni, speranze, paure e incertezze. Tutti loro sono passati, come passeremo noi.

Ma ognuno di loro ha lasciato il proprio "verso" nel grande poema della vita. Ognuno di loro ha contribuito, a modo suo, al grande spettacolo del mondo.

La domanda, signori, è: quale sarà il vostro verso? Come lascerete il vostro segno sul mondo? Che contributo darete alla grande opera della vita?

La scena di Keating che invita i suoi studenti a riflettere sul loro "verso" nel poema della vita, è la rappresentazione cinematografica del modo in cui SMI vuole rispondere ai bisogni e alle necessità dei propri clienti.

Come gli studenti nella classe di Keating, ogni azienda ha la possibilità di lasciare un segno indelebile nel mondo attraverso i servizi che offre. Ogni azienda ha la responsabilità di comprendere e interpretare i bisogni del proprio pubblico, per offrire soluzioni che abbiano un impatto significativo e duraturo.

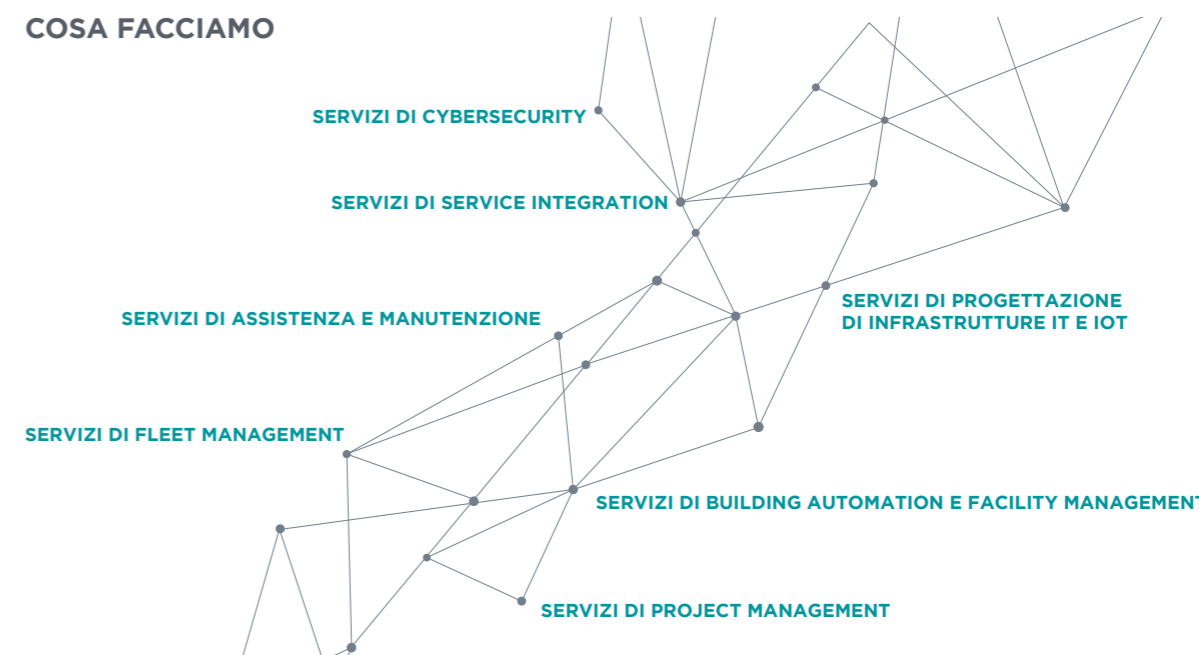
La domanda "quale sarà il vostro verso?" posta da Keating, risuona con la sfida che in SMI ci poniamo ogni giorno: come possiamo fare la differenza? Come possiamo contribuire in modo unico e significativo alla vita dei nostri clienti?

In questo senso, per SMI, il compito di un'azienda non è solo fornire un servizio o un prodotto, ma lasciare un'impronta, un "verso", che contribuisca in modo significativo al "grande spettacolo del mondo".

## I SERVIZI

GRI 2-6

### COSA FACCIAMO



La pandemia appena passata ha segnato un profondo cambiamento nel mondo che conosciamo.

È impossibile ignorare la profonda trasformazione che è rimasta a determinare nuovi valori e nuove direzioni nelle professioni e nel privato delle persone. Nei prossimi anni, dovremo abbracciare questi cambiamenti, non solo anticipando soluzioni e tecnologie che ne aumentino la sicurezza, ma anche valutando attentamente la salute e la sicurezza, rimpiazzando il criterio della velocità ad ogni costo, con quello di un benessere condiviso.

Ed è questo benessere che SMI vuole contribuire a creare, attraverso l'offerta di un'ampia gamma di servizi su misura, progettati intorno alle esigenze specifiche di chi si rivolge con fiducia alla sua capacità consulenziale.

### IL PORTFOLIO DEI SERVIZI SMI

**Service integration** - I servizi di Service Integration rappresentano lo snodo vitale sul quale si misura oggi la capacità delle aziende di approcciare con successo la digital transformation. iPaaS, API management, Data Management sono alcuni dei termini che caratterizzano l'Enterprise Application Integration.

La complessità e la diversità del panorama applicativo oggi viene semplificato dai nuovi ambienti di integrazione come l'iPaaS (integration Platform as a Service) e la diffusione delle API. L' iPaaS è un servizio cloud che offre all'IT una piattaforma per l'integrazione di dati, applicazioni, servizi e processi, mentre le API rappresentano un insieme di funzionalità esposte da un'applicazione, in pratica una modalità standard per l'interrogazione e l'accesso ai dati. Il team di sviluppo è composto da sviluppatori professionisti interni di SMI esperti sulle principali tecnologie web sia lato back-end che front-end (.NET, Java, Angular, React, etc.), coordinati da un pool di Application Architect i quali garantiscono la qualità dello sviluppo in quanto conoscono i requisiti funzionali del sistema e in che modo l'architettura li riflette, i piani di sviluppo delle parti interessate per l'applicazione, le componenti presenti nel sistema e quali sono le loro responsabilità. Ciò garantisce la qualità delle tecnologie, degli standard e delle best practice utilizzate per sviluppare l'applicazione.

Il servizio prevede la raccolta dei requisiti per individuare le specifiche necessità del cliente per poi tradurle in un progetto applicativo. La proposta applicativa di SMI è sempre orientata alla Service Integration, per cercare di integrare i servizi già esistenti del cliente fornendo così un valore aggiunto alla soluzione implementata. I servizi di SMI comprendono manutenzione preventiva, correttiva ed evolutiva che include la correzione delle anomalie e le attività di rilascio applicativo nei vari ambienti (sviluppo, test, collaudo,

produzione). Le richieste di manutenzione sono effettuate tramite il supporto e il servizio di assistenza concordati in fase di preventivo.

## CYBERSECURITY

### INFORMATION & CYBER SECURITY ADVISOR

I servizi di Information e Cybersecurity Advisoring hanno lo scopo di supportare le Aziende nello sviluppo e nell'attuazione del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza

I servizi, che SMI propone, sono strutturati per supportare il Management nel processo decisionale che sovrintende le strategie di trattamento dei rischi di cybersecurity.

### SECURITY MANAGEMENT & OPERATION

I servizi di sicurezza proattiva e reattiva hanno lo scopo di supportare i Clienti nella gestione operativa della sicurezza e nell'adeguamento delle misure di prevenzione, contrasto e contenimento degli attacchi informatici.

SMI offre servizi di sicurezza proattiva, finalizzati alla prevenzione degli incidenti informatici.

### SECURITY DEVELOPMENT & INNOVATION

I servizi di progettazione e sviluppo hanno lo scopo di fornire ai Clienti soluzioni innovative ad elevato contenuto tecnologico, in ambito cybersecurity, per la gestione e il trattamento dei rischi. I servizi offerti riguardano le aree di progettazione e system integration di architetture complesse che richiedono soluzioni personalizzate.

**Assistenza e manutenzione** - Il servizio di assistenza e manutenzione permette di migliorare l'infrastruttura IT aziendale dei clienti, implementare nuove tecnologie per la sicurezza informatica ed ottimizzare gli investimenti tecnologici grazie ad un aumento della produttività e ad un utilizzo più oculato delle risorse a disposizione. Eseguiamo con il team di consulenti informatici audit di infrastrutture IT e applicazioni web, individuando con estrema precisione eventuali vulnerabilità e fornendo così una fotografia dettagliata della infrastruttura tecnologica esaminata, comprensiva di tutte le informazioni che riguardano i vari strumenti tecnologici (PDL, stampanti, apparati di networking, server, storage, strumenti di backup e software di base ed applicativi). L'Analisi riguarda caratteristiche tecniche specifiche dell'hardware, versioning dei software e stato dell'arte relativo al supporto sui vari prodotti. L'analisi si concretizza in un Report finale che viene rilasciato ai clienti contenente le risultanze della valutazione attenta e scrupolosa effettuata ed i suggerimenti per attuare eventuali correttivi e migliorie da implementare sull'infrastruttura.

**Fleet management** - Desktop Management; Asset & Configuration Management; Monitoring; Remote monitoring. Gestione di ogni specifica necessità della «flotta» hardware e software dell'azienda, dalla configurazione, al monitoraggio, al controllo da remoto.

**Progettazione di infrastrutture IT e IOT** - Sulla base dell'analisi delle esigenze peculiari del cliente, SMI fornisce soluzioni integrate di hardware e software quali data center, soluzioni di disaster recovery, business continuity e sistemi iperconvergenti.

**Servizi Cloud** - Il servizio Cloud si avvale dell'infrastruttura proprietaria SMI in regime di "business continuity" ospitata in Data Center TIER 4 con uptime garantito del 99.99%. Il servizio mette a disposizione tutti i vantaggi dell'archiviazione dei dati su server, l'installazione e la personalizzazione della pagina web di accesso al Cloud e il supporto tramite Service Desk.

**Building automation e facilities management** - Gestione dell'ambiente fisico di lavoro e degli impianti connessi:

- sviluppo e personalizzazione interfaccia di gestione centralizzata;
- progettazione sistemi di automazione;

- integrazione sistemi di controllo e supervisione;
- progettazione ed esecuzione di opere di riqualificazione e adeguamento normativo;
- progettazione e installazione di dispositivi per il risparmio energetico;
- gestione, conduzione, manutenzione degli impianti.
- progettazione di sistemi integrati per la rilevazione della temperatura corporea e people counting.

**Project management** - In progetti complessi, SMI supporta il cliente nella gestione orchestrata dei singoli asset di servizio di cui il progetto si compone. I servizi di Project Management di SMI sono studiati per ottenere:

- La riduzione dei rischi di insuccesso
- Il miglioramento della qualità, mediante un controllo più attento ed accurato dei processi
- Il miglioramento delle comunicazioni del gruppo di progetto è l'utilizzo di una struttura organizzativa chiara e di processi predefiniti
- La riduzione degli errori e del miglioramento della qualità di processo
- La riduzione dei tempi di realizzazione, mediante tecniche specifiche di utilizzo delle risorse
- La riduzione dei costi di progetto, mediante l'aumento della produttività
- La creazione di una base dati delle lezioni apprese dai progetti, che innesca un processo di miglioramento continuo.

**Il processo di gestione dei progetti può essere suddiviso nelle seguenti macro-fasi:**

- Concezione o identificazione del progetto
- Definizione del progetto
- Pianificazione del progetto
- Programmazione
- Esecuzione
- Monitoraggio e controllo del progetto
- Chiusura del progetto

## SERVIZI DI SERVICE DESK

Il servizio di Service Desk di SMI può essere erogato in modalità SPOC, cioè come Singolo Punto di Contatto con gli utenti, divenendo un fondamentale punto di raccolta e smistamento delle istanze di intervento dei singoli ai reparti tecnici di competenza, garantendo rapidità nella risoluzione della problematica e generando nell'utente la percezione positiva del servizio di assistenza dell'azienda cliente, sia essa pubblica o privata.

In alternativa, può essere erogato come Service Desk IT in grado di risolvere le ordinarie e straordinarie problematiche dovute all'utilizzo di strumenti informatici, fornendo un'assistenza continuativa da parte di un team di tecnici coordinati da un pool di supervisor orientati al problem solving che monitorano costantemente il livello di qualità del servizio svolto.

I livelli di servizio erogati possono essere differenti a seconda delle esigenze del cliente (da 8hrsx5gg con tempo di intervento NBD (Next Business Day) fino a 24hrsx7gg con tempo di intervento il 2/4hrs)

Il Service Desk di SMI vanta esclusivamente figure interne all'azienda garantendo affidabilità e governance totale del servizio. Esperti informatici costantemente formati ed aggiornati in ambito IT supportano il Service Desk e sono in grado di trovare con tempestività la soluzione alle problematiche operative al fine di garantire la continuità lavorativa. Forniamo supporto, servizio ed assistenza da remoto delle PDL (pc notebook o fisso, relative periferiche come mouse tastiera etc e stampanti di rete). Il supporto gode di un portale web, numero telefonico e-mail dedicati tramite il quale aprire e monitorare i ticket all'assistenza.

SMI affianca il cliente nell'individuazione del fabbisogno, implementa la soluzione tecnicamente e

tecnologicamente ottimale, supporta e monitora l'efficienza e l'efficacia del servizio offerto. Configura e mette a disposizione il team di specialisti, impegnandosi a fornire un servizio che faccia dell'eccellenza e della personalizzazione il valore aggiunto, secondo un processo definito:

Presale & Assessment - Ricerca di nuove opportunità attraverso attività di Inbound Marketing e cross-selling; Developing & Delivery - Avvio del progetto di Digital Transformation, attraverso la costituzione di un team di esperti per la realizzazione della soluzione "custom" richiesta dal cliente;

Maintenance & Evolution - Le soluzioni realizzate vengono prese in consegna dalla linea di attività di Managed Service Provider (MSP) per le attività di manutenzione ordinaria e analisi predittive e successivi sviluppi ed evoluzioni.

| SERVIZI - INCIDENZA PERCENTUALE SUI RICAVI  | %           |
|---|-------------|
| Service integration                         | 8%          |
| Cybersecurity                               | 7%          |
| Assistenza e manutenzione                   | 8%          |
| Fleet management                            | 33%         |
| Progettazione di infrastrutture IT e IOT 07 | 34%         |
| Building automation e facilities management | 6%          |
| Project management                          | 4%          |
| <b>Totale</b>                               | <b>100%</b> |

## I PRODOTTI

### YOUNIFIED PLATFORM



L'uomo al centro, sempre. Questo è il punto fermo nell'offering dei servizi di SMI e il suo payoff (a new Youniverse) lo sostanzia. Nel mondo digitale ogni applicazione diventa servizio, ogni facility ha una sua applicazione di accesso, dal sistema gestionale, ai sistemi di accesso alle informazioni, alle applicazioni che gestiscono la domotica. Ogni servizio ha una sua pagina web da cui è possibile fruirne ed accedervi.

**La Younified Platform® si pone come obiettivo primario quello di consentire un unico accesso a tutti i portali che erogano i servizi.**

SMI fornisce strumenti che consentono alle persone di ottimizzare la risorsa più preziosa: il tempo. Risparmiare tempo significa non solo risparmiare risorse in termini energetici e ambientali, ma significa anche avere più tempo da dedicare alla famiglia, agli affetti, ai propri interessi e passioni.

**La Younified Platform® fa proprio questo: restituisce tempo.**



La YOUnified Platform - ideata e sviluppata da SMI e registrata presso la SIAE - è **l'elemento principale per la Service Integration**. Attraverso un unico "ingresso", offre la possibilità di accedere a tutti i servizi, monitorando e tenendo sotto controllo l'azienda, attraverso l'integrazione, l'automazione e la condivisione dei dati utili che provengono dalle diverse applicazioni che abitualmente le società utilizzano.

**YOUnified Platform:** Flessibilità, facilità di sviluppo e utilizzo, dialogo tra le applicazioni. Queste le caratteristiche della piattaforma. Integrazione ed automazione, unite a una maggiore visibilità, consentono di non sottrarre tempo allo sviluppo del business e ai clienti, lasciando alla piattaforma il compito di raccogliere, elaborare e mettere in evidenza i dati utili.



Il cloud che SMI eroga dal proprio Datacenter per dare spazio alle necessità dei clienti

## MERCATI DI RIFERIMENTO

GRI 2-6

Nel contesto dell'impegno verso la sostenibilità, la principale area di servizio di SMI si concentra sulla pubblica amministrazione, con cui si interfaccia sia in modo diretto, attraverso la stipulazione di contratti specifici, sia indirettamente, avvalendosi di system integrator.

Le soluzioni che SMI propone mirano a migliorare l'efficienza e la sostenibilità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche. L'obiettivo finale è di facilitare l'accesso e l'utilizzo di tali servizi per i beneficiari diretti, ovvero i cittadini.

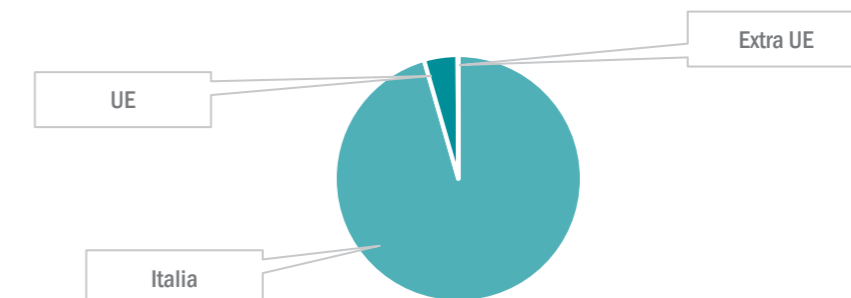
Accedere a servizi digitali efficienti e ben organizzati non significa solo eseguire le attività quotidiane in modo più rapido, ma significa anche ottimizzare l'uso del tempo. Un tempo che può essere quindi dedicato a ciò che conta di più, come la famiglia, le passioni e i desideri personali.

Questi valori vengono incorporati nel modello di business di SMI, con l'intento di creare un impatto positivo significativo per la comunità in cui opera. Che è fatta di tutti noi.

SMI vanta un portafoglio clienti eterogeneo distribuito su tutto il territorio Nazionale. Il 4,40% del fatturato 2022 è stato realizzato fuori dal territorio Nazionale e all'interno della Comunità Europea, mentre lo 0,08% è stato realizzato all'estero.

| RICAVI PER AREA GEOGRAFICA (IMPORTI IN MIGLIAIA DI EURO) | 2022              | %           |
|--|-------------------|-------------|
| Italia   | 16.245.406,80     | 95,52%      |
| UE   | 747.987,00        | 4,40%       |
| Extra UE   | 14.623,20         | 0,08%       |
| <b>Totale</b>  | <b>17.008.017</b> | <b>100%</b> |

Ricavi per area geografica



## I CLIENTI SMI

GRI 2-6

SMI è un'azienda orientata all'eccellenza dei prodotti e dei servizi indirizzati alla soddisfazione dei bisogni espressi dal mercato. Accompagna i propri clienti nell'implementazione delle strategie dei nuovi modelli di business. Al fine di assecondare questa visione, l'Azienda persegue le migliori pratiche e gli standard più elevati per declinare il concetto di qualità tanto nei processi quanto nei modelli organizzativi interni.

| CLIENTI                  | VOLUME % FATTURATO 2022 |
|--------------------------|-------------------------|
| Pubblica Amministrazione | 87,54%                  |
| Clienti Privati          | 12,46%                  |

### LA GESTIONE DEL CLIENTE

SMI ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità certificato secondo la norma ISO9001:2015, che costituisce un impianto organizzativo e procedurale di supporto al personale impegnato nel processo produttivo ed esprime la politica aziendale in tema di qualità e di attenzione alla soddisfazione dei clienti. Il documento qualificante dell'intero processo è il Piano di Progetto o di Servizio, che viene redatto all'inizio dei lavori dal Project Manager o dal Service Manager e dove sono contenute tutte le componenti necessarie a una corretta pianificazione della qualità, integrate con gli aspetti di Project/Service Management.

**L'effettiva applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità e, più in generale, il livello di conformità alle norme di riferimento e alle procedure aziendali, vengono controllati mediante attività di audit focalizzate su:**

- commesse realizzate per i clienti con monitoraggio dello stato e dell'andamento dei progetti e/o dei servizi.
- centri di produzione, ovvero unità organizzative omogenee che gestiscono le commesse realizzate per i clienti o per le altre funzioni aziendali.
- centri di servizio, ovvero strutture che erogano servizi centralizzati verso clienti e verso tutte le altre strutture aziendali.
- processi, con particolare riferimento a quelli definiti nella norma ISO/IEC27001eISO/IEC20000.
- direzioni e centri servizi interni quali acquisti, amministrazione, sistemi informativi, personale e organizzazione e altri.

### GREEN OPENING EVENT

Il 12 maggio 2022 si è tenuto l'evento di inaugurazione della nuova sede di SMI, a cui hanno partecipato clienti e brand. Un'occasione per festeggiare insieme e presentare la nuova casa di SMI dedicata alla condivisione e alla creazione di relazioni.



### OPEN DAY SMI

Il 10 giugno 2022 è stato organizzato un evento dedicato alla Service Integration e rivolto ai clienti e ai partner di SMI, in cui domanda ed offerta si sono incontrati in meeting one-2-one organizzati e programmati in anticipo da SMI.

Sappiamo che per generare un'opportunità di business bisogna ascoltare le esigenze del cliente e la modalità da remoto che abbiamo dovuto applicare durante la pandemia ha reso tutto più difficile. Questa è stata l'occasione per ritrovarsi di nuovo in presenza, con prospect e clienti, e rinsaldare un legame che più di ogni video chiamata è in grado di determinare la generazione di un'opportunità concreta. Anche in questo caso, lo "SMI way of life" ha dato una chiara impronta al modo di stare insieme: ascolto e apertura al dialogo, perché non c'è conoscenza che non tragga beneficio dalla condivisione e dal confronto. Tra i diversi Vendor brand che hanno aderito, Cisco, Oracle, Watchguard, Lenovo.



### SMI LAB

Nel 2022 è stato inaugurato un format di incontri che mette in connessione clienti e brand. SMI, grazie al ruolo di consulente digitale, accompagna i suoi clienti in una mezza giornata di approfondimento con il brand tecnologico prescelto, trovando una risposta alle loro domande e generando opportunità di business concrete. Ancora ascolto, ancora condivisione: perché fare insieme è l'unico modo per generare valore condiviso.

### DATA MANAGEMENT SUMMIT

Il 7 luglio 2022 SMI è stata venue partner del Data Management Summit, evento dedicato al data management, con interventi di esperti, tavole rotonde e gruppi dinamici. Fedele alla sua vocazione di impresa capace di attivare connessioni, SMI ha voluto ospitare un evento che ha fornito l'occasione a tutti i partecipanti di confrontarsi e dibattere sulle tendenze e il futuro del mondo dei dati.



## VALUTAZIONE DEI CLIENTI E MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI

SMI identifica e documenta i clienti, gli utenti e le parti interessate dei servizi. Sono stati definiti il procedimento e le specifiche relative per registrare le informazioni riguardanti i clienti, ed effettuarne nel tempo una corretta ed oggettiva valutazione, durante la quale si individuano il potenziale commerciale di un cliente e le caratteristiche implicite di qualità richieste dal cliente e da lui percepite una non-corrispondenza piena a quanto richiesto, viene riesaminata la politica ed il livello di qualità implicita richiesta dal cliente e la valutazione complessiva del potenziale commerciale.

Ciascun cliente è costantemente in contatto con il Service Director, il Commercial Director e l'Operations Director, responsabili in egual misura per la gestione dei rapporti con il cliente stesso e la sua soddisfazione. SMI stabilisce un meccanismo di comunicazione con il cliente, al fine di promuovere la comprensione dell'ambiente di business nel quale i servizi vengono condotti nonché dei requisiti per servizi nuovi o modificati.

Il Service Director riesamina insieme al cliente le prestazioni dei servizi ad intervalli pianificati. Monitoraggi delle prestazioni del Servizio con il cliente sono gestiti e controllati tramite un processo specifico (procedura "PRO\_20 Reporting del Servizio").

I cambiamenti ai requisiti documentati del servizio vengono controllati tramite il processo di "Gestione del Cambiamento". I cambiamenti agli SLA sono coordinati con il processo per la "Gestione dei livelli di servizio". Eventuali revisioni dei termini contrattuali devono essere analizzate secondo quanto stabilito negli accordi contrattuali.

Per quanto riguarda la gestione dei **reclami** sul servizio, la sua definizione viene concordata con il cliente e gestita secondo quanto riportato nella procedura "PRO\_05 Gestione Conformità e Compliance" che prevede, la registrazione, l'analisi, la comunicazione e la chiusura di tali reclami. Qualora un reclamo sul servizio non venga risolto attraverso i normali canali, S.M.I., ha definito e concordato con il cliente uno specifico processo di escalation gestito secondo quanto definito nella procedura "PRO\_16 Gestione dell'incidente e della richiesta di servizio". Nel triennio 2020-2022 non sono stati ricevuti reclami.

SMI misura la **soddisfazione dei clienti** ad intervalli pianificati, sulla base di un campione rappresentativo dei clienti e degli utenti dei servizi. I risultati di tali misurazioni vengono analizzati e riesaminati, al fine di identificare le opportunità di miglioramento. I fattori principali che vengono considerati per arrivare ad una **valutazione complessiva del Servizio** da parte del cliente sono:

- Misurazioni della soddisfazione del cliente;
- Reclami sul servizio;
- Risultati dell'analisi delle misurazioni di soddisfazione e dei reclami.

### Le strategie principali per il processo di Relazione con il Business sono:

- Presenza di un unico punto di contatto (ServiceAccountManager);
- Registrazione di tutte le richieste in ingresso;
- Supporto al cliente in tutte le attività di utilizzo del Servizio;
- Velocità di risposta;
- Riduzione dei livelli di escalation necessari per gestire un reclamo (idealmente uno solo).

### La comunicazione con i clienti comprende:

- la fornitura di Informazioni relative ai prodotti e servizi;
- la gestione delle richieste, contratti o ordini, comprese le modifiche;
- l'ottenimento dal cliente di informazioni di ritorno relative ai prodotti e servizi, compresi i reclami del cliente stesso;
- la gestione o la tenuta sotto controllo della proprietà del cliente;
- la definizione di specifici requisiti per le azioni di emergenza, quando pertinente.

### Le modalità di comunicazione sono:

- web/Internet;
- posta/Raccomandata;
- e-mail/PEC;
- meeting;
- telefono.

## L'IMPATTO DEI SERVIZI AL CLIENTE

Per la loro natura intrinseca, i servizi IT che vengono erogati ai clienti di SMI hanno una correlazione diretta con la qualità dei servizi che i clienti forniscono a loro volta agli utilizzatori finali.

Per le organizzazioni che svolgono un ruolo di pubblica utilità, come le amministrazioni pubbliche, i servizi forniti da SMI assumono un'importanza cruciale. Questo accade indipendentemente dalla dimensione del cliente: dal più piccolo ente locale alla più ampia amministrazione statale, la missione è quella di fornire servizi di supporto remoto e di riorganizzazione dei processi per l'accesso ai servizi offerti dalla PA.

Un accesso più rapido e semplificato ai servizi, così come il supporto fornito ai lavoratori per gestire le risorse informatiche, hanno un impatto diretto sulla qualità della vita sia di chi usufruisce dei servizi (i cittadini) sia di chi li fornisce (le amministrazioni pubbliche).

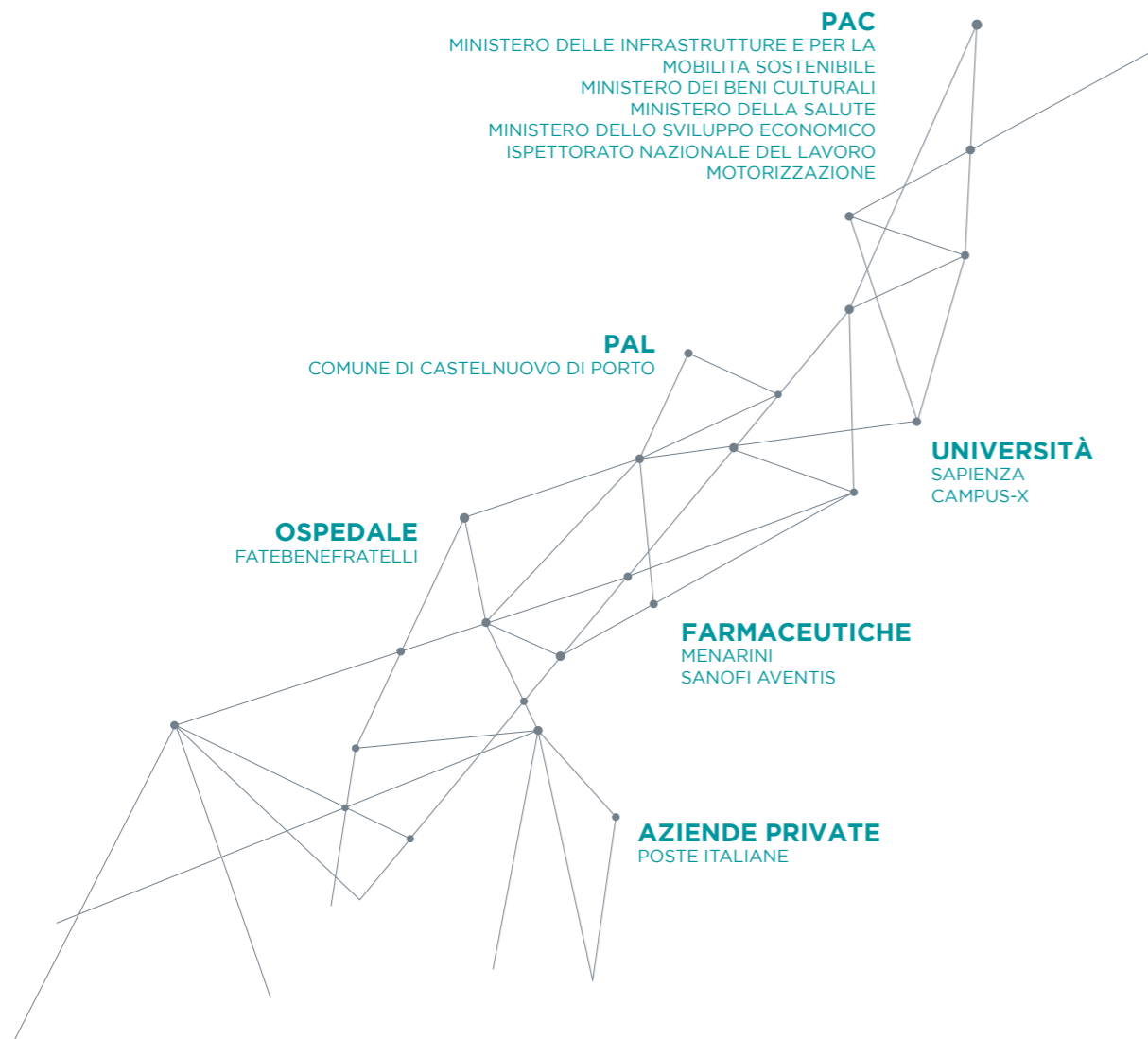
Grazie al supporto remoto, SMI è in grado di ridurre la necessità di spostamenti, contribuendo a minimizzare l'impronta ecologica. L'adozione di strumenti informatici più efficienti si traduce in un minor consumo energetico. Infine, fornendo formazione sull'uso di questi strumenti, possiamo aiutare a ridurre lo stress legato al loro utilizzo.

Per quanto riguarda i clienti privati, uno dei settori di intervento primario per l'azienda, è l'industria farmaceutica. Qui, l'obiettivo della tecnologia è facilitare un accesso più rapido alla ricerca e alla produzione di farmaci, contribuendo in tal modo alla salute e al benessere della società.

In sintesi, per SMI, la missione non è solo fornire servizi tecnologici, ma mettere le persone al centro di quello che fa. La tecnologia è e rimarrà sempre un mezzo, uno strumento che consente di migliorare il benessere individuale e collettivo.

Di seguito una lista di alcuni clienti di pubblica utilità e clienti privati:

## PER CHI LO FACCIAMO

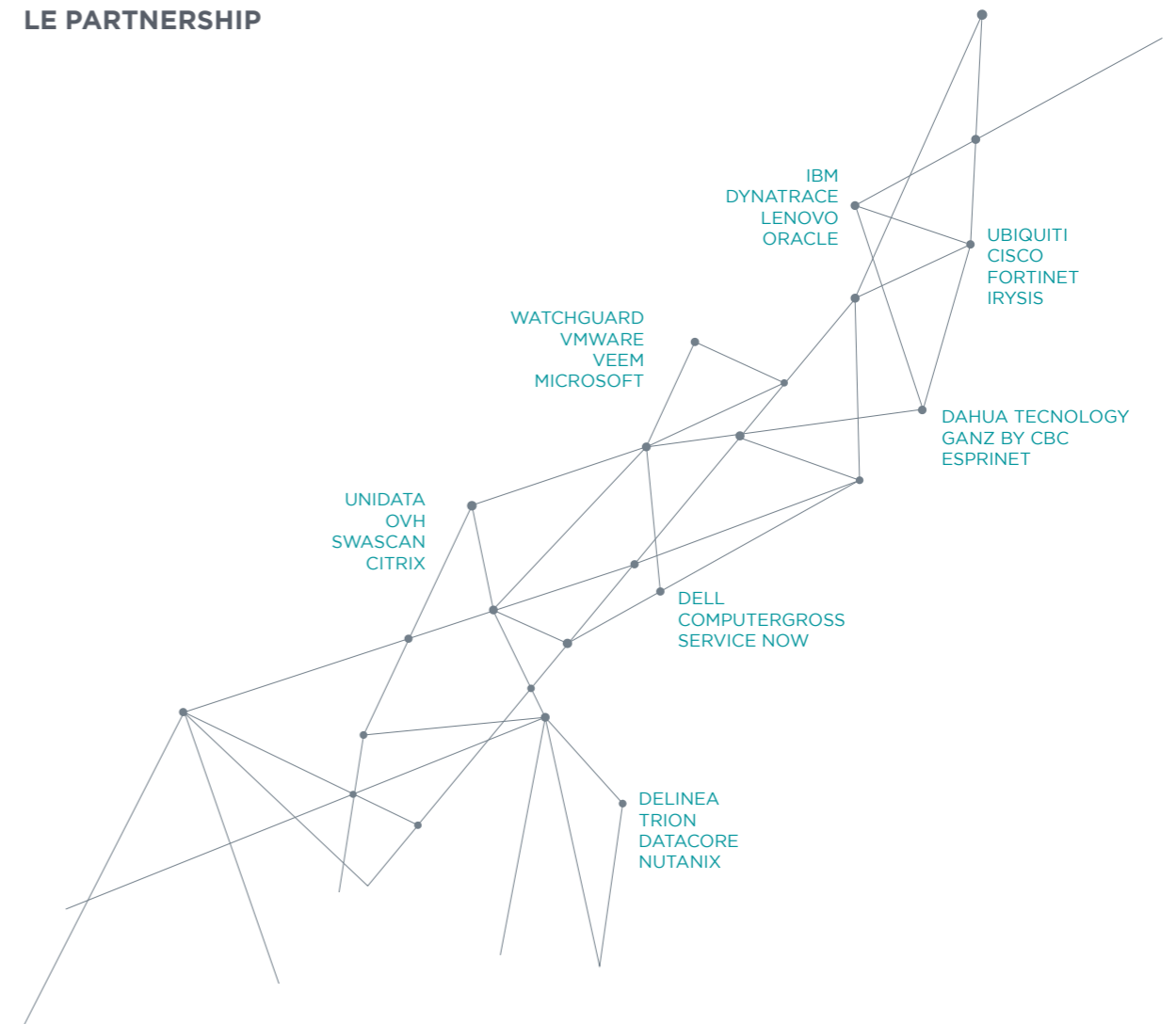


## LE PARTNERSHIP

GRI 2-6; 3-3

Lo sviluppo continuo delle competenze in SMI è necessario per interpretare, comprendere e risolvere le esigenze dei clienti e per costruire relazioni durature di partnership. È anche grazie a questo che i tecnici di SMI sono in grado di offrire un portfolio di soluzioni tra le più avanzate oggi presenti sul mercato, insieme a partner nazionali e internazionali.

## LE PARTNERSHIP





## FORNITORI E GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN

GRI 2-6; 3-3; 308-1; 414-1

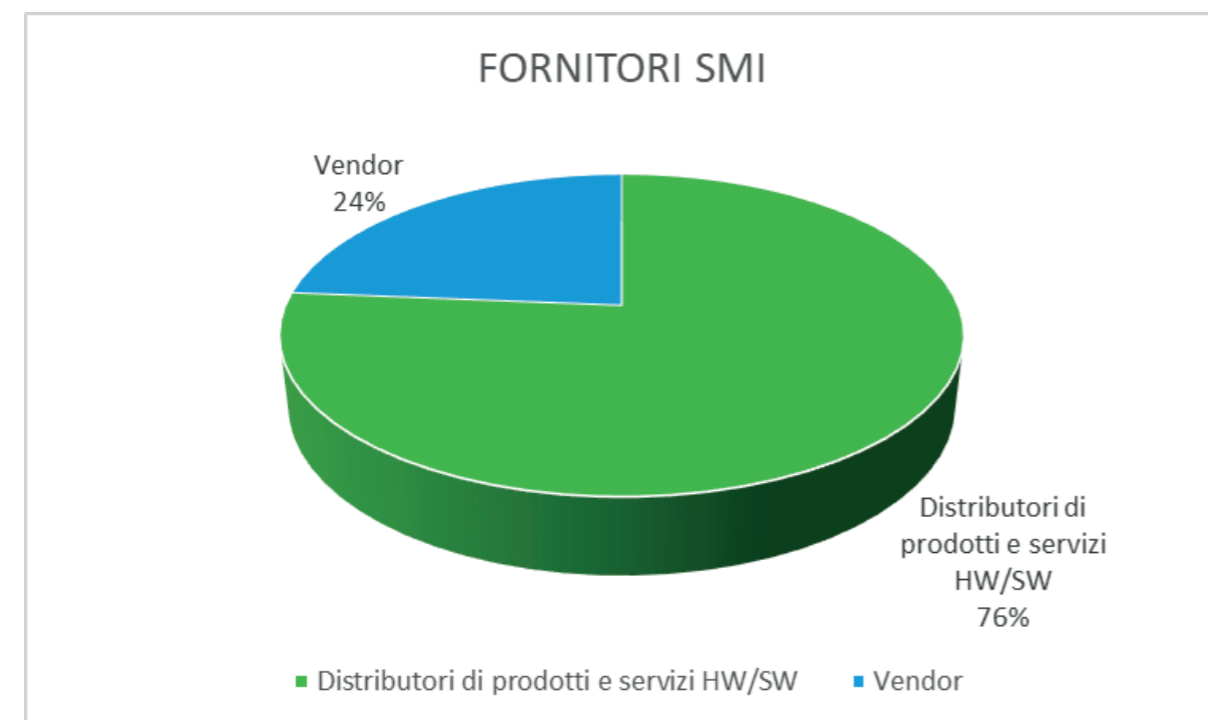
SMI si avvale di fornitori per realizzare e condurre talune parti dei processi relativi alla gestione del servizio erogato al Cliente. Per questo, avendo un ruolo strategico di business, la figura del fornitore assume particolare rilievo e si rende pertanto necessario instaurare e conservare nel tempo un reciproco rapporto di fiducia.

Le relazioni con i fornitori sono gestite sulla base di una specifica politica: "Gestione dei fornitori". Lo scopo specifico del documento è quello di definire le modalità attuative della gestione dei fornitori di SMI al fine di indirizzare in particolare gli aspetti relativi alla sicurezza delle informazioni e la conformità alle normative vigenti e di raggiungere gli obiettivi riportati nella "Politica del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Sicurezza delle Informazioni, Servizi e Ambiente". SMI assicura che le informazioni condivise con i fornitori abbiano un adeguato livello di protezione in linea con la loro importanza per l'organizzazione.

I fornitori di SMI sono relativi alla gestione dello spare management e degli interventi di assistenza tecnica e vengono classificati in 3 categorie:

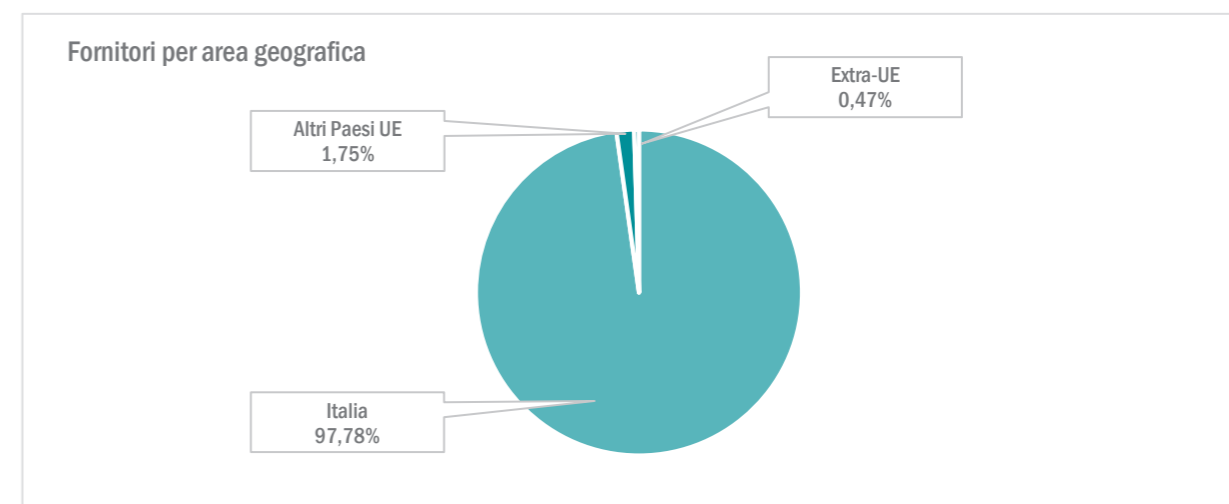
- Fornitori di prodotti
- Fornitori di servizi
- Fornitori di prodotti e servizi

SMI nella catena di distribuzione si pone come Reseller Autorizzato integrando servizi, soluzioni e prodotti per meglio indirizzare la richiesta del cliente finale.



SMI acquista principalmente prodotti hardware / HW e software / SW, servizi di assistenza tecnica HW e SW, prestazioni professionali (consulenze). I principali fornitori sono tutti quelli inseriti nell'albo fornitori e classificati come consulenti e fornitori di prestazioni tecniche. La percentuale esigua di fornitori Extra-UE è rappresentata da fornitori US.

| FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA (% SU TOTALE ACQUISTI) | 2022           |
|--|----------------|
| Italia   | 97,78%         |
| Altri paesi  | 1,75%          |
| Extra UE   | 0,47%          |
| <b>Totale</b>  | <b>100,00%</b> |



### CRITERI DI VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI

SMI si avvale di fornitori per realizzare e condurre talune parti dei processi relativi alla gestione del servizio erogato al Cliente. Per questo, avendo un ruolo strategico di business, la figura del Fornitore assume particolare rilievo e si rende pertanto necessario instaurare e conservare nel tempo un reciproco rapporto di fiducia, che pone le sue fondamenta su un'accurata stesura del Contratto. I fornitori sono tutti quelli inseriti classificati come consulenti e fornitori di prestazioni tecniche.

Il rapporto contrattuale con il fornitore è regolamentato tramite la sottoscrizione di specifici accordi al momento dell'emissione del primo ordine di acquisto e quindi rinnovati ogni anno.

Ogni attività viene quindi contrattualizzata in un ordine di Acquisto specifico associato all'Accordo Quadro. SMI assicura che le informazioni condivise con i fornitori abbiano un adeguato livello di protezione in linea con la loro importanza per l'organizzazione. SMI si avvale di fornitori consolidati per la gestione dello spare management e degli interventi di assistenza tecnica. I fornitori si distinguono in 3 categorie: Fornitori di prodotti Fornitori di servizi Fornitori di prodotti e servizi.

L'azienda acquista principalmente prodotti HW e SW, servizi di assistenza tecnica HW e SW, prestazioni professionali (consulenze).

**I criteri impiegati per la valutazione del Fornitore sono i seguenti:**

- Struttura aziendale e capacità tecnico/produttive
- Qualità Prodotto/servizi
- Rispetto dei termini di consegna
- Prezzo e condizioni di pagamento
- Disponibilità di struttura post-vendita
- Affidabilità nel mantenimento degli impegni di presi.
- Certificazioni ISO ed in ambito Ambientale (Es. F-GAS)

L'attività di qualificazione periodica è effettuata in base alla convenienza economica, alla puntualità del servizio, alle modalità di pagamento ed alla capacità di erogare un servizio conforme alle aspettative e viene verificata tramite un monitoraggio periodico.

Tali valutazioni vengono riportate nel modello MOD\_RFO popolato dall'applicativo gestionale contabile Profis-AZ contenente il DB dei fornitori con tutte le informazioni associate, ad eccezione dei criteri di valutazione. Ad ognuno dei criteri soprariportati viene assegnato un punteggio da 1 a 3, ad esclusione dell'ultimo, per il quale la valutazione può essere 0 o 3. La somma dei sette valori così ottenuti permette di stabilire lo stato del Fornitore, che risulta il seguente:

- Fornitore Non Approvato: valutazione inferiore a 7;
- Fornitore Approvato con Riserva: valutazione compresa fra 7 e 10, oppure scelto per una fornitura di emergenza;
- Fornitore Approvato: valutazione compresa fra 11 e 14;
- Fornitore Qualificato: valutazione superiore o uguale a 15.

Utilizzando lo strumento informatico box Sync, sono archiviate tutte le informazioni relative ai contratti con i fornitori, comprese le credenziali di accesso. L'accesso a tali informazioni è consentito solo dalle risorse umane autorizzate.

**Le condizioni generali di fornitura** dei servizi comprendono anche la correttezza Commerciale e il Codice Etico/Modello Organizzativo Ex D.Lgs. 231/01.

SMI **monitora le prestazioni dei fornitori** ad intervalli pianificati. L'aggiornamento sistematico del database dei fornitori prevede che in caso di una Non Conformità grave, un fornitore possa essere immediatamente squalificato e rimosso.

Il processo di gestione delle relazioni con i fornitori prevede, a tale riguardo, la possibilità di condurre audit presso i propri fornitori e di concordare con questi eventuali azioni per risolvere problemi e/o incidenti ipotizzabili e/o rilevati.

I criteri impiegati per la valutazione e qualificazione del fornitore comprendono anche alcuni elementi di carattere ambientale e sociale. Infatti, SMI ha inoltre messo in atto una procedura volta a definire la gestione dei fornitori e degli appaltatori nel rispetto dei requisiti dello **standard SA 8000**. Tutti i fornitori che eseguono attività per l'azienda utilizzando in modo intensivo la manodopera devono essere oggetto di qualifica preventiva utilizzando i seguenti moduli:

- Qualifica fornitori: MOD. 5.10.1 - QUESTIONARIO FORNITORI QUALIFICA SA 8000;
- Lettera di impegno: MOD. 5.10.2 - LETTERA DI IMPEGNO DEI FORNITORI PER IL RISPETTO DELLA NORMA SA8000:2014.

Al ritorno del questionario e della lettera di impegno, l'azienda valuta i risultati e decide se qualificare o meno i fornitori. Una volta qualificati i fornitori, vengono inseriti nel Registro Fornitori accettati in ambito SA8000. L'azienda monitora le performance dei fornitori attivati richiedendo periodicamente documentazione comprovante la regolarità contributiva e retributiva dei lavoratori che sono impiegati negli appalti aziendali. Ogni anno il fornitore viene sottoposto a rivalutazione.

Nel 2022, il 6,8% di nuovi fornitori è stato selezionato utilizzando criteri ambientali e/o sociali.

Per il monitoraggio dei fornitori è stato definito un processo parte integrante del sistema di gestione della qualità (ISO 9001), periodicamente aggiornato in funzione dell'estensione dei sistemi di gestione adottati dalla SMI.

In questa prima fase di qualificazione e monitoraggio, non è stata formalizzata una procedura che mappi i relativi impatti negativi significativi lungo la catena di fornitura. A partire dal 2023, SMI Technologies ha l'obiettivo di migliorare ulteriormente la propria procedura di selezione, valutazione e monitoraggio dei

fornitori in termini ambientali, sociali e di governance (ESG).

## SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

SMI adotta e mantiene aggiornato un sistema di gestione al fine di garantire gli aspetti di sicurezza inerenti agli accessi ai beni e alle informazioni (con particolare rilievo alla tutela dei dati personali) da parte dei fornitori esterni.

Gli accordi con i fornitori (vedi "Non Disclosure Agreement/Obbligo di Riservatezza e Confidenzialità") prevedono inoltre i requisiti per indirizzare i possibili rischi alla Sicurezza delle Informazioni, alla Gestione del Servizio, alla Gestione della Qualità e alla Sicurezza dei Dati Personali derivanti dall'accesso e dalla comunicazione delle informazioni (e dei dati personali in particolare) di SMI Technologies and Consulting S.r.l. durante la filiera di fornitura.

SMI assicura che le informazioni condivise con i fornitori abbiano un adeguato livello di protezione, in linea con la loro importanza per l'organizzazione e monitora il possesso ed il successivo mantenimento dei requisiti nel tempo.

L'obiettivo a breve termine è quello di creare **un portale di accreditamento fornitori**, attraverso il quale, in base a determinati requisiti, i fornitori possano accreditarsi.

## INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

GRI 2-6; 3-3

L'innovazione è uno dei pilastri fondamentali su cui si basa la crescita e l'evoluzione di SMI. Al centro di questa continua ricerca di evoluzione si posiziona il gruppo di Ricerca e Sviluppo, dedicato allo studio di soluzioni innovative e all'integrazione di prodotti esistenti. Questa squadra lavora per rispondere alle sfide e alle esigenze che emergono dal mercato, garantendo soluzioni sia dal punto di vista infrastrutturale che software. Parallelamente, la sezione dedicata allo sviluppo applicativo dell'Academy si occupa di progettare software ex novo per potenziare e completare le soluzioni integrate proposte.

Questo impegno in ricerca e sviluppo non solo consolida la posizione di SMI nel settore, ma rende concreto l'impegno verso la responsabilità sociale, garantendo prodotti e servizi di qualità a favore della comunità.

## DALLA TEORIA ALLA PRATICA: I CASE STUDY DI SMI

### Ministero della cultura - MUVI - Museo Virtuale del Parco Archeologico dell'Appia Antica

Servizio di realizzazione di un sistema informativo integrato su archeologia, paesaggio e territorio.

Il progetto ha consentito di costruire un sistema di fruizione che raccoglie virtualmente l'immenso patrimonio culturale legato al territorio del Parco Archeologico dell'Appia Antica - ancora in situ o conservato in altri istituti italiani o esteri - all'interno di uno spazio digitale entro cui conservare, gestire e promuovere la conoscenza del Parco dell'Appia Antica.

Il patrimonio digitale raccolto, caratterizzato dall'alta qualità dei contenuti e da un'ampia accessibilità, è stato reso fruibile attraverso due canali: la consultazione di una banca dati open e la navigazione di una mappa georeferenziata.

In questo progetto si è reso necessario il re hosting del loro sito istituzionale come veicolo di fruizione dei dati e la realizzazione ex novo di un portale museo virtuale.

La data migration è stata effettuata sui dati già presenti nell'archivio, sito nel CED, dell'ente ed integrati integrata con la Younified Platform di SMI, che rappresenta il sistema di troubleticketing del Cliente. Inoltre, attraverso la piattaforma SAAS Open Stack vengono gestiti i servizi del Comune che abilitano i servizi WEB e File Cloud. Anche qui, nel caso di fault, di una delle componenti l'infrastruttura, la platform si occupa dell'apertura automatica dell'incident (self ticketing) con il dispatch automatico alle strutture coinvolte alla

soluzione del fault.

## COMUNE CASTELNUOVO DI PORTO

### L'intero Sistema Informativo del Comune oggi risiede sul Cloud di SMI.

Attività propedeutica all'attivazione del servizio è stata quella del re hosting e della data migration in cloud dell'intera infrastruttura che supportava l'ente.

La migrazione è stata effettuata dal datacenter dell'ente allo SMIcloud.

La soluzione Cloud, fornita in IAAS, abilita le attività in Cloud di Exchange e Posta Elettronica Certificata.

## MINISTERO DEI TRASPORTI - PROGETTO QUIZ PATENTI

### Riconoscimento facciale attraverso l'EFR face recognition system

EFR è una soluzione sviluppata da SMI che rappresenta l'integrazione di sistemi atti all'identificazione attraverso

l'utilizzo di software e hardware ottimizzati per il riconoscimento facciale.

EFR ha prestazioni di riconoscimento facciale ideali e hanno caratteristiche di precisione, di efficienza computazionale e portatilità.

EFR incorpora una serie di funzionalità di gestione degli eventi. Questi permetteranno all'operatore di definire come gli eventi di rilevamento e identificazione vengano notificati e conservati, facilitare infine l'ispezione di tali eventi.

EFR ha la capacità di indicare sia il rilevamento che l'identificazione di eventi in tempo reale. Come linea guida, tali eventi devono essere incorporati nel database entro un secondo dalla ricezione del corrispondente frame dal server video e questo per almeno il 90% degli eventi generati.

L'EFR è stato utilizzato per il nuovo sistema di riconoscimento dell'identità dei candidati prenotati per sostenere l'esame di teoria delle Patenti e delle CQC, basato sull'uso di dispositivi di acquisizione biometrica dotati di un software di riconoscimento facciale.

A fine 2022 è partita dalle città di Caserta e Genova la sperimentazione del nuovo sistema denominato Face Recognition e previsto dal Decreto N.449 del 20 Ottobre 2022, che permette il riconoscimento attraverso un sofisticato sistema di analisi dei dati biometrici del viso del candidato sia nel momento in cui deve accedere nell'aula di esame di teoria, che durante lo svolgimento dell'esame.

Obiettivo del progetto non è quello di evitare lo scambio tra candidati, bensì quello di ridurre i tempi di esecuzione delle prove di esame di teoria per aumentare la capacità di offerta dei singoli Uffici a fronte di una domanda non sempre soddisfatta nei tempi attesi dall'utenza. L'idea progettuale, peraltro, nasce in fase di emergenza sanitaria e si pone anche l'obiettivo, tuttora attuale, di ridurre al minimo indispensabile il tempo di permanenza in aula dei candidati.

## MARCHI E BREVETTI

SMI nel 2021 ha registrato il proprio marchio. In data 22/01/2021 è stata presentata domanda di deposito del marchio SMI. In data 11/05/2021 è stato pubblicato nella sezione domande registrabili nel Bollettino Ufficiale n. 453.

## LA SPESA IN R&D

Nell'esercizio 2022 i costi di sviluppo sono stati di Euro 642.425 con un'incidenza sui ricavi del 3,68%.

| (IMPORTI IN EURO MIGLIAIA)  | 2020       | 2021       | 2022       |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Costi di Ricerca & Sviluppo | 492.587,65 | 451.847,65 | 642.425,00 |
| Incidenza su ricavi (%)     | 4,42%      | 3,04%      | 3,68%      |

## LE RELAZIONI CON IL TERRITORIO E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In un'epoca in cui l'impegno sociale e la sostenibilità diventano cardini di un'etica d'impresa, SMI si pone in prima linea nel consolidare e valorizzare la relazione con il territorio in cui opera. Il territorio non è solo lo spazio geografico in cui l'azienda svolge le proprie attività, ma rappresenta anche un tessuto di comunità, di persone e di storie. La consapevolezza di questo legame profondo ci ha spinti a intraprendere iniziative di solidarietà, dirette a sostenere istituzioni ed enti che lavorano ogni giorno per migliorare il benessere delle persone.

Parallelamente, con uno sguardo proiettato verso il futuro e le nuove generazioni, SMI ha inaugurato l'Academy di formazione interna, un luogo di crescita e apprendimento dedicato ai giovani talenti.

### SMI ACADEMY

Creare un'accademia vuol dire costruire il futuro dell'impresa, attraverso la valorizzazione delle persone e il consolidamento dell'identità professionale di ciascun collaboratore; vuol dire avere il coraggio di assumere una prospettiva di medio-lungo periodo.

Un'Academy aziendale è una scuola d'impresa, dove si mettono in condivisione saperi, valori, comportamenti, strategie per la crescita di manager, quadri, giovani talenti e collaboratori interni. È un luogo fisico e virtuale dove si condividono e sviluppano conoscenze, saperi, tecniche, pratiche e idee innovative per accrescere i talenti e garantire la crescita futura dell'azienda.

Un'Academy serve a consolidare lo sviluppo del capitale umano, a mantenere il patrimonio di conoscenze aziendali e a tramandare le diverse professionalità, potenziando gli ambiti relazionali e comportamentali.

Creare un'Academy significa quindi realizzare degli ambienti di apprendimento, facilitare la formazione tra pari e favorire il coinvolgimento diretto in processi di formazione e autoformazione.

Un'Academy può essere orientata allo sviluppo delle competenze dei collaboratori interni all'azienda o aprirsi anche alla formazione di clienti, fornitori e partner tecnici. Per i nuovi assunti è un modo per conoscere la storia, la cultura e i principali processi aziendali. Le Academy di SMI sono una risposta pratica e concreta al bisogno di formazione, senza delegare a terzi, ma assumendo internamente l'impegno e la responsabilità di selezionare e formare le persone con le dovute competenze, garantendo loro anche una crescita continua attraverso percorsi didattici mirati.

## SPONSORIZZAZIONI ATTIVITÀ SPORTIVA

In SMI, la partecipazione, la condivisione e il lavoro di squadra sono i principi cardine per il raggiungimento dell'eccellenza dei processi aziendali e dei servizi offerti al cliente. Un'eccellenza costruita giorno per giorno grazie alla valorizzazione della capacità di innovazione e della diversità professionale e personale di ciascuno dei dipendenti, i cui singoli contributi si fondono in un risultato congiunto che è più della somma delle parti. Per questo ci è naturale sostenere le realtà che fanno della squadra il loro motivo di esistenza, qualunque sia il settore di attività. Per SMI ogni risultato non è mai del singolo, ma è un traguardo di tutti.

### SMI ROMA VOLLEY

SMI sponsorizza per il terzo anno consecutivo la prima squadra di pallavolo maschile della capitale, condividendo con il presidente e l'associazione tutta un unico minimo comune multiplo: il gioco di squadra.

### PODISTICA SOLIDARIETÀ

SMI ha sostenuto con una donazione Podistica Solidarietà, associazione che opera nel sociale attraverso numerose attività, contribuendo in maniera indiretta (attraverso associazioni come: A.I.S.M. ASSOCIAZIONE ITALIANA SCLEROSI MULTIPLA, ASSOCIAZIONE ALZHEIMER ROMA, A.S.D EVERGREEN, Banco Alimentare, ecc.) ed in maniera diretta attraverso il sostegno di famiglie in difficoltà.

La Podistica Solidarietà nasce come ASD per avvicinare tutte le persone allo sport, senza distinzioni di sorta, unite nell'intento di fare sport ed al tempo stesso sostenere i più bisognosi. Con oltre 1100 tesserati nel podismo, oltre 100 nel triathlon e quasi 50 per il ciclismo l'obiettivo di Podistica Solidarietà è quello di aiutare il prossimo con il sorriso, perché lo sport dona allegria e serenità, qualunque sia il livello al quale venga praticato.

## ASD ANEMOS KIDS

SMI è sponsor dal 2018 dell'Associazione sportiva dilettantistica Anemos Kids. L'etimologia della parola "anemos" deriva dal greco che significa "vento molto forte". Apriva così la lettera agli stakeholder del primo bilancio di sostenibilità della SMI: "noi siamo il vento", evocando nel messaggio, la possibilità di sfruttare la forza del vento per muovere una barca. È questo che accomuna la SMI e l'Anemos Kids, attraverso l'attività di "Vela terapia", promossa dalla stessa associazione, la possibilità di dare un aiuto concreto ed un soffio di vento a vele spiegate a tanti ragazzi.

Nel corso del 2022, SMI si è impegnata, inoltre, in due significative iniziative di solidarietà.

Da un lato, SMI ha fornito sostegno al movimento del **Calcio sociale** attraverso una donazione in occasione del Natale 2022, sottolineando l'impegno verso lo sport come veicolo di inclusione e coesione comunitaria.

Dall'altro, SMI ha deciso di supportare le aree delle Marche colpite dall'alluvione, scegliendo di **acquistare prodotti solidali** provenienti da queste regioni per i cesti natalizi, con l'intento di dare il proprio sostegno alle economie locali in un momento di forte difficoltà.



★ BUON NATALE  
★ DA CALCIOSOCIALE



Con questa donazione a Natale **scendi in campo con noi**.  
Con il tuo supporto permetterai ai ragazzi di studiare, di fare sport e iniziare un percorso educativo per dare un'opportunità di crescita concreta.  
Insieme **trasformiamo i campi da calcio in palestre di vita**

“

*Ecco cosa* RENDE

LA VITA veramente

significativa, **Will**

**Parla,** ragazzo.

*Lascia che* le persone ti

conoscano. *Lascia* CHE TI

VEDANO. Perché SOLO

ALLORA, *starai*

*veramente* vivendo.

”

Film: Will Hunting  
Regista: Gus Van Sant  
Anno: 1997

quattro

GOVERNANCE  
LA GESTIONE DELL'IMPRESA

*Film: Will Hunting*  
*Regista: Gus Van Sant*  
*Anno: 1997*

## WILL HUNTING

La trama di “Will Hunting - Genio Ribelle” ruota attorno a Will Hunting (Matt Damon), un giovane di umili origini che lavora come bidello presso il Massachusetts Institute of Technology (MIT). Nonostante il passato difficile e il comportamento ribelle, Will possiede un’intelligenza straordinaria, in particolare in matematica.

La sua abilità viene notata dal professor Gerald Lambeau, premio Nobel per la matematica, quando risolve un problema di matematica avanzata che era stato lasciato sulla lavagna come sfida per gli studenti del MIT. Dopo un alterco che lo porta in tribunale, Will evita il carcere grazie all’intervento del professor Lambeau, a patto che si sottoponga a delle sedute di terapia.

Entra quindi in scena il terapeuta Sean Maguire (Robin Williams), che, nonostante il resistente scetticismo iniziale di Will, riesce a creare un profondo legame con lui. Attraverso le loro conversazioni, Sean aiuta Will a comprendere e affrontare i suoi traumi passati, insegnandogli che non è definito dalle sue origini difficili e che ha il diritto di aspirare a una vita migliore.

In una delle scene principali, il dottor Maguire è seduto di fronte a Will. C’è tensione nell’aria. Dopo un lungo silenzio, Sean si schiarisce la voce e inizia a parlare.

“Sai, Will, hai una mente straordinaria. Hai un dono che pochissime persone hanno. Ma permettimi di dirti qualcosa, una cosa che forse non hai mai considerato.

Non importa quanto tu sia intelligente, quanto tu sappia, o quante esperienze tu abbia avuto. Se non permetti alle persone di avvicinarsi, se non parli, se non condividi ciò che provi... beh, non stai veramente vivendo.

Vedi, Will, la vita non è fatta solo di teorie, equazioni o libri. È fatta di relazioni umane, di emozioni, di connessioni. È fatta di parole che scambiamo con gli altri, dei momenti che condividiamo, dei sentimenti che esprimiamo.

Ecco cosa rende la vita veramente significativa, Will. Parla, ragazzo. Lascia che le persone ti conoscano. Lascia che ti vedano. Perché solo allora, starai veramente vivendo”.

La scena in cui Maguire sfida Will a sperimentare la vita oltre le sue innegabili competenze intellettuali è una perfetta analogia della filosofia di governance di SMI.

SMI comprende l’importanza di creare un ambiente in cui le persone si sentano viste, ascoltate e rappresentate. In questa prospettiva, la governance di SMI si concentra sulla creazione di spazi di dialogo e rappresentanza all’interno dell’azienda.

Come Maguire dice a Will, in SMI crediamo che il fare impresa non sia solo una questione di teorie o processi, ma di relazioni umane e di connessioni.

L’obiettivo di SMI è quindi quello di costruire un’azienda che non sia solo un luogo di lavoro, ma un organismo vivente, dinamico e inclusivo, dove ogni individuo abbia la possibilità di contribuire pienamente e di sentirsi rappresentato. Perché, come dice Maguire, solo così sapremo che stiamo veramente vivendo.

## ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-15; 405-1

Il modello di governance di SMI è fondato sul modello organizzativo tradizionale e prevede i seguenti organi societari:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione è in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024. L'attività di revisione legale è affidata a Nexia Audirevi S.p.A. per una durata in carica per un periodo non superiore a tre esercizi.

L'organo amministrativo è composto da 5 membri, di cui 1 donna e 4 uomini. Il Collegio sindacale si compone di un membro effettivo, la cui durata in carica è prevista per un periodo non superiore a tre esercizi.

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Mariastella Pizzuto</b> | Presidente Consiglio di Amministrazione – Rappresentante dell'impresa |
| <b>Cesare Pizzuto</b>      | Amministratore Delegato   |
| <b>Stefano Tiburzi</b>     | Amministratore Delegato   |
| <b>Stefano Sablone</b>     | Consigliere e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione        |
| <b>Daniele Chitarrini</b>  | Consigliere   |

### ORGANI DI CONTROLLO

|                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| <b>Filippo Caperna</b> | Sindaco              |
| <b>Audirevi S.p.A.</b> | Società di revisione |

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti, tra gli altri, i poteri in merito alle assunzioni e alla gestione delle risorse umane. All'Amministratore Delegato Cesare Pizzuto fanno capo le deleghe in materia di sottoscrizione dei contratti commerciali e di fornitura (attivi e passivi). Deleghe analoghe sono attribuite all'Amministratore Delegato e Direttore Tecnico Stefano Tiburzi, ma nei limiti di euro 250.000.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001 permette a SMI di ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa. Il modello adottato tende a migliorare nel tempo, in coerenza con i limiti previsti dallo stesso Decreto, il sistema di Governance e dei Controlli interni della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati. Inoltre, il 04 Agosto 2022 è stato nominato all'interno del CDA, con la funzione di vicepresidente, una figura terza con competenze societarie atta proprio a limitare i rischi di conflitto di interesse all'interno dello stesso.

La nomina del CDA avviene con convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci secondo i termini stabiliti dalle normative vigenti.

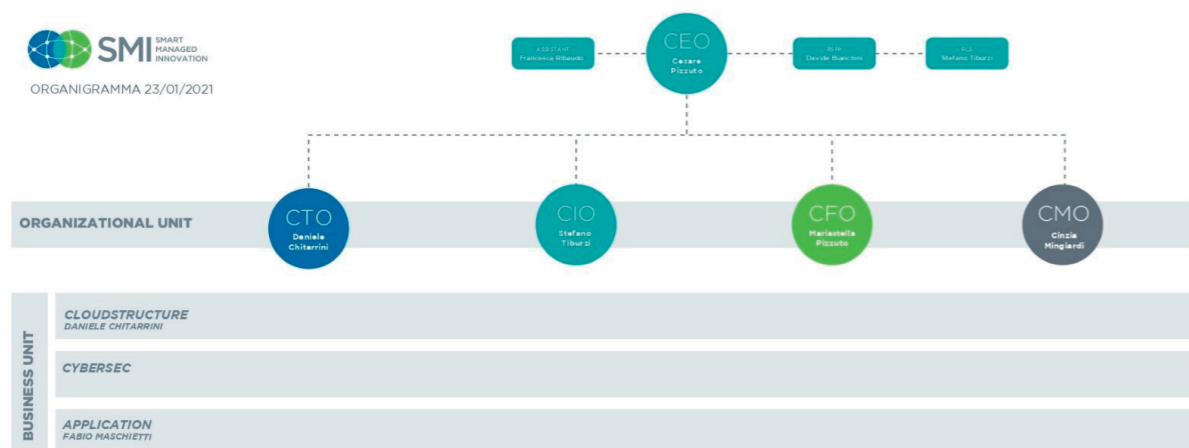
Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri per l'amministrazione della società. L'organo amministrativo può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, determinando i limiti di delega, ad eccezione della redazione del bilancio e dei progetti di fusione o scissione. Il CdA può inoltre nominare direttori, procuratori o mandatari per singoli atti o categorie di atti. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori delegati nei limiti dei poteri ad essi conferiti è attribuita la rappresentanza della società. Essi hanno facoltà di promuovere giudizi e procedimenti amministrativi di ogni ordine e grado; essi rappresentano la società nei giudizi e nei procedimenti amministrativi. La rappresentanza della società spetta inoltre ai direttori, procuratori e mandatari, nei limiti dei poteri loro conferiti.

| CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - DIVERSITÀ (GENERE - CLASSI DI ETÀ) |     |                  |        |                     |      |
|---|-----|------------------|--------|---------------------|------|
| Donne   |     | Uomini           | Totale |                     |      |
| Nr 1  | 20% | Nr 4             | 80%    | Nr 5                | 100% |
| Minori 30 anni  |     | Tra 30 e 50 anni |        | Maggiori di 50 anni |      |
| Nr -  | 0%  | Nr 3             | 60%    | Nr 2                | 40%  |

## STRUTTURA AZIENDALE

L'organigramma aiuta a visualizzare la struttura interna dell'azienda e ne definisce il funzionamento. SMI ha dunque deciso di rappresentare il suo organigramma definendo in maniera chiara le linee di business come di seguito meglio rappresentato.

### ORGANIGRAMMA



## GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

GRI 2-14

SMI Technologies crede fortemente che lo sviluppo economico, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente possano essere perseguiti solo attraverso una buona governance della sostenibilità. Per questo nel 2024 definiremo un Modello di Governo della Sostenibilità, della cui accountability sarà investito il più alto organo di governo interno, il CdA di SMI.

È stato dunque stabilito l'obiettivo di creare un Comitato di sostenibilità di Gruppo entro l'anno 2024, a supporto del CDA, per integrare negli obiettivi aziendali un modello di business sostenibile, dal forte valore nel lungo periodo.

Attualmente la governance viene gestita attraverso un team che si adopera nella gestione del sistema di gestione di qualità con il supporto di enti certificatori esterni. Il Consiglio di Amministrazione di SMI Technologies & Consulting si impegna a garantire un costante aggiornamento delle proprie conoscenze, di coinvolgimento degli stakeholder per la gestione degli impatti e della supervisione del processo di rendicontazione in materia di sostenibilità e, in particolare, per l'identificazione e gestione degli impatti negativi economici, ambientali e sociali, potenziali o effettivi.

## IL MODELLO DI CONTROLLO E LE POLITICHE

GRI 2-15; 2-16; 2-23; 2-25; 2-26; 3-3

### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX. D.LGS 231/2001

SMI ha deliberato l'implementazione del modello di organizzazione e di gestione di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello Organizzativo" parte generale e parte speciale, adozione del codice etico e politica anticorruzione) con verbale del Consiglio di Amministrazione di 24/06/2021 e successive revisioni. Con verbale del 20/09/2021 è stato definitivamente approvato il modello organizzativo 231 ed è stato nominato l'Organismo di Vigilanza, totalmente esterno all'azienda, il cui insediamento all'interno dell'organizzazione è avvenuto in data 09/12/2021. Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento la responsabilità, in sede penale, delle persone giuridiche e, quindi, delle società, con riferimento ad alcuni reati commessi, nell'interesse ed a vantaggio della Società, da amministratori, manager, dipendenti e soggetti che operano per conto di questa. La responsabilità della società, in tali casi, si aggiunge a quella della persona fisica autore materiale

del reato, sulla base di un criterio di imputazione individuato sul concetto di "colpa organizzativa"; viene, quindi, applicata una sanzione pecuniaria o interdittiva, lì dove si constati che la realizzazione del reato è stata resa possibile dalle lacune del sistema organizzativo interno alla società.

### ORGANISMO DI VIGILANZA

SMI ha costituito al proprio interno l'Organismo di Vigilanza, avente il compito di vigilare sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e sui modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, attuati coerentemente con il Codice stesso. L'Organismo di Vigilanza è un organo dell'azienda dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo, la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità, al quale è attribuita tale carica attraverso apposito atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione.

### CODICE ETICO

il Codice Etico, parte integrante del Modello 231 e disponibile sul sito web di SMI ([SMI - Codice Etico \(smi-cons.it\)](#)) esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato; il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione dei reati.

Le azioni, le operazioni, le transazioni, ed in generale tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali. Lo sviluppo dello spirito di appartenenza a SMI ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni di tutti i Destinatari del presente Codice Etico.

#### I principi generali e le norme di comportamento del Codice Etico

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ</b> | <b>EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA</b>   | <b>TRASPARENZA E RISERVATEZZA</b>  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b>                          | <b>GESTIONE DEI RAPPORTI IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</b> | <b>GESTIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE IN RELAZIONE AI REATI AMBIENTALI</b> |

#### LE NORME DI COMPORTAMENTO PREVISTE NEL CODICE ETICO DISCIPLINANO IN PARTICOLARE:

Rapporti con il personale e obblighi del personale - Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali - Comportamenti degli Organi sociali - Rapporti con clienti e fornitori - Rapporti con i soci - Rapporti con la Pubblica Amministrazione - Rapporti con i Mass Media - Rapporti con la concorrenza - Rapporti con i concessionari.

In materia di conflitti di interesse, il Codice Etico disciplina in un articolo specifico le norme di comportamento relative alla gestione dei conflitti di interesse. In particolare, soci, dipendenti e collaboratori sono tenuti ad ottemperare con diligenza e lealtà quanto segue:

- evitando qualsiasi tipo di situazione o attività personale che possano condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbero interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse di SMI.
- si riconosce e si rispetta il diritto dei propri soci, dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse di SMI, purché si tratti di



attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni socio, dipendente e collaboratore al proprio superiore gerarchico o referente aziendale e all'Organismo di Vigilanza, preposto alla vigilanza sul Codice Etico. Tutti i soci, i dipendenti e collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e gli incarichi e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni: svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione, ...) o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di SMI;

- è vietato al personale di accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o altre utilità in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui SMI abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di utilità di qualunque tipo (fatta eccezione per regalie di valore simbolico (50 euro) direttamente ascrivibili a normali relazioni interpersonali), ricevute dal personale sia da parte di soggetti operanti internamente a SMI sia da parte di soggetti di cui al punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico o referente e dell'Organismo di Vigilanza; al riguardo, si specifica l'Organismo di Vigilanza potrà effettuare approfondimenti e analisi nell'ambito delle attività di vigilanza attribuite;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di SMI e con finalità non autorizzate di uso personale.

## POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel 2021, SMI Technologies si è dotata del sistema di gestione sulla responsabilità sociale SA 8000. La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali. Per l'implementazione del sistema di gestione, sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA 8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000. È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA 8000.

Con la certificazione SA 8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale. Nello specifico, sono state garantite formazioni scaglionate trimestralmente con gruppi separati per settore;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

È presente un Social Performance Team (d'ora in poi "SPT") composto da tre figure che svolgono le seguenti attività:

- eseguire almeno 2 audit annuali su tutti i punti della norma SA8000;
- essere punto di riferimento dei lavoratori per la norma SA8000;
- partecipare alla gestione dei reclami SA8000;
- partecipare al Riesame della direzione SA8000;

Inoltre, all'interno del manuale inerente al Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale sono previste le procedure PR. 5.8 e Mod. 5.8.2, secondo le quali vengono esplicitate le azioni di Miglioramento. SPT raccoglie e conserva i MOD. 5.8.1, MOD. 5.8.2 in un apposito raccoglitore per un periodo di almeno 5 anni.

## SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

SMI ha istituito un canale di segnalazione Piattaforma Whistleblowing SMI, che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa.

Si può accedere al portale Whistleblowing istituito da SMI attraverso il seguente canale: <https://whistleblowing.smi-cons.it>.

È possibile effettuare una segnalazione interna tramite la Piattaforma in caso di violazioni di disposizioni normative nazionali dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o integrità della Società, di cui si sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, nonché in caso di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla SMI e di procedure SA8000.

Rimane ferma la possibilità di segnalare all'Organismo di Vigilanza 231 tramite l'apposita casella) ovvero effettuare segnalazione esterna nel rispetto delle condizioni e dei limiti dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. Si rammenta, infine, che, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/01 e s.m.i, nonché della normativa sul Whistleblowing, i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'informativa relativa al trattamento dei dati personali è disponibile sul sito internet di SMI Technologies al seguente indirizzo:

[https://www.smi-cons.it/wp-content/uploads/2023/07/Informativa\\_privacy\\_whistleblowing.pdf](https://www.smi-cons.it/wp-content/uploads/2023/07/Informativa_privacy_whistleblowing.pdf)

Nel 2022 non è stata ricevuta alcuna segnalazione.

## RATING DI LEGALITÀ

Il rating di legalità, che ha durata di due anni dal rilascio, è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta.

Nel giugno 2022, SMI ha ottenuto il rating di legalità attribuito dall'Autorità Garante delle Concorrenza e del Mercato. In base alle dichiarazioni rese, nonché all'esito delle valutazioni effettuate, l'Autorità ha deliberato di attribuire a SMI il Rating di legalità con il punteggio: ★★★ su un punteggio massimo di ★★★.



## SISTEMI DI GESTIONE E LE CERTIFICAZIONI DEI PROCESSI

GRI 2-23; 2-24

L'offerta di servizi di elevati standard a favore dei clienti è un impegno continuo, che richiede che la qualità non sia soltanto una dichiarazione d'intenti. Secondo questo approccio SMI ha inteso certificare i propri processi. I sistemi di gestione adottati sono quelli definiti dall'International Organization for Standardization (ISO) e dall'International Electrotechnical Commission (IEC) (Comitato congiunto).

| AREA                         | SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICATO   |
|------------------------------|---|
| Qualità                      | UNI EN ISO 9001:2015 - 14001:2015   |
| Sicurezza delle informazioni | ISO/IEC 27001:2013 con estensioni / integrazioni <ul style="list-style-type: none"> <li>Linee guida ISO 27017:2015 - Codice di condotta per i controlli di sicurezza delle informazioni basato sulla ISO/IEC 27002 per i servizi Cloud.</li> <li>Linee guida ISO 27018:2019 - Codice di condotta per la protezione delle informazioni di identificazione personale (PII) in Cloud pubblici fungendo da responsabile del trattamento.</li> </ul> |
| Servizi IT                   | ISO/IEC 20000-1:2018 (Parte 1: Requisiti per un Sistema di Gestione del Servizio) ISO 37001:2016<br>ISO 45001:2018  |
| Ambiente                     | ISO 14001:2015  |
| Responsabilità Sociale       | SA8000:2014   |

**Sistema di Gestione Qualità - ISO 9001:** la certificazione copre i sistemi di gestione relativi a:

- Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica, nella gestione di strutture informatizzate, della sicurezza informatica e delle telecomunicazioni.
- Progettazione, realizzazione e manutenzione di sistemi informatici.
- Commercio all'ingrosso e al minuto di hardware e software per grandi e piccoli sistemi ICT.

La certificazione è stata ottenuta a ottobre 2016 ed è valida sino a ottobre 2025.

**Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni - ISO/IEC 27001:** La certificazione è relativa alla progettazione e fornitura di servizi di consulenza nel settore IT, progettazione e realizzazione e manutenzione di sistemi informatici, progettazione e realizzazione di infrastrutture informatiche. Integrazione dei servizi cloud (IaaS, SaaS, PaaS).

La certificazione è stata rinnovata a maggio 2021 ed è valida sino a maggio 2024.

**Sistema di gestione servizi IT ISO/IEC 20000-1:2018:** Servizi IT per la fornitura di prestazioni relative a implementazione, configurazione, manutenzione e gestione di servizi relativi ad Application e System Management attinenti piattaforme tecnologiche, infrastrutture ICT (sistemi, rete e sicurezza logica) e soluzioni applicative (comprese le basi dati).

Supporto specialistico, manutenzione hardware, supporto ambienti client erogati presso le sedi aziendali e/o sedi dei clienti esterni. La certificazione è stata rinnovata a settembre 2021 ed è valida sino ad agosto 2024.

**Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione - ISO 37001:** La norma ISO 37001 "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione" è il primo standard internazionale per i sistemi di gestione creato, sulla base delle best practice internazionali, con lo scopo di ridurre i rischi e i costi legati a possibili fenomeni corruttivi. Le aree di rischio individuate in SMI sono inerenti a:

### Area acquisizione e progressione del personale

- Reclutamento;
- Progressioni di carriera;
- Conferimento di incarichi di collaborazione.

### Area acquisizione di lavori, servizi e forniture

- Definizione dell'oggetto dell'appalto;
- Individuazione dello strumento/istituto per l'appalto;
- Requisiti di qualificazione, Requisiti di aggiudicazione, valutazione delle offerte;
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte a noi riscontrata;
- Procedure negoziate;
- Affidamenti diretti;
- Revoca del bando redazione del cronoprogramma;
- Variante in corso di esecuzione del contratto;
- Subappalto;
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

### FINANZA

- Gestione dei flussi attivi e passivi;
- Gestione della Tesoreria;
- Verifica di cassa.

### ACQUISTI

- Valutazione dei fornitori;
- Predisposizione contratti;
- Pagamenti.

La certificazione risulta valida fino al 11 gennaio 2025.

**Sistema di gestione Ambiente - ISO 14001:** la certificazione ambientale è relativa alle attività di progettazione, fornitura, installazione, sviluppo ed implementazione di soluzioni ed erogazione di servizi gestiti con infrastruttura propria o cloud in modalità SaaS e PaaS in ambito Customer Communication Management, Customer Experience Management, Fatturazione Elettronica, Conservazione Digitale a Norma e Conservazione a lungo Termine. La certificazione è stata rinnovata ad ottobre 2021 ed è valida sino a ottobre 2024.

**Sistema di gestione Responsabilità Sociale - SA 8000:** lo standard certifica alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla Responsabilità Sociale, relativi alle condizioni dei lavoratori (diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale delle persone, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione, lavoro dei minori e dei giovani) ed i suoi requisiti si estendono a tutta la catena dei fornitori e dei subfornitori. La certificazione è stata ottenuta a dicembre 2021 ed è valida sino a dicembre 2024.

**Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - ISO 45001:2018:** SMI ha adottato un Sistema di Gestione Sicurezza, rispondente alle prescrizioni della norma UNI ISO 45001:2018, al fine di raggiungere i seguenti obiettivi di carattere generale:

- Razionalizzare ed ottimizzare le attività sia gestionali che esecutive nell'ambito dell'Impresa;
- Ridurre al minimo la possibilità di errori;
- Perseguire le migliori condizioni possibili in termini di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro ed igiene degli ambienti in cui il personale opera, in conformità a quanto richiesto dalla normativa vigente e al quadro volontaristico (UNI ISO 45001);
- Gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali e di salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui la nostra organizzazione opera, indirizzando a tale scopo l'acquisto, la conduzione e la manutenzione delle macchine, impianti

e attrezzature, l'organizzazione dei luoghi di lavoro, la definizione dei metodi operativi e degli aspetti organizzativi, nell'ottica del miglioramento continuo;

- Dare la massima diffusione alle informazioni relative ai rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e alle modalità di intervento in situazioni di emergenza, che possano arrecare danno alle persone o all'ambiente;
- Ridurre gli impatti ambientali negativi generati durante lo svolgimento delle attività aziendali attraverso una valutazione degli stessi già in fase di progettazione e mediante un'accurata selezione, valutazione e sensibilizzazione dei fornitori ed appaltatori;
- Mantenere la certificazione del proprio Sistema di Gestione Sicurezza.

## ANTICORRUZIONE E COMPLIANCE

GRI 2-23; 2-24; 2-27; 3-3; 205-2, 205-3; 206-1

La Società, fin dalla sua costituzione è impegnata nel rispetto della legalità e dell'etica negli affari. SMI opera in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di governance caratterizzato da elevati standard etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

disposizioni di carattere sociale, economico e fiscale. Nessuna sanzione avente tale natura è stata ricevuta e non si segnalano procedimenti di rilievo al riguardo.

|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| <b>CODICE ETICO</b>   | <b>MOD 231</b>        |
| <b>ISO 37001:2016</b> | <b>WHISTLEBLOWING</b> |

Integrità significa operare – ad ogni livello e in ogni luogo – con rigore, onestà, trasparenza e correttezza, assicurando la solidità dei risultati ottenuti e il rispetto dei principi di condotta definiti nel Codice etico SMI. L'integrità della SMI è prima di tutto l'integrità delle sue persone, dipendenti, consulenti e collaboratori, che con il loro comportamento e la loro etica contribuiscono a creare un ambiente di lavoro sano e rispettoso delle regole. Quanto sopra si traduce in un continuo processo di rafforzamento degli strumenti di presidio e controllo, nell'introduzione di nuove regole o nel perfezionamento/efficientamento di quelle esistenti e nella promozione, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, di una cultura ispirata ai principi dell'etica e dell'integrità.

SMI ha avviato un percorso virtuoso di implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021. Successivamente il CdA ha affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), costituito all'interno della Società e dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sulla corretta applicazione e sull'efficacia del Modello stesso.

Inoltre, la Società ha adottato ufficialmente la Politica Anticorruzione ed è certificata ISO 37001:2016 - Anti-Bribery management systems. Le procedure interne della SMI contengono la segregazione dei compiti dei processi, dalla partecipazione alle gare, alla conduzione del servizio fino alla gestione amministrativa della fatturazione e degli incassi.

Si rammenta altresì che, in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, è stata istituito un canale di segnalazione – la piattaforma Whistleblowing SMI – che garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa. È possibile effettuare una segnalazione interna tramite la Piattaforma in caso di violazioni di disposizioni normative nazionali dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o integrità della Società, di cui si sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, nonché in caso di violazioni del Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla SMI e di procedure SA8000.

### IL RISPETTO DELLE NORME AMBIENTALI

Nel corso del 2022, così come nel 2021 e 2020, non si sono verificati eventi che hanno dato origine a sanzioni e/o contenziosi per non conformità a leggi, normative, regolamenti in materia ambientale. Analogamente, alla data di redazione del presente Bilancio di sostenibilità, non sono in essere contenziosi ambientali.

### INOSSERVANZA DI LEGGI E REGOLAMENTI IN AREA SOCIALE, ECONOMICA E FISCALE

Alla data del presente documento non sussistono casi di violazioni di leggi e/o regolamenti relativi a disposizioni di carattere sociale, economico e fiscale. Nessuna sanzione avente tale natura è stata ricevuta e non si segnalano procedimenti di rilievo al riguardo.

### IL RISPETTO DELLA CONCORRENZA

Nel periodo oggetto di rendicontazione non si è verificato alcun episodio e/o apertura di procedimento o azione legale nei confronti di SMI Technologies relativamente a violazione della libera concorrenza, pratiche monopolistiche, antitrust intervenute nel 2022 o in precedenti esercizi.

### ANTICORRUZIONE

Come già menzionato, SMI Technologies si è dotata di molteplici strumenti, politiche e sistemi di gestione che ritiene adeguati a contrastare i rischi potenziali in materia di corruzione attiva e passiva. Il sistema di misure prevede in particolare:

- Codice Etico
- Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs.231/2001 (il "Modello 231");
- ISO 37001:2016
- Canale Whistleblowing

Nel corso dell'esercizio 2022, così come in quelle precedenti oggetto di rendicontazione, non sono stati accertati episodi di corruzione attiva o passiva che hanno coinvolto amministratori o dipendenti di SMI.

Nel gennaio 2022, come ulteriore prova del proprio impegno in ambito di etica e integrità nella condotta del business, SMI Technologies si è dotata di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma ISO 37001:2016 per le seguenti attività: Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica, nella gestione di strutture informatizzate, della sicurezza informatica e delle telecomunicazioni. Progettazione, realizzazione e manutenzione di sistemi informatici. Commercio all'ingrosso e al minuto di hardware e software per grandi e piccoli sistemi ICT. La certificazione risulta valida fino al 11.01.2025.

A fronte dell'adozione del Modello 231 e del Sistema di Gestione ISO 37001:2016, tutti i dipendenti di SMI sono stati informati in merito alle normative e alle procedure anticorruzione dell'organizzazione.

Nel corso del 2022, come mostra la tabella sottostante, sono state somministrate 30 ore di formazione in ambito di Modello 231 e anticorruzione nella modalità di incontri con l'OdV, in cui sono state illustrate le nuove normative del D.Lgs 231/2001 alle persone coinvolte nel processo di compliance, ovvero manager degli uffici acquisti, gare, risorse umane e amministrazione. Le persone coinvolte nella formazione nel corso del 2022 sono state sei. Nel corso del 2023, SMI Technologies continuerà ad implementare il programma di formazione in ambito 231 e anticorruzione.

| ORE FORMAZIONE MOD 231 / ANTICORRUZIONE | 2022      |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|
|   | Donne     | Uomini    | Totale    |
| Dirigenti                               | -         | -         | -         |
| Quadri                                  | 6         | -         | 6         |
| Impiegati                               | 12        | 12        | 24        |
| Operai                                  | -         | -         | -         |
| <b>Totale</b>                           | <b>18</b> | <b>12</b> | <b>30</b> |

## ADESIONI AD ASSOCIAZIONI ED INIZIATIVE ESTERNE

GRI 2-28

### ASSOCIAZIONI

SMI è associata a Unindustria (Unione industriale e imprese - Lazio). Unindustria aderisce a Confindustria, la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. La mission dell'associazione è favorire l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese.



### ASSOCIAZIONE IMPRESA

Un esempio emblematico dell'impegno di SMI di creare un tessuto comune di collaborazioni tra le imprese del territorio è stato l'evento tenutosi il 22 novembre 2022, quando ha ospitato presso la propria sede gli imprenditori membri dell'Associazione Impresa, associazione che rappresenta la voce delle aziende manifatturiere, di servizi e delle piccole e medie imprese che rappresentano la grande vivacità e l'altissima qualità del mondo imprenditoriale italiano. L'evento sottolinea l'impegno di SMI non solo nel perseguire i propri obiettivi aziendali, ma anche nel contribuire attivamente all'ecosistema imprenditoriale locale, promuovendo la condivisione di conoscenze, competenze e opportunità.

## QUALITÀ, SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

GRI 3-3; 417-2, 417-3

La politica della qualità SMI definisce i principi fondamentali alla base dei servizi erogati.

### PRINCIPI FONDAMENTALI

- Sicurezza
- Rispetto delle regole e del cliente
- Gestione per processi e per progetti
- Trasparenza nelle relazioni
- Miglioramento continuo

SMI intende offrire ai propri Clienti un "Servizio a Valore Aggiunto" in grado di soddisfare le necessità di ciascuno, proponendo le migliori soluzioni globali ICT a specifici problemi, dallo studio di fattibilità fino alla realizzazione finale e alla gestione operativa, con l'obiettivo della massima soddisfazione del Cliente.

### SMI ha individuato le seguenti linee guida strategiche:

- Stabilire rapporti di partnership con i propri clienti supportandoli nei servizi scelti con le più avanzate soluzioni ICT;
- Costruire partnership strategiche con i vendor leader del mercato ICT per essere sempre all'avanguardia nelle soluzioni tecnologiche;
- Individuare, reclutare, sviluppare e mantenere i collaboratori attraverso formazione, percorsi di carriera personalizzati e meccanismi innovativi di incentivazione, in modo da accrescere costantemente la qualità delle competenze.

Nel periodo di rendicontazione 2022, così come nei precedenti anni 2020 e 2021, non si sono verificati casi significativi di non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione in materia di informazione, etichettatura e comunicazioni di marketing su prodotti e servizi.

### LIVELLI DI SERVIZIO

SMI è al fianco dei propri clienti in modo flessibile e adattabile a ogni specifica esigenza: da una reperibilità 24 ore su 7 giorni, con tempi di risposta in 4 ore, a un intervento garantito max entro il giorno lavorativo successivo a quello della ricezione della chiamata.

SMI Technologies monitora costantemente che le comunicazioni di marketing dei prodotti e servizi offerti seguano i principi dell'etica e dell'integrità. Nel periodo di rendicontazione, l'azienda non è stata oggetto di sanzioni, penali e/o avvisi per casi di non conformità in materia di normative e/o codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni.

## GOVERNANCE IT: IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

GRI 3-3, GRI 418-1

SMI si rivolge ad imprese, enti pubblici e privati e aziende di ogni dimensione per governarne processi di implementazione, tuning, gestione e cut-off. SMI intende garantire al Cliente un elevato livello di affidabilità della propria infrastruttura IT, in termini di Server, Storage, Networking fornendo un supporto a livello hardware e software sia on site che da remoto, a fronte di eventuali guasti. Tali aspetti sono ritenuti essenziali da SMI al fine di progettare ed erogare i propri servizi di: a) consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica, nella gestione di strutture informatizzate, della sicurezza informatica e della telecomunicazione e b) progettazione e realizzazione e manutenzione di sistemi informatici.

Come richiamato nel precedente paragrafo, SMI ha adottato un sistema di gestione integrato per la Gestione del Servizio, per la Sicurezza delle Informazioni, per la Continuità Operativa, per la Qualità e la Tutela dei propri dipendenti e dell'ambiente, conformi rispettivamente ai requisiti delle norme ISO 20000-1:2011, ISO 27001:2013, con le estensioni ISO 27017:2015 e ISO 27018:2019, UNI EN ISO 9001:2015, ISO/IEC SO 14001:2015 e ISO 22301:2019, ISO 45001:2018, ISO 37001:2016 e SA8000:2014.

### Gli obiettivi del sistema di gestione

- Controllare e proteggere le informazioni aziendali da modifiche volontarie o involontarie dei dati o da accessi non autorizzati;
- Preservare i 3 principi fondamentali della sicurezza delle informazioni, quali "riservatezza", "integrità" e "disponibilità";
- Minimizzare i danni derivanti da eventuali incidenti;

- Incrementare la sicurezza dei servizi attraverso l'efficace applicazione del sistema e dei processi di miglioramento continuo in conformità ai requisiti delle norme internazionali di riferimento e alle leggi e regolamenti applicabili;
- Stabilire per ogni aspetto ambientale (sia relativa alle informazioni che ai servizi) i livelli di rischio in termini di abilità dell'organizzazione nel raggiungere gli obiettivi fissati e le conseguenze sui processi, prodotti, servizi e non conformità di sistema;
- Garantire la Continuità Operativa per i servizi erogati ai propri Clienti.

**I principi fondamentali su cui SMI basa il proprio operato sono:**



SMI ha come obiettivo strategico l'accrescimento della propria presenza nel settore di riferimento, puntando su competenze professionali adeguate alle esigenze attuali e future del mercato. Ha deciso, quindi, di garantire la qualità dei servizi erogati e la soddisfazione delle esigenze implicite ed esplicite del cliente esterno e interno, da conseguire attraverso il miglioramento continuo di tutti i processi aziendali e delle best practice di sicurezza delle informazioni richiamate nel presente documento. L'approccio di S.M.I. Technologies and Consulting S.r.l. alla sicurezza delle informazioni tiene conto di aspetti – es. il contesto di riferimento - che possono avere delle ricadute in termini di vulnerabilità degli asset, probabilità di accadimento di incidenti ed i relativi impatti.

- Contesto esterno: o la conformità alle leggi applicabili;
- gli aspetti culturali, politici, finanziari, tecnologici (ad esempio il manifestarsi di una minaccia di terrorismo o la decisione di accettare un rischio per ragioni economico-finanziarie);
- le caratteristiche dei servizi offerti dai competitor (ad esempio SLA di sicurezza per il Cliente a parità di tariffa praticata);
- le aspettative delle Terze Parti Interessate (ad esempio il livello di affidabilità richiesto dai partner commerciali e fornitori, il raggiungimento di obiettivi di business richiesto dagli investitori, le garanzie di continuità del servizio richieste dai Clienti).
- Contesto interno: o le caratteristiche del modello organizzativo (ruoli e responsabilità);
- le politiche di gestione presenti in azienda e di relativi obiettivi strategici;
- le caratteristiche dei processi e delle infrastrutture aziendali (persone, metodologie, sistemi ICT, tempo e risorse finanziarie);
- le aspettative delle Terze Parti Interessate (ad esempio le garanzie di Privacy o le esigenze di formazione richieste dai dipendenti, la riservatezza delle informazioni ritenute critiche dalla Direzione).

**Il Manuale Sistema di Gestione Integrato della Sicurezza delle Informazioni, Servizi, Qualità, Ambiente e Continuità Operativa (“Manuale”) individua e definisce in sintesi i processi che costituiscono il Sistema di Gestione Integrato (SGI) di SMI distribuito a tutti i membri del proprio core team. Il Manuale comprende:**

- le politiche di Gestione della Qualità, della Sicurezza delle Informazioni, della Continuità Operativa, del Servizio e dell'Ambiente;
- l'organizzazione dell'azienda;
- i processi;
- le responsabilità;
- le modalità di svolgimento e le responsabilità specifiche delle attività e dei processi aziendali fondamentali, con rimandi alle procedure che li approfondiscono.

## VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

I rischi riguardanti la sicurezza delle informazioni, la Continuità Operativa, il Servizio, l'Ambiente e la Qualità sono identificati e valutati e vengono pianificate le opportune azioni come definito nella “Metodologia di Gestione del Rischio”. A tal proposito, l'organizzazione identifica anche i controlli (misure di sicurezza) già implementati, utili per garantire la conformità ai requisiti degli standard internazionali e del Sistema di Gestione Integrato e il raggiungimento degli obiettivi. I controlli della Sicurezza delle Informazioni sono stati inoltre riportati in un apposito documento “Statement of Applicability”.

La valutazione dei rischi interviene nell'ambito del piano di Continuità Operativa, nella scelta delle soluzioni e delle tecnologie che meglio risultano capaci di contrastare i danni potenziali derivanti dal verificarsi degli scenari identificati come maggiormente rischiosi, sia per probabilità di accadimento, sia per impatto potenziale.

## VALUTAZIONE IMPATTI AMBIENTALI

Le modalità operative, i criteri, le tassonomie e le responsabilità adottate da SMI per individuare e gestire, rispettivamente, gli aspetti e gli impatti ambientali sono definiti in una specifica procedura “Gestione Aspetti e Impatti Ambientali”.

SMI stabilisce per ogni aspetto ambientale (sia relativo alle informazioni che ai servizi) i livelli di rischio in termini di abilità nel raggiungere gli obiettivi fissati e le conseguenze sui processi, prodotti, servizi e non conformità di sistema. La procedura tiene conto anche delle situazioni anomale e/o incidentali e dei cambiamenti (organizzativi, procedurali, tecnologici, etc.) che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

## CONTINUITÀ OPERATIVA

SMI ha stabilito e documentato le procedure operative per rispondere all'interruzione dell'attività e per definire come continuare o recuperare la propria attività entro un intervallo temporale predefinito. Tali procedure hanno tenuto conto delle esigenze di coloro che le utilizzeranno.

L'obiettivo principale è quello di garantire che l'organizzazione sia in grado di reagire a fronte di eventi dannosi che ne minacciano la sopravvivenza o l'immagine, nel rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei contratti con i Clienti.

I principi che stabiliscono le priorità nella gestione dell'emergenza/crisi e che orientano le decisioni sono:

- proteggere la vita e l'incolumità delle persone;
- prevenire ulteriori conseguenze derivanti dall'incidente di origine;
- proteggere la continuità del business e tutelare il patrimonio di immagine dell'azienda;
- cooperare alla garanzia di continuità di erogazione dei servizi critici.

## COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE

L'organizzazione, grazie ai processi di comunicazione e consultazione, deve incoraggiare la partecipazione alle buone prassi in materia di organizzazione, sicurezza e rispetto dei requisiti di qualità, fornendo un supporto alla corretta applicazione della sua politica e dei suoi obiettivi.

**La comunicazione** rappresenta il flusso d'informazioni che investe tutte le risorse dell'organizzazione, sia quelle interne che quelle esterne, con lo scopo di sensibilizzarle rispetto ai temi riguardanti le attività aziendali.

**La consultazione**, invece, è la funzione attraverso la quale la Direzione e le altre figure, compresi i loro rappresentanti, valutano in modo congiunto temi di reciproco interesse. I soggetti, figure e ruoli interessati

dalla procedura possono essere: i dipendenti a tutti i livelli, i loro rappresentanti, gli appaltatori, i fornitori, committenti/clienti, parti interessate esterne, ecc.

In tale ottica, è fondamentale un adeguato flusso informativo sia per quanto attiene l'azienda e i suoi processi interni, sia per quanto attiene l'ambiente esterno (il mercato, la concorrenza, il cliente). Ciascun responsabile deve provvedere affinché le informazioni e i dati siano adeguatamente e tempestivamente diffusi alle funzioni interessate, in particolare quando tra le funzioni vi sia un rapporto cliente/fornitore. I responsabili delle funzioni devono, inoltre, curare il trasferimento delle informazioni, nell'ambito della propria funzione, ai dipendenti interessati.

## LA COMUNICAZIONE IN AMBITO PRIVACY

Obiettivo principale della comunicazione in ambito Privacy è quello di aiutare le parti interessate a comprendere le problematiche inerenti alla protezione dei dati personali e le politiche dell'organizzazione.

La comunicazione deve essere:

| CHIARA  | TRASPARENTE  | CREDIBILE                       | APPROPRIATA   |
|---|--|---------------------------------|---|
| UTILIZZARE LINGUAGGIO ADEGUATO E COMPRESIBILE PER DESTINARI | TRASMETTERE AI DESTINARI INFORMAZIONI ACCESSIBILI E VERIFICABILI | VEICOLARE INFORMAZIONI ACCURATE | CONTENERE INFORMAZIONI IMPORTANTI E RILEVANTI PER DESTINARI |

## LA DISCIPLINA DEL DATA BREACH (VIOLAZIONE DATI PERSONALI)

Il GDPR disciplina la violazione dei dati personali (data breach) prevedendo espressamente un obbligo di notifica e comunicazione in capo al titolare, in presenza di violazioni di dati personali che possano compromettere le libertà e i diritti dei soggetti interessati. Il titolare del trattamento, non appena viene a conoscenza di una avvenuta violazione dei dati personali trattati, notifica la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, se possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza.

L'obbligo non scatta nel caso in cui il titolare del trattamento ritiene di dimostrare che è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Decorso il termine di 72 ore, la notifica della violazione deve essere corredata delle ragioni del ritardo e le informazioni potrebbero essere fornite in fasi successive senza ulteriore ingiustificato ritardo.

La notifica delle violazioni al Garante si effettua compilando il modello Mod\_CVD "Comunicazione violazione dati" Il Titolare del Trattamento, in caso di rischio elevato per i diritti e le libertà della persona fisica, comunica all'interessato la violazione dei dati personali immediatamente, al fine di consentirgli di prendere le precauzioni necessarie. La comunicazione descrive la natura della violazione dei dati personali e formula raccomandazioni per la persona fisica interessata intesa ad attenuare i potenziali effetti negativi.

SMI ha stabilito che le comunicazioni agli interessati siano effettuate non appena ragionevolmente possibile in conformità agli orientamenti impartiti dall'Autorità garante e dal Regolamento Europeo. Può essere che in concreto le comunicazioni agli interessati siano differite per avere modo di scoprire il trasgressore.

La comunicazione all'interessato non è fornita quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- Il Titolare del Trattamento ha messo in atto le misure tecniche organizzative adeguate di protezione tali da rendere i dati personali incomprensibile a chiunque non sia autorizzato ad accedervi (es. la cifratura);
- Il Titolare del Trattamento ha successivamente adottato misure atte a scongiurare il sopraggiungere di un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati;

Qualora la comunicazione richieda costi non proporzionati, si procede ad una comunicazione pubblica o una misura simile, tramite la quale gli interessati sono informati con una efficacia analoga.

Nessuna contestazione, denuncia da parte esterna o da enti regolatori è ad oggi pervenuta alla Società relativamente a violazioni della normativa in materia di privacy, dei diritti degli interessati e dei dati personali di cui la Società è titolare del trattamento.

Nel 2022 SMI ha continuato, spinta dalla crescita degli ultimi anni, il percorso già intrapreso nel 2021 rafforzando i propri sistemi di sicurezza (Perimetrale Uffici, Perimetrale Cloud, Endpoint Uffici, Endpoint Cloud). Tramite le conoscenze acquisite dalla nuova BU Security sono state messe in atto delle trasformazioni incentrate sul controllo delle reti e dei dispositivi. Le modifiche hanno avuto impatto sui servizi erogati dallo SMI Cloud ma anche nell'ambito uffici.

## EVENTI DI DATA BREACH SEGNALATI AL GARANTE DELLA PRIVACY NEL 2022

Nel corso del 2022, così come nei due esercizi precedenti rendicontati, non si sono verificati eventi di data breach o di violazione della sicurezza dei dati oggetto di segnalazione al Garante.

## SOLUZIONE TECNICA SICUREZZA PERIMETRALE CLOUD

L'infrastruttura di sicurezza perimetrale del Cloud prima dell'intervento era caratterizzata da un firewall open source presso il datacenter SMI Cloud di Roma. Per rafforzare la sicurezza perimetrale si è quindi deciso di procedere con un cambio tecnologico, passando dal mondo open source a quello Fortinet. La soluzione comprende una coppia di apparati Fortinet Fortigate 200D con tutte le features di sicurezza abilitate quali:

- IPS - NGFW - Application Control - SSL Inspection - Threat Protection - AV

## SOLUZIONE TECNICA SICUREZZA PERIMETRALE UFFICI

L'infrastruttura di sicurezza perimetrale nell'ambito uffici prima dell'intervento era caratterizzata da un security gateway presso i 2 uffici di SMI Roma. Per rafforzare la sicurezza perimetrale si è quindi deciso di procedere con un cambio tecnologico passando dalla soluzione security gateway alla soluzione comprendente apparati Watchguard M270 con tutte le features di sicurezza abilitate quali:

- IPS - NGFW - Application Control - SSL Inspection - Threat Protection - AV

Queste modifiche hanno consentito un maggiore controllo ed un migliore monitoraggio della componente di sicurezza perimetrale, nonché una sicurezza intrinseca maggiore. Le modifiche all'infrastruttura non hanno riguardato solamente la componente di apparati di rete e di sicurezza, ma anche la componente computazionale, sono stati sostituiti anche i server che dai quali la SMI eroga i propri servizi Cloud andando inoltre a costruire un secondo sito datacenter come soluzione di Disaster Recovery del sito primario.

## L'EFFICACIA DELLE POLITICHE PIANIFICAZIONE E CONTROLLI OPERATIVI

SMI ha pianificato, sviluppato e tiene sotto controllo tutti i processi (anche quelli affidati all'esterno) necessari per soddisfare i requisiti di Sicurezza delle Informazioni, di Continuità Operativa, di Gestione del Servizio, di Qualità e di Tutela dell'Ambiente, per mettere in atto le azioni di trattamento del rischio e attuare i piani per conseguire gli obiettivi dell'intero Sistema di Gestione Integrato.

“ Ricordai perfino le  
PAROLE DEL più  
grande **procuratore**  
sportivo, il mio  
mentore, il grande e  
compianto Dicky Fox che  
diceva: IL SEGRETO di  
questo mestiere SONO I  
RAPPORTI, i rapporti  
personali. ”

Film: Jerry Maguire  
Regista: Cameron Crowe  
Anno: 1996

cinque

LE PERSONE

## JERRY MAGUIRE

Jerry Maguire (Tom Cruise) è un agente sportivo di successo: ambizioso e senza scrupoli, lavora per una grande agenzia sportiva e rappresenta numerosi atleti.

È sprezzante, lanciato e cosa peggiore, tratta i propri rappresentati come introiti a due gambe. Non gli bastano mai. Ne vuole sempre di più. All'ennesimo trauma cranico di un suo giocatore di football però, il figlio di questi lo insulta e qualcosa scatta nella sua coscienza. Si mette al computer e scrive.

“Ho cominciato a scrivere quella che chiamano una relazione programmatica” dice Jerry nella sua svolta interiore che lo segnerà per sempre, “A un tratto ero di nuovo Maguire. Ho scritto e scritto e scritto e scritto. E non sono mai stato nemmeno uno scrittore. Ricordai perfino le parole del più grande procuratore sportivo, il mio mentore, il grande e compianto Dicky Fox che diceva: il segreto di questo mestiere sono i rapporti, i rapporti personali”.

È la sua fine professionale. Licenziato, Maguire rimane solo. Torna in ufficio chiedendo ai colleghi di seguirlo, per iniziare un nuovo corso. Ispirata dalle sue parole, solo Dorothy (Renée Zellweger) accetta.

Tutto il film ruota intorno a un messaggio fondamentale: il segreto della buona riuscita di un'impresa – QUALSIASI IMPRESA – sono le persone.

Un'impresa è molto più di un insieme di bilanci, asset e prodotti. È un organismo vitale, un'entità che prende vita grazie all'energia e alla dedizione delle persone che vi lavorano. Le persone sono il cuore pulsante dell'azienda, la forza motrice che la spinge avanti e ne determina il successo.

Ogni giorno, il vissuto, le storie, i desideri dei dipendenti si uniscono per dare vita a un insieme di idee, creatività e competenze che danno forma alla missione e alla visione dell'azienda. Sono loro che, con la loro unicità e il loro impegno, trasformano le sfide in opportunità, superano gli ostacoli e rendono concrete visioni e direzioni.

In un'azienda, le persone sono le relazioni che creano. La fiducia, la collaborazione e il rispetto tra colleghi creano un ambiente generativo, dove ogni singolo contributo si compone all'interno di un obiettivo collettivo.

Ogni ruolo, grande o piccolo, contribuisce al successo dell'impresa. Dalle risorse umane alla produzione, dalle vendite al reparto finanziario, ciascuna persona gioca un ruolo essenziale nel tessuto interconnesso dell'organizzazione.

Come in un ecosistema, ogni individuo ha un impatto su tutto il sistema. Un'azienda prospera è il risultato della sinergia tra le persone, dove ognuno è parte integrante di un tutto più grande.

La nostra “relazione programmatica” è quella di fare di SMI un organismo vivo, una comunità di persone che sappia generare un'entità che è più grande della somma delle sue parti.

Perché, fin dall'inizio, la parola che abbiamo deciso dovesse essere il mattoncino fondante intorno al quale disporre tutti gli altri è: INSIEME.

*Film: Jerry Maguire*  
*Regista: Cameron Crowe*  
*Anno: 1996*





## LE POLITICHE DEL PERSONALE E WELFARE

GRI 2-30; 3-3; 406-1

Le persone rappresentano il cuore della crescita dell'azienda e il motore per l'evoluzione dei processi di sviluppo del business. Per questo SMI si impegna costantemente affinché i propri dipendenti possano operare in un ambiente di lavoro motivante, sereno e meritocratico, caratterizzato da **collaborazione, solidarietà, dialogo, diffusione delle competenze, condivisione degli obiettivi, autonomia delle scelte e principio orizzontale di delega.**

Sin dalla sua costituzione SMI ha introdotto iniziative volte a **valorizzare le diversità e a promuovere l'inclusione.** In particolare, si è cercato di agire nel rispetto di politiche etico-sociali che, parallelamente alle attività core, potessero essere trasferite sia all'organizzazione che agli stakeholder, in un periodo storico che vede finalmente queste tematiche all'attenzione delle politiche di Human Resources anche nel nostro Paese. Molte delle misure relative alla gestione del personale, descritte all'interno di questo capitolo e destinate a tutti i dipendenti (**smart working, part time, banca del tempo, benefits per le famiglie e sostegno allo studio dei figli dei dipendenti e misure per le categorie protette**), hanno di fatto un effetto positivo nel consentire le **pari opportunità alle donne, ai lavoratori disabili, alle diverse fasce d'età.**

Inoltre, a seguito di uno studio di fattibilità, l'azienda ha deciso di iniziare il processo di certificazione di parità UNI/PdR 125:2022. SMI persegue l'obiettivo di attrarre talenti e fidelizzare le proprie risorse, non solo fornendo ai propri dipendenti un ambiente performante, ma anche promuovendo una politica di incentivi e welfare.

**Nel 2021 la SMI ha implementato un piano di welfare aziendale, che nel 2022 ha avuto ulteriore sviluppo.**

Attraverso la partnership con Jointly - società che offre alle Aziende un Piano di Welfare attraverso l'utilizzo di una piattaforma per la gestione dei flexible benefits - SMI ha acquistato ed ha messo a disposizione un budget per i dipendenti spendibile attraverso l'acquisto di beni e servizi presenti all'interno della piattaforma, oltre che alla possibilità di beneficiare di vantaggiose scontistiche per l'acquisto di beni e servizi dei marchi convenzionati con la partner. È stato ottenuto un positivo riscontro sociale ed economico per i dipendenti SMI e le loro famiglie.

Ad oggi sono presenti welfare quali: piano welfare, buoni pasto elettronici, accesso a scontistiche presso piattaforme di carsharing; buoni carburanti; convenzione con società di noleggio a medio e lungo termine. In prospettiva l'Azienda potrebbe valutare l'idea di attribuire anche una polizza di assistenza sanitaria integrativa ad personam.

Nel corso del 2022 SMI ha inaugurato un nuovo servizio con l'obiettivo di mettersi in ascolto delle esigenze dei dipendenti e per offrire loro servizi e benefits che rispondano ancor meglio alle necessità personali.

L'iniziativa - chiamata Toc Toc Days - prevede un appuntamento fisso a settimana, in cui l'ufficio risorse umane "apre le porte" ai dipendenti per ascoltare domande e bisogni, chiarire eventuali dubbi, per parlare insieme in un tempo dedicato specificatamente alla relazione.

Nella nuova sede di SMI è stato inoltre pensato e strutturato un luogo fisico, **Cosmico**, che vuole essere il punto di intersezione fra lavoro e tempo libero, dove le donne e gli uomini di SMI possono esprimere la loro creatività.

Cosmico ha l'ambizione di diventare uno spazio dove gli SMIers possano nutrire le loro relazioni sociali nel modo più naturale, vivendole in una doppia dimensione, digitale e analogica. Cosmico non vuole fermarsi qui, ma diventare il contenitore e insieme incubatore delle loro passioni. Lo spazio di lavoro supera il perimetro stretto delle attività meramente professionali, per essere luogo di socializzazione, relazione e benessere.

All'interno, sono previste attività ricreative come tornei di ping-pong, calcio balilla, ma anche attività individuali come lettura dei libri. A disposizione degli SMIers, abbiamo attivato anche un account aziendale per il food delivery.



### **SMI DATE: COLAZIONI E CONNESSIONI**

Gli "SMI DATE" sono un esempio concreto di come l'azienda valorizzi i momenti di condivisione tra i dipendenti. Queste colazioni rappresentano un'opportunità speciale per interagire in un contesto disteso, lontano dai ritmi frenetici del lavoro. Durante il tempo di una colazione, nei pressi dei presidi in cui lavorano, i colleghi possono condividere risate, aneddoti e interessi, costruendo legami più forti e autentici.

### **SMI ON THE MOVE: CELEBRANDO INSIEME**

Aprile 2022 ha segnato una tappa significativa per SMI con il cambio di sede. Questo grande passo è stato celebrato con un evento esclusivo per i dipendenti, sottolineando l'importanza di condividere e commemorare i momenti di transizione e crescita dell'azienda.

### **OPEN SMI: RACCONTARSI ATTRAVERSO GLI OGGETTI**

Il 16 settembre 2022, l'evento annuale di Open SMI ha offerto ai dipendenti un palcoscenico per condividere storie e sentimenti. Attraverso l'esposizione di oggetti personali e portatori di significato, ogni persona ha potuto raccontarsi, mostrando un lato di sé spesso nascosto nel contesto lavorativo. Questa iniziativa ha rafforzato il senso di comunità, culminando in attività di comunicazione interna che si sono protratte per tutto il 2023, con la produzione di video-clip e un calendario aziendale tematico.

### **IL BRINDISI DI NATALE E LE PAROLE DEL 2022**

SMI ha chiuso con un brindisi natalizio all'insegna della condivisione e dell'ascolto. Durante questo evento, ogni dipendente è stato invitato a riflettere sulla propria esperienza annuale, scegliendo una parola che rappresentasse il 2022. Queste parole, trascritte su totem cartonati, hanno trovato casa nello spazio di COSMICO, offrendo a tutti una visione complessiva delle emozioni e delle riflessioni che avevano caratterizzato l'anno.

## I PRINCIPI DEL CODICE ETICO

Come richiamato nel proprio Codice Etico, SMI ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Al fine di garantire il pieno rispetto della persona, SMI si impegna:

- a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità;
- a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e sicurezza dei prestatori di lavoro e di terzi.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità e obiettività comportano che SMI si impegni:

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;

Tutti i rapporti devono essere improntati a principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. Deve essere, più genericamente, evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

SMI ha inoltre definito una specifica politica in materia di gestione delle risorse umane. Mediante tale politica SMI intende assicurare che le risorse umane comprendano le loro responsabilità e siano idonee ai ruoli loro assegnati, attraverso la costante ricerca e selezione di nuovi candidati e la definizione di opportuni termini contrattuali.

## RAPPORTI CON IL PERSONALE

SMI, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i soci lavoratori, i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

SMI si impegna affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli possano trovare piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali. A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture di SMI ed in particolare delle funzioni preposte alla gestione del personale.

SMI è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i soci lavoratori e dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Pertanto, SMI esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verificano molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Al 31 dicembre 2022 alla totalità dei dipendenti è applicato il Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi - accordo di rinnovo il 12.12.2022.

Ai dirigenti è applicato il CCNL per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e Servizi - decorrenza 01.01.2022

## RICERCA E SELEZIONE

La procedura prevede che vengano identificate le esigenze aziendali e i potenziali candidati con caratteristiche corrispondenti. Le procedure di selezione comprendono, oltre al database aziendale ed i diversi canali disponibili, anche collaborazioni con le università per l'attivazione di stage mediante job posting.

## DURANTE L'IMPIEGO

**Responsabilità e Leadership** - SMI richiede a tutti i dipendenti/collaboratori, al fine di essere conformi alla "Politica del Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Sicurezza delle Informazioni, Servizi e Ambiente" e alla "Politica per la Gestione dei Dati Personali", di rispettare ed attuare le misure di sicurezza definite nel "Manuale di Gestione della Sicurezza delle Informazioni" e nel "Manuale del Sistema di Gestione per la Tutela dei Dati Personali" e di utilizzare i beni condivisi e/o loro assegnati secondo quanto definito dalle relative policy e procedure.

## UNA NUOVA SEDE PER ACCOGLIERE UNA NUOVA NORMALITÀ

Il 2022 è stato un anno di ritorno ad una nuova normalità.

Una normalità in cui le misure straordinarie adottate durante la pandemia per contenere la diffusione del virus nell'ambiente di lavoro non sono più state necessarie in modo pervasivo.

In questa nuova realtà, la vicinanza umana è tornata a essere sperimentata e lo smart working è stato integrato come un modo di lavorare ben definito e normalizzato.

Presso SMI, sono stati stabiliti accordi individuali per regolamentare questo equilibrio tra lavoro in ufficio e lavoro da casa, offrendo 8 giorni al mese di smart working per tutti i dipendenti, fatta eccezione per alcuni servizi specifici per i quali sono stati implementati turni di reperibilità.

Nonostante l'importanza dello smart working, SMI continua a credere nel valore fondamentale dell'interazione umana. Infatti, nel 2022, in controtendenza rispetto alle tendenze attuali, SMI ha inaugurato una nuova e più grande sede romana, unificando le altre due preesistenti.

SMI crede fortemente che un luogo acquisti il suo pieno significato solo quando si apre alla contaminazione, allo scambio, a un'osmosi continua tra l'interno e l'esterno. La nuova sede è espressione di questa convinzione. Pensata per accogliere un maggior numero di persone, rappresenta il punto di partenza per il futuro di SMI. Un luogo d'incontro e un crocevia dove i clienti ed i partner dell'Azienda possano trovare spazio, conoscerci e partecipare alla visione d'impresa.

Invece di erigere barricate, SMI promuove la collaborazione. La volontà è che la nuova sede sia un laboratorio di idee, un luogo dove nuove soluzioni e innovazioni prendano forma. Un luogo dove tutti possano contribuire a creare un nuovo modo di fare impresa.

## I DIPENDENTI E ALTRI LAVORATORI

GRI 2-7; 2-8; 401-1; 401-3; 405-1

Al 31 dicembre 2022, i dipendenti di SMI sono 88. Tutti i dipendenti di SMI sono localizzati in Italia. Negli ultimi due anni il numero di dipendenti è aumentato del 37,5%, passando da un totale di 64 dipendenti del 2020 ad un totale di 88 dipendenti a fine 2022. Di questi, 14 sono apprendisti.

SMI ha sempre fatto un ricorso limitato ai contratti a tempo determinato, che nella grande maggioranza dei casi sono stati oggetto di trasformazione ad indeterminato. La fruizione del part-time è agevolata in azienda quale strumento di equilibrio tra attività lavorativa e vita privata (work-life balance) e per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di natura personale e/o gestione familiare.

Alla data di pubblicazione del presente documento, rispetto a quanto previsto dall'informativa GRI 2-7, SMI Technologies non ha formalizzato una procedura interna di comunicazione per i dipendenti che non dovessero riconoscersi all'interno delle categorie di genere maschile o femminile. Si evidenzia che è in corso di valutazione l'introduzione di una procedura per formalizzare tale processo, così da supportare i propri dipendenti e garantirne la piena libertà in termini di riconoscimento e identità di genere.

|  | 2020      |           |           | 2021      |           |           | 2022      |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    |
| <b>TOTALE NUMERO DIPENDENTI ALLA FINE DEL PERIODO / PER GENERE</b> | <b>29</b> | <b>35</b> | <b>64</b> | <b>35</b> | <b>42</b> | <b>77</b> | <b>43</b> | <b>45</b> | <b>88</b> |
| <b>DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO / PER GENERE</b>          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| a tempo indeterminato  | 21        | 28        | 49        | 30        | 32        | 62        | 37        | 40        | 77        |
| a tempo determinato  | 8         | 7         | 15        | 5         | 10        | 15        | 6         | 5         | 11        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>29</b> | <b>35</b> | <b>64</b> | <b>35</b> | <b>42</b> | <b>77</b> | <b>43</b> | <b>45</b> | <b>88</b> |
| <b>DIPENDENTI PER TIPO DI IMPIEGO / PER GENERE</b>                 |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Full-time  | 18        | 32        | 50        | 27        | 38        | 65        | 34        | 43        | 77        |
| Part-time  | 11        | 3         | 14        | 8         | 4         | 12        | 9         | 2         | 11        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>29</b> | <b>35</b> | <b>64</b> | <b>35</b> | <b>42</b> | <b>77</b> | <b>43</b> | <b>45</b> | <b>88</b> |

Nella categoria "Altri lavoratori" rientrano lavoratori somministrati, stagisti ed altri collaboratori.

|   | 2020     |          |          | 2021      |           |           | 2022      |           |           |
|---|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | donne    | uomini   | totale   | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    |
| <b>ALTRI LAVORATORI</b>                                 |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
| Lavoratori somministrati                                | 0        | 0        | 0        | 5         | 6         | 11        | 3         | 6         | 9         |
| Stagisti  | 0        | 0        | 0        | 7         | 7         | 14        | 7         | 7         | 14        |
| Altri collaboratori (continuativi / accordo specifico)  | 0        | 0        | 0        | 1         | 1         | 2         | 1         | 1         | 2         |
| <b>Totale numero alla fine del periodo / per genere</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>13</b> | <b>14</b> | <b>27</b> | <b>11</b> | <b>14</b> | <b>25</b> |

## OCCUPAZIONE E TURNOVER

3-3; 401-1, 405-1

I dati delle assunzioni presentano un trend pressoché stabile rispetto al 2021, trainato dalle performance di crescita delle dimensioni di SMI.

|                                    | 2020      |           |           | 2021     |           |           | 2022     |           |           |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
|                                    | donne     | uomini    | totale    | donne    | uomini    | totale    | donne    | uomini    | totale    |
| <b>NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER</b> |           |           |           |          |           |           |          |           |           |
| <b>ASSUNZIONI</b>                  |           |           |           |          |           |           |          |           |           |
| Fino a 29 anni                     | 2         | 7         | 9         | 2        | 4         | 6         | 1        | 8         | 9         |
| Da 30 a 50 anni                    | 9         | 5         | 14        | 6        | 9         | 15        | 7        | 4         | 11        |
| Oltre 50 anni                      | 3         | 2         | 5         | 1        | 1         | 2         | 1        | 3         | 4         |
| <b>Totale</b>                      | <b>14</b> | <b>14</b> | <b>28</b> | <b>9</b> | <b>14</b> | <b>23</b> | <b>9</b> | <b>15</b> | <b>24</b> |
| <b>CESSAZIONI</b>                  |           |           |           |          |           |           |          |           |           |
| Fino a 29 anni                     | 1         | 2         | 3         | 2        | 2         | 4         | -        | 2         | 2         |
| Da 30 a 50 anni                    | 2         | 2         | 4         | 1        | 3         | 4         | 1        | 9         | 10        |
| Oltre 50 anni                      | -         | 1         | 1         | -        | 2         | 2         | -        | 1         | 1         |
| <b>Totale</b>                      | <b>3</b>  | <b>5</b>  | <b>8</b>  | <b>3</b> | <b>7</b>  | <b>10</b> | <b>1</b> | <b>12</b> | <b>13</b> |
| <b>MOTIVO CESSAZIONE</b>           |           |           |           |          |           |           |          |           |           |
| Uscite volontarie                  | 1         | 5         | 6         | 3        | 6         | 9         | 1        | 9         | 10        |
| Pensionamento                      | -         | -         | -         | -        | -         | -         | -        | -         | -         |
| Licenziamento                      | 1         | -         | 1         | -        | -         | -         | -        | -         | -         |
| Altro                              | 1         | -         | 1         | -        | 1         | 1         | -        | 3         | 3         |
| <b>Totale</b>                      | <b>3</b>  | <b>5</b>  | <b>8</b>  | <b>3</b> | <b>7</b>  | <b>10</b> | <b>1</b> | <b>12</b> | <b>13</b> |

Nel corso del 2022 sono state assunte 24 persone. Nello stesso periodo ne sono uscite 13, di cui 10 per dimissioni volontarie.

Il turnover complessivo registrato nel 2022 è positivo ed è pari al 14,3%. A conferma dell'attenzione di SMI verso i giovani: il 37,5% delle nuove assunzioni nel 2022 hanno riguardato risorse con età inferiore a 30 anni.

|                              | 2020         |              |              | 2021         |              |              | 2022         |             |              |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
|                              | donne        | uomini       | totale       | donne        | uomini       | totale       | donne        | uomini      | totale       |
| <b>TASSI TURNOVER</b>        |              |              |              |              |              |              |              |             |              |
| Turnover positivo / ingressi | 77,8%        | 53,8%        | 63,6%        | 31,0%        | 40,0%        | 35,9%        | 25,7%        | 35,7%       | 31,2%        |
| Turnover negativo / uscite   | 16,7%        | 19,2%        | 18,2%        | 10,3%        | 20,0%        | 15,6%        | 2,9%         | 28,6%       | 16,9%        |
| <b>Turnover complessivo</b>  | <b>61,1%</b> | <b>34,6%</b> | <b>45,5%</b> | <b>20,7%</b> | <b>20,0%</b> | <b>20,3%</b> | <b>22,9%</b> | <b>7,1%</b> | <b>14,3%</b> |

## DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

GRI 3-3; 401-3, 405-1, 406-1

La prevalenza di personale di genere maschile è influenzata in modo significativo dalle caratteristiche del settore IT e dalla tipologia del lavoro, che richiede figure tecniche (sviluppatori, esperti IT). Nel corso del triennio, in linea con l'aumento dei dipendenti, il numero di dipendenti donne risulta costantemente in crescita. Nel 2022 le donne rappresentano il 48,9% del totale dei dipendenti SMI. Nella categoria "Impiegati" la quota di dipendenti è distribuita parimenti tra donne e uomini. Tale dato dimostra l'impegno di SMI nel garantire le pari opportunità all'interno dell'ambiente di lavoro e nei percorsi di carriera dei propri dipendenti.

Con riferimento ai periodi oggetto di rendicontazione si evidenzia che non sono intervenuti o sono stati segnalati casi di discriminazione nella gestione delle relazioni con le risorse umane, così come non si sono manifestati eventi in materia di violazione dei diritti umani.

Al 31 dicembre 2022, le posizioni manageriali sono coperte da 4 figure professionali, di cui 1 donna (25%).

### DIVERSITÀ DIPENDENTI PER CATEGORIA / GENERE

|               | 2020      |           |           | 2021      |           |           | 2022      |           |           |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|               | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    |
| Dirigenti     | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 2         | 2         |
| Quadri        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | 1         | 1         | 2         |
| Impiegati     | 29        | 35        | 64        | 35        | 42        | 77        | 42        | 42        | 84        |
| Operai        | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         | -         |
| <b>TOTALE</b> | <b>29</b> | <b>35</b> | <b>64</b> | <b>35</b> | <b>42</b> | <b>77</b> | <b>43</b> | <b>45</b> | <b>88</b> |

### DIVERSITÀ DIPENDENTI PER CATEGORIA / GENERE

|               | 2020         |              |             | 2021         |              |             | 2022         |              |             |
|---------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
|               | donne        | uomini       | totale      | donne        | uomini       | totale      | donne        | uomini       | totale      |
| Dirigenti     | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 0,0%         | 2,3%         | 2,3%        |
| Quadri        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 1,1%         | 1,1%         | 2,3%        |
| Impiegati     | 45,3%        | 54,7%        | 100%        | 45,5%        | 54,5%        | 100%        | 47,7%        | 47,7%        | 95,5%       |
| Operai        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        | 0,0%         | 0,0%         | 0,0%        |
| <b>TOTALE</b> | <b>45,3%</b> | <b>54,7%</b> | <b>100%</b> | <b>45,5%</b> | <b>54,5%</b> | <b>100%</b> | <b>48,9%</b> | <b>51,1%</b> | <b>100%</b> |

Relativamente alle classi di età, la quota di dipendenti con età compresa tra i 30 ed i 50 anni è la più numerosa (55,7% al 31 dicembre 2022). È importante evidenziare però, che la quota di lavoratori più giovani, con età inferiore ai 30 anni, è in continua crescita rispetto agli anni precedenti, passando da una quota del 15,6% nel 2020 al 19,3% nel 2022.

### DIVERSITÀ DIPENDENTI PER CATEGORIA / GENERE

|                 | 2020      |           |           | 2021      |           |           | 2022      |           |           |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                 | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    | donne     | uomini    | totale    |
| Fino a 29 anni  | 3         | 7         | 10        | 3         | 9         | 12        | 3         | 14        | 17        |
| Da 30 a 50 anni | 16        | 23        | 39        | 19        | 28        | 47        | 24        | 25        | 49        |
| Oltre 50 anni   | 10        | 5         | 15        | 13        | 5         | 18        | 16        | 6         | 22        |
| <b>TOTALE</b>   | <b>29</b> | <b>35</b> | <b>64</b> | <b>35</b> | <b>42</b> | <b>77</b> | <b>43</b> | <b>45</b> | <b>88</b> |

|                 | 2020         |              |             | 2021         |              |             | 2022         |              |             |
|-----------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
|                 | donne        | uomini       | totale      | donne        | uomini       | totale      | donne        | uomini       | totale      |
| Fino a 29 anni  | 4,7%         | 10,9%        | 15,6%       | 3,9%         | 11,7%        | 15,6%       | 3,4%         | 15,9%        | 19,3%       |
| Da 30 a 50 anni | 25,0%        | 35,9%        | 60,9%       | 24,7%        | 36,4%        | 61,0%       | 27,3%        | 28,4%        | 55,7%       |
| Oltre 50 anni   | 15,6%        | 7,8%         | 23,4%       | 16,9%        | 6,5%         | 23,4%       | 18,2%        | 6,8%         | 25,0%       |
| <b>TOTALE</b>   | <b>45,3%</b> | <b>54,7%</b> | <b>100%</b> | <b>45,5%</b> | <b>54,5%</b> | <b>100%</b> | <b>48,9%</b> | <b>51,1%</b> | <b>100%</b> |

### DIVERSITÀ DIPENDENTI PER CATEGORIA / FASCIA DI ETÀ

|              | 2020         |               |               |           | 2021         |               |               |           | 2022         |               |               |           |
|--------------|--------------|---------------|---------------|-----------|--------------|---------------|---------------|-----------|--------------|---------------|---------------|-----------|
|              | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale    | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale    | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale    |
| Dirigenti    | -            | -             | -             | -         | -            | -             | -             | -         | -            | -             | 2             | 2         |
| Quadri       | -            | -             | -             | -         | -            | -             | -             | -         | -            | 2             | -             | 2         |
| Impiegati    | 10           | 39            | 15            | 64        | 12           | 47            | 18            | 77        | 17           | 47            | 20            | 84        |
| Operai       | -            | -             | -             | -         | -            | -             | -             | -         | -            | -             | -             | -         |
| <b>Toale</b> | <b>10</b>    | <b>39</b>     | <b>15</b>     | <b>64</b> | <b>12</b>    | <b>47</b>     | <b>18</b>     | <b>77</b> | <b>17</b>    | <b>49</b>     | <b>22</b>     | <b>88</b> |

|              | 2020         |               |               |               | 2021         |               |               |               | 2022         |               |               |               |
|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|              | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale        | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale        | Fino 29 anni | Da 30 50 anni | Oltre 50 anni | Totale        |
| Dirigenti    | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%          | 2,3%          | 2,3%          |
| Quadri       | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%         | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%          | 0,0%         | 2,3%          | 0,0%          | 2,3%          |
| Impiegati    | 15,6%        | 60,9%         | 23,4%         | 100,0%        | 15,6%        | 61,0%         | 23,4%         | 100,0%        | 19,3%        | 53,4%         | 22,7%         | 95,5%         |
| Operai       | -            | -             | -             | -             | -            | -             | -             | -             | -            | -             | -             | -             |
| <b>Toale</b> | <b>15,6%</b> | <b>60,9%</b>  | <b>23,4%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>15,6%</b> | <b>61,0%</b>  | <b>23,4%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>19,3%</b> | <b>55,7%</b>  | <b>25,0%</b>  | <b>100,0%</b> |

### CONGEDO DI MATERNITÀ / PATERNITÀ

In quanto localizzati in Italia, come da normativa nazionale, tutti i dipendenti di SMI Technologies hanno diritto al congedo di maternità e paternità. Nel 2022 hanno usufruito del congedo 4 dipendenti (di cui 3 donne ed 1 uomo).

Inoltre, come da normativa nazionale e da CCNL di riferimento, ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Si noti che, rispetto al Bilancio 2021, alcuni dati risultano modificati a fronte delle nuove normative in materia di congedo di maternità e paternità.

### CONGEDO DI MATERNITÀ

|  | 2020  |        |        | 2021  |        |        | 2022  |        |        |
|--|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|  | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale |
| Numero dipendenti che hanno diritto al congedo di maternità/paternità, per genere  | 29    | 35     | 64     | 35    | 42     | 77     | 43    | 45     | 88     |
| Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità   | 5     | -      | 5      | 3     | 2      | 5      | 3     | 1      | 4      |
| Giorni   | 220   | -      | 220    | 234   | 15     | 249    | 47    | 8      | 55     |
| Numero dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo di maternità/paternità                             | 3     | -      | 3      | 3     | 2      | 5      | 3     | 1      | 4      |
| Numero dipendenti rientrati al lavoro e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro | 5     | -      | 5      | 3     | 2      | 5      | 2     | 1      | 3      |
| Tasso di rientro   | 60%   | -      | 60%    | 100%  | 100%   | 100%   | 100%  | 100%   | 100%   |
| Tasso di retention   | 100%  | -      | 100%   | 100%  | -      | 167%   | 67%   | 50%    | 60%    |

## FORMAZIONE

GRI 3-3; 404-1; 404-2 a; 404-3

### LA SMI ACADEMY E IL PIANO DI FORMAZIONE

#### Individuazione dei fabbisogni formativi e piano di addestramento

In relazione agli sviluppi tecnici ed organizzativi dell'azienda ed alle richieste del mercato, SMI provvede alla formazione del personale per costruire le competenze e le professionalità necessarie.

Il "Piano Annuale di Formazione" rappresenta la risposta operativa aziendale per assolvere alle necessità di crescita delle competenze del personale. Tale piano viene gestito e compilato dal Services Director sulla base delle segnalazioni e delle richieste provenienti dai diversi responsabili e coordinatori di settore e, per divenire operativo, deve essere approvato dalla Direzione. Eventuali variazioni devono essere registrate con aggiornamento dell'indice di revisione ed essere nuovamente approvate dalla Direzione.

#### Il "Piano Annuale di Formazione" può essere compilato/aggiornato in conseguenza di differenti tipologie di eventi:

- Nuove collaborazioni;
- Implementazione di nuovi processi/progetti, o nuove fasi dei processi/progetti esistenti, oppure implementazione di fasi di supporto che presentino particolare importanza o comunque richiedenti particolari conoscenze specialistiche;
- Adozione di nuove tecnologie o di logiche gestionali di natura ed entità tali da richiedere un intervento formativo strutturato in modo istituzionale;
- Rilevamento di carenze conoscitive in ambito specialistico od operativo;
- Esigenze del mercato (es.: certificazioni).

La formazione e l'addestramento sono svolte mediante: a) Corsi di formazione interna teorico-pratici tenuti dai Responsabili di settore o da altra persona da questi indicata; b) Corsi di formazione teorico-pratici tenuti presso sedi esterne; c) Addestramento pratico per affiancamento a personale interno di comprovata esperienza.

Per il personale nuovo inserito nei gruppi di lavoro è previsto, prima dell'impiego in azienda, un programma di formazione introduttivo durante il quale vengono illustrati:

- Informazioni sull'azienda e caratteristiche dei propri prodotti e servizi;
- Leggi e normative applicabili, in particolare: Norme e principi di sicurezza sul posto di lavoro; Norme e principi di sicurezza per il trattamento dei dati personali;
- Il sistema qualità aziendale e i suoi requisiti, in particolare: Procedure, istruzioni e modulistica applicate nel settore a cui la risorsa è assegnata.

### VALUTAZIONE EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

La valutazione dell'efficacia della formazione e/o dell'addestramento sul campo è effettuata dal Services Director o dai Responsabili di Area in termini di reale efficacia sul lavoro. In caso di risultanza negativa si valuta l'opportunità di intervenire con opportune azioni correttive (ulteriore addestramento tramite affiancamento, ecc.).

Nel 2022 la percentuale di dipendenti che ha ricevuto valutazioni periodiche è stata del 27,3%.

### CONSAPEVOLEZZA, ISTRUZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO NELL'AMBITO DEL SERVIZIO CLOUD

Nell'ambito dei programmi di sensibilizzazione, istruzione e formazione, SMI Technologies and Consulting S.r.l. considera un insieme di elementi che tengono conto dell'utilizzo del Cloud:

- standard e procedure per l'utilizzo del servizio Cloud;

- rischi per la sicurezza delle informazioni relativi al servizio Cloud e come questi rischi vengono gestiti;
- rischi di sistema e legati all'ambiente di rete in seguito all'utilizzo del servizio Cloud;
- considerazioni contrattuali e legali applicabili.

### L'IMPEGNO FORMATIVO

Nel 2022, le ore medie di formazione per dipendente erogate sono state pari a 10 ore. Il 2022 ha segnato un cambiamento significativo nel panorama formativo rivolto ai dipendenti di molte aziende, con una riduzione delle ore formative rispetto agli anni precedenti. Questo calo, tuttavia, non deve essere interpretato come una diminuzione dell'importanza attribuita alla formazione, ma piuttosto come un adattamento alle nuove circostanze del periodo post pandemico.

Durante la pandemia di COVID-19, la formazione ha assunto un ruolo cruciale per molte organizzazioni. Di fronte alle sfide poste dallo stravolgimento dei processi di lavoro, le aziende hanno dovuto ripensare rapidamente le proprie strategie e assicurarsi che i propri dipendenti avessero le competenze necessarie per adattarsi alla nuova realtà. Di conseguenza, si è verificato un incremento significativo delle ore formative.

Con l'avanzare del 2022, molte di queste sfide iniziali sono state superate. Da una parte, i dipendenti hanno acquisito in modo stabile le nuove competenze; dall'altra, le aziende, a loro volta, hanno implementato sistemi e strumenti che hanno reso molti dei corsi formativi precedenti meno rilevanti o addirittura superati. Inoltre, dopo un periodo di intenso apprendimento e adattamento, sia le aziende che i dipendenti hanno riconosciuto la necessità di un nuovo equilibrio.

La riduzione delle ore formative nel 2022 non riflette, quindi, una minore attenzione alla crescita dei dipendenti: è piuttosto una risposta naturale all'evoluzione delle necessità e delle priorità in un mondo post-pandemico, dove la formazione deve essere mirata, rilevante e in linea con le reali esigenze del momento.

|                      | 2020  |        |        | 2021  |        |        | 2022  |        |        |
|----------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                      | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale | donne | uomini | totale |
| Ore medie formazione | 17,4h | 62,4h  | 42,0h  | 3,4h  | 7,1h   | 5,4h   | 7,9h  | 12,1h  | 10,0h  |

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 3-3; 403-1 a,b; 403-2 a,b,c,d; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9 a,c; 403-10

### LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**SMI esplicita chiaramente e rende noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri possono così individuarsi:**

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- prevenire i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi, evidenziati nel Codice Etico, sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. SMI, sia ai livelli apicali sia a livello operativo, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere adottate delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

La Direzione Aziendale si propone di mettere a disposizione risorse organizzative, strumentali ed economiche, con l'obiettivo di migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, la Direzione si impegna ad affrontare gli aspetti della sicurezza di tutte le attività aziendali esistenti e la programmazione futura, come aspetti rilevanti della propria attività. Si impegna, inoltre, ad organizzare tutta la struttura aziendale, dal datore di lavoro, RSPP, preposti, addetti alla sicurezza, lavoratori dipendenti, lavoratori occasionali in modo tale che tutti siano partecipi, secondo le proprie responsabilità e competenze, per raggiungere gli obiettivi di sicurezza assegnati.

#### La Direzione Aziendale si impegna affinché:

- sia considerato una priorità il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori; la formazione e l'addestramento degli stessi
- siano effettuati ed aggiornati con specifico riferimento alla mansione;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori, anche attraverso il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul lavoro;
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i compiti loro assegnati in materia di sicurezza;
- la struttura aziendale partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- la progettazione delle macchine, gli impianti e le attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;
- siano promosse la cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con Enti esterni preposti;
- siano privilegiate le azioni preventive e le indagini interne a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, in modo da ridurre significativamente le probabilità di accadimento di incidenti, infortuni, o altre non conformità;
- siano riesaminati periodicamente la Politica, gli Obiettivi e l'attuazione del SGSL allo scopo di ottenere un miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul lavoro in azienda.

È istituito un servizio di sorveglianza sanitaria, con lo scopo di controllare lo stato di salute dei dipendenti e di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui il dipendente è assegnato. La sorveglianza sanitaria è espletata dal Medico Competente, incaricato dal datore di lavoro. L'incarico del Medico Competente è limitato al personale dipendente di SMI.

In applicazione alle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, SMI ha nominato come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) un referente esterno all'azienda, questo consente alla SMI un maggior grado di valutazione e di controllo sui rischi potenziali ed eventuali, nell'ottica di una più ampia possibilità di miglioramento per ciò che attiene la sicurezza dei lavoratori.

È stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dove sono stati individuati gli specifici fattori di rischio potenziale relativi agli ambiti di riferimento operativi. Viene inoltre periodicamente redatto ed aggiornato un documento che contiene il piano di lavoro e gli interventi di miglioramento (Piano di miglioramento).

Si specifica inoltre che i dipendenti SMI sono sottoposti ad un controllo normato dallo standard ISO 37001.

Per quanto concerne i lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema e sottoposti a un audit o certificati da una terza parte esterna, gli

stessi vengono adeguatamente informati attraverso delle sessioni specifiche stabilite dall'ente certificatore di SMI.

## SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

SMI Technologies ha nominato un medico competente per tutte le sedi. Esistono inoltre un piano di sorveglianza sanitaria e visite periodiche a cui vengono sottoposti tutti i dipendenti per determinare l'idoneità alla mansione SMI rispetta gli obblighi previsti dalla normativa in materia di sorveglianza sanitaria.

## FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nel corso del 2022, SMI Technologies ha registrato un totale di 72 ore totali di formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

| ORE FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO |           |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|
|  | 2022      |           |           |
|  | donne     | uomini    | totale    |
| Dirigenti  | -         | 8         | 8         |
| Quadri   | 8         | 8         | 16        |
| Impiegati  | 32        | 16        | 48        |
| Operai   | -         | -         | -         |
| <b>Totale</b>  | <b>40</b> | <b>32</b> | <b>72</b> |

## PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il personale di SMI Technologies ha nominato il rappresentante dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (RLS), per il quale è stata erogata una formazione prevista e i necessari aggiornamenti, come da normativa vigente. L'RLS viene consultato ad ogni aggiornamento del DVR e coinvolto nella riunione annuale per la sicurezza.

## PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ALL'INTERNO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI

L'approccio che SMI ha adottato per prevenire e mitigare gli impatti è stato quello di abbracciare la certificazione ISO 37001 che per sua natura monitora e analizza i rischi secondo standard internazionali, in particolare nel modello MOD Q-6.1 "Valutazione rischi sono registrati e valutati i rischi possibili".

## GLI INFORTUNI

Nel corso del periodo di rendicontazione (2020-2022), non si sono verificati infortuni sul lavoro di alcuna tipologia. I giorni di assenza per tipologia sono stati prevalentemente a fronte di congedi parentali, malattie, e altre motivazioni varie. Inoltre, nel periodo di rendicontazione, e negli anni precedenti 2020 e 2021, non si sono verificati casi di malattie professionali.

Il numero totale di ore lavorative svolte nel periodo di rendicontazione è stato il seguente:

| ORE FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO |        |         |         |
|--|--------|---------|---------|
|  | 2020   | 2021    | 2022    |
| Ore  | 97.936 | 120.441 | 144.143 |

“

*Questa è*  
ISPIRAZIONE

divina, **ragazzi.** È

la parte migliore

di ciascuno di noi, la

convinzione CHE

TUTTO sia possibile.

”

Film: Apollo 13  
Regista: Ron Howard  
Anno: 1995

Sei

AMBIENTE



*Film: Apollo 13*  
*Regista: Ron Howard*  
*Anno: 1995*

## APOLLO 13

Il film Apollo 13 racconta l'omonima missione Nasa del 1970.

Il comandante Jim Lovell (Tom Hanks) e il suo equipaggio si preparano per quella che avrebbe dovuto essere la terza missione umana sulla Luna, quando, a poche ore dal lancio, la missione subisce una deviazione catastrofica a causa dell'esplosione di un serbatoio di ossigeno.

Da quel momento, la NASA è costretta a cancellare l'atterraggio sulla Luna e inizierà il racconto appassionante del lavoro di squadra che porterà alla salvezza di tutto l'equipaggio.

Subito dopo l'esplosione, Lovell e i suoi sono costretti a rifugiarsi nel modulo lunare Aquarius per sopravvivere.

La scena inizia con un piano stretto sulla figura del comandante, mentre si avvicina all'oblò della navicella spaziale.

L'oscurità dello spazio esterno si riflette sui suoi occhi pieni di meraviglia, mentre i suoi tratti si illuminano gradualmente con la luce diffusa che proviene dall'oblò.

Quando la camera si gira per mostrare ciò che Lovell sta guardando, ci troviamo di fronte alla vista mozzafiato della Terra vista dallo spazio. Il pianeta si presenta come un globo luminoso di blu e verde, sospeso nel vuoto infinito, con la superficie marmorizzata da spessi strati di nuvole bianche. La Terra sembra incredibilmente piccola, fragile e allo stesso tempo superbamente bella, un piccolo gioiello luminoso nell'oscurità sconfinata dell'universo.

Da che le missioni spaziali ci hanno consegnato per la prima volta la visione del nostro Pianeta nella sua interezza, l'uomo ha acquisito una nuova consapevolezza di come tutto sia unito e interdipendente.

Dal vuoto dello spazio, le divisioni geografiche, politiche e culturali che ci separano sulla Terra si dissolvono, rivelando un'unica, interconnessa rete di vita. La Terra, vista da lontano, emerge non solo come un'entità fisica, ma come un sistema vitale di cui tutti facciamo parte e da cui tutti dipendiamo.

Da questa prospettiva cosmica, diventa evidente che le azioni di ciascuno hanno ripercussioni su tutti gli altri e sull'ambiente.

Questa visione ci ricorda che noi tutti condividiamo un comune destino. E ci spinge a riconoscere che le nostre azioni - grandi e piccole - hanno il potere di influenzare questo destino, sottolineando la necessità di una responsabilità e cura collettiva per la Terra e per la nostra e tutte le specie.

## LA POLITICA AMBIENTALE

### GRI 3-3

SMI ha implementato un Sistema di Gestione integrato conforme alle norme ISO 9001:2015, ISO 27001:2013, ISO 20000-1:2011 e ISO 14001:2015 e per questo si impegna alla tutela dell'ambiente nell'ambito delle proprie attività e dei propri prodotti e procedure, con particolare riguardo alla prevenzione dell'inquinamento ambientale.

SMI si impegna a diffondere questa politica tra i propri dipendenti e i terzi con cui si interfaccia nel corso delle sue attività e a renderla disponibile alla popolazione, alle autorità e alle altre parti interessate con l'obiettivo di promuovere un dialogo aperto e sincero. Al fine di incrementare la sensibilizzazione e la consapevolezza del personale verso l'ambiente e promuovere un uso responsabile delle risorse, tutto il personale di SMI è tenuto a rispettare le seguenti linee guida definite dall'azienda:

- Effettuare la raccolta differenziata dei rifiuti, utilizzando gli appositi contenitori disposti dall'Organizzazione nelle aree comuni.
- Riporre i toner esausti delle stampanti nel fusto disposto dal fornitore esterno, per assicurarne lo smaltimento sicuro. La sostituzione e lo smaltimento dei toner delle stampanti sono stati infatti affidati ad una ditta esterna, in modo da consentire operazioni sostenibili con un approccio del ciclo di vita del prodotto.
- Evitare sprechi di energia, tramite lo spegnimento dell'impianto di condizionamento e dell'illuminazione win locali non utilizzati o momentaneamente vuoti.
- Spegnerne i propri dispositivi quando non si utilizzano o durante la pausa pranzo.
- Comunicare immediatamente eventuali situazioni di emergenza insorte durante le attività lavorative
- Limitare lo spreco di acqua, per esempio interrompendo il getto mentre ci si insapona le mani.
- Partecipare a tutte le prove di emergenza ed evacuazione.
- Partecipare ai corsi di formazione in ambito ambientale, in modo da accrescere costantemente la qualità delle proprie competenze.
- Prestare la propria collaborazione all'attuazione delle procedure ed alle altre disposizioni in merito eventualmente fornite dalla Direzione.
- Utilizzare i distributori dell'acqua forniti dall'Organizzazione e non bottiglie usa e getta.

SMI Technologies and Consulting S.r.l. si adopera per essere un membro affidabile e responsabile di ogni comunità in cui vive ed opera e si impegna a diffondere la presente politica presso i propri dipendenti ed i terzi con i quali si interfaccia nelle sue attività ed a renderla disponibile alla popolazione, alle autorità e alle altre parti interessate, con lo scopo di stimolare un dialogo aperto ed onesto.

### VALUTAZIONE E ANALISI DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Le modalità operative, i criteri, le tassonomie e le responsabilità adottate da SMI per individuare e gestire, rispettivamente, gli aspetti e gli impatti ambientali sono descritte nella procedura "PRO\_22 Gestione Aspetti e Impatti Ambientali". L'Organizzazione stabilisce per ogni aspetto ambientale (sia relativo alle informazioni che ai servizi) i livelli di rischio in termini di abilità nel raggiungere gli obiettivi fissati e le conseguenze sui processi, prodotti, servizi e non conformità di sistema.

**SMI ha pianificato, sviluppato e controllato i requisiti degli impatti ambientale tramite le seguenti procedure:**

- PRO\_22 Gestione Aspetti e Impatti Ambientali
- PRO\_23 Gestione Rifiuti

La procedura PRO\_22 Gestione Aspetti e impatti ambientali tiene conto anche delle situazioni anomale e/o incidentali e dei cambiamenti (organizzativi, procedurali, tecnologici, etc.) che possono intervenire nel corso della vita aziendale.

## ENERGIA ED EMISSIONI

GRI 3-3; 302-1; 302-3; 305-1; 305-2; 305-4

### CONSUMI DI ENERGIA

I consumi di energia di SMI, rappresentati in GJoule secondo quanto previsto dai GRI Standards, derivano principalmente dall'energia elettrica consumata presso le sedi aziendali e dal carburante impiegato dalle auto aziendali. I dati presentati si riferiscono ai consumi interni di energia, che comprendono anche il data center (interno).

Nel 2020, la diminuzione significativa dei consumi è stata dovuta alle modalità di "lavoro agile" che hanno caratterizzato l'anno 2020. L'incremento nel 2021, infatti, è spiegato dalla ripresa delle modalità di lavoro in presenza e delle trasferte. Nel 2022 si nota un nuovo calo nei consumi di energia, anche inferiori al 2020, a fronte dello spostamento delle operazioni in un'unica unità locale.

Il metano viene utilizzato ai fini di riscaldamento dei locali, mentre i carburanti alimentano la flotta di auto aziendali necessarie per le attività commerciali ed operative.

Data Center (Roma) – SMI Technologies & Consulting è dotata di un unico Centro Elaborazione dati localizzato a Roma: un locale che ospita gli apparati di rete e i server necessari all'erogazione dei servizi IT per il business di SMI (non è impiegato per erogare servizi ai clienti). Il consumo medio annuo è di 13.243 Kw/h, compreso il condizionamento.

**La tabella seguente riporta i dati relativi ai consumi interni di energia. I dati vengono riepilogati in GJoule.**

| ENERGIA CONSUMATA - GJ <sup>1</sup>               | 2020       | 2021       | 2022       |
|---|------------|------------|------------|
| <b>Energia elettrica</b>                          |            |            |            |
| Energia elettrica acquistata dalla rete           | 172        | 226        | 131        |
| Energia acquistata con contratti Garanzia Origine | -          | -          | -          |
| Energia prodotta da impianto fotovoltaico         | -          | -          | -          |
| <b>Totale energia consumata</b>                   | <b>172</b> | <b>169</b> | <b>131</b> |
| Di cui da fonti rinnovabili                       | -          | -          | -          |
| <b>Carburante Autoveicoli</b>                     |            |            |            |
| Diesel (gasolio)                                  | 126        | 257        | 414        |
| Benzina   | 38         | 52         | 46         |
| GPL   | 47         | 60         | 48         |
| <b>Totale carburante consumato</b>                | <b>211</b> | <b>369</b> | <b>509</b> |
| Gas naturale (metano) - riscaldamento o altri usi | 10         | 15         | 4          |
| <b>Totale consumo energia - Gj</b>                | <b>394</b> | <b>610</b> | <b>644</b> |
| Di cui da fonti rinnovabili                       | -          | -          | -          |

<sup>1</sup> Il valore dei consumi di energia 2020 e 2021 sono stati modificati in misura non significativa rispetto al dato pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per effetto delle variazioni marginali nei fattori di conversione, in virtù dei dati resi disponibili nel corso del 2022.

### INTENSITÀ DEI CONSUMI DI ENERGIA

L'intensità energetica rappresenta un indicatore di performance relativamente all'efficienza dell'utilizzo dell'energia. Al fine di analizzare l'intensità dei consumi, considerata la tipologia di attività di SMI Technologies, si è scelto di utilizzare come parametro il rapporto tra il totale dei consumi energetici e le ore lavorate nel periodo di rendicontazione. In linea con la ripresa delle attività e l'aumento dei dipendenti, il dato

dell'intensità energetica nel 2022 registra un lieve peggioramento rispetto al 2020 ma un miglioramento rispetto al 2021: l'aumento delle ore è più consistente rispetto a quello dei consumi energetici, mostrando dunque una situazione di buona efficienza energetica.

| INTENSITÀ ENERGETICA ORE LAVORATE | 2020        | 2021        | 2022        |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Consumi energia - Gj              | 394         | 610         | 644         |
| Totale ore lavorate               | 97.936      | 120.441     | 144.143     |
| <b>Indice intensità*</b>          | <b>4,02</b> | <b>5,06</b> | <b>4,46</b> |

\* L'indice indica il consumo energetico (GJ) per ogni mille ore lavorate

### EMISSIONI

Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (t CO2e) e si riferisce alle emissioni direttamente causate dall'azienda per l'uso di beni di sua proprietà (Scope 1), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica acquistata dalla rete (Scope 2).

**Come previsto dai GRI Standard di riferimento (GRI 305-2), il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) viene effettuato secondo due distinti approcci:**

- Il metodo market-based richiede di determinare le emissioni GHG - Scope 2 derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo di tCO2e nullo. Nel caso in cui non siano state definiti specifici accordi contrattuali, l'approccio in esame richiede l'utilizzo del fattore di emissione "residual mix" nazionale, ove tecnicamente applicabile.
- Il metodo location-based prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per la produzione di energia elettrica. Inoltre, questo metodo non prende in considerazione gli acquisti di energia elettrica tramite contratti di Garanzia d'Origine.

SMI non ha stipulato specifici contratti di acquisto di energia elettrica che garantiscano un determinato mix di utilizzo delle fonti primarie di energie per la produzione di energia elettrica, così come non sono in essere contratti di fornitura con Garanzia di Origine (GO), certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate per la produzione di energia elettrica acquistata. Di conseguenza, il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) è stato effettuato secondo l'approccio Location-based.

| Emissioni GHG / CO2 - Scope 1 + Scope 2 (t CO2e) | 2020      | 2021      | 2022      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Totale emissioni GHG Scope 1                     | 15        | 26        | 36        |
| Totale emissioni GHG Scope 2 Location based      | 12        | 17        | 10        |
| <b>Totale</b>                                    | <b>27</b> | <b>43</b> | <b>46</b> |

FONTI: LOCATION-BASED-METHOD: ITALIA - ISPRA EFFICIENCY & DECARBONIZATION INDICATORS IN ITALY AND THE BIGGEST EUROPEAN COUNTRIES, 386/2023, TAB 2.7 - GHG EMISSION FACTORS FOR TOTAL ELECTRICITY PRODUCTION.

L'aumento delle emissioni dirette rispetto al 2020 è stato determinato dalle maggiori attività di SMI e dall'aumento del numero di dipendenti.

Le emissioni di CO2 dirette (GHG Scope 1), mostrate nel dettaglio nella tabella che segue, sono principalmente originate dall'utilizzo degli automezzi della flotta aziendale (benzina, diesel e GPL), in aumento rispetto all'anno precedente in continuità con la piena ripresa delle attività post-pandemia. Gli interventi periodici di manutenzione effettuati nel 2022 non hanno evidenziato perdite e, conseguentemente, il dato delle emissioni originate da perdite di gas refrigeranti degli impianti di condizionamento è stato assunto pari a zero.

| EMISSIONI CO2 - SCOPE 1 (TCO2E) | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|------|------|------|
|---------------------------------|------|------|------|

| <b>Carburante Autoveicoli</b>  |           |           |           |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Diesel (gasolio)   | 9         | 18        | 30        |
| Benzina  | 3         | 3         | 3         |
| GPL  | 3         | 4         | 3         |
| <b>Totale Emissioni</b>  | <b>14</b> | <b>25</b> | <b>36</b> |
| <b>Metano</b>  |           |           |           |
| Emissioni  | 1         | 1         | -         |
| <b>F-gas (gas refrigeranti dispersi in atmosfera - impianti climatizzazione)</b> |           |           |           |
| Emissioni  | -         | -         | -         |
| <b>Totale Emissioni Scope 1</b>  | <b>15</b> | <b>26</b> | <b>36</b> |

Metano Ministero Ambiente Italia - Parametri Nazionali EU ETS - Italia :: News (minambiente.it) .  
Carburanti ed altri fonti di emissione - DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022 - GOV.UK (www.gov.uk)

## INTENSITÀ DELLE EMISSIONI

La tabella seguente mostra gli indicatori di misurazione dell'intensità delle emissioni (Scope 1 - Scope 2). I parametri adottati sono omogenei a quelli utilizzati per il calcolo degli indici di intensità energetica. In linea con quanto mostrato precedentemente, l'indice di intensità energetica nel 2022 mostra un miglioramento rispetto ai dati del 2021, ma un lieve peggioramento rispetto al 2020.

| <b>INTENSITÀ ENERGETICA ORE LAVORATE</b>   | <b>UNITÀ</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location based | t CO2e       | 27          | 43          | 46          |
| Totale ore lavorate                        | h            | 97.936      | 120.441     | 144.143     |
| <b>Indice intensità*</b>                   |              | <b>0,28</b> | <b>0,36</b> | <b>0,32</b> |

\* L'INDICE INDICA IL CONSUMO ENERGETICO (GJ) PER OGNI MILLE ORE LAVORATE

## UTILIZZO RESPONSABILE DELLE RISORSE E GESTIONE DEI RIFIUTI

### SMI PLASTIC FREE

Le sedi SMI sono plastic free, la carta usata è ecologica e i distributori automatici usano materiali biodegradabili, sia per le bevande calde che fredde. Grazie ai dispositivi per erogare l'acqua ogni mese si risparmiano 3.600 bottiglie, pari a 0,36 tonnellate di CO2 equivalenti.

### ACQUA

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

### RIFIUTI

La gestione dei rifiuti avviene secondo le procedure interne che SMI ha adottato che prevedono in particolare a) contenitori dedicati per le cartucce / toner per il successivo conferimento (documentato dai relativi formulari) ad operatore specializzato per trattamento e recupero. SMI produce inoltre rifiuti quali carta (per uso ufficio), plastica, organico e indifferenziato. In tutti gli uffici e nelle aree break delle varie sedi, sono presenti contenitori per la raccolta differenziata.

## GRI CONTENT INDEX

|                  |  |
|------------------|--|
| Statement of use | Il Bilancio di sostenibilità di SMI Technologies & Consulting S.r.l. relativo all'esercizio 2022 [01 gennaio - 31 dicembre 2022] è stata redatto secondo l'opzione di rendicontazione with reference to GRI Standards (in riferimento ai GRI Standards). |
| GRI 1 adottati   | GRI 1 Foundation 2021  |

## GRI STANDARDS - INFORMATIVA GENERALE

| <b>GRI Sustainability Reporting Standard</b>               | <b>Riferimenti Capitolo / Paragrafo</b>                                    | <b>Note Applicazione standard</b>  |
|--|--|--|
| <b>GRI 2 INFORMATIVE GENERALI - VERSIONE 2021</b>          |  |  |
| <b>L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE</b> |  |  |
| 2-1  | Dettagli organizzativi   | Mota metodologica<br>1 Identità e strategia / SMI: Esploratori di innovazione  |
| 2-2  | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione  | Nota metodologica  |
| 2-3  | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                  | Nota metodologica  |
| 2-4  | Revisione delle informazioni   | Nota metodologica  |
| 2-5  | Assurance esterna  | Relazione della Società di revisione   |
| <b>ATTIVITÀ E LAVORATORI</b>                               |  |  |
| 2-6  | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                   | 1 Identità e strategia / SMI: Esploratori di innovazione<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / I servizi<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / Mercati di riferimento<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / I clienti SMI<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / Le partnership<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / Fornitori e gestione della supply chain<br>3 Servizi, soluzioni e modello di business / Innovazione, ricerca e sviluppo |
| 2-7  | Dipendenti   | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori   |
| 2-8  | Lavoratori non dipendenti  | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori   |
| <b>GOVERNANCE</b>  |  |  |
| 2-9  | Struttura e composizione della governance                                  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Organi di governo e controllo  |
| 2-10   | Nomina e selezione del massimo organo di governo                           | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Organi di governo e controllo  |
| 2-11   | Presidente del massimo organo di governo                                   | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Organi di governo e controllo  |
| 2-14   | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Governance della sostenibilità   |
| 2-15   | Conflitti d'interesse  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Organi di governo e controllo  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche               |
| 2-16                                    | Comunicazione delle criticità                                    | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche               |
| <b>STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI</b>    |  |  |
| 2-22                                    | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile            | Lettera agli Stakeholder   |
| 2-23                                    | Impegno in termini di policy                                     | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche               |
|   |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Sistemi di gestione e le certificazioni dei processi |
|   |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance                          |
| 2-24                                    | Integrazione degli impegni in termini di policy                  | 2 I temi materiali di SMI / Temi materiali - Obiettivi e azioni                                |
|   |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Sistemi di gestione e le certificazioni dei processi |
|   |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance                          |
| 2-25                                    | Processi volti a rimediare impatti negativi                      | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche               |
| 2-26                                    | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche               |
| 2-27                                    | Conformità a leggi e regolamenti                                 | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance                          |
| 2-28                                    | Appartenenza ad associazioni                                     | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Adesioni ad associazioni ed iniziative esterne       |
| <b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b> |  |  |
| 2-29                                    | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                    | 2 I temi materiali di SMI / Le relazioni con gli stakeholder                                   |
| 2-30                                    | Contratti collettivi   | 5 Le persone / Le politiche del personale e welfare  |

## GRI STANDARDS - INFORMATIVA TEMI MATERIALI / INDICATORI SPECIFICI

Si segnala che, ove non diversamente specificato, sono stati utilizzati i GRI Standards pubblicati nel 2016. Per l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stato utilizzato lo standard GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro, pubblicato nel 2018.

| GRI 3 | TEMI MATERIALI VERSIONE 2021                  | RIFERIMENTI CAPITOLO / PARAGRAFO                                | NOTE APPLICAZIONE STANDARD |
|-------|---|---|----------------------------|
| 3-1   | Processo di determinazione dei temi materiali | Nota metodologica   |                            |
|       |   | 2 I temi materiali di SMI / Gli impatti e i temi materiali      |                            |
|       |   | 2 I temi materiali di SMI / Le relazioni con gli stakeholder    |                            |
| 3-2   | Elenco di temi materiali                      | 2 I temi materiali di SMI / I temi materiali                    |                            |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali                   | 2 I temi materiali di SMI / Temi materiali - Obiettivi e azioni |                            |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | 3 Servizi, soluzioni e modello di business / Le partnership   |
|  |  | 3 Servizi, soluzioni e modello di business / Fornitori e gestione della supply chain  |
|  |  | 3 Servizi, soluzioni e modello di business / Innovazione, ricerca e sviluppo  |
|  |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Il modello di controllo e le politiche  |
|  |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance   |
|  |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Qualità, sicurezza dei dati e delle informazioni                                  |
|  |  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Governance IT: il sistema di gestione integrato e la sicurezza delle informazioni |
|  |  | 5 Le persone / Le politiche del personale e welfare   |
|  |  | 5 Le persone / Occupazioni e turnover   |
|  |  | 5 Le persone / Diversità, inclusione e pari opportunità   |
|  |  | 5 Le persone / Formazione   |
|  |  | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro  |
|  |  | 6 Ambiente / La politica ambientale   |
|  |  | 6 Ambiente / Energia ed emissioni   |

### GRI 200 TEMI ECONOMICI

| 201                                      | PERFORMANCE ECONOMICHE  |   |
|--|---|---|
| 201-1                                    | Valore economico direttamente generato e distribuito                                    | 1 Identità e strategia / Il valore economico generato e distribuito   |
| <b>205 ANTICORRUZIONE</b>                |   |   |
| 205-2                                    | Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione                      | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance |
| 205-3                                    | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese                                     | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance |
| <b>206 COMPORTAMENTO ANTICORRENZIALE</b> |   |   |
| 206-1                                    | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Anticorruzione e compliance |

### GRI 300 TEMI AMBIENTALI

| 302                  | ENERGIA   |                                   |
|----------------------|---|-----------------------------------|
| 302-1                | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 6 Ambiente / Energia ed emissioni |
| 302-2                | Intensità energetica                              | 6 Ambiente / Energia ed emissioni |
| <b>305 EMISSIONI</b> |   |                                   |
| 305-1                | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)                | 6 Ambiente / Energia ed emissioni |

|                             |   |  |                  |
|-----------------------------|---|--|------------------|
| 305-2                       | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)  | 6 Ambiente / Energia ed emissioni  |                  |
| 305-4                       | Intensità energetica  | 6 Ambiente / Energia ed emissioni  |                  |
| <b>308</b>                  | <b>VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI</b>   |  |                  |
| 308                         | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali  | 3 Servizi, soluzioni e modello di business / Fornitori e gestione della supply chain |                  |
| <b>GRI 400 TEMI SOCIALI</b> |   |  |                  |
| <b>401</b>                  | <b>OCCUPAZIONE</b>  |  |                  |
| 401-1                       | Nuove assunzioni e turnover   | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori                                       |                  |
|                             |   | 5 Le persone / Occupazioni e turnover  |                  |
| 401-3                       | Congedo parentale   | 5 Le persone / Diversità, inclusione e pari opportunità                              |                  |
| <b>403</b>                  | <b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018</b>   |  |                  |
| 403-1                       | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   | 403-1 a, b       |
| 403-2                       | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti   | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   | 403-2 a, b, c, d |
| 403-3                       | Servizi di medicina sul lavoro  | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   |                  |
| 403-4                       | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro                   | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   |                  |
| 403-5                       | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro   | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   |                  |
| 403-6                       | Promozione della salute dei lavoratori  | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   |                  |
| 403-7                       | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   |                  |
| 403-9                       | Infortuni sul lavoro  | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   | 403-9 a, c       |
| 403-10                      | Malattie professionali  | 5 Le persone / Salute e sicurezza sul lavoro   | 403-10 a         |
| <b>404</b>                  | <b>FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>  |  |                  |
| 404-1                       | Ore medie di formazione annua per dipendente  | 5 Le persone / Formazione  |                  |
| 404-2                       | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione                       | 5 Le persone / Formazione  | 404-2 a          |
| 404-3                       | Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera              | 5 Le persone / Formazione  |                  |

|            |  |   |  |
|------------|--|---|--|
| <b>405</b> | <b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>  |   |  |
| 405-1      | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti   | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Organi di governo e controllo   |  |
|            |  | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori  |  |
|            |  | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori  |  |
|            |  | 5 Le persone / I dipendenti e altri lavoratori  |  |
| <b>406</b> | <b>NON DISCRIMINARE</b>  |   |  |
| 406-1      | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  | 5 Le persone / Le politiche del personale e welfare   |  |
| <b>414</b> | <b>VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI</b>   |   |  |
| 414-1      | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali     | 3 Servizi, soluzioni e modello di business / Fornitori e gestione della supply chain  |  |
| <b>417</b> | <b>MARKETING ED ETICHETTATURA</b>  |   |  |
| 417-2      | Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi           | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Qualità, sicurezza dei dati e delle informazioni                                  |  |
| 417-3      | Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing  | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Qualità, sicurezza dei dati e delle informazioni                                  |  |
| <b>418</b> | <b>PRIVACY DEI CLIENTI</b>   |   |  |
| 418-1      | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | 4 Governance - La gestione dell'impresa / Governance IT: il sistema di gestione integrato e la sicurezza delle informazioni |  |

## Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di sostenibilità

### Al Consiglio di Amministrazione di SMI Technologies & Consulting S.r.l.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) del Bilancio di sostenibilità di SMI Technologies & Consulting S.r.l. (“la Società”, “SMI Technologies & Consulting”) chiuso al 31 dicembre 2022.

### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del Bilancio di sostenibilità in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di sostenibilità, con riferimento agli indicatori dei GRI Standards selezionati.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabile per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

### 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 del Bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di sostenibilità 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 sul Bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nel Bilancio di sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel Bilancio di esercizio della Società;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Società e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di sostenibilità.

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

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- 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 sedi della Società di Roma e di Bassano del Grappa (VI), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del contributo agli indicatori di prestazione ed ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco e riunioni da remoto, nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria 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 il Bilancio di sostenibilità di SMI Technologies & Consulting relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di sostenibilità, con riferimento agli indicatori dei GRI Standards selezionati.

Roma, 11 settembre 2023

Audirevi S.p.A.  
  
Daniele Silvestri  
Socio



**S.M.I. TECHNOLOGIES AND CONSULTING SRL**

**SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA**

Via Motton, 83 • 36061 Bassano del Grappa (VI)

**SEDE OPERATIVA**

Via della Sierra Nevada 60 • 00144 Roma

Tel. +39 06 40044584 • [info@smi-cons.it](mailto:info@smi-cons.it)

[www.smi-cons.it](http://www.smi-cons.it)

Numero REA VI-369270 - Codice Fiscale e P.IVA 03976440242

