



2024

**Corporate Social
Responsibility
Report**

DPV

Rev. 4.0 del 26/09/2024



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
CHI SIAMO	6
MISSION E VALORI	7
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)	8
INTEGRITÀ E COMPLIANCE	10
GOVERNANCE	11



1. AMBIENTE

1.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	13
1.1. Consumo energetico ed emissioni di gas ad effetto serra	
• Politiche	14
• Azioni	15
• Risultati	17
1.2. Materiali, prodotti chimici e rifiuti	
• Politiche	18
• Azioni	19
• Risultati	20
1.3. Advocacy e servizi ambientali	
• Politiche	21
• Azioni	22



2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

2.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	24
2.1. Salute e sicurezza dei dipendenti	
• Politiche	25
• Azioni	26
• Risultati	29
2.2. Condizioni lavorative	
• Politiche	30
• Azioni	31
• Risultati	33

	2.3. Dialogo sociale	
	• Politiche	34
	• Azioni	35
	• Risultati	36
	2.4. Gestione delle carriere e formazione	
	• Politiche	37
	• Azioni	38
	• Risultati	40
	2.5. Diversità, equità e inclusione	
	• Politiche	41
	• Azioni	42
	• Risultati	42

3. ETICA

	3.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	45
	3.1. Corruzione e Whistleblowing	
	• Politiche	46
	• Azioni	47
	• Risultati	48
	3.2. Gestione responsabile delle informazioni	
	• Politiche	49
	• Azioni	50
	• Risultati	52

4. APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

	4.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	54
	4.1. Pratiche ambientali dei fornitori	
	• Politiche	55
	• Azioni	56
	• Risultati	57
	4.2. Pratiche sociali dei fornitori	
	• Politiche	58
	• Azioni	59
	• Risultati	60
	NOTA METODOLOGICA	61
	ANALISI DI MATERIALITÀ	62
	INDICE DEI CONTENUTI GRI	63

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



“

Promuovere uno sviluppo sostenibile attraverso il nostro modello di impresa è un obiettivo che abbiamo sempre perseguito, ma oggi, alla luce delle sfide globali e locali, questo impegno si è trasformato in una responsabilità concreta e irrinunciabile. Per il nostro Gruppo, la sostenibilità non è solo una questione di principio, ma una leva strategica per garantire un futuro prospero, equilibrato e inclusivo per noi e per le comunità in cui operiamo. La sostenibilità, l'inclusione e la responsabilità sono principi cardine che guidano ogni nostra azione, e quest'anno vogliamo raccontarvi come abbiamo intensificato il nostro percorso di crescita responsabile.

Nel 2024, il nostro impegno verso la sostenibilità ha assunto una dimensione ancora più globale, grazie all'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, un'iniziativa strategica che invita le imprese di tutto il mondo ad allineare le proprie operazioni e strategie a principi universali riguardanti diritti umani, standard lavorativi, ambiente e lotta alla corruzione. Entrare a far parte di questa rete globale rappresenta per noi un passo importante verso una gestione sempre più consapevole, trasparente e orientata al benessere collettivo.

In parallelo, abbiamo ottenuto la certificazione CDP, che attesta la nostra trasparenza nella comunicazione del nostro impatto ambientale. Questa certificazione rappresenta un riconoscimento della nostra capacità di monitorare e gestire in modo efficace le emissioni di CO2 e altri aspetti legati ai cambiamenti climatici, e ci sprona a continuare a ridurre la nostra impronta ecologica con responsabilità.

Proseguendo il nostro cammino verso un ambiente lavorativo più inclusivo e sostenibile, siamo orgogliosi di annunciare la nostra adesione, in qualità di membri ordinari, a Valore D, la prima associazione italiana impegnata nella promozione dell'equilibrio di genere e della cultura inclusiva nelle organizzazioni. Crediamo fermamente che il successo di un'azienda dipenda anche dalla capacità di valorizzare la diversità e di garantire pari opportunità per tutti, e questo passo rafforza il nostro impegno a favore dell'inclusione.

Inoltre, abbiamo avviato il percorso per ottenere la certificazione ISO 14001, lo standard internazionale che definisce i requisiti per un efficace sistema di gestione ambientale. Questo percorso ci permetterà di migliorare ulteriormente le nostre performance ambientali, con un focus particolare sulla riduzione delle emissioni di CO2, promuovendo un approccio sempre più attento all'impatto delle nostre attività sul pianeta.

Un altro traguardo significativo di quest'anno è stata l'apertura del nuovo magazzino logistico a Silvano Pietra (Pavia). Con una superficie di oltre 20 mila metri quadrati, il nuovo sito è stato progettato e realizzato nel rispetto dei massimi standard di sostenibilità ambientale, ottenendo la prestigiosa certificazione LEED Platinum. Questo è un riconoscimento importante che certifica l'eccellenza del nostro impegno per ridurre l'impatto ambientale, dimostrando come la crescita del Gruppo possa andare di pari passo con la tutela dell'ambiente.

Siamo consapevoli che il percorso verso la sostenibilità è lungo e pieno di sfide, ma grazie alla collaborazione dei nostri dipendenti, partner e clienti, siamo fiduciosi di poter fare la differenza. Continueremo a lavorare con passione, consapevoli che ogni passo avanti che facciamo oggi contribuirà a costruire un futuro migliore per le prossime generazioni.

Grazie per il vostro continuo sostegno



Angelo Pirrello
Presidente e Fondatore, Gruppo DPV

CHI SIAMO

DPV S.p.A. (ragione sociale D.P. & V. ASSOCIATI S.P.A.) è una società per azioni di diritto italiano, con sede centrale in via Treviso 12, 10144, Torino. L'azienda è caratterizzata da una struttura proprietaria privata e opera su tutto il territorio italiano. La società svolge le sue operazioni in conformità con i principi di trasparenza e responsabilità, garantendo un impegno costante verso l'integrità e la sostenibilità nel suo settore di attività.

DPV opera nel settore dei servizi BtoB, offrendo soluzioni specializzate per aziende multinazionali e brand leader nel settore Retail. Il nostro core business consiste nella formazione e gestione di team di vendita in outsourcing, che operano su tutto il territorio italiano. A supporto di queste attività, forniamo anche strumenti strategici avanzati, come sistemi di Sales Force Automation e Business Intelligence, che permettono di analizzare e ottimizzare i dati raccolti direttamente sul campo.

La nostra azienda conta due sedi operative principali: la Direzione Generale, situata a Torino, e la Direzione Clienti, situata a Pregnana Milanese, in provincia di Milano.

30
anni di
esperienza

36
milioni di
fatturato

66
risorse
di sede

2
sedi
operative

TORINO
Direzione generale
Via Treviso 12,
10144 Torino
+39 011.48.13.111
+39 011.48.13.133

MILANO
Direzione Clienti
Via Antonio Meucci 3
20006 Pregnana M.se
+39 02.93.96.491

MISSION E VALORI

In un mondo in costante evoluzione la nostra mission aziendale è guidata dalla convinzione che il successo economico e la responsabilità sociale possano coesistere in modo armonico. Crediamo che il nostro impegno verso la sostenibilità sia un imperativo morale, oltre che una strategia di business intelligente, per questo ci impegniamo a essere non solo un leader nell'industria del Field Marketing, ma anche un esempio tangibile di **sostenibilità ed etica aziendale**.

Noi di DPV offriamo soluzioni all'avanguardia che soddisfino le esigenze dei nostri clienti, generino valore duraturo e promuovano una **crescita sostenibile** nel rispetto dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo. Riconosciamo che il successo dei nostri clienti è strettamente connesso al nostro successo e quindi ci impegniamo a lavorare in stretta collaborazione con loro per raggiungere obiettivi comuni di **crescita, innovazione e responsabilità sociale**.



CURA

Cerchiamo costantemente l'eccellenza in tutto ciò che facciamo e ci impegniamo a fornire servizi di field marketing di alta qualità che superino le aspettative dei nostri clienti. La nostra attenzione al dettaglio e la capacità di adattamento alle mutevoli esigenze del mercato sono ciò che ci rende un partner affidabile e di fiducia.



FORMAZIONE

Per noi, la formazione rappresenta un elemento chiave per il successo dei nostri dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Investire nella formazione non solo migliora le competenze individuali, ma favorisce la creatività, stimola l'innovazione e promuove una cultura di miglioramento continuo.



INNOVAZIONE

Riconosciamo che l'innovazione è fondamentale per il nostro successo. Siamo aperti al cambiamento e investiamo costantemente in nuove tecnologie e approcci all'avanguardia per migliorare la nostra efficienza e la nostra capacità di soddisfare le esigenze dei nostri clienti.



INTEGRITÀ

Siamo fermamente impegnati a condurre le nostre operazioni con la massima etica e trasparenza, garantendo che i nostri collaboratori, fornitori e clienti possano fidarsi completamente di noi. La fiducia è il fondamento su cui costruiamo relazioni solide e durature.



PERSONE

Crediamo che il nostro team sia la nostra risorsa più preziosa. Forniamo opportunità di crescita, formazione e sviluppo professionale per aiutare i nostri dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale. Sosteniamo la diversità e l'inclusione e ci impegniamo a creare opportunità per tutti.



RESPONSABILITÀ

Riconosciamo il nostro ruolo nella società e crediamo fortemente che il successo debba andare di pari passo con la creazione di valore per la comunità e la conservazione dell'ambiente. Per questo adottiamo pratiche aziendali sostenibili e promuoviamo l'equità sociale in tutti i luoghi in cui operiamo.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno adottato l'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile, un ambizioso piano d'azione che impegna il mondo intero a lavorare insieme per affrontare le sfide globali e migliorare la vita delle persone, proteggere il pianeta e promuovere la prosperità. Questo piano è costituito da **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs), articolati in 169 traguardi specifici.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Noi di DPV crediamo fermamente nell'importanza di contribuire a questo sforzo globale e di allineare le nostre attività aziendali con gli SDGs. Riconosciamo che il nostro settore ha un impatto significativo su diversi aspetti ambientali, sociali ed economici, e ci impegniamo a operare in modo responsabile e sostenibile per contribuire al raggiungimento di questi obiettivi entro il 2030.

Abbiamo identificato dieci degli SDGs a cui crediamo di poter apportare un contributo significativo attraverso le nostre iniziative e il nostro operato. Questi obiettivi sono:



Riteniamo che la **salute** e il **benessere** dei nostri dipendenti siano di fondamentale importanza. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro e a promuovere uno stile di vita sano in ogni nostro team, adottando e garantendo non solo gli standard minimi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ma anche misure supplementari per il benessere dei nostri collaboratori.



Promuoviamo la crescita professionale dei nostri collaboratori attraverso investimenti costanti in **programmi formativi** specifici e trasversali, al fine di arricchire ulteriormente l'offerta formativa obbligatoria. Ci impegniamo inoltre a favorire la comprensione e l'approfondimento del mondo del lavoro tra gli studenti universitari, offrendo loro opportunità di apprendimento pratico all'interno delle aziende.



In DPV, promuoviamo con fermezza l'**uguaglianza di genere** e l'empowerment delle donne come parte integrante della nostra missione di responsabilità sociale d'impresa. Riconosciamo l'importanza di contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere e lavoriamo costantemente per assicurare che le donne e le ragazze abbiano pari opportunità in tutti gli aspetti della vita.



Da sempre puntiamo a una **gestione responsabile dell'energia** e all'implementazione di iniziative mirate al risparmio energetico. Dal 2023 abbiamo avviato un percorso ambizioso per migliorare l'efficienza energetica delle nostre strutture investendo in tecnologie all'avanguardia e attingendo a fonti di energia 100% rinnovabili per tutte le nostre sedi aziendali.



Utilizziamo l'innovazione e la tecnologia per promuovere la **crescita economica**, adottando materiali innovativi per ridurre l'impatto ambientale. Rispettiamo i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, garantendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Inoltre, investiamo nelle comunità in cui operiamo, generando crescita economica e opportunità occupazionali.



Lavoriamo per **ridurre le disuguaglianze** economiche promuovendo l'uguaglianza di opportunità e l'accesso a servizi di base per tutti. Crediamo fermamente che ogni individuo debba avere le stesse opportunità di crescita e successo, pertanto adottiamo politiche di assunzione basate sul merito e libere da discriminazioni di qualsiasi tipo, compresa la discriminazione di genere, razza o origine etnica.



Il **consumo responsabile** e la produzione sostenibile sono parte della nostra missione aziendale. Ottimizziamo costantemente i nostri processi produttivi per ridurre al minimo gli sprechi e promuoviamo l'adozione di un modello di economia circolare, dove i materiali sono progettati per essere durevoli, riparabili e riciclabili. Sensibilizziamo inoltre i nostri stakeholder sull'importanza della sostenibilità nel consumo quotidiano.



Vogliamo mirare a proteggere e promuovere un uso sostenibile degli ecosistemi terrestri attraverso piccoli gesti che possono fare la differenza. Ci impegniamo a incoraggiare pratiche aziendali responsabili, come la **gestione sostenibile delle risorse naturali** e la promozione di iniziative di riforestazione e rimboschimento, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni.



Concentriamo le nostre operazioni su **principi etici solidi e sostenibili**. Selezioniamo rigorosamente fornitori che rispettano linee guida etiche rigorose e pratiche lavorative responsabili, contribuendo così a promuovere la giustizia e la responsabilità all'interno della nostra catena di approvvigionamento, supportando così gli sforzi globali per la pace, la giustizia e la lotta contro la corruzione.



DPV promuove attivamente **collaborazioni** con organizzazioni, istituzioni e stakeholder per affrontare sfide globali come la sostenibilità, l'innovazione tecnologica e lo sviluppo sostenibile. Attraverso queste partnership, contribuiamo a creare sinergie per raggiungere gli obiettivi dell'ONU e promuovere uno sviluppo sostenibile sia a livello aziendale sia a livello globale.

INTEGRITÀ & COMPLIANCE

In un contesto competitivo e in continua evoluzione, DPV attribuisce grande importanza a **certificazioni, adesioni e valutazioni ESG**. Questi strumenti non solo riflettono il nostro impegno per l'eccellenza, ma dimostrano anche la nostra volontà di **operare in modo responsabile e sostenibile**. Le certificazioni assicurano che i nostri processi rispettino gli standard di qualità più elevati, mentre le adesioni a iniziative globali confermano il nostro impegno verso pratiche etiche e inclusive. I rating ESG, infine, ci permettono di monitorare e migliorare le nostre performance ambientali e sociali, garantendo trasparenza e fiducia ai nostri stakeholder.

CERTIFICAZIONI



La soddisfazione del Cliente è il principio con il quale abbiamo iniziato a operare e dal quale non vogliamo discostarci.

La **Qualità del servizio**, come noi la intendiamo, è costituita dalla comprensione e dalla puntuale evasione delle esigenze del Cliente. Le richieste del Cliente, quali competenza, risposte precise, sicurezza, rapidità e convenienza, non devono essere solo esaudite, ma anche assicurate in relazione al servizio da noi offerto.

ADESIONI



Dal 2024 siamo parte del Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa globale per la sostenibilità aziendale. Ci impegniamo a rispettare i dieci principi fondamentali che riguardano diritti umani, lavoro dignitoso, protezione ambientale e lotta alla corruzione. Partecipare al Global Compact riflette il nostro impegno a **operare in modo etico e responsabile**, integrando questi principi in tutte le nostre attività e contribuendo allo sviluppo sostenibile globale.



Abbiamo scelto di aderire a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia impegnata a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione. Sosteniamo attivamente l'avanzamento professionale delle donne e l'equilibrio di genere in ogni ambito organizzativo. La nostra adesione come soci testimonia il nostro impegno a creare un **ambiente di lavoro inclusivo**, dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale e contribuire al successo dell'azienda.

RATING ESG



Siamo certificati Ecovadis, una della più importanti piattaforme internazionali di rating della ecosostenibilità. **Misuriamo le nostre performance** in tema ambientale, sociale ed etico, perché crediamo che oggi la sostenibilità sia un fattore essenziale per il business e per il pianeta. Ci impegniamo costantemente per migliorare le pratiche lavorative in ogni processo organizzativo, per garantire una crescita sostenibile e lasciare un'impronta positiva sull'ambiente.



Nel 2024 abbiamo avviato il nostro percorso di disclosure con CDP, un'organizzazione globale che misura l'impatto ambientale delle imprese. Questo processo ci permette di monitorare e comunicare in modo trasparente le nostre **performance in ambito climatico** e ambientale. Impegnandoci a migliorare costantemente, utilizziamo i dati raccolti per adottare strategie più sostenibili e ridurre la nostra impronta ecologica, contribuendo così a un futuro più verde e responsabile.

GOVERNANCE

DPV S.p.A. adotta un sistema di amministrazione tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione composto da sette membri. Questo organo è responsabile della gestione aziendale e della definizione delle strategie generali, nonché delle decisioni fondamentali per la crescita e lo sviluppo della società. Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità della gestione ordinaria e straordinaria dell'azienda, definendo le strategie aziendali e supervisionando l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, svolgendo anche la funzione di controllo e monitoraggio delle principali attività aziendali, garantendo la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi.

Il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, ha il compito di vigilare sull'osservanza delle leggi e dello statuto, oltre a verificare la correttezza e trasparenza della gestione aziendale, svolgendo un controllo interno di conformità e correttezza.

Il mandato degli attuali membri del Consiglio e del Collegio Sindacale scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Angelo Pirrello
Nicola Augello
Domenico Lovallo
Luca Giuseppe Pirrello
Edoardo Morina
Valerio Tosatto
Chiara Pirrello

COLLEGIO SINDACALE

Sindaco Maurizio Cacciola
Sindaco Marco Cossetto
Sindaco Roberto Gado

Alberto Maria Bocchino (suppl)
Enrico Maria Bocchino (suppl)



1. AMBIENTE

1.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

- Migliorare costantemente l'efficienza energetica in tutti i nostri processi produttivi e operativi, investendo in tecnologie e attrezzature più efficienti e riducendo gli sprechi;
- Organizzare programmi di formazione per sensibilizzare i dipendenti riguardo alle buone pratiche per il risparmio energetico, la riduzione delle emissioni e la gestione dei rifiuti;
- Collaborare con i nostri fornitori per identificare opportunità di riduzione delle emissioni lungo la catena di fornitura;
- Implementare un processo di misurazione della quantità di rifiuti generati.
- Avviare il processo di certificazione ISO 14001 entro il 2026.

OBIETTIVI QUANTITATIVI

- Monitoraggio e Reporting: misurare costantemente il progresso verso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti e condividere i risultati attraverso rapporti di sostenibilità annuali;
- Riduzione del 10% delle emissioni di gas serra (scope 1 + scope 2) entro il 2026;
- Formare il 100% dei dipendenti sulle buone pratiche per il risparmio energetico e la riduzione di emissioni;
- Formare il 100% dei dipendenti riguardo alle buone pratiche di gestione dei rifiuti e riciclo.
- Trovare un partner per la realizzazione di gadget aziendali sostenibili entro il 2025.
- Compensare il 50% di emissioni di gas serra di ogni progetto attivato a partire dal 2026.

1.1. CONSUMO ENERGETICO ED EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

POLITICHE

L'ambiente costituisce un patrimonio condiviso di inestimabile valore, fondamentale per il nostro benessere e, allo stesso tempo, suscettibile all'influenza delle nostre azioni. La gestione responsabile di questo impatto non è solamente una responsabilità morale, ma rappresenta ormai un prerequisito imprescindibile per qualsiasi azienda operante sul mercato globale. Questa consapevolezza ci motiva costantemente a ridurre al minimo l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e a valutare con attenzione la sostenibilità delle nostre decisioni strategiche e di sviluppo.

Sebbene il nostro settore di attività possa essere considerato a basso impatto ambientale, riteniamo fermamente che adottare approcci finalizzati all'efficientamento delle risorse energetiche e alla riduzione degli sprechi sia fondamentale per qualsiasi organizzazione. Riteniamo infatti che anche le azioni apparentemente insignificanti possano contribuire in modo tangibile alla sostenibilità. Per questo, ci impegniamo a promuovere un approccio proattivo e collaborativo per affrontare qualsiasi sfida ambientale, anche la più piccola, a partire dalla gestione delle attività quotidiane negli uffici.

RIDUZIONE DEL CONSUMO ENERGETICO TRAMITE PELLICOLE A CONTROLLO SOLARE

In tutti gli edifici della Direzione Generale sono state installate le **pellicole a controllo solare** 3M™ Window Film TCC75, costruite con materiali che consentono il filtraggio e la schermatura dai raggi solari e dai raggi ultravioletti, riducendo l'ingresso del calore di una percentuale che si aggira intorno al 60%. L'installazione ha permesso di diminuire la temperatura all'interno degli uffici, in particolare nel periodo estivo, limitando di conseguenza la necessità di raffreddamento attraverso l'utilizzo di sistemi di condizionamento. Le pellicole hanno inoltre permesso la riduzione di riflessi e luci incidenti, **migliorando quindi le condizioni lavorative dei dipendenti**.

Il lavoro di applicazione delle pellicole è stato effettuato a livello condominiale; pertanto, tutti gli edifici della struttura hanno goduto di tale miglioramento.



RIDUZIONE DEL CONSUMO ENERGETICO DEGLI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE

Con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile dei consumi energetici e la riduzione degli impatti connessi, sono stati avviati interventi di **efficientamento energetico** nelle sedi DPV di Torino e Pregnana Milanese. Tra questi la sostituzione delle ormai obsolete lampade a incandescenza, al neon e alogene presenti nelle sedi con l'installazione di un sistema di illuminazione a LED.

Questa transizione non solo ha portato a una significativa riduzione dei consumi energetici, ma ha anche migliorato la **qualità dell'illuminazione negli spazi di lavoro**, creando un ambiente più confortevole per tutti i nostri dipendenti.



ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Nel corso del 2023, l'azienda DPV ha compiuto un passo significativo verso la sostenibilità ambientale stipulando un **contratto di fornitura di energia elettrica al 100% da fonti di energia rinnovabili**. Questo contratto copre l'intero fabbisogno energetico delle nostre due sedi principali, situate a Torino e Pregnana Milanese. L'adozione di energia rinnovabile rappresenta un impegno tangibile per ridurre le emissioni di gas a effetto serra e promuovere una produzione energetica più pulita e sostenibile. Questa iniziativa è stata di fondamentale importanza per i nostri uffici, poiché ha garantito una fornitura stabile di energia, riducendo al contempo l'impatto ambientale.



RIDUZIONE DEI CONSUMI PRESSO LE SEDI AZIENDALI

Indubbiamente, la pandemia ha avuto un impatto drastico sul modo in cui le persone conducono le loro attività lavorative. In questo contesto, l'azienda DPV ha compiuto un passo significativo verso l'adattamento a questa nuova realtà, decidendo di istituire la **chiusura delle sedi di Torino e Pregnana** ogni giovedì e venerdì. Questa iniziativa è stata progettata con l'obiettivo di affrontare due aspetti cruciali: il **consumo energetico** e le emissioni di gas a effetto serra legati all'uso degli uffici, nonché la **promozione del lavoro intelligente** (smart working). La chiusura regolare delle sedi aziendali durante questi due giorni della settimana stimola l'adozione di modalità di lavoro flessibili tra i nostri dipendenti, consentendo loro di operare da casa o da remoto. Questa **flessibilità** non solo riduce la necessità di spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro, ma anche l'energia consumata dalle strutture fisiche degli uffici. Inoltre, offre ai nostri dipendenti una maggiore possibilità di gestire in modo equilibrato la loro vita professionale e personale, contribuendo al contempo a creare un **ambiente di lavoro più sostenibile** e adattabile alle singole esigenze.



SERVIZIO DI HOSTING E DATA CENTER

Tutti i nostri server sono ospitati all'interno del data center di **Colt Technology Services S.p.a.** Questa partnership strategica riflette il nostro impegno nei confronti dell'efficienza energetica e della sostenibilità ambientale. Colt Technology Services S.p.a. ha dimostrato una profonda responsabilità ambientale, utilizzando esclusivamente **energia prodotta da impianti di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili**. Questo significa che l'intera infrastruttura IT utilizzata per supportare le operazioni di DPV è alimentata da fonti di energia pulita, riducendo significativamente le emissioni di gas a effetto serra associate al nostro data center.



DATI EMISSIONI E CONSUMI	2021	2022	2023	2024 (al 30/06)
Emissioni lorde totali di gas serra scope 1 in tCO ₂ eq (veicoli della flotta)**	241.1	234.1	224.3	105.24
Emissioni lorde totali di gas serra scope 2 in tCO ₂ eq (elettricità)*	168,777	259,853	204,356	55.7
Consumo totale di elettricità in KWh*	552.093	776.264	689.000	164.527
Percentuale di energie rinnovabili totali consumate	NC	NC	100%	100%
Carburante (benzina) totale consumato in litri**	32.386	30.345	29.075	9.367
Carburante (diesel) totale consumato in litri***	615.325	606.900	581.495	30.959
Somma di denaro spesa per il carburante all'anno in euro***	869.000	984.000	933.000	73.136
Numero di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione riguardanti il risparmio di energia o simili****	0	0	0	0

*I dati riportati in questa tabella fanno riferimento alle emissioni e ai consumi generati in entrambe le sedi di DPV situate a Torino e Pregnana Milanese.

**I dati relativi ai consumi di carburante fanno invece riferimento ai veicoli della flotta aziendale.

***I dati relativi agli anni 2021, 2022 e 2023 fanno riferimento all'intera flotta aziendale del Gruppo DPV, mentre il dato del 2024 si riferisce unicamente ai veicoli intestati a DPV S.p.a.

****Al momento non abbiamo erogato corsi di formazione relativi al risparmio energetico o temi affini, ma prevediamo di erogarli nel corso del prossimo triennio.

N.B.

Nel periodo ottobre 2023 - maggio 2024, la flotta aziendale ha incluso 38 veicoli aggiuntivi a seguito dell'acquisizione temporanea dei dipendenti di DPV Flex. I dati riportati tengono pertanto conto di questa variazione.

1.2. MATERIALI, PRODOTTI CHIMICI E RIFIUTI

POLITICHE

L'azienda DPV abbraccia con determinazione l'importante missione di operare in modo sostenibile, consapevole dell'enorme responsabilità che ogni organizzazione ha nel preservare il nostro pianeta per le generazioni future. La nostra missione è chiara: affrontare le sfide ambientali globali attraverso un impegno concreto verso una gestione più consapevole delle risorse e una riduzione dell'impatto ambientale. In questa prospettiva, le nostre politiche e iniziative relative a materiali e rifiuti occupano un posto centrale nella nostra strategia di sostenibilità.

Siamo consapevoli del ruolo cruciale dei materiali nelle nostre operazioni quotidiane. Per questo, la nostra politica è orientata alla promozione di materiali sostenibili, riciclabili e a basse emissioni di carbonio. Crediamo fermamente che la scelta dei materiali debba essere basata su criteri ecologici e sulla riduzione dell'impatto ambientale. A tal fine, ci impegniamo a selezionare fornitori e partner che condividano questa visione e a ridurre progressivamente l'utilizzo di materiali non sostenibili.

La gestione dei rifiuti è un altro aspetto cruciale della nostra strategia di sostenibilità. La nostra politica di gestione dei rifiuti non si limita a una semplice eliminazione efficiente, ma si estende all'intero ciclo di vita dei rifiuti. Questo approccio riflette il nostro impegno a ridurre la quantità di rifiuti prodotti, a favorire il riutilizzo di risorse quando possibile e a garantire che tutto ciò che può essere riciclato lo sia in modo adeguato.

GESTIONE DEI RIFIUTI E RACCOLTA DIFFERENZIATA

Presso le sedi di DPV è stata introdotta la **raccolta differenziata**, per la corretta gestione dei rifiuti da ufficio, in modo da destinare correttamente i materiali di scarto e il loro smaltimento e ridurre al minimo l'impatto ambientale. In particolare, le tipologie di rifiuto oggetto di raccolta differenziata sono: carta e cartone, plastica, rifiuto secco. L'introduzione della raccolta differenziata ha comportato, conseguentemente, **l'eliminazione di tutti i cestini per i rifiuti non differenziabili sotto ad ogni scrivania**, sensibilizzando i dipendenti a porre maggiore attenzione all'importanza della corretta gestione dei rifiuti. La riduzione della plastica si applica anche al quotidiano tramite l'installazione nelle sedi del Gruppo di **erogatori di acqua depurata**, con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di bottiglie in PET.



RICICLAGGIO DI CARTUCCE D'INCHIOSTRO E TONER

DPV ha un contratto attivo con l'azienda **ESO Società Benefit a.r.l.**, che si occupa di recuperare periodicamente cartucce e toner di tutte le stampanti laser distribuite all'interno delle sedi dell'azienda. Il **recupero e lo smaltimento di cartucce e toner** avvengono in conformità al Decreto Legislativo 152/2006, pertanto nessuna cartuccia viene dispersa nell'ambiente o gestita nei rifiuti ordinari. La raccolta di toner e cartucce avviene tramite l'ESOisola, un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti all'interno delle aziende. È organizzata come una vera isola ecologica che risolve il problema della raccolta differenziata e innesca processi virtuosi di riciclo.



RICICLAGGIO DI ATTREZZATURE IT

DPV S.p.a. è attivamente impegnata nel **recuperare, riciclare e ripristinare il materiale informatico** (computer fissi e portatili, monitor, stampanti) dismesso o non più utilizzato dal proprio organico, attraverso il laboratorio interno della propria divisione IT. Nel 2020/2021 sono state effettuate le seguenti operazioni:

- DPV ha donato 12 pc + 12 tablet al **progetto TuttiConnessi**, nato a Torino nel 2020 per dare un supporto concreto alla didattica durante il delicato periodo segnato dalla pandemia Covid-19, permettendo a tutti gli studenti di accedere alle lezioni e agli strumenti didattici digitali.
- DPV ha donato 40 computer al **Progetto MediaLab**, organizzato dalla Fondazione Angelo Pirrello. I device, ottimizzati e rimessi a nuovo, sono stati inviati presso la scuola primaria "Rosmini" e la scuola secondaria di primo grado "Capuana" di Santa Ninfa (TP), permettendo la realizzazione di due aule multimediali all'interno dei due istituti scolastici.



DATI GESTIONE DEI RIFIUTI	2021	2022	2023	2024
Peso totale dei rifiuti in kg o tonnellate	NC	NC	NC	NC
Volume totale di rifiuti generato	NC	NC	NC	NC
Percentuale di materiali riciclati utilizzati per unità	NC	NC	NC	NC
Percentuale di rifiuti totali riciclati	NC	NC	NC	NC
Numero di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione riguardanti la gestione dei rifiuti	0	0	0	0

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento.

Ci impegniamo a misurare e tenere traccia di questi dati a partire dal prossimo biennio, in modo da riuscire a monitorare la quantità di rifiuti generati e/o riciclati annualmente. Abbiamo in programma di attivare un processo di misurazione dei rifiuti in ciascuna delle sedi DPV e di erogare un corso di formazione per tutti i dipendenti sulle best practice relative alla gestione dei rifiuti all'interno degli spazi aziendali.

1.3. ADVOCACY E SERVIZI AMBIENTALI

POLITICHE

L'azienda DPV riconosce l'importanza cruciale di assumere un ruolo attivo nell'advocacy e nell'erogazione di servizi ambientali. Pur consapevoli che il nostro impegno in questa area possa al momento essere limitato, riteniamo fondamentale gettare le basi per un approccio più completo e strutturato alla sostenibilità.

La nostra politica di advocacy e servizi ambientali è concepita come un primo passo nel nostro percorso verso l'integrazione di pratiche sostenibili in tutte le nostre operazioni. Benché possiamo essere alle prime fasi di sviluppo, ci impegniamo fermamente a creare un impatto positivo nel contesto ambientale e sociale in cui operiamo.

MISURAZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DEI NOSTRI MOBILI ED ESPOSITORI

Misuriamo l'impatto ambientale delle nostre produzioni: dalla catena di fornitura ai processi di lavorazione e imballaggio, dalla logistica allo smaltimento. **Sustain** è uno strumento efficace per ridurre l'impronta di carbonio e incrementare l'utilizzo di materiali riciclabili nelle nostre lavorazioni.

Grazie allo strumento Sustain, creato e sviluppato da POPAI, per ogni progetto relativo a espositori e mobili, siamo in grado di fornire ai nostri clienti un documento contenente quella che è l'**impronta di emissioni di CO2** relativa a quella produzione. Se la produzione lo consente, riusciamo inoltre a proporre materiali alternativi, calcolando con Sustain l'eventuale impatto del loro trasporto e delle loro lavorazioni di assemblaggio. Sustain ci permette quindi di ridurre l'impronta di carbonio e incrementare l'utilizzo di materiali riciclabili in tutte le nostre lavorazioni.



SMALTIMENTO E RICONDIZIONAMENTO

Ci impegniamo attivamente nel monitorare l'intero percorso di vita dei nostri prodotti, dalla fase di produzione fino alla corretta gestione del loro smaltimento, avvalendoci della collaborazione di partner certificati e di fiducia. La nostra filosofia aziendale si basa sulla trasparenza, motivo per cui offriamo ai nostri clienti la possibilità di **tracciare ogni singola fase della catena di produzione** in modo dettagliato.

Questo approccio consente non solo di garantire la massima qualità dei nostri prodotti, ma anche di assicurare una gestione dei rifiuti corretta e sostenibile. La nostra responsabilità ambientale non si ferma alla fase di vendita, ma si estende oltre, affrontando il problema dei rifiuti in modo consapevole e proattivo.

Inoltre, nel contesto del nostro impegno verso la sostenibilità, praticiamo il **ricondizionamento di mobili**. Questa pratica non solo contribuisce a ridurre il nostro impatto ambientale, ma offre anche una soluzione ecologica per prolungare la vita utile dei prodotti, riducendo al contempo la produzione di rifiuti e promuovendo l'economia circolare.



A woman in a beige blazer is standing and presenting to a group of people seated around a table in a modern office. The office has large windows overlooking greenery. A large blue banner with white text is overlaid on the image.

PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

2.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

- Promuovere il benessere dei dipendenti attraverso iniziative mirate a migliorare sia la qualità della vita professionale che quella personale, con programmi dedicati alla salute e al benessere.
- Continuare ad ampliare la flessibilità degli orari di lavoro, consentendo ai dipendenti di adattare il proprio tempo lavorativo alle esigenze individuali.
- Condurre regolarmente sondaggi sulla soddisfazione dei dipendenti per raccogliere feedback utili all'identificazione di aree che necessitano di miglioramento.
- Fornire formazione continua a rappresentanti e dirigenti aziendali, al fine di potenziare le capacità negoziali e facilitare un dialogo costruttivo tra le parti.
- Sostenere lo sviluppo di competenze trasversali, come leadership, comunicazione interpersonale e gestione del tempo, per migliorare la qualità delle interazioni e delle dinamiche di squadra.
- Incentivare la crescita personale e professionale dei dipendenti tramite programmi di mentorship e coaching, aiutandoli a definire e raggiungere i propri obiettivi di carriera.
- Avviare entro la fine del prossimo anno fiscale programmi di formazione sulla diversità e l'inclusione destinati a tutto il personale.

OBIETTIVI QUANTITATIVI

- Aggiornare il piano di emergenza ed evacuazione per la sede di Torino.
- Fornire a tutti i dipendenti un piano di welfare strutturato, mirato a migliorare il loro benessere lavorativo e personale.
- Organizzare almeno un evento annuale per condividere i risultati aziendali, rafforzare lo spirito di squadra e promuovere un ambiente di lavoro positivo e collaborativo.
- Monitorare la partecipazione e il coinvolgimento dei dipendenti tramite sondaggi e feedback annuali, raccogliendo dati sulla soddisfazione e il dialogo sociale.
- Prevedere due incontri annuali dedicati alla pianificazione delle carriere, incoraggiando la partecipazione attiva dei dipendenti in sessioni di sviluppo individuale.
- Incrementare del 10% l'investimento nella formazione professionale dei dipendenti.
- Effettuare una survey annuale sul clima aziendale, con l'obiettivo di coinvolgere almeno il 70% dei dipendenti.
- Garantire che il 100% dei dipendenti partecipi a corsi di formazione su discriminazione, diversità, inclusione, molestie ed equità di genere entro il 2025.

2.1. SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

POLITICHE

L'azienda DPV assegna un'importanza fondamentale alla salute e alla sicurezza dei suoi collaboratori. Riconosciamo che il benessere dei dipendenti è essenziale per il successo dell'azienda e per il nostro impegno verso una gestione sostenibile. In questo contesto, abbiamo stabilito politiche chiare e direttive specifiche per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti.

Il nostro impegno per la salute e la sicurezza si riflette innanzitutto nel nostro Codice Etico aziendale, che evidenzia l'etica, la responsabilità e il rispetto verso i nostri collaboratori, sottolineando la volontà dell'azienda di fornire un ambiente lavorativo in cui la dignità, l'integrità e il benessere di ogni individuo sono fondamentali.

Le nostre politiche di salute e sicurezza sono inoltre pienamente conformi al Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro (CCNL) per i Dipendenti da Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e alle normative vigenti. Riconosciamo il ruolo cruciale del CCNL nel garantire condizioni di lavoro eque e sicure per tutti i nostri impiegati, rispettando gli standard di settore e i diritti dei lavoratori. Secondo quanto previsto dal CCNL, tutti i dipendenti sono iscritti a fondi di assistenza sanitaria integrativa e godono così di prestazioni integrative alla sanità pubblica, nello specifico:

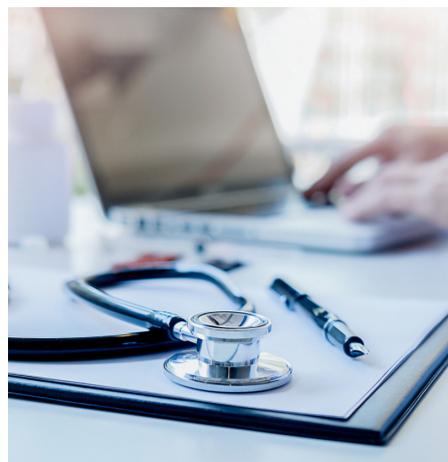
- Fondo Aster, Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti delle aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi;
- FASDAC (o "Fondo Mario Besusso"), con lo scopo di provvedere in forma indiretta all'assistenza sanitaria a favore dei dirigenti delle aziende del Terziario. Il diritto all'assistenza sanitaria integrativa è esteso anche al coniuge del dirigente e agli altri familiari per i quali lo stesso abbia diritto a percepire gli assegni per il nucleo familiare;
- QuAS, con lo scopo di garantire ai dipendenti da aziende del Commercio, del Turismo e dei Servizi, le quali risultino in regola con il versamento delle quote contributive, con qualifica di "Quadro", assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale.

DPV ha istituito inoltre un Organigramma Aziendale per la Sicurezza, che definisce chiaramente i ruoli e le responsabilità di ciascun membro del team nell'ambito della salute e della sicurezza, indicando i nominativi delle figure di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), del medico competente e degli addetti al Primo Soccorso e Antincendio. Questo organigramma assicura una catena di comando chiara e una gestione efficace delle questioni legate alla sicurezza.

Negli ultimi anni, in risposta alla pandemia di COVID-19, l'azienda DPV ha implementato infine un Protocollo Aziendale di Sicurezza Anticovid. Questo protocollo stabilisce procedure specifiche per proteggere i dipendenti e prevenire la diffusione del virus sul luogo di lavoro. Ci impegniamo a fornire una formazione continua sul protocollo e a mantenere le misure di sicurezza in linea con le direttive delle autorità sanitarie.

CONSULENZA PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Monitoriamo costantemente la situazione sanitaria aziendale grazie al presidio del **Medico del Lavoro**, quale soggetto competente. Tutti i dipendenti DPV, una volta assunti, sono soggetti a visita medica da parte del Medico del Lavoro di riferimento. L'esame viene ripetuto con frequenza definita dal soggetto competente, sulla base della valutazione dei rischi a cui è esposto ogni dipendente rispetto alla propria mansione. L'incarico di consulenza per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria è stato affidato a **SILAQ PIEMONTE Srl**, che collabora annualmente con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi.



SMART-WORKING: DA ESIGENZA A OPPORTUNITÀ

Con l'insorgere della pandemia da Covid-19 e le conseguenziali restrizioni imposte all'ordinaria attività lavorativa, DPV ha cominciato a riflettere sull'opportunità di attribuire uno status di importanza fondamentale allo smart-working, nell'ottica di **bilanciare il rapporto tra la vita personale e professionale** dei suoi collaboratori. Fin dall'inizio, l'azienda ha adottato un approccio proattivo nei confronti di questa tematica, stipulando accordi con i suoi collaboratori relativi al **lavoro agile**, regolamentando le modalità e gli aspetti specifici in conformità con le leggi vigenti.

Oltrepassata la fase di emergenza, DPV ha deciso di proseguire su questa strada, permettendo ai propri dipendenti di svolgere il proprio lavoro da remoto, sostenuti dagli adeguati mezzi tecnologici configurati per permettere l'accesso da luoghi diversi dalla sede fisica dell'azienda. L'adozione dello smart-working è basata su volontarietà e può coinvolgere tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sia a tempo pieno che part-time, compresi gli apprendisti. Tuttavia, la decisione finale dipenderà dalle valutazioni dei singoli team riguardo alla presenza delle condizioni necessarie per l'adozione di questa modalità.



FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

In DPV, riconosciamo l'importanza cruciale della formazione e dell'informazione per i nostri dipendenti. Questa formazione è essenziale per garantire che ogni individuo, nel corso delle proprie attività lavorative, sia in grado di adottare la massima attenzione e prudenza per quanto riguarda la sua salute, la sua sicurezza personale e quella degli altri. Offriamo **programmi formativi** per tutti i nuovi assunti, con una particolare enfasi sui settori di rischio rilevanti legati alle loro mansioni specifiche. La formazione avviene in **modalità e-learning** tramite piattaforma **DPV Academy**; ogni corso sulla sicurezza è conforme al D.Lgs. 81/2008 e all'accordo Stato-Regioni 2011 e 2016 e rilascia un attestato personale valido della durata stabilita dal Decreto. In aggiunta, il nostro impegno verso la sicurezza si traduce nella partecipazione delle squadre di emergenza a **corsi specializzati, focalizzati sulla prevenzione degli incendi e sulle competenze di pronto soccorso**. Ciò assicura che i nostri dipendenti siano preparati per affrontare situazioni critiche e contribuiscano attivamente alla salvaguardia della salute e della sicurezza di tutti.



VALUTAZIONE DEI RISCHI

Grazie all'attenta e costante valutazione dei rischi nelle diverse sedi aziendali, DPV sviluppa strategie mirate per assicurare elevati standard di sicurezza per tutti coloro che frequentano regolarmente gli spazi. Durante l'anno, vengono condotte valutazioni approfondite che riguardano una vasta gamma di ambienti di natura progettuale ed operativa. Questo processo ha portato alla creazione di una **"matrice di rischio"** che identifica i pericoli e le diverse tipologie di rischio presenti all'interno dell'azienda. Le analisi tecniche condotte all'interno delle sedi contribuiscono alla definizione di **linee guida e procedure operative**. Queste risorse permettono al personale di DPV di essere guidato e protetto in modo efficace dai responsabili della sicurezza aziendale.

Ogni anno viene inoltre condotta una **riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi**, durante la quale si evidenziano aspetti da segnalare ai fini del miglioramento degli attuali standard di sicurezza e salute e si procede all'aggiornamento di documenti e protocolli relativi alla sicurezza aziendale.



STRESS LAVORO CORRELATO

La salute e il benessere dei nostri dipendenti sono al centro della nostra filosofia aziendale. Riconosciamo che lo stress lavoro correlato può avere un impatto significativo sulla **salute fisica e mentale** dei lavoratori, oltre a compromettere la produttività e la soddisfazione sul lavoro. Pertanto, abbiamo investito tempo e risorse per redigere un documento al fine di identificare, valutare e gestire in modo adeguato i rischi legati allo stress sul posto di lavoro. Il nostro **Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato** riflette il nostro impegno a fornire un ambiente lavorativo che promuova la salute mentale e fisica dei nostri dipendenti.



IL CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19

Durante l'epidemia di COVID-19, DPV ha costantemente adottato tutte le necessarie precauzioni per contrastare la diffusione del virus e mitigarne gli impatti. L'azienda ha agito in base a **protocolli specifici di emergenza** elaborati dal Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione aziendale, creato appositamente per affrontare questa situazione straordinaria. Questi protocolli sono stati sviluppati con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del Responsabile della sicurezza sul lavoro (RLS) e hanno consentito all'azienda di stabilire rigide misure precauzionali per preservare la salute di tutti i dipendenti, mantenere un ambiente di lavoro sicuro e limitare la diffusione del COVID-19. Le azioni concrete includono l'implementazione di **procedure speciali per l'ingresso e l'uscita dai luoghi di lavoro**, l'adozione del **distanziamento sociale**, la **fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI)**, l'**introduzione del lavoro da remoto**, la regolare **sanificazione degli ambienti** e l'attuazione di politiche specifiche per l'accoglienza di visitatori e fornitori, nonché per le riunioni aziendali e gli incontri.



DATI SALUTE E SICUREZZA	2021	2022	2023	2024
Gli infortuni con assenza dal lavoro (Lost Time Injury, LTI)	0	0	0	0
Tassi di frequenza degli infortuni	0	0	0	0
Giorni di assenteismo (per malattia)	NC	NC	188,5	312
Percentuale di dipendenti con un'adeguata formazione sulla salute e sicurezza*	100%	100%	100%	100%
Percentuale di dipendenti con un attestato sulla sicurezza*	100%	100%	100%	100%
Media di ore di formazione per dipendente sulla salute e sicurezza	15	15	15	15
Numero di audit di sicurezza condotti dall'azienda	0	0	0	0
Percentuale di dipendenti che beneficiano di assistenza sanitaria**	100%	100%	100%	100%

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento.

*Tutti i dipendenti vengono regolarmente formati sulla formazione obbligatoria per legge sulla sicurezza, in osservanza del D.Lgs. 81/2008 e conforme all'accordo Stato-Regioni 2011 e 2016. La formazione avviene tramite la nostra piattaforma e-learning DPV Academy, che contiene sia il corso di formazione generale sulla sicurezza (durata 4 ore) con rilascio di attestato valido per sempre, sia il corso specifico rischio basso (durata 4 ore) con rilascio di attestato valido 5 anni, sia il corso di aggiornamento sicurezza (durata 6 ore) con attestato valido 5 anni.

**Tutti i dipendenti beneficiano di assistenza sanitaria tramite fondi di categoria.

2.2. CONDIZIONI LAVORATIVE

POLITICHE

La nostra visione è ancorata nella convinzione che un ambiente di lavoro equo, sostenibile e orientato al benessere e al rispetto dei dipendenti sia il fondamento su cui si costruisce la prosperità a lungo termine.

Questo si traduce nelle nostre politiche riguardanti le condizioni lavorative, sostenute da un solido Codice Etico che guida le nostre azioni quotidiane. Al suo interno, sottolineiamo innanzitutto un orario di lavoro che rispetti gli equilibri tra vita professionale e privata, riconoscendo l'importanza di una sana conciliazione, in linea con la prospettiva aziendale di non sovraimpegnare il personale oltre le necessità stabilite. In quest'ottica promuoviamo la flessibilità e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata tramite l'attuazione dello smart working, parte integrante della politica aziendale, che consente ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro in modo più flessibile e remoto quando possibile. Inoltre, la nostra politica salariale è improntata sull'equità e sulla trasparenza, eliminando disparità di genere e promuovendo una valutazione oggettiva delle competenze.

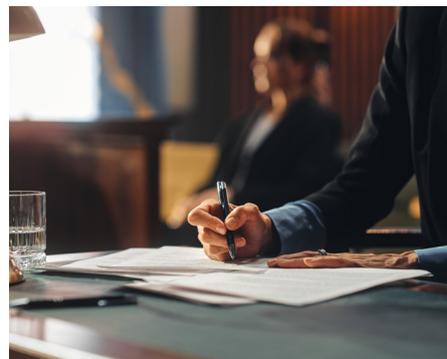
La partecipazione dei dipendenti sulle condizioni di lavoro è un altro elemento chiave della politica aziendale di DPV. Le regolari indagini di soddisfazione dei dipendenti ci forniscono preziosi feedback, permettendoci di adattare e migliorare continuamente le nostre politiche. Questo ciclo di miglioramento continuo riflette il nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro che risponda alle esigenze e alle aspettative dei nostri dipendenti.

In accordo al Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori (CCNL), abbiamo inoltre integrato disposizioni innovative per congedi parentali retribuiti, riconoscendo il valore della vita familiare nel benessere complessivo dei dipendenti. Questa inclusione riflette il nostro impegno a sostenere le diverse fasi della vita dei nostri collaboratori, permettendo ai genitori di bilanciare le proprie responsabilità lavorative e familiari in modo adeguato.

Infine, DPV mette un'enfasi significativa sulla salute e il benessere dei suoi dipendenti attraverso un programma di assistenza sanitaria completo che promuove la prevenzione e l'accesso a servizi medici di alta qualità.

POLITICHE AZIENDALI E CODICE DISCIPLINARE

Le nostre politiche aziendali e il codice disciplinare costituiscono il fondamento della nostra governance aziendale. Questi documenti forniscono **linee-guida chiare e procedure che guidano il comportamento etico e le aspettative lavorative**. Entrambi i documenti sono presenti all'interno della piattaforma DPV Academy e all'interno della propria area riservata sul portale Zucchetti; ogni dipendente può **consultare in qualsiasi momento** le versioni aggiornate di questi documenti, garantendo una trasparenza continua e un facile accesso alle informazioni fondamentali.



ACCORDO INDIVIDUALE SMART WORKING

Rispettando la crescente necessità di flessibilità nell'ambiente lavorativo, DPV ha implementato un accordo individuale di smart working. Questo accordo stabilisce chiaramente le modalità di **lavoro flessibile**, garantendo al contempo il rispetto delle normative vigenti. Ciò consente ai dipendenti di gestire in modo efficiente il proprio tempo e di adattarsi alle esigenze individuali senza compromettere l'efficienza operativa.



PROCESSO DI ASSUNZIONE E RETRIBUZIONE TRASPARENTE

La trasparenza e l'equità sono al centro delle nostre politiche di assunzione e retributive. Al momento di assunzione, a ogni dipendente, viene consegnata la **lettera di assunzione**, contenente i seguenti dati: contratto collettivo applicato dall'azienda, data di inizio del rapporto di lavoro, tipologia del contratto e durata, mansione e qualifica, sede di lavoro, periodo di prova, orario di lavoro, trattamento economico, obblighi di riservatezza e patto di non concorrenza. Tramite il portale Zucchetti è possibile inoltre consultare tutti i cedolini paga e, in caso di dubbi relativi alla propria retribuzione, il dipendente può fare affidamento sull'Ufficio Personale, che ha implementato diversi sistemi di **assistenza e supporto**, come il servizio di ticketing e la chatbot aziendale.



FEEDBACK DEI DIPENDENTI: IL PROGETTO SUNRISE

Il progetto Sunrise è la nostra risposta tangibile per creare un ambiente di lavoro più aperto e collaborativo. Si tratta di un progetto che permette di creare **sessioni di comunicazioni interattive** che consentono alle risorse dell'azienda di fornire **feedback** riguardanti le condizioni di lavoro direttamente al Board. Il progetto specifico di audit interno è nato nell'ultimo anno con gli obiettivi di recuperare il gap in termini di **dialogo tra dipendenti e proprietà**, raccogliere stimoli/proposte per migliorare i processi aziendali anche dal punto di vista commerciale e ridefinire le strategie partendo dal basso. Il progetto è stato avviato nel 2022 e, dopo una serie di training, tutoring e mentoring, si sono create delle tavole rotonde su specifici temi, permettendo al team di avere una finestra costantemente aperta con il Board per raccogliere le criticità e le proposte creative e migliorative.



UN IMPEGNO CONCRETO VERSO IL BENESSERE FAMILIARE

Il congedo parentale è una tappa cruciale per ogni genitore, e DPV si impegna a fornire ai suoi dipendenti un ambiente di lavoro che faciliti questo importante passo nella vita. Offrendo **congedi retribuiti**, l'azienda consente ai neo-genitori di trascorrere tempo di qualità con i propri figli, contribuendo così al benessere della famiglia e alla crescita sana dei bambini. Nel corso della gravidanza, forniamo supporto in termini di **flessibilità lavorativa** e ambiente sicuro per garantire la salute e il benessere delle future mamme, permettendo loro di gestire meglio le necessità mediche che questa fase implica. Per le neo-mamme che scelgono di allattare, mettiamo a disposizione spazi appositamente dedicati e orari flessibili per consentire loro di continuare a fornire il miglior nutrimento possibile ai propri bambini. Questo supporto contribuisce non solo al benessere dei bambini, ma anche alla tranquillità delle mamme, sapendo di poter contare sull'azienda per sostenere le loro scelte e le loro esigenze personali.



QUESTIONARI DI SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

I nostri questionari di soddisfazione non sono solo strumenti, ma manifestazioni del nostro impegno a comprendere appieno le esigenze e le aspettative dei nostri dipendenti. Ci impegniamo a proporre queste **survey** periodicamente, raccogliendo feedback dettagliati per **identificare aree di miglioramento continue**, assicurando che il nostro ambiente lavorativo sia sempre all'altezza delle aspettative.



PARTECIPAZIONE ATTIVA A EVENTI DI TEAM BUILDING

Gli eventi di team building organizzati regolarmente non sono solo un modo per rinforzare il **senso di appartenenza** e la **collaborazione** tra i membri del team. Sono una dimostrazione tangibile del nostro impegno a creare un ambiente di lavoro positivo e coeso, in cui il team si sente connesso e motivato. Tali iniziative non solo contribuiscono a **costruire rapporti solidi** tra colleghi, ma sottolineano anche la nostra volontà di investire nel capitale umano, riconoscendo il valore fondamentale delle relazioni interpersonali e della collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi comuni aziendali.



ANALISI E CONDIVISIONE DEI RISULTATI

L'evento aziendale annuale costituisce un'importante opportunità per celebrare i risultati aziendali dell'anno trascorso, **delineare gli obiettivi futuri** e riconoscere il contributo fondamentale dei dipendenti. Durante questa occasione, non solo vengono presentati in modo dettagliato i risultati aziendali, ma si propone anche una visione chiara degli obiettivi a breve e lungo termine. Tale iniziativa mira a informare i dipendenti in modo trasparente e coinvolgente, offrendo una comprensione approfondita della **performance aziendale** e della **direzione strategica**. Inoltre, l'evento costituisce un momento collettivo per esprimere gratitudine e riconoscenza nei confronti dei collaboratori.



RISULTATI

DATO CONDIZIONI LAVORATIVE	2021	2022	2023	2024
Casi di segnalazione di illeciti relativamente a lavoro forzato	0	0	0	0
La quantità di denaro spesa per l'assistenza all'infanzia dei dipendenti	0	0	0	0
Numero di casi di reclutamento interno	NC	NC	6	6

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento.

2.3. DIALOGO SOCIALE

POLITICHE

Con un impegno radicato nel riconoscimento della forza trainante dei suoi dipendenti, DPV si propone di costruire un ambiente lavorativo che promuova il coinvolgimento attivo, la partecipazione significativa dei rappresentanti dei dipendenti e la contrattazione collettiva come mezzo essenziale per plasmare il futuro dell'organizzazione.

Il dialogo sociale presso DPV non è solo un requisito formale, ma un pilastro fondamentale della nostra cultura organizzativa. Alla base delle nostre politiche relative al dialogo sociale vi è l'obiettivo di potenziare la partecipazione dei rappresentanti dei dipendenti nei processi decisionali. Non ci limitiamo a rispettare gli standard minimi, ma ci impegniamo attivamente a creare occasioni per un coinvolgimento profondo e significativo. L'incremento del numero di riunioni di dialogo sociale, la rappresentanza di tutte le unità aziendali e la riduzione dei conflitti sono indicatori tangibili del nostro impegno per un dialogo costruttivo. Vogliamo creare un ambiente in cui la negoziazione collettiva non sia solo un processo, ma un'opportunità per costruire consenso e resilienza organizzativa.

Nel rispetto delle leggi, delle consuetudini locali e delle normative vigenti, garantiamo il diritto alla libertà sindacale, all'associazione e alla formazione di organi rappresentativi dei lavoratori. Inoltre, riconosciamo l'effettivo esercizio delle funzioni di rappresentanza, compreso il diritto alla contrattazione collettiva, per questo il 100% dei nostri dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

A fronte del periodo pandemico e dell'emergenza sanitaria del 2020 è stato istituito un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione aziendale**. Questa iniziativa dimostra un impegno tangibile nei confronti della responsabilità sociale, poiché riconosce l'importanza di proteggere e ascoltare i dipendenti in un momento critico come la pandemia. Il comitato è stato progettato per affrontare questioni legate alla sicurezza sul lavoro, garantire la comunicazione efficace tra l'azienda e i dipendenti, nonché per sviluppare strategie per il benessere generale dei lavoratori durante questa situazione straordinaria.



IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riveste un ruolo cruciale all'interno dell'azienda DPV, poiché rappresenta l'anello di congiunzione tra i dipendenti e la direzione aziendale per quanto concerne la **sicurezza sul posto di lavoro**. La presenza di un RLS garantisce un canale di comunicazione aperto e efficace per segnalare potenziali rischi, incidenti o preoccupazioni legate alla sicurezza. Questo contribuisce a creare un **ambiente di lavoro più sicuro e protetto**, riducendo il rischio di incidenti e infortuni, con conseguente miglioramento della produttività e della reputazione dell'azienda. Inoltre, il coinvolgimento attivo del RLS nella promozione di pratiche sicure e nel monitoraggio delle condizioni di lavoro aumenta la consapevolezza tra i dipendenti riguardo alla sicurezza, promuovendo una cultura aziendale che valorizza la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori.



FORMAZIONE SULLE TECNICHE DI NEGOZIAZIONE

I programmi di formazione comprendono moduli specialistici sulla **gestione dei conflitti, tecniche di negoziazione** e abilità di comunicazione. Questi corsi sono personalizzati per affrontare le sfide specifiche che i dipendenti possono incontrare nelle loro funzioni. La formazione è basata su metodologie interattive, inclusi role-playing e casi pratici, per garantire un apprendimento pratico ed efficace. L'obiettivo è dotare i dipendenti di competenze pragmatiche per affrontare situazioni complesse.



DATO Dialogo sociale	2021	2022	2023	2024
Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi*	100%	100%	100%	100%
Percentuale di dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori**	100%	100%	100%	100%

*Tutti i dipendenti sono coperti da contratti collettivi, nello specifico dal CCNL del settore Commercio, categoria per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

** Non abbiamo rappresentanze sindacali interne in DPV, né RSA né RSU, ma applichiamo il rapporto di lavoro indipendente con il CCNL.

2.4. GESTIONE DELLE CARRIERE E FORMAZIONE

POLITICHE

Nel delineare le politiche relative alla gestione delle carriere e alla formazione all'interno dell'azienda DPV, l'approccio è improntato alla valorizzazione continua dei talenti e al potenziamento delle competenze. L'assunzione di nuovi membri si basa su criteri di selezione attenti, mirati a identificare individui non solo con competenze tecniche, ma anche con valori e principi in linea con la visione e la missione dell'azienda.

La valutazione delle performance è un processo dinamico e partecipativo, dove l'obiettivo principale è fornire feedback costruttivi per lo sviluppo individuale. Questo approccio mira a favorire un ambiente in cui ogni membro del team si senta ispirato a migliorare continuamente.

La formazione è concepita come un investimento strategico per il progresso dell'azienda e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti. Le iniziative formative sono progettate con cura, allineate agli obiettivi aziendali e personalizzate per soddisfare le esigenze specifiche di crescita di ciascun dipendente e non si limitano al mero acquisire di competenze tecniche, ma promuovono anche lo sviluppo di competenze trasversali come la leadership, la comunicazione efficace e la gestione dello stress.

Nel delicato contesto della gestione dei licenziamenti, le politiche sono orientate a garantire una transizione rispettosa e supportiva per i dipendenti coinvolti.

CAREER TRANSITION

L'azienda DPV affianca al proprio dipendente un servizio di ricollocazione professionale attraverso l'azienda Lee Hecht Harrison S.r.l.. Il servizio di Career Transition è un programma strutturato in diverse fasi e progettato per fornire un **supporto concreto ai candidati che stanno attraversando un cambiamento professionale**. Questo servizio include sia consulenza individuale e coaching sia momenti di lavoro di gruppo, come Workshop, Webinar e Team di Ricerca Lavorativa. Durante le sessioni individuali e l'analisi del percorso professionale, ci si concentra sulla consapevolezza delle competenze acquisite, al fine di facilitare il trasferimento e l'applicazione nella ridefinizione e riprogettazione del proprio percorso formativo e lavorativo.



MISURE AZIENDALI PER LA RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Nell'ambito della gestione delle carriere, DPV ha implementato un approccio trasparente e responsabile alla risoluzione dei rapporti di lavoro. Un esempio tangibile di questa pratica è rappresentato dall'**adozione del verbale di conciliazione**, strumento che stabilisce chiaramente i termini e le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro in modo equo e concordato. Tale documento illustra la volontà della società di gestire le transizioni professionali in modo etico e collaborativo, promuovendo un ambiente lavorativo che rispetti i diritti dei dipendenti. L'utilizzo del verbale di conciliazione riflette l'impegno di DPV nel favorire un clima organizzativo improntato alla chiarezza, alla fiducia reciproca e al rispetto delle leggi del lavoro.



FORMAZIONE ACADEMY E-LEARNING

L'implementazione di una Formazione Academy basata su **piattaforma e-learning** ha consentito ai dipendenti di accedere a corsi personalizzati, favorire lo sviluppo delle competenze e garantire la flessibilità nell'apprendimento. Questa iniziativa promuove un **approccio continuo alla formazione**, consentendo ai dipendenti di apprendere secondo i propri ritmi. Le attività formative sono state strutturate per rispondere alle esigenze specifiche dell'azienda e dei suoi dipendenti. Sono stati sviluppati **corsi tematici** focalizzati su argomenti chiave, come sicurezza, gestione del tecnostress, impatto del rumore sul lavoro e sviluppo delle soft skills. Le risorse hanno accesso a contenuti formativi pertinenti e attuali, migliorando la loro preparazione su questioni rilevanti per l'efficienza operativa e il benessere. La formazione diventa accessibile in qualsiasi momento e luogo, garantendo un apprendimento continuo e una rapida adozione di nuove competenze senza interruzioni significative delle attività lavorative.



SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

DPV si impegna attivamente nella gestione delle carriere dei suoi dipendenti, riconoscendo l'importanza cruciale della Selezione e Formazione del Personale. Attraverso una procedura dedicata, l'azienda si assicura di reclutare individui con competenze culturali e tecniche adeguate per svolgere efficacemente i compiti assegnati. Il Responsabile Risorse Umane sovrintende alla selezione del personale, utilizzando criteri specifici e **canali diversificati** per garantire la scelta dei migliori candidati. Una volta a bordo, ogni nuovo membro del team è sottoposto a un periodo di **affiancamento sul campo**, supervisionato da figure esperte, per garantire un'integrazione ottimale. DPV adotta un approccio proattivo alla formazione continua, pianificando programmi formativi annuali e utilizzando audit interni per monitorare l'efficacia delle iniziative di formazione. L'azienda si impegna a fornire opportunità di sviluppo professionale e a valutare regolarmente le esigenze di formazione in linea con gli obiettivi aziendali e le aspirazioni individuali dei dipendenti.



PROCESSO DI VALUTAZIONE & SVILUPPO

Nel 2023 DPV ha implementato un processo di Valutazione e Sviluppo. Partendo dall'**autovalutazione**, i dipendenti sono incoraggiati a riflettere in modo critico sulle proprie prestazioni e obiettivi personali. Successivamente, il **coinvolgimento attivo dei dipendenti** è incoraggiato attraverso la condivisione dei propri obiettivi con il Responsabile. Questa fase non è solo un atto formale, ma rappresenta un'opportunità di **dialogo aperto** e costruttivo tra il dipendente e il Responsabile, mirato a comprendere appieno le aspettative e le prospettive di crescita. Le informazioni raccolte durante queste fasi vengono poi utilizzate dal dipartimento HR per definire **piani di formazione mirati** allo sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali. Questa personalizzazione degli interventi formativi consente di ottimizzare il tempo e le risorse, garantendo che ogni dipendente riceva una formazione adatta al suo percorso di crescita.



RISULTATI

DATO Gestione delle carriere e formazione	2021	2022	2023	2024
Quantità di denaro spesa per la formazione professionale dei dipendenti	NC	NC	9.600	6.630
Le ore medie di formazione personale erogate per dipendente	24	27	24	25
Il numero di dipendenti che ricevono formazione sullo sviluppo delle competenze	29	26	33	25
Numero di dipendenti con piani di sviluppo personale	NC	NC	36	55

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento.

2.5. DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

POLITICHE

Nel nostro piano per una crescita sostenibile, sappiamo che il successo dell'azienda dipende da un ambiente di lavoro che accoglie persone diverse, promuove l'uguaglianza e include tutti. Non consideriamo la diversità come un dovere, ma come un valore che rende la nostra azienda migliore.

Il nostro Codice Etico, che racchiude valori quali diversità, uguaglianza e inclusione, non è solo un documento formale, ma un impegno concreto per costruire un'organizzazione solida che promuova attivamente questi principi in ogni aspetto delle nostre attività.

Questo aspetto è parte della nostra cultura e guida tutte le nostre azioni, ecco perché ci impegniamo a prendere decisioni aziendali basate unicamente sul merito individuale, senza discriminazioni legate a razza, nazionalità, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, sindacati, politica o età.

Sappiamo che un ambiente di lavoro equo e inclusivo richiede anche la prevenzione di discriminazioni e molestie, per questo ci assicuriamo di garantire un ambiente sicuro, vietando ogni forma di abuso fisico, psicologico o verbale. Le nostre politiche non solo condannano queste pratiche, ma offrono procedure chiare per segnalarle e indagare su di esse al fine di assicurare un ambiente in cui la trasparenza e l'integrità siano valori fondamentali.

UN MIGLIO PER L'AUTISMO

Nel giugno 2023 DPV è stata sponsor dell'iniziativa "Un Miglio per l'Autismo", **manifestazione sportiva non competitiva organizzata da A.S.D. Autismo e Sport Onlus di Torino.**

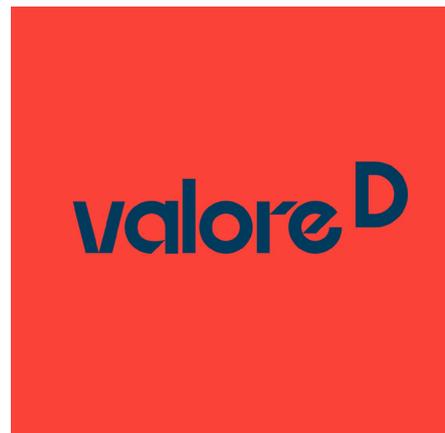
L'iniziativa, pensata come occasione di partecipazione per ragazzi autistici e runners normodotati, è nata per sensibilizzare i cittadini sul tema dell'autismo e sull'importanza dello sport come elemento aggregante, capace di emozionare e di unire senza distinzioni.

La decisione di DPV di sostenere questa iniziativa dimostra l'impegno dell'azienda nel promuovere l'inclusione e la sensibilizzazione nei confronti delle persone con autismo, nonché nell'advocacy per l'importanza dello sport come veicolo di integrazione sociale.



VALORE D

Nel 2024, DPV ha deciso di diventare socio ordinario di Valore D, un passo significativo nel nostro percorso di **promozione della diversità, equità e inclusione all'interno dell'azienda.** Questa decisione nasce dalla volontà di rafforzare il nostro impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso, capace di valorizzare le differenze e promuovere pari opportunità per tutti. Essere parte del network di Valore D ci permette non solo di allinearci con le migliori pratiche del settore, ma anche di accedere a un'offerta formativa di altissimo livello. Attraverso questa formazione, approfondiremo tematiche chiave per **sviluppare una maggiore consapevolezza,** arricchendo così le nostre competenze e contribuendo attivamente alla costruzione di una cultura aziendale basata su principi di equità e inclusione.



RISULTATI

DATO Genere e ruoli aziendali	dipendenti dell'azienda	negli organismi di governance
Numero di donne	39	1
Numero di uomini	21	6
Numero di risorse appartenenti a gruppi di minoranza nell'organizzazione	0	0

DATO Suddivisione per tipologia contratto	2023	2024
Numero di Soci	6	6
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	30	41
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	2	3
Numero di dipendenti in apprendistato	4	10
Numero di dipendenti in stage o stage curriculare	6	6

DATO Distribuzione anagrafica	< 30	tra 30 e 50	> 50
Numero di risorse nell'organizzazione suddivisi per età	16	24	20
Numero di risorse negli organismi di governance dell'organizzazione suddivisi per età	0	1	5

DATO Discriminazione e molestie	2023	2024
Percentuale di dipendenti formati sulla discriminazione	100%	100%
Numero di denunce o casi di discriminazione o molestie	0	0

DATO Retribuzione	2023	2024
Divario retributivo di genere - Dirigenti	NC	NC
Divario retributivo di genere - Quadri	+ 1	+ 1
Divario retributivo di genere - Impiegati	+ 4	+ 4
Divario retributivo di genere - Apprendisti impiegati	+ 0.5	+ 0.5

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento. Nel caso specifico, non è possibile calcolare il divario retributivo di genere a livello dirigenziale perché non sono presenti Dirigenti donne in DPV.



ETICA

3.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

- Diffondere una cultura aziendale in cui integrità, onestà ed etica siano i principi fondamentali che guidano ogni attività.
- Formare e sensibilizzare tutti i dipendenti sulle politiche aziendali in materia di anticorruzione e whistleblowing, garantendo una piena comprensione delle procedure.
- Assicurare che i whistleblowers siano protetti da ritorsioni, creando un ambiente sicuro per segnalare violazioni o comportamenti non etici.
- Implementare tecnologie e processi volti a preservare l'integrità dei dati aziendali, prevenendo modifiche non autorizzate.
- Effettuare controlli periodici per garantire l'accuratezza e la coerenza delle informazioni all'interno dei sistemi aziendali.
- Accrescere la consapevolezza e formare il personale sulla corretta gestione delle informazioni, promuovendo una cultura della responsabilità nella gestione dei dati.
- Migliorare i tempi di risposta a eventuali violazioni della sicurezza delle informazioni, assicurando una gestione tempestiva ed efficace degli incidenti.

OBIETTIVI QUANTITATIVI

- Qualora vengano confermate violazioni della politica anticorruzione, assicurare che il 100% delle sanzioni siano applicate in modo equo e proporzionato.
- Assicurare che il 100% del personale partecipi alle sessioni di formazione sulla gestione responsabile delle informazioni;
- Continuare a effettuare almeno 2 campagne di phishing all'anno per formare i dipendenti sulla sicurezza dei dati.

3.1. CORRUZIONE E WHISTLEBLOWING

POLITICHE

Presso DPV S.p.a., l'impegno per l'integrità, la trasparenza e la sostenibilità costituisce il fondamento delle nostre operazioni. In linea con il nostro Codice Etico, riteniamo che questi principi siano i pilastri irrinunciabili della nostra cultura aziendale. Negli ultimi anni, abbiamo rafforzato ulteriormente questo impegno, concentrando particolare attenzione sui diritti umani, i diritti dei lavoratori e la lotta alla corruzione. Ciò significa che non solo promuoviamo, ma incoraggiamo comportamenti improntati all'integrità, all'onestà e all'equità in ogni aspetto delle nostre attività.

Consapevoli dell'importanza di un approccio proattivo alla gestione aziendale, tra cui la prevenzione della corruzione e la promozione del whistleblowing, DPV ha adottato un sistema per garantire condotte etiche e responsabili in tutte le nostre operazioni. Il nostro canale di whistleblowing indipendente non solo agevola la segnalazione rapida ed efficace di potenziali violazioni ma funge anche da barometro per valutare l'efficacia delle nostre politiche in materia di diritti umani, anticorruzione e lotta alla corruzione.

Per sensibilizzare tutto il personale, i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla gestione trasparente e corretta della società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale, il Consiglio di Amministrazione di DPV si è dotato inoltre di un Modello di organizzazione e di gestione, pubblicato sul sito aziendale e consultabile in qualsiasi momento e ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con il compito di monitorare e verificare l'applicazione di questo modello all'interno dell'intera organizzazione.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ILLECITI

DPV ha istituito una robusta politica di segnalazione che assicura un **canale sicuro e confidenziale** per consentire ai dipendenti di comunicare potenziali violazioni del Modello 231 senza timore di ritorsioni. Questo sistema di **whistleblowing** è dedicato e confidenziale, accessibile sia internamente che esternamente, per consentire ai dipendenti, fornitori e altre parti interessate di segnalare in modo anonimo qualsiasi comportamento sospetto o non etico. La procedura, conforme alla normativa in materia di trattamento di dati personali, è pubblicata sul sito aziendale dpv.it e consultabile in qualunque momento.



PROGRAMMA DI FORMAZIONE

La consapevolezza etica è al centro dell'impegno di DPV nel garantire un ambiente di lavoro integro e responsabile. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha recentemente implementato **corsi di formazione focalizzati sulla corruzione e sul whistleblowing**, destinati a coinvolgere tutti i dipendenti. Questi corsi, concepiti come una componente essenziale del nostro impegno per la trasparenza, offrono un approfondimento sulle sfide etiche che possono emergere nel contesto aziendale. Attraverso questa iniziativa formativa, DPV mira a fornire ai dipendenti gli strumenti necessari per identificare, comprendere e affrontare situazioni potenzialmente non etiche. I corsi non solo forniscono una panoramica delle leggi anticorruzione vigenti, ma promuovono anche la comprensione del ruolo fondamentale del whistleblowing nel segnalare prontamente comportamenti illeciti.



DATO Corruzione e whistleblowing	2021	2022	2023	2024
Percentuale della forza lavoro totale formata su questioni di corruzione*	100%	100%	100%	100%
Numero di casi di corruzione confermati	0	0	0	0
Numero di incidenti o azioni legali confermati relativi all'etica	0	0	0	0
Numero di audit interni condotti l'anticorruzione e le pratiche anticoncorrenziali	0	0	0	0
Percentuale di dipendenti formati sulla procedura di whistleblowing	NC	NC	100%	100%
Numero di volte in cui viene utilizzato il canale di whistleblowing	NC	NC	0	0
Numero di segnalazioni riguardanti la procedura di whistleblowing	NC	NC	0	0

La dicitura NC indica che quel valore non è stato misurato per l'anno di riferimento. Nel caso specifico, la procedura di whistleblowing è stata implementata nel 2023, quindi non è stato possibile fornire un dato relativo agli anni precedenti.

*Tutti i dipendenti hanno seguito, nel 2023, dei corsi relativi all'anticorruzione, all'antiriciclaggio e al whistleblowing in modalità e-learning.

3.2. GESTIONE RESPONSABILE DELLE INFORMAZIONI

POLITICHE

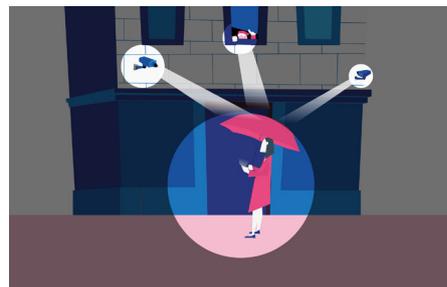
Il nostro impegno verso la gestione responsabile delle Informazioni è strettamente legato alla nostra visione di un futuro in cui l'accesso, l'utilizzo e la condivisione delle informazioni avvengano in modo etico, sicuro e conforme alle normative vigenti. La protezione della riservatezza, l'assicurazione dell'integrità dei dati e la garanzia di disponibilità continua rappresentano i pilastri fondamentali della nostra strategia di gestione delle informazioni.

La gestione responsabile delle Informazioni costituisce un impegno senza fine ecco perché, presso DPV, ci impegniamo costantemente a elevare gli standard per assicurare il massimo rispetto e responsabilità nel trattamento delle nostre informazioni, la protezione dei dati sensibili e la creazione di valore a lungo termine.

Operiamo in un ambiente aziendale in cui la quantità di dati generati e condivisi è in costante aumento, e pertanto è fondamentale garantire che queste informazioni vengano gestite con attenzione e responsabilità. Una corretta gestione delle informazioni consente all'azienda di prendere decisioni più informate, migliorare la comunicazione interna ed esterna, ottimizzare i processi aziendali e garantire la conformità normativa. Inoltre, la protezione dei dati dei clienti e dei dipendenti è un aspetto essenziale, che contribuisce a costruire fiducia e reputazione nel mercato e svolge un ruolo cruciale nel supportare l'innovazione e la crescita sostenibile dell'azienda, consentendo di identificare opportunità di miglioramento e di anticipare le sfide future.

FORMAZIONE SULLA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutti i dipendenti partecipano a sessioni di formazione regolari sulla sicurezza delle informazioni attraverso la piattaforma Academy. Il corso, nello specifico, ha come tema il **Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) e il DGLS 101** e include linee guida specifiche per la gestione responsabile delle informazioni, evidenziando le migliori pratiche e le procedure da seguire nell'ambito della protezione dei dati personali.



TEST PERIODICI SULLA SICUREZZA INFORMATICA

Ogni anno conduciamo dei **test di penetrazione** per valutare la resistenza dei sistemi informatici alle minacce esterne. Questi test sono condotti da Yarix, società a capo della divisione Digital Security di Var Group e una delle aziende italiane più riconosciute, innovative e autorevoli nel comparto della sicurezza informatica. I test condotti identificano potenziali vulnerabilità e consentono la correzione preventiva per garantire un ambiente digitale sicuro. Inoltre, tramite la stessa società, conduciamo anche un'**attività di Vulnerability Assessment** per identificare le falle di sicurezza nella rete esterna del cliente e fornire una prima indicazione sul loro possibile percorso di rimedio o mitigazione. Questo ci aiuta a comprendere le aree di miglioramento e a delineare nuove strategie per assicurare una migliore gestione dei dati.



PHISHING CAMPAIGN

Da settembre 2022 abbiamo avviato una collaborazione con l'azienda **SoftwareONE** per formare i dipendenti sulla prevenzione delle intrusioni. Tramite la piattaforma integrata KnowBe4 avviamo periodicamente delle campagne che simulano **attacchi di phishing**, a cui fanno sempre seguito dei brevi corsi di formazione per sensibilizzare le risorse sulla sicurezza delle informazioni. Quest'azione ci permette di aumentare notevolmente la consapevolezza dei dipendenti e di ridurre significativamente il rischio di cadere vittime di attacchi di phishing o altre intrusioni.



AGGIORNAMENTI PERIODICI DELLE INFORMATIVE

Nel corso del 2023 abbiamo aggiornato alcune delle **informative riservate a clienti e personale subordinato**. Questi documenti illustrano come vengono gestite le informazioni personali, quali diritti possono esercitare risorse e clienti in relazione ai propri dati e vengono dettagliate le misure di sicurezza implementate per proteggere i dati sensibili durante l'interazione con la piattaforma online. Periodicamente avviene anche l'**aggiornamento della Privacy Policy aziendale**, al quale fa seguito una comunicazione a tutti gli stakeholder, la pubblicazione sulle piattaforme aziendali e la conseguente richiesta di consenso.



VALUTAZIONE DEL RISCHIO: CYBERVADIS

Al fine di migliorare le performance in materia di sicurezza informatica, DPV ha avviato il **processo di valutazione relativo alla sicurezza Cybervadis**, ottenendo una misurazione dettagliata e accurata delle pratiche di sicurezza adottate dall'azienda. Questa valutazione ci ha permesso di ottenere un punteggio standardizzato di cybersecurity condivisibile con i nostri stakeholder, insieme a un piano di miglioramento dettagliato per aumentare il nostro punteggio.

cybervadis

RISULTATI

DATO Gestione delle informazioni	2021	2022	2023	2024
Percentuale della forza lavoro totale formata su questioni di gestione responsabile delle informazioni*	100%	100%	100%	100%
Numero di violazioni confermate della sicurezza dei dati	0	0	0	0
Numero di audit interni condotti sulla sicurezza delle informazioni**	2	3	5	6

*Tutti i dipendenti hanno seguito un corso in modalità e-learning sulla piattaforma DPV Academy relativa a GDPR - D.LGS. 101/2018, ricevendo un attestato di partecipazione a conclusione del corso.

**Ogni anno vengono effettuati almeno 1 Penetration Test e 1 Vulnerability Test da un'ente esterno. Nel 2024 abbiamo inoltre condotto ulteriori test di simulazione phishing sulle risorse interne di sede.



APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

4.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

- Collaborare con fornitori impegnati nella riduzione delle emissioni di gas serra e nella transizione verso pratiche a basse emissioni di carbonio;
- Implementare programmi di formazione per i nostri fornitori, fornendo informazioni dettagliate sulle pratiche ambientali sostenibili e sulle modalità per integrarle nelle loro operazioni;
- Assicurare che tutti i fornitori adottino politiche che rispettino i diritti umani fondamentali, conformemente alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Garantire che i fornitori mantengano ambienti di lavoro sicuri e salutarì per tutti i dipendenti.

OBIETTIVI QUANTITATIVI

- Far firmare al 30% dei nostri fornitori il nostro codice di condotta contenente clausole in materia di sostenibilità entro la fine del 2026;
- Erogare al 100% dei dipendenti addetti agli uffici acquisti un corso di formazione sull'approvvigionamento sostenibile entro il 2026.
- Assicurare che il 100% dei fornitori adotti politiche e procedure specifiche per il rispetto dei diritti umani entro il prossimo anno fiscale;

4.1. PRATICHE AMBIENTALI DEI FORNITORI

POLITICHE

Mai come oggi riconosciamo sempre più l'importanza di adottare una prospettiva a lungo termine quando si tratta di operare in modo sostenibile. La nostra visione abbraccia l'idea che il nostro successo aziendale non dovrebbe essere misurato solo in termini di profitti, ma anche in base all'impatto positivo che possiamo avere sull'ambiente e sulla società in generale. In questo contesto, le pratiche ambientali dei nostri fornitori stanno emergendo come un argomento di rilevanza cruciale per l'azienda. Se i nostri fornitori adottano metodi ecocompatibili, riducono l'uso di risorse non rinnovabili, limitano le emissioni di gas serra e minimizzano gli impatti negativi sull'ambiente, possiamo affermare con orgoglio di essere coinvolti in un'operatività sostenibile e responsabile.

Inoltre, il coinvolgimento attivo dei nostri fornitori nelle pratiche ambientali sottolinea l'importanza di un approccio collaborativo alla sostenibilità. Comprendiamo che per affrontare sfide ambientali complesse come il cambiamento climatico, l'inquinamento e la gestione delle risorse naturali, è necessaria una cooperazione interaziendale. Lavorando insieme ai nostri fornitori per stabilire standard elevati in termini di sostenibilità, non solo riduciamo il nostro impatto ambientale, ma stimoliamo anche l'adozione diffusa di pratiche sostenibili in tutta la catena di fornitura, contribuendo così a un cambiamento positivo su scala più ampia.

SERVIZIO DI HOSTING E DATA CENTER

Nel contesto della sostenibilità ambientale, tutti i server dell'azienda DPV S.p.a. trovano collocazione nel **data center gestito da Colt Technology Services S.p.a.** Un elemento chiave di questa partnership è l'impiego esclusivo di energia proveniente da fonti rinnovabili per alimentare l'intera struttura. Colt Technology Services S.p.a. si impegna a utilizzare esclusivamente energia prodotta da impianti di produzione di **energia elettrica sostenibile**, garantendo così un impatto ambientale ridotto e sostenibile nel nostro ambito operativo. Questa collaborazione riflette il nostro impegno concreto nel ridurre la nostra impronta ecologica e adottare pratiche che promuovano l'energia pulita e rinnovabile.



CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA AMBIENTALE

Nel 2023 abbiamo istituito un **Codice di Condotta** che fornisce una guida dettagliata su come ci aspettiamo che i nostri fornitori agiscano nei loro rapporti con noi e con i nostri clienti. In particolare, il codice definisce i valori, le ambizioni e gli impegni dell'azienda in materia di **Responsabilità Sociale** e stabilisce le aspettative del gruppo in termini di comportamento e conformità dei fornitori. Uno dei pilastri fondamentali del Codice è la **tutela ambientale**, un tema di crescente importanza in un mondo sempre più attento all'ecosostenibilità. Richiediamo infatti ai nostri fornitori di adottare pratiche aziendali responsabili per ridurre l'impatto ambientale delle loro attività. La firma del Codice rappresenta un impegno formale da parte dei fornitori a seguire le linee guida ambientali stabilite dall'azienda e ci consente di stabilire una base per il monitoraggio e la valutazione delle loro prestazioni ambientali nel tempo.



RISULTATI

DATO Fornitori & Sostenibilità	2021	2022	2023	2024
Percentuale di contratti firmati con una clausola in materia di sostenibilità	0%	0%	0%	0%
Percentuale di fornitori con valutazione o audit di sostenibilità	0%	0%	0%	0%
Percentuali degli addetti degli uffici acquisti di tutte le sedi che hanno seguito una formazione sull'approvvigionamento sostenibile	0%	0%	0%	0%

Il Codice di Condotta per i Fornitori è stato redatto nel 2023.

A partire dall'anno 2025 ci impegniamo ad avviare le procedure di firma del Codice coinvolgendo tutti i nostri fornitori.

4.2. PRATICHE SOCIALI DEI FORNITORI

POLITICHE

L'azienda DPV, consapevole del suo ruolo centrale nella società contemporanea, riconosce il profondo impatto che le pratiche sociali dei fornitori possono avere sul tessuto sociale e umano. Il nostro impegno non si limita solo all'operatività, ma si estende alla costruzione di una catena di fornitura etica e sostenibile. In questo contesto, le pratiche lavorative e il rispetto dei diritti umani all'interno della nostra rete di fornitori rappresentano una priorità chiave. Ci impegniamo quindi a garantire il rispetto dei diritti umani fondamentali in tutte le attività e servizi che offriamo. Attraverso la parità di genere, la diversità sul posto di lavoro e la promozione di condizioni di lavoro sicure e salutarie, miriamo a creare un ambiente che valorizzi il talento e promuova la dignità umana.

L'integrazione di clausole etiche nei nostri contratti con i fornitori sottolinea il nostro impegno a coltivare relazioni commerciali basate su valori condivisi. Oltre alla conformità, cerchiamo una collaborazione attiva che contribuisca a elevare gli standard etici nell'intera catena di fornitura.

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

Nel 2023 abbiamo redatto un **Codice di Condotta per i Fornitori** che si basa su cinque pilastri fondamentali: i diritti dei lavoratori, la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, la tutela dei dati personali, la tutela ambientale e la trasparenza dei fornitori. Dal 2025 ci impegniamo per assicurarci che tutti i nostri fornitori aderiscano ai principi del nostro codice di condotta, chiedendo loro di firmare una dichiarazione di conformità, impegnandosi a rispettare i nostri **standard etici e di comportamento**. Inoltre, monitoreremo costantemente le prestazioni dei nostri fornitori per garantire il rispetto dei nostri requisiti.



TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ

Per assicurare un livello elevato di trasparenza e accessibilità, tutti i documenti, compreso il Codice Etico e il Codice di Condotta dei Fornitori, sono resi prontamente consultabili attraverso il sito web ufficiale dell'azienda, www.dpv.it. Questa azione fornisce un **accesso agevole a tutte le risorse informative** pertinenti, garantendo che i fornitori, gli stakeholder e il pubblico interessato possano esaminare dettagliatamente i documenti chiave che guidano le nostre pratiche sociali ed etiche. La sezione dedicata sul sito web offre una struttura organizzativa chiara e intuitiva, consentendo agli utenti di navigare agevolmente tra i vari documenti. Tale approccio non solo favorisce la comprensione delle nostre politiche, ma riflette anche il nostro impegno a creare un ambiente in cui l'informazione è accessibile a chiunque abbia interesse a comprendere le fondamenta etiche su cui poggia la nostra attività. La consultabilità online rappresenta un passo concreto verso la **promozione della trasparenza** e la condivisione aperta delle linee guida che governano il nostro rapporto con i fornitori e le pratiche sociali sostenibili.



DATO Codice di condotta	2021	2022	2023	2024
Numero di fornitori totale	0	0	0	0
Percentuale di codici di condotta firmati	0%	0%	0%	0%
Variazione percentuale del numero di fornitori che firmano il codice di condotta dall'anno scorso	0%	0%	0%	0%

Il Codice di Condotta per i Fornitori è stato redatto nel 2023.

A partire dall'anno 2025 ci impegniamo ad avviare le procedure di firma del Codice coinvolgendo tutti i nostri fornitori.

NOTA METODOLOGICA

Il presente Report di Sostenibilità rappresenta il secondo documento di questo tipo pubblicato da DPV e offre una panoramica sulla performance dell'azienda in ambito ambientale, sociale ed economico per l'anno 2024.

Il presente report di sostenibilità copre il periodo dal 1 luglio 2023 al 30 giugno 2024 ed è pubblicato con cadenza annuale. La rendicontazione è coordinata con la chiusura del bilancio finanziario aziendale. La data di pubblicazione è 26 settembre 2024. Per ulteriori informazioni, è possibile contattare la divisione Legal all'indirizzo email affarilegali@dpv.it.

Il documento è stato redatto utilizzando per la prima volta gli **Standard GRI**, seguendo la versione aggiornata del 2021. Essendo al nostro primo approccio con questa metodologia di rendicontazione, abbiamo deciso di seguire un percorso di **progressivo avvicinamento agli standard**, optando per una rendicontazione che fa riferimento (**with reference**) agli Standard GRI piuttosto che conformarsi pienamente. Questo ci permette di acquisire familiarità con il processo di rendicontazione e di sviluppare gradualmente le competenze necessarie per un'implementazione più completa in futuro.

Le informazioni presentate in questo Report sono state selezionate in base alle tematiche che DPV considera di maggiore rilevanza per le proprie operazioni, garantendo così una rendicontazione mirata sulle **aree di maggiore impatto e interesse per l'azienda**. Per questa edizione, la selezione è stata effettuata internamente, concentrandoci sulle priorità aziendali identificate attraverso un'analisi approfondita delle nostre attività e della nostra esperienza operativa. Questa scelta è stata guidata dalla volontà di **consolidare il nostro approccio** agli Standard GRI, focalizzandoci inizialmente sulle aree che, secondo la nostra valutazione interna, sono più critiche per il percorso di sostenibilità di DPV. In futuro, prevediamo di ampliare il nostro coinvolgimento includendo anche il feedback di clienti e fornitori per affinare ulteriormente il nostro impegno verso la sostenibilità.

Il Report include sia **dati qualitativi che quantitativi**, fornendo un quadro completo delle attività di DPV in relazione alle informative GRI selezionate. Gli indicatori sono stati calcolati utilizzando dati raccolti da diverse fonti interne, tra cui la contabilità generale, i sistemi di gestione delle risorse umane, e i sistemi di monitoraggio aziendale. Tutti i dati sono stati verificati internamente per garantirne l'accuratezza.

Poiché questa è la prima volta che utilizziamo gli Standard GRI come riferimento, intendiamo migliorare continuamente il nostro approccio alla rendicontazione, includendo in futuro una formale analisi di materialità e, possibilmente, l'espansione della portata delle informative rendicontate.

ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel 2024, DPV ha intrapreso il suo percorso di allineamento agli standard GRI con un approccio cauto e ponderato. L'obiettivo principale in questa fase iniziale è comprendere gradualmente la metodologia più adatta alle specificità aziendali, focalizzandosi sull'identificazione delle tematiche interne più rilevanti. Per questa ragione, DPV ha scelto di non coinvolgere stakeholder esterni in questa prima fase, preferendo consolidare internamente i meccanismi di analisi della materialità. Questa decisione strategica permette all'azienda di garantire che i processi interni siano solidi e ben definiti, prima di allargare il coinvolgimento verso attori esterni.

L'analisi interna condotta ha considerato gli impatti attuali e potenziali delle attività aziendali sotto il profilo economico, ambientale e sociale. L'obiettivo è stato quello di individuare le aree più significative per la gestione operativa e strategica, valutando con attenzione sia i rischi che le opportunità. Il processo è stato condotto con il coinvolgimento delle principali divisioni interne, mantenendo un focus particolare sui diritti umani e sulla sostenibilità.

Quest'anno DPV ha selezionato i seguenti temi materiali, considerati cruciali per il miglioramento delle performance aziendali e il rispetto delle aspettative di sostenibilità:

- **Integrità e trasparenza aziendale**, con particolare attenzione alla prevenzione della corruzione e alla promozione di pratiche etiche in tutte le operazioni.
- **Efficienza energetica e riduzione delle emissioni**, con l'impegno a migliorare l'uso delle risorse e a ridurre l'impatto ambientale legato alle attività aziendali.
- **Valutazione e sostenibilità nella catena di fornitura**, assicurando che i fornitori rispettino criteri ambientali e sociali rigorosi.
- **Gestione delle risorse umane**, con un focus su un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, il benessere dei dipendenti e la loro crescita professionale attraverso formazione e sviluppo.
- **Diversità e pari opportunità**, promuovendo l'uguaglianza e il rispetto dei diritti umani in tutta l'organizzazione.

Questa selezione mirata riflette la volontà di DPV di concentrarsi inizialmente su tematiche che possano avere un impatto concreto sulle operazioni aziendali. L'azienda è impegnata a costruire una base solida che permetta una transizione ordinata verso una gestione sempre più sostenibile, ponendo le fondamenta per una crescita responsabile e duratura.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso	DPV S.p.a. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 01 luglio 2023 al 30 giugno 2024 con riferimento agli Standard GRI.	
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021	
Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	7
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	61
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6
	2-7 Dipendenti	42, 43
	2-9 Struttura e composizione della governance	11, 42
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	43
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4, 5
	2-23 Impegni assunti tramite policy	8, 9, 10, 31, 51
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	32, 46, 47, 48
	2-28 Adesione ad associazioni	10
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	62
	3-2 Elenco di temi materiali	62

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	46, 47, 48
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	46, 47, 48
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	17
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	17
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	17
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	25, 26, 29, 32, 33
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	25, 26, 27, 28, 29
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	25, 27
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	25, 26, 29
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	27, 29
	403-9 Infortuni sul lavoro	29
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	40, 42, 43
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	37, 38, 39
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	40
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	42, 43
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	43

Il presente documento è riservato e destinato esclusivamente ai nostri stakeholder, tra cui dipendenti, clienti, fornitori e partner, e viene diffuso unicamente su richiesta.

Non è consentita la condivisione, riproduzione o diffusione del documento, in alcuna forma, sia essa fisica o digitale, senza l'autorizzazione esplicita di DPV S.p.a.



La versione completa del bilancio di sostenibilità 2024, disponibile al sito www.dpv.it, rappresenta la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di DPV redatta ai sensi del D.lgs. 254/2016.

DPV S.p.a.
Direzione generale
Via Treviso 12, Torino
10144 Torino
+39 011.48.13.111
+39 011.48.13.133

www.dpv.it

P. IVA 06332200010
REA 779440
Capitale Sociale € 2.000.000 i.v.



Rev. 4.0 del 26/09/2024

