

20
25

Report di sostenibilità



D.P. & V. ASSOCIATI S.P.A.

Rev. del 29/09/2025

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
CHI SIAMO	6
MISSION E VALORI	8
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)	9
INTEGRITÀ E COMPLIANCE	11
GOVERNANCE	13
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	14
QUALITÀ E ASCOLTO DEI CLIENTI	15



1. AMBIENTE



1.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	17
1.1. Consumo energetico ed emissioni di gas ad effetto serra	
• Politiche	18
• Azioni	19
• Risultati	22
Highlights: Survey pendolarismo 2025	25



1.2. Materiali, prodotti chimici e rifiuti	
• Politiche	26
• Azioni	27
• Risultati	29



2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI



2.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi	31
2.1. Salute e sicurezza dei dipendenti	
• Politiche	32
• Azioni	34
• Risultati	38
•	
2.2. Condizioni lavorative	
• Politiche	39
• Azioni	40
• Risultati	44
Highlights: Indagine di clima 2025	45

2.3. Dialogo sociale

• Politiche	46
• Azioni	47
• Risultati	48

2.4. Gestione delle carriere e formazione

• Politiche	49
• Azioni	50
• Risultati	53

2.5. Discriminazione e molestie

• Politiche	55
• Azioni	56
• Risultati	58

**3. ETICA****3.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi**

3.1. Corruzione e Whistleblowing	61
• Politiche	62
• Azioni	63
• Risultati	64

3.2. Gestione responsabile delle informazioni

• Politiche	65
• Azioni	66
• Risultati	68

**4. APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE****4.0. Obiettivi qualitativi e quantitativi**

4.1. Pratiche ambientali dei fornitori	70
• Politiche	71
• Azioni	72
• Risultati	73

4.2. Pratiche sociali dei fornitori

• Politiche	74
• Azioni	75
• Risultati	76

NOTA METODOLOGICA**ANALISI DI MATERIALITÀ****INDICE DEI CONTENUTI GRI**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



“

Ci ritroviamo, come ogni fine anno, nel tempo dei bilanci. Un tempo che non parla soltanto di numeri e conti economici, ma che ci invita a **riflettere sull'impatto più ampio della nostra impresa: quello sociale, etico e ambientale**. Perché oggi la misura di un'azienda non si esprime soltanto in termini di performance finanziaria, ma nella capacità di prendersi cura delle persone, delle comunità e del mondo che ci ospita.

Il 2025 è stato per DPV Group un anno di consolidamento e di crescita nella responsabilità.

Abbiamo completato il percorso di certificazione ISO 14001 e ISO 14064, dotandoci di strumenti concreti per monitorare e migliorare le nostre performance ambientali. Questi standard ci offrono un termometro affidabile per misurare il nostro impatto e ci consentono di mettere in atto azioni correttive e migliorative con consapevolezza e trasparenza.

Sappiamo bene che il nostro settore non è manifatturiero, ma i servizi muovono persone e mezzi. È qui che si concentra **la nostra prossima sfida: ridurre l'impatto della flotta aziendale**, accelerando la sostituzione dei veicoli, favorendo forme di alimentazione meno inquinanti e promuovendo tra i nostri collaboratori stili di guida più attenti e sostenibili.

Il 2025 ha segnato anche l'**avvio del primo vero piano di welfare aziendale** di DPV Group. Un impegno concreto verso i nostri dipendenti e le loro famiglie, che rappresenta solo l'inizio di un percorso destinato a crescere. Restituire benessere significa creare condizioni di lavoro migliori, valorizzare la persona e riconoscere il contributo di ciascuno.

Allo stesso tempo, abbiamo rafforzato il nostro legame con il territorio grazie a **progetti di economia circolare e inclusione sociale**: con la Fondazione APF, i dispositivi informatici rigenerati vengono destinati alle scuole del Belice, dando vita a laboratori didattici all'interno del programma Green Learning. Un'iniziativa che unisce sostenibilità, educazione e futuro.

Il nostro cammino continua anche attraverso le **certificazioni internazionali** come CDP ed Ecovadis, strumenti che non solo ci responsabilizzano, ma ci allineano alle aspettative dei nostri partner globali. È una catena virtuosa: i clienti ci pongono obiettivi ambiziosi, e noi li assumiamo come parte integrante della nostra strategia, **perché essere affidabili, trasparenti e sostenibili significa rafforzare la nostra reputazione e consolidare il nostro ruolo su scala internazionale**.

Viviamo in un tempo in cui, in alcune aree del mondo, i grandi progetti come il Green Deal e l'Agenda 2030 sembrano subire rallentamenti o ridimensionamenti. Noi, al contrario, crediamo profondamente che questa sia la direzione giusta. Non solo per una questione di valori, ma perché i dati lo confermano: le aziende che investono nella sostenibilità e nelle politiche ESG risultano più attrattive per i talenti e performano fino al 30% in più rispetto ai competitor che non adottano la stessa visione. **La sostenibilità non è un costo, è un moltiplicatore di efficienza e valore.**

Guardiamo quindi al 2026 con convinzione. Un anno in cui continueremo a rafforzare il nostro modello di impresa responsabile, con attenzione alle persone, all'ambiente, alla governance e all'etica. **Consapevoli che ogni passo, anche piccolo, contribuisce a costruire un futuro migliore e più giusto per tutti.**

Grazie a tutti voi – dipendenti, partner, clienti – per la fiducia e la collaborazione che ci permettono di dare sostanza a queste parole.

Con gratitudine,

”

Angelo Pirrello
Presidente e Fondatore, Gruppo DPV

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Angelo Pirrello", enclosed within a stylized oval frame.

CHI SIAMO

DPV S.p.A. è una realtà italiana che da oltre 30 anni opera nel settore dei servizi BtoB, offrendo soluzioni specializzate per aziende multinazionali e brand leader del Retail.

Il nostro core business consiste nella formazione e gestione di team di vendita in outsourcing, attivi su tutto il territorio nazionale. A supporto di queste attività, sviluppiamo strumenti avanzati di Sales Force Automation e Business Intelligence, che permettono di analizzare e ottimizzare i dati raccolti direttamente sul campo.

Il Report di Sostenibilità 2025 prende in considerazione non solo DPV S.p.A., ma anche le società partecipate in cui deteniamo una quota di maggioranza, pari al 60%: Consorzio DPV Sinerga Scarl e Bitorchestra S.r.l. Questa scelta riflette l'impegno del Gruppo nel rappresentare in modo trasparente e completo l'impatto delle proprie attività.

Nelle nostre due sedi aziendali, di Torino e Pregnana Milanese, collaborano quotidianamente dipendenti di tutte e tre le realtà del Gruppo. Le attività sono strettamente integrate e, di conseguenza, anche le policy e le azioni implementate vengono applicate in modo trasversale a tutte le società.

Le nostre operazioni si fondano sui principi di integrità, trasparenza e responsabilità, con un impegno costante verso la sostenibilità e la valorizzazione delle persone.

Il Gruppo DPV conta due sedi operative principali: la Direzione Generale, a Torino, e la Direzione Clienti, a Pregnana Milanese (MI).



Intelligence for sales

È il cuore del Gruppo: coordina tutte le attività e rappresenta il punto di riferimento per i clienti. Garantisce solidità, metodo e una visione strategica comune, mantenendo la responsabilità diretta sulle scelte di sostenibilità e sviluppo.



Costituisce la piattaforma operativa che assicura capillarità sul territorio e rapidità di intervento. La sua struttura consortile permette di gestire con flessibilità i picchi di attività e i progetti più complessi.



È il laboratorio digitale del Gruppo. Qui nascono soluzioni di innovazione tecnologica dedicate al retail: strumenti di data management, sistemi di monitoraggio e piattaforme di analisi che trasformano i dati raccolti in conoscenza utile al business.

30
anni di
esperienza

43
milioni di
fatturato

96
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



**INNOVAZIONE • PERSONE • SOSTENIBILITÀ •
RETAIL • TEAM • INCLUSIONE • RESPONSABILITÀ
• INTEGRITÀ • TRASPARENZA • FIELD MARKETING
• ESPERIENZA • PARTNERSHIP • FIDUCIA •
ETICA • CATENA DI FORNITURA • BUSINESS
INTELLIGENCE • IMPATTO • VISIONE • ECCELLENZA
• FORMAZIONE • FUTURO • CRESCITA • DIVERSITÀ
• TECNOLOGIA • ATTITUDINE • COLLABORAZIONE
• TERRITORIO • CLIENTE • PERFORMANCE • QUALITÀ
• VALORI • NETWORK • IMPEGNO • WELLBEING •**

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 la **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.



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE

Crediamo nell'innovazione come motore di crescita sostenibile e miglioramento continuo. Investiamo in tecnologie digitali, infrastrutture IT sicure e soluzioni intelligenti per ottimizzare i processi interni e i servizi ai clienti. Sviluppiamo piattaforme resilienti, integriamo sistemi evoluti di monitoraggio e protezione dei dati e promuoviamo una cultura aziendale orientata al progresso.



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE

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.



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI

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.



15 LA VITA
SULLA TERRA

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.



16 PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
SOLIDE

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.



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI

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



ADESIONI



valore D

RATING ESG

ecovadis



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.

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.

Siamo certificati Ecovadis, una delle 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.

Un'attenzione in più all'ambiente

Il percorso di sostenibilità di DPV non si ferma agli obiettivi già raggiunti. Abbiamo scelto di intraprendere nuove certificazioni che rafforzano ulteriormente la nostra responsabilità verso l'ambiente, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle nostre attività e garantire standard sempre più elevati di trasparenza e gestione responsabile. Abbiamo già avviato il percorso di certificazione per la ISO 14001 e la ISO 14064, che si concluderà entro l'inizio del 2026, portandoci così a consolidare ulteriormente il nostro impegno in ambito ambientale ed ESG.

CERTIFICAZIONI IN PROGRESS



La ISO 14001 è lo standard internazionale che definisce i requisiti per un sistema di gestione ambientale efficace. Per DPV significa introdurre un approccio strutturato e continuo al miglioramento delle performance ambientali: riduzione dei consumi energetici, gestione dei rifiuti, prevenzione dei rischi ambientali.

Questa certificazione rappresenta per noi un passo importante per integrare pienamente la tutela dell'ambiente nelle strategie aziendali, con benefici concreti per il territorio, i clienti e le persone.



La ISO 14064 riguarda la misurazione, gestione e rendicontazione delle emissioni di gas serra. Per DPV ottenere questa certificazione significa poter disporre di dati certificati e trasparenti sulla nostra impronta carbonica, monitorare i progressi e definire azioni mirate di riduzione.

Attraverso l'ISO 14064, vogliamo rendere sempre più solida la nostra rendicontazione ESG e contribuire in maniera concreta agli obiettivi globali di contrasto al cambiamento climatico.

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)

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per garantire una gestione efficace e trasparente dei temi di governance, sostenibilità, qualità e sicurezza, il Gruppo DPV si avvale di figure dedicate che presidiano aree strategiche per l'organizzazione. Questi ruoli operano in stretta collaborazione tra loro e con tutte le società del Gruppo, assicurando coerenza nelle policy, nelle azioni e nei risultati.



VERTICE E DIREZIONE

- **Presidente e CEO:** Angelo Pirrello
- **Chief Financial Officer:** Nicola Augello
- **General Manager:** Domenico Lovallo
- **Commercial Director:** Valerio Tosatto
- **Innovation Hub Manager & CEO Btorchestra:** Luca Pirrello
- **Chief Operating Officer:** Edoardo Morina



FUNZIONI ESG TRASVERSALI

- **ESG Specialist:** Fabrizio Ardito, Alessia Rosace
- **People & Culture Manager:** Silvia Gregorio
- **Controlling, Purchasing & Quality Manager:** Daniele Conti
- **Fleet Manager:** Sabrina Russo
- **Chief Technology Officer:** Fabrizio Gramaglia
- **Legal & Corporate Affairs Manager:** Francesco Musarra



SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO*

- **RSPP:** Alessandro Negro, Patrizia Morbidelli
- **RLS:** Valeria Schiavolin, Stefano Farinola
- **Preposti:** Carlo Tomassone, Fabrizio Gramaglia, Francesca Fontan, Daniela Piazza
- **Addetti Antincendio:** Enrico Romeo, Sabrina Russo, Sabrina Iannelli, Rosario Tamburo, Antonella Veneziano, Michela Bianchi, Giuseppina Giacalone
- **Addetti Primo Soccorso:** Elisa Cenedese, Emiliano Ferrero, Giorgio Leggi, Marco Di Piramo, Stefano Airaghi, Laura Ferrandi, Catalin Valdman
- **Medico Competente:** Liberata Reppuccia, Damiano Follesa

* Alcune delle nomine relative alle figure indicate risultano in fase di aggiornamento e formalizzazione al momento della redazione del report, in conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e verranno integrate non appena ufficializzate.

QUALITÀ E ASCOLTO DEI CLIENTI

La certificazione **ISO 9001** rappresenta per il Gruppo DPV un punto di riferimento essenziale: non solo un riconoscimento formale, ma la garanzia di un sistema di gestione della qualità capace di assicurare processi strutturati, controlli puntuali e un approccio orientato al miglioramento continuo. Grazie a questo standard internazionale, monitoriamo costantemente l'efficacia delle nostre attività e ci impegniamo a garantire servizi affidabili e coerenti con le aspettative dei nostri clienti.

A questo percorso affianchiamo ogni anno una **survey di soddisfazione** che coinvolge i nostri partner e ci consente di raccogliere feedback diretti sulla qualità percepita delle nostre soluzioni. I risultati dell'indagine non si limitano a fotografare lo stato attuale delle relazioni, ma diventano uno strumento strategico: guidano le nostre decisioni organizzative, orientano lo sviluppo dei servizi e rafforzano la collaborazione con i clienti.

Insieme, certificazione e ascolto rappresentano i due pilastri della nostra visione di qualità: da un lato processi solidi e verificati, dall'altro la capacità di ascoltare e tradurre i bisogni in azioni concrete, costruendo così relazioni durature basate sulla fiducia reciproca.



An aerial photograph of a two-lane asphalt road with a yellow center line. The road is surrounded by a dense forest of green trees on the left and a large, dark blue lake with visible ripples on the right. Two cars are visible on the road: a dark-colored car driving away from the viewer and a white car driving towards the viewer. The image is framed by a thick green border.

1. AMBIENTE

1.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

Creare un sistema strutturato di gestione ambientale aziendale, integrato nei processi operativi.



OBIETTIVI QUANTITATIVI

Ottenere la certificazione ISO 14001 entro il 2026.

Introdurre un protocollo di misurazione e rendicontazione delle emissioni di gas serra basato su standard internazionali.



Completare la certificazione ISO 14064 entro il 2026 e pubblicare annualmente il dato di emissioni Scope 1 e Scope 2.

Integrare la gestione dei device informatici dismessi nel sistema di reporting ambientale aziendale, includendo sia lo smaltimento tramite partner certificati sia la possibilità di donazione o riutilizzo dei dispositivi ancora funzionanti.



A partire dal 2026, pubblicare annualmente un dato sul numero totale di device dismessi, con l'obiettivo di garantire che entro il 2028 almeno l'80% dei device sia avviato a recupero certificato o donazione/riuso.

Introdurre politiche di mobilità sostenibile attraverso il rinnovo della flotta e la promozione di mezzi a basse emissioni.



Ridurre del 15% le emissioni di CO₂ della flotta aziendale entro il 2030, rispetto alla baseline ISO 14064 (luglio 2024 – giugno 2025).

1.1. CONSUMO ENERGETICO ED EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

POLITICHE

Per DPV e le consociate la tutela dell'ambiente è un principio essenziale che orienta scelte strategiche e operative. Consideriamo la sostenibilità non solo un dovere morale, ma una **responsabilità concreta** che si riflette nella gestione quotidiana delle attività, nella relazione con i clienti e nel contributo al benessere collettivo.

La nostra politica ambientale si fonda su impegni chiari: **migliorare** costantemente l'efficienza energetica, **ridurre** le emissioni di gas serra, **gestire responsabilmente** i rifiuti e **promuovere** una cultura diffusa della sostenibilità tra le nostre persone. Crediamo che anche i settori a basso impatto possano e debbano contribuire a un futuro più equilibrato, trasformando ogni azione, anche la più piccola, in un passo verso il cambiamento.

Questo impegno è rafforzato da **certificazioni** già conquistate e in corso di ottenimento, tra cui la ISO 9001 per la qualità, e i percorsi avviati per la ISO 14001 (sistema di gestione ambientale) e la ISO 14064 (misurazione e rendicontazione delle emissioni di gas serra).

A sostegno di questi obiettivi, **aderiamo a iniziative e piattaforme internazionali** come il Global Compact delle Nazioni Unite, Valore D e le valutazioni indipendenti di EcoVadis e CDP, che ci permettono di misurare le performance, confrontarci con benchmark globali e garantire trasparenza verso tutti gli stakeholder.

Con questo approccio, vogliamo trasformare la sostenibilità da dichiarazione di intenti a pratica quotidiana, integrando responsabilità ambientale, sociale e di governance in ogni decisione aziendale.

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**.

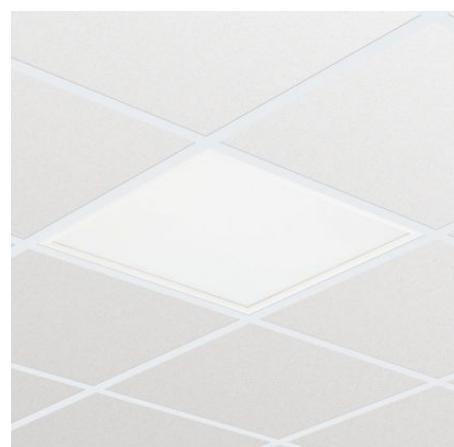
Il lavoro di applicazione delle pellicole è stato effettuato a livello condominiale; pertanto, tutti gli edifici della struttura hanno goduto di tale miglioramento.



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** (remote 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.



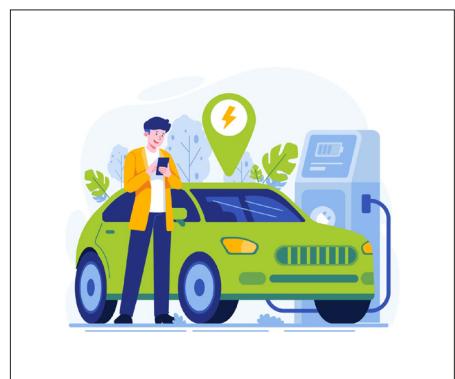
SERVIZIO DI HOSTING E DATA CENTER

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.



SURVEY SUL PENDOLARISMO

Per comprendere meglio l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro, nel 2025 abbiamo avviato una **survey interna** sul pendolarismo dei dipendenti. L'indagine ci consente di raccogliere informazioni sui mezzi utilizzati, sulle distanze percorse e sulle abitudini di mobilità quotidiana. Questi dati sono fondamentali per **stimare le emissioni indirette** (Scope 3) e per valutare soluzioni di miglioramento, come iniziative di car pooling, incentivi all'uso del trasporto pubblico o la promozione di forme di mobilità sostenibile.



NUOVO CORSO ESG ACADEMY

Nel 2025 abbiamo introdotto all'interno della **DPV Academy** un **corso dedicato ai temi ESG**, con focus particolare sulla sostenibilità ambientale e sulla riduzione delle emissioni. **L'obiettivo è sensibilizzare e formare tutti i dipendenti, fornendo strumenti pratici e conoscenze utili per adottare comportamenti responsabili anche nella vita lavorativa quotidiana.** La formazione rappresenta per noi un pilastro strategico: crediamo infatti che il coinvolgimento delle persone sia la leva più efficace per generare un impatto ambientale positivo e duraturo.



FLOTTA AZIENDALE

La flotta rappresenta la principale fonte di emissioni dirette per DPV e consociate. Per questo motivo, a partire dal 2024 **abbiamo avviato un sistema di monitoraggio dei consumi di carburante e delle emissioni correlate**. Questo ci consente di disporre di dati puntuali e di pianificare azioni di riduzione mirate, anche in vista del rinnovo progressivo del parco mezzi con veicoli a minore impatto. **La gestione della flotta è quindi un'area prioritaria per la nostra strategia ambientale**, con l'obiettivo di ridurre in modo significativo le emissioni di CO₂ generate dalle attività sul territorio.



MONITORAGGIO DELLE EMISSIONI SCOPE

Abbiamo avviato il percorso per la certificazione ISO 14064, che introduce un **protocollo strutturato per la misurazione e la rendicontazione delle emissioni di gas serra**. Grazie a questo standard potremo monitorare in modo trasparente tutte le emissioni dirette e indirette (Scope 1 e Scope 2), creando la base per fissare obiettivi di riduzione sempre più mirati. Questo passo ci permette di evolvere da una rendicontazione parziale a un approccio integrato, allineato alle migliori pratiche internazionali e a beneficio della trasparenza verso i nostri stakeholder.



DATI SCOPE 1 – EMISSIONI DIRETTE	Unità	2021 ³	2022 ³	2023 ^{3,5}	2024 ^{3,4,5} (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025 ^{1,2}	Fonte
Consumi carburante – totali	litri	647711	637245	610570	40326	859021	Gestionale interno
...di cui benzina	litri	32386	30345	29075	9367	178335	Gestionale interno
...di cui diesel	litri	615325	606900	581495	30959	531575	Gestionale interno
... di cui ibridi benzina (full + mild + plug-in)	litri	ND	ND	ND	ND	134121	Gestionale interno
... di cui ibridi diesel (mhev d)	litri	ND	ND	ND	ND	14990	Gestionale interno
...di cui elettrici	km	ND	ND	ND	ND	21180	Gestionale interno
Emissioni flotta	tCO ₂ eq	241	234	224	105	2154⁶	Stima con fattori ISPRA

Note metodologiche | Scope 1 - Emissioni dirette

1. In conformità allo standard ISO 14064, il periodo di rendicontazione è stato allineato all'anno di monitoraggio luglio-giugno e sarà tale anche negli anni successivi. Dal 2024–2025 il perimetro include anche Bitorchestra S.r.l. e Consorzio DPV Sinerga Scarl (partecipazione >60%).
2. Sono considerate sia le autovetture di proprietà (1 veicolo a gasolio), sia quelle a noleggio a lungo termine, destinate a circa 50 dipendenti di sede e a circa 500 risorse operative sul territorio, che rappresentano la principale fonte di impatto in termini di emissioni per DPV.
3. I dati relativi al triennio 2021–2024 sono stati elaborati sulla base di stime interne, in assenza di un sistema strutturato di misurazione. La dicitura ND (Non Disponibile) indica la mancanza di dettaglio storico, poiché il tracciamento puntuale per tipologia di alimentazione è stato avviato solo nell'ultimo periodo.
4. I dati relativi all'anno 2024 (periodo gen - giu) fanno riferimento esclusivamente alle autovetture intestate a DPV S.p.a.
5. Nel periodo ottobre 2023 – maggio 2024 la flotta ha incluso 38 veicoli aggiuntivi per l'integrazione temporanea dei dipendenti di DPV Flex.
6. Per il periodo luglio 2024 – giugno 2025 le emissioni sono state calcolate sui consumi effettivi, applicando i fattori ISPRA (benzina 2,31 kgCO₂/l, diesel 2,62 kgCO₂/l) secondo le linee guida del GHG Protocol. I dati 2021–2023 derivano invece da stime interne basate su km percorsi e costi medi del carburante, e non sono quindi pienamente comparabili.

DATI SCOPE 2 – EMISSIONI INDIRETTE DA ENERGIA ^{4,5}	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025 ¹	Fonte
Consumo elettrico sedi ²	kWh	552093	776264	689000	164527	123820	Bollette energia
% energia da fonti rinnovabili	%	NA	NA	NA	100%	100%	Contratto fornitore
Emissioni da elettricità - location based ³	tCO ₂ eq	168,777	259,853	204,356	55,7	28,9	Stima con fattori ISPRA
Emissioni da elettricità - market based ³	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	0	0	Contratto fornitore
Consumi data center ⁶	kWh	ND	ND	ND	ND	122600	Fornitore IT
Emissioni data center - location based	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	ND	28,6	Stima con fattori ISPRA
Emissioni data center - market based	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	ND	0	Contratto fornitore

Note metodologiche | Scope 2 - Emissioni indirette da energia

1. In conformità allo standard ISO 14064, il periodo di rendicontazione è stato allineato all'anno di monitoraggio luglio-giugno e sarà tale anche negli anni successivi. Dal 2024–2025 il perimetro include anche Bitorchestra S.r.l. e Consorzio DPV Sinerga Scarl (partecipazione >60%).
2. I consumi elettrici delle sedi DPV sono calcolati sulla base delle bollette di fornitura diretta (sede di Torino) e, per la sede di Pregnana Milanese, sulla quota parte attribuibile a DPV e Consorzio DPV Sinerga, determinata tramite ripartizione millesimale dei consumi complessivi dell'immobile. L'edificio ospita anche altre realtà aziendali e un magazzino logistico; i valori riportati rappresentano pertanto solo la porzione effettivamente riferibile a DPV e consociate.
3. Le emissioni sono rendicontate secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol: location-based, calcolate applicando i fattori di emissione medi ISPRA (0,233 kgCO₂/kWh per l'Italia) e market-based, pari a 0 tCO₂eq in virtù del contratto di fornitura 100% energia rinnovabile con Garanzie di Origine.
4. La dicitura NA (Not Available) indica dati non disponibili per i periodi in cui non era attivo un contratto per energia rinnovabile. La dicitura ND (Non Disponibile) segnala l'assenza di dati storici dettagliati.
5. I valori degli anni precedenti (2021–2023) sono basati su stime interne e non risultano quindi pienamente comparabili con quelli più recenti, calcolati secondo una metodologia strutturata e allineata agli standard internazionali.
6. I consumi del data center sono stimati dai valori di assorbimento comunicati dal fornitore (Colt) e convertiti in kWh secondo standard GHG Protocol. Le emissioni sono calcolate con fattori ISPRA; il dato risulta pari a 0 tCO₂eq poiché Colt utilizza energia elettrica da fonti 100% rinnovabili.

DATI SCOPE 3 – ALTRE EMISSIONI INDIRETTE ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Viaggi business – aereo	km	ND	ND	ND	ND	147160	Gestionale interno
Emissioni business – aereo ²	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	ND	41,94	Stima con fattori ISPRA
Viaggi business – treno	km	ND	ND	ND	ND	241805	Gestionale interno
Emissioni business – treno ²	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	ND	9,91	Stima con fattori ISPRA
Viaggi business – nave	km	ND	ND	ND	ND	15524	Gestionale interno
Emissioni business – nave ²	tCO ₂ eq	ND	ND	ND	ND	3,88	Stima con fattori ISPRA
Giorni totali di remote working ³	giorni	ND	ND	ND	ND	1988	Survey pendolarismo interna
N° dipendenti in remote working ³	numero	ND	ND	ND	ND	37	People&Culture

Note metodologiche | Scope 3 - Altre emissioni indirette

1. La dicitura ND (Non Disponibile) indica che negli anni precedenti non erano stati misurati o tracciati in modo strutturato i dati relativi ai viaggi business e al remote working. La rendicontazione dettagliata è stata avviata a partire dall'ultimo periodo di monitoraggio.
2. Le emissioni derivanti dai viaggi business (aereo, treno e nave) sono state calcolate moltiplicando i chilometri percorsi per i rispettivi fattori di emissione medi ISPRA/DEFRA (aereo: 0,285 kgCO₂/km; treno: 0,041 kgCO₂/km; nave: 0,250 kgCO₂/km). I valori sono poi espressi in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq).
3. Le politiche di remote working sono gestite dai responsabili di reparto. L'azienda consente a tutti i dipendenti di accedere al remote working tramite accordo formale firmato, favorendo così flessibilità organizzativa e riduzione delle emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro.

DATI INDICATORI TRASVERSALI (Formazione e sensibilizzazione)	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Ore di formazione su tematiche ESG	ore	ND	ND	ND	ND	32¹	DPV Academy
% dipendenti formati su tematiche ESG	numero	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy

Note metodologiche | Indicatori trasversali (formazione e sensibilizzazione)

1. Il dato riportato rappresenta il monte ore complessivo di formazione ESG erogata, calcolato moltiplicando la durata dei moduli (circa 20 minuti in totale) per il numero di dipendenti coinvolti (96).

HIGHLIGHTS

SURVEY PENDOLARISMO 2025

Nel 2025 DPV ha realizzato per la prima volta un'indagine interna sul pendolarismo, con l'obiettivo di analizzare le abitudini di spostamento dei dipendenti e valutarne l'impatto ambientale e sociale. L'iniziativa, avviata anche in vista dei percorsi di certificazione ISO 14001 e ISO 14064, ha fornito dati preziosi che costituiscono la base per sviluppare soluzioni più sostenibili e ridurre le emissioni legate alla mobilità casa-lavoro.



100%
partecipazione



90
dipendenti coinvolti

TRAGITTO CASA-LAVORO

Tempo medio
impiegato

30-40
minuti

Distanza media
percorsa

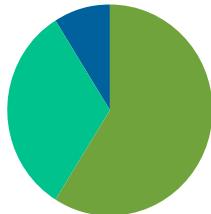
24,9
chilometri

RITMO SETTIMANALE

3 gg in ufficio

4 gg in ufficio

5 gg in ufficio



MEZZI UTILIZZATI NEL TRAGITTO CASA-LAVORO



67%
auto



20%
bus



17%
a piedi



7%
altro



6%
moto/scooter



4%
treno



3%
metro



2%
bici

SOLUZIONI GREEN MOBILITY

30%

utilizzerebbe un
mezzo green
aziendale (es. bici
elettrica)

40%

favorevole al
car sharing con
incentivi

OSSERVAZIONI RACCOLTE

- **Flessibilità** con remote working
- **Convenzioni** con mezzi pubblici/ noleggio
- **Incentivi** e benefit per la mobilità
- Interesse per **soluzioni green**

1.2. MATERIALI, PRODOTTI CHIMICI E RIFIUTI

POLITICHE

DPV adotta un **approccio integrato** alla gestione dei materiali e dei rifiuti, consapevole che ogni scelta in questo ambito può avere un impatto significativo sull'ambiente e sulla comunità. L'uso responsabile delle risorse è parte del nostro impegno verso **un modello di business sostenibile**, orientato a ridurre l'impronta ecologica e a promuovere comportamenti virtuosi all'interno dell'organizzazione.

La selezione dei materiali segue criteri ambientali chiari: privilegiamo fornitori e partner che condividono la nostra attenzione per soluzioni sostenibili, riciclabili e a basse emissioni. Questo orientamento ci permette di **ridurre progressivamente l'impiego di materiali non sostenibili** e di **promuovere pratiche più rispettose dell'ambiente** lungo tutta la catena del valore.

Anche la gestione dei rifiuti riveste un ruolo centrale nelle nostre politiche ambientali. Negli uffici sono adottati sistemi di raccolta differenziata che permettono di avviare correttamente al riciclo carta, plastica e indifferenziato, favorendo la responsabilità ambientale quotidiana dei dipendenti. Per quanto riguarda **i device informatici**, abbiamo attivato **un monitoraggio puntuale del loro ciclo di vita**, con particolare attenzione al recupero e al riuso. Una parte dei dispositivi dismessi viene inoltre destinata alla donazione verso scuole e realtà educative, generando un impatto positivo che unisce sostenibilità ambientale e valore sociale.

Questo insieme di politiche testimonia il nostro impegno a ridurre la produzione di rifiuti, a favorire il riutilizzo delle risorse e a garantire processi di smaltimento sicuri e tracciabili, con l'obiettivo di contribuire concretamente alla transizione verso un'economia circolare.

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'INCHIESTRO 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.



DONAZIONI ATTREZZATURE IT

DPV ha sviluppato un approccio strutturato al recupero delle **attrezzature informatiche** dismesse (computer, monitor, stampanti, tablet), che vengono **ottimizzate e rimesse a nuovo** dal reparto IT interno. Questa pratica consente di prolungare il ciclo di vita dei dispositivi, ridurre i rifiuti elettronici e trasformare un potenziale scarto in una risorsa utile.

Una parte dei device rigenerati viene donata regolarmente a scuole e realtà educative, in collaborazione con la Fondazione Angelo Pirrello, che promuove progetti di inclusione e innovazione digitale. Grazie a queste iniziative, **nelle scuole della Valle del Belice sono state realizzate aule multimediali** che offrono agli studenti la possibilità di accedere a strumenti didattici moderni e di sviluppare competenze digitali fondamentali.



SMALTIMENTO DEVICE INFORMATICI

Oltre alle attività di recupero e riuso, DPV monitora con attenzione anche lo smaltimento dei dispositivi informatici non più riutilizzabili. Per garantire un processo sicuro e conforme alla normativa ambientale, l'azienda si affida a **partner specializzati e autorizzati** al trasporto e al trattamento di questa tipologia di rifiuti.

Grazie a questa gestione strutturata, i device dismessi seguono un percorso tracciabile e certificato, che assicura il **corretto recupero dei materiali** e la riduzione dei rischi legati allo smaltimento dei rifiuti elettronici. Questo approccio conferma l'impegno di DPV a coniugare responsabilità ambientale, sicurezza e conformità normativa in ogni fase del ciclo di vita delle proprie attrezzature IT.



BUONE PRASSI AZIENDALI

Per promuovere una gestione sostenibile dei rifiuti e un ambiente di lavoro più responsabile, DPV ha introdotto un sistema strutturato di **raccolta differenziata negli uffici**. I dipendenti dispongono di contenitori dedicati per carta, plastica e rifiuto indifferenziato, accompagnati da linee guida chiare che aiutano a distinguere cosa può essere riciclato e cosa no.

Accanto alla raccolta, sono state definite una serie di **buone prassi quotidiane per ridurre l'impatto ambientale e migliorare la qualità degli spazi comuni**. Tra queste: comprimere carta, cartone e bottiglie per ottimizzare lo spazio nei contenitori, rimuovere residui di cibo dagli imballaggi per garantire una raccolta di qualità, limitare gli sprechi di energia spegnendo dispositivi e luci non utilizzati, preferire borracce e stoviglie lavabili al posto della plastica monouso, mantenere ordine e pulizia in aree comuni come sale meeting, area break e servizi igienici. Queste pratiche, semplici ma concrete, contribuiscono a diffondere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità, rafforzando l'impegno collettivo di DPV nel ridurre i rifiuti e favorire comportamenti più consapevoli.

DPV GROUP

RIDUCI SCHIACCI LATINE E BOTTIGLIE DI PLASTICA E RICHIUDILE CON IL TAPPO, COMPRIMI CARTA E CARTONE PER OTTIMIZZARE LO SPAZIO NEI CONTENITORI.

DIVIDI SEPARA, QUANDO POSSIBILE, GLI IMBALLAGGI COMPOSTI DA PIÙ MATERIALI E LEGGI SEMPRE LE ISTRUZIONI DI SMALTIMENTO RIPORTATE SUL PACKAGING.

RIMUOVI TOSI GLI SCARTI E I RESIDUI DI CIBO DAGLI IMBALLAGGI PRIMA DI GETTARLI NEI CONTENITORI PER GARANTIRE UNA RACCOLTA DIFFERENZIATA DI QUALITÀ.

CARTA

COSA METTERE	COSA NON METTERE
<ul style="list-style-type: none">Giornali, riviste, volantiniSacchetti di carta per alimentiFogli, quaderni, posterCarta da pacchiScatole di cartoneCartoni per bevande	<ul style="list-style-type: none">Carta crumpled (e scontrini)Carta plastificataCarta sporca (es. scottex usato)Bicchieri e piatti di cartaFazzoletti usatiManifesti sporchi di colla

DATI MATERIALI E RIFIUTI ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Numero device informatici smaltiti (monitor, telefoni cellulari, pc portatili, tastiere, tablet, hardisk, ecc.) ²	numero	ND	ND	ND	ND	337	Gestionale interno
Peso device informatici smaltiti ²	kg	ND	ND	ND	ND	580	Partner smaltimento
Numero device informatici donati (pc portatili, tablet) ³	numero	40	ND	ND	ND	107	Gestionale interno
Risme di carta acquistate ⁵	numero	ND	ND	ND	ND	223	Gestionale interno
Dipendenti raggiunti da campagne di sensibilizzazione (raccolta differenziata / buone prassi) ⁶	%	ND	ND	ND	ND	100%	Comunicazione interna

Note metodologiche | Materiali e rifiuti

1. I dati riportati fanno riferimento esclusivamente al periodo di rendicontazione luglio 2024 – giugno 2025, poiché il monitoraggio sistematico di queste informazioni è stato avviato solo di recente. Negli anni precedenti non era presente un tracciamento strutturato, per questo motivo è indicata la dicitura ND (Non Disponibile).
2. Il numero e peso dei device informatici smaltiti è calcolato sulla base dei report forniti dal partner specializzato nello smaltimento, autorizzato al trasporto e al trattamento dei rifiuti elettronici.
3. Il numero di device donati (principalmente pc portatili e tablet) deriva dalle registrazioni interne relative alle donazioni effettuate tramite la Fondazione Angelo Pirrello e altre realtà educative.
4. Il dato sulle risme di carta acquistate proviene dall'ufficio acquisti ed è utilizzato come indicatore indiretto del consumo di materiali.
5. La percentuale di dipendenti raggiunti da campagne di sensibilizzazione (raccolta differenziata, buone prassi ambientali) è pari al 100% in quanto tutte le comunicazioni sono state diffuse tramite mail interna a tutto il personale.

PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI



2.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

Garantire la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza per tutti i dipendenti, con aggiornamenti periodici previsti dalla normativa.

Ridurre al minimo i rischi per i lavoratori in ufficio e sul territorio, promuovendo buone prassi di sicurezza quotidiana.

Valorizzare il benessere delle persone attraverso strumenti di welfare aziendale.

Ascoltare i dipendenti e favorire un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo.

Rafforzare il senso di appartenenza e la trasparenza aziendale attraverso momenti strutturati di comunicazione interna.

Mantenere condizioni contrattuali eque e uniformi per tutti i dipendenti, nel rispetto delle tutele collettive.

Sostenere percorsi di carriera strutturati e trasparenti.

Attivare una nuova piattaforma formativa che integra elementi di gamification e un'offerta ampliata di corsi professionali e soft skill, prevedendo un modello blended di formazione e-learning e in aula.

Sensibilizzare tutti i collaboratori sui temi della diversità e dell'inclusione.

OBIETTIVI QUANTITATIVI

Garantire che il 100% dei dipendenti completi i corsi di formazione obbligatori nei tempi di legge.

Monitorare annualmente gli infortuni con l'obiettivo di mantenere il tasso di infortuni pari a 0 o ridotto al minimo fisiologico.

Garantire l'accesso al welfare per il 100% dei dipendenti e monitorarne l'utilizzo ogni anno.

Realizzare almeno 1 survey di clima aziendale all'anno, con l'obiettivo di raggiungere un tasso di risposta superiore al 80%.

Organizzare almeno 2 eventi aziendali all'anno dedicati all'aggiornamento sull'andamento e i risultati dell'azienda.

Assicurare annualmente la copertura del 100% della popolazione aziendale con contratti collettivi (CCNL).

Realizzare valutazioni annuali della performance per il 100% dei dipendenti.

Attivare entro il 2026 la nuova piattaforma formativa e rendere disponibili ogni anno almeno 5 moduli in modalità blended, includendo percorsi su competenze tecniche e soft skill.

Erogare almeno una iniziativa di formazione o sensibilizzazione all'anno sui temi della diversità e inclusione (es. corsi, webinar, eventi).

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.

La **formazione e l'informazione continua dei dipendenti** rappresentano un pilastro della nostra politica: tutti i lavoratori ricevono corsi obbligatori e aggiornamenti periodici, integrati da attività di sensibilizzazione per diffondere una vera e propria cultura della sicurezza.

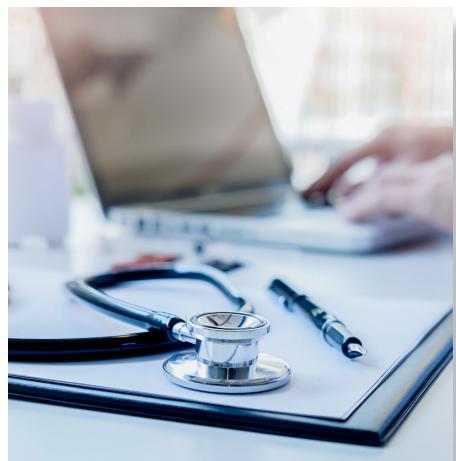
Negli ultimi anni, in risposta alla pandemia di COVID-19, l'azienda DPV ha implementato un **Protocollo Aziendale di Sicurezza Anticovid**. Questo protocollo stabilisce procedure specifiche per proteggere i dipendenti e prevenire la diffusione del virus sul luogo di lavoro. Ci impegniamo a fornire una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

Il nostro impegno è orientato al miglioramento continuo: monitoriamo periodicamente gli indicatori di salute e sicurezza, raccogliamo feedback dai dipendenti e aggiorniamo le nostre procedure per garantire standard sempre più elevati.

Per rafforzare ulteriormente questo impegno, DPV ha recentemente introdotto una **nuova Policy Salute e Sicurezza sul Lavoro**, approvata dal Consiglio di Amministrazione. La policy si applica a dipendenti, collaboratori, fornitori e visitatori e stabilisce principi chiari di prevenzione, gestione dei rischi e conformità normativa. Include misure di valutazione e mitigazione dei rischi, piani di emergenza, formazione continua e sensibilizzazione dei lavoratori, promuovendo una responsabilizzazione diffusa e la condivisione di buone pratiche. La policy è oggetto di riesame periodico per garantirne l'adeguatezza e conferma la volontà di DPV di integrare la cultura della sicurezza come valore fondamentale dell'organizzazione.

CONSULENZA PER L'EFFETTUAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

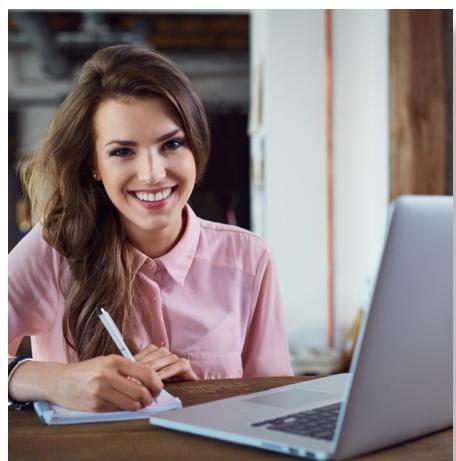
Monitoriamo costantemente la situazione sanitaria aziendale grazie al presidio del **Medico del Lavoro**, quale soggetto competente. Tutti i dipendenti DPV, una volta assunti, sono soggetti a visita medica da parte del Medico del Lavoro di riferimento. L'esame viene ripetuto con frequenza definita dal 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.



REMOTE-WORKING: DA ESIGENZA A OPPORTUNITÀ

Con l'insorgere della pandemia da Covid-19 e le consequenziali restrizioni imposte all'ordinaria attività lavorativa, DPV ha cominciato a riflettere sull'opportunità di attribuire uno status di importanza fondamentale al remote-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 remote-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.



DPV Academy

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 mitigare 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.



POLICY AZIENDALE PER LA SALUTE E SICUREZZA

Per rafforzare ulteriormente il proprio impegno in materia di salute e sicurezza, DPV ha adottato una Policy aziendale dedicata, che raccoglie **principi, responsabilità e linee guida** a tutela di tutti i collaboratori. La Policy rappresenta un documento di riferimento per garantire la coerenza delle pratiche aziendali, promuovere la prevenzione e diffondere una cultura della sicurezza condivisa.

Il documento definisce in modo chiaro gli obiettivi generali dell'azienda in materia di sicurezza sul lavoro, ribadendo l'importanza di:

- **rispettare** le normative vigenti e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);
- **prevenire** i rischi attraverso valutazioni periodiche e piani di miglioramento;
- **promuovere** la formazione e l'informazione continua di tutti i dipendenti;
- **responsabilizzare** ciascun lavoratore sul proprio ruolo attivo nella prevenzione.

La Policy è inoltre allineata al Codice Etico di DPV e si applica a tutte le società partecipate, consolidando così un approccio omogeneo alla sicurezza in ogni contesto lavorativo.



PIANI DI EVACUAZIONE ED EMERGENZA

Le sedi di Torino e Pregnana Milanese di DPV si trovano **all'interno di complessi condominiali**, per i quali i gestori degli stabili predispongono e aggiornano i **piani di evacuazione ed emergenza**.

In questo contesto, DPV si impegna a garantire che tutti i propri dipendenti siano informati sulle procedure previste negli edifici e sappiano come comportarsi in caso di emergenza. I responsabili aziendali partecipano regolarmente agli aggiornamenti condominiali e assicurano la diffusione delle istruzioni operative a tutto il personale.

La presenza di addetti interni formati per il primo soccorso e per la gestione delle emergenze completa questo sistema, assicurando un presidio diretto in azienda e un coordinamento efficace con le misure definite dal gestore degli immobili.



DATI SALUTE E SICUREZZA ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Infortuni con assenza dal lavoro (LTI)	numero	0	0	0	0	0	Gestionale interno
Tasso di frequenza degli infortuni	indice	0	0	0	0	0	Gestionale interno
Giorni di assenza per malattia	giorni	ND	ND	ND	312	41	Gestionale interno
Giorni di assenza per infortuni in itinere	giorni	ND	ND	ND	0	29	Gestionale interno
Dipendenti con formazione obbligatoria completata ²	%	100%	100%	100%	100%	100%	DPV Academy
Dipendenti con attestato valido sulla sicurezza	%	100%	100%	100%	100%	100%	DPV Academy
Ore medie di formazione per dipendente su salute e sicurezza	ore	15	15	15	15	15	DPV Academy
Dipendenti coperti da fondi di assistenza sanitaria ⁴	%	100%	100%	100%	100%	100%	People&Culture
Visite mediche periodiche effettuate (sorveglianza sanitaria) ³	numero	ND	ND	ND	21	25	People&Culture
Presa visione della Policy aziendale salute e sicurezza ⁵	%	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy

Note metodologiche | Salute e Sicurezza

1. La dicitura ND (Non Disponibile) indica che il dato non era stato misurato o non era disponibile per l'anno di riferimento.
2. 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.
3. Le visite mediche periodiche vengono effettuate dal Medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria, in funzione della valutazione dei rischi.
4. Tutti i dipendenti beneficiano di assistenza sanitaria integrativa tramite i fondi di categoria previsti dal CCNL di riferimento.
5. Dal 2025 è stato introdotto un indicatore specifico sulla presa visione della Policy aziendale salute e sicurezza, al fine di monitorarne la diffusione e l'effettiva applicazione.

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 e dalla **Policy sui Diritti Umani**, che ribadisce i principi di dignità, uguaglianza e inclusione.

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 remote working, parte integrante della politica aziendale, che consente ai dipendenti di svolgere il proprio lavoro in modo più flessibile e remoto quando possibile, contribuendo al tempo stesso a ridurre gli spostamenti e l'impatto ambientale.

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** ci forniscono preziosi feedback, utilizzati per pianificare azioni migliorative concrete, rafforzando il dialogo costruttivo e il senso di appartenenza.

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 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 welfare aziendale** completo che promuove la prevenzione e l'accesso a servizi medici di alta qualità. Accanto al welfare, i dipendenti possono inoltre beneficiare di **convenzioni aziendali** dedicate sia allo shopping che ai viaggi, ulteriori strumenti concreti per supportare il loro benessere e migliorare la qualità della vita.

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 REMOTE WORKING

Rispettando la crescente necessità di flessibilità nell'ambiente lavorativo, DPV ha implementato un accordo individuale di remote 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.



WELFARE AZIENDALE

DPV ha scelto di investire nel benessere delle proprie persone introducendo un piano di welfare aziendale che **coinvolge tutti i dipendenti delle sedi**, dal livello di apprendista fino a quadro. Attraverso una **piattaforma digitale** semplice e intuitiva, ciascuno può accedere a un ampio ventaglio di opportunità: dalla spesa quotidiana ai viaggi, dalla formazione personale ai servizi di salute, fino al sostegno alla famiglia. **Un modo concreto per riconoscere il valore del lavoro svolto e restituirlo sotto forma di strumenti utili a migliorare la qualità della vita.** Il welfare rappresenta per DPV non solo un beneficio economico, ma anche **un segno di attenzione e vicinanza verso i collaboratori**, rafforzando il legame di fiducia reciproca e contribuendo a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile.



INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Ascoltare la voce delle persone è un passaggio fondamentale per costruire un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Per questo DPV ha introdotto una survey di clima aziendale che coinvolge l'intera popolazione delle sedi, con l'obiettivo di **raccogliere opinioni, percezioni e suggerimenti direttamente dai dipendenti**.

La survey, condotta dal partner esterno Adecco, rappresenta uno **strumento di dialogo aperto e trasparente**: i risultati vengono analizzati e condivisi, così da individuare punti di forza e aree di miglioramento. In questo modo ogni collaboratore può contribuire a orientare le scelte aziendali, rafforzando il senso di partecipazione e appartenenza.



POLICY DIRITTI UMANI

Nel 2025 DPV ha approvato e diffuso la propria Policy di tutela e protezione dei diritti umani, estesa a dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali. Si tratta di un documento che raccoglie i principi guida dell'azienda, ispirati al **Global Compact delle Nazioni Unite** e agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**, e che stabilisce regole chiare a difesa della dignità, dell'inclusione e del rispetto di ogni persona.

La Policy afferma il rifiuto di pratiche come il lavoro minorile e forzato, ogni forma di molestia o discriminazione, e **promuove pari opportunità, libertà di associazione, condizioni salariali eque, salute e sicurezza sul lavoro**. È inoltre previsto un canale di segnalazione riservato per eventuali violazioni, che garantisce riservatezza e tutela da ritorsioni.



CONVENZIONI AZIENDALI

Per rendere ancora più concreto il nostro impegno verso il benessere delle persone, DPV mette a disposizione dei propri collaboratori due **portali dedicati a convenzioni e agevolazioni**. Il primo è uno spazio digitale riservato a tutti i dipendenti delle società del Gruppo, costantemente aggiornato con nuove offerte e sconti. Qui è possibile accedere a **vantaggi esclusivi per lo shopping, la tecnologia, il tempo libero, il benessere** e molti altri servizi utili nella vita quotidiana.

Accanto a questo, abbiamo attivato una convenzione con Uvet Holiday, una **piattaforma pensata per organizzare i viaggi personali con tariffe agevolate dedicate ai dipendenti**.

Attraverso Uvet è possibile prenotare hotel, voli, pacchetti vacanza, esperienze e molto altro, contando su un supporto semplice e accessibile.



RISULTATI

DATI DIRITTI UMANI ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Dipendenti che hanno preso visione della Policy Diritti Umani	%	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy
Casi di segnalazione relativi a violazioni dei diritti umani o lavoro forzato	numero	0	0	0	0	0	Canale segnalazioni

DATI WELFARE ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Numero dipendenti con accesso al welfare	numero	ND	ND	ND	ND	224	People&Culture
Totale investimento welfare	€	ND	ND	ND	ND	112000	People&Culture

DATI SURVEY INTERNE ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Tasso di risposta alla survey di clima aziendale ²	%	ND	ND	ND	ND	91%	People&Culture
Altre survey interne (formazione, engagement, comunicazione interna, ecc.)	numero	4	3	3	8	5	Area Comunicazione

DATI COINVOLGIMENTO E FLESSIBILITÀ ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Numero di iniziative/eventi aziendali organizzati	numero	1	1	1	1	2	Area Comunicazione
Numero dipendenti in remote working	numero	ND	ND	ND	ND	37	Survey pendolarismo
Giorni totali di remote working	giorni	ND	ND	ND	ND	1988	Survey pendolarismo
Numero di casi di reclutamento interno	numero	ND	ND	6	6	0	People&Culture

- La dicitura ND (Non Disponibile) indica che i dati non erano misurati o monitorati negli anni precedenti; il tracciamento puntuale è stato avviato solo a partire dall'ultimo periodo di rendicontazione.
- L'indagine di clima aziendale è stata svolta per la prima volta nel settembre 2025 e ha coinvolto complessivamente 214 dipendenti appartenenti a tutte le società del Gruppo DPV. Il questionario è stato somministrato non solo a DPV S.p.A., Consorzio DPV Sinerga e Bitorchestra (per un totale di 96 dipendenti), ma anche alle società collegate Staci Italia (partecipata al 49%) e Sinerga Promocast Società Cooperativa (facente parte del Consorzio DPV Sinerga). Hanno partecipato all'indagine 194 dipendenti su 214, pari a un tasso di risposta del 91%.

HIGHLIGHTS INDAGINE DI CLIMA 2025

Nel 2025 DPV ha realizzato la sua prima indagine di clima aziendale, con l'obiettivo di raccogliere in modo strutturato percezioni, opinioni e suggerimenti da parte di **tutti i collaboratori delle società del Gruppo**.

La survey è stata condotta in collaborazione con Adecco, partner esterno incaricato della raccolta e dell'analisi dei dati, per **garantire la massima**

neutralità e trasparenza. Tutte le risposte sono state trattate in **forma anonima e aggregata**, così da tutelare pienamente la privacy dei partecipanti.

I risultati offriranno un quadro concreto delle aree di forza e delle opportunità di sviluppo organizzativo, costituendo la base per definire nuove azioni di engagement e benessere aziendale.

Adecco



214

dipendenti coinvolti

DPV SINERGA

staci

DPV

bitorchestra

Sinerga



91%

partecipazione

SODDISFAZIONE GENERALE

3.0

	Ambiente di lavoro	3.3
	Retribuzione e benefit	3.1
	Autonomia	3.0
	Progresso aziendale	2.9
	Coinvolgimento verso l'azienda	2.8
	Comunicazione e relazione	2.8
	Coerenza	2.8
	Formazione e sviluppo	2.8
	Ruoli e compiti	2.7

L'indagine ha analizzato il livello di soddisfazione e percezione dei dipendenti su **dieci aree tematiche chiave**.

Le risposte sono state espresse su una **scala da 1 a 4**, dove 1 rappresenta il livello minimo e 4 il livello massimo di soddisfazione.

I **risultati** dettagliati dell'indagine saranno messi a disposizione di tutti i dipendenti sulla piattaforma **DPV Academy**, per favorire la condivisione e la piena trasparenza dei dati raccolti.

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.



DATI DIALOGO SOCIALE	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Dipendenti coperti da contratti collettivi ¹	%	100%	100%	100%	100%	100%	Area Legal
Dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori ²	%	100%	100%	100%	100%	100%	Area Legal
Numero di riunioni del Comitato Salute e Sicurezza.	numero	1	1	1	1	1	Area legal

Note metodologiche | Dialogo Sociale

1. 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.
2. 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

In DPV crediamo che la crescita dell'azienda passi attraverso la crescita delle persone. Per questo, la **gestione delle carriere e la formazione sono concepite come strumenti strategici per valorizzare i talenti, sviluppare competenze e rafforzare l'engagement dei nostri dipendenti**.

Il processo di assunzione si fonda su criteri di selezione attenti, finalizzati non solo a identificare le competenze tecniche più adeguate, ma anche a riconoscere valori e principi in linea con la visione e la missione aziendale. L'inserimento dei nuovi membri è accompagnato da **percorsi di onboarding** strutturati, volti a favorire un'integrazione rapida ed efficace all'interno dei team.

La **valutazione delle performance** è un processo dinamico e partecipativo, basato su feedback costruttivi e orientato al miglioramento continuo. L'obiettivo è creare un contesto in cui ciascun dipendente si senta responsabilizzato, motivato e supportato nello sviluppo della propria carriera.

La **formazione** è intesa come un investimento di lungo periodo: attraverso la DPV Academy, corsi on the job, sessioni di mentoring e programmi di aggiornamento specialistico, offriamo ai nostri dipendenti opportunità di apprendimento costante. I percorsi non si limitano al rafforzamento delle **competenze tecniche**, ma includono anche **competenze trasversali** fondamentali, come la leadership, la comunicazione efficace, la gestione dei conflitti e dello stress.

In quest'ottica, DPV promuove attivamente la **mobilità interna** e il riconoscimento del merito, incoraggiando i dipendenti a intraprendere percorsi di crescita professionale all'interno dell'organizzazione.

Infine, nel delicato contesto della gestione dei licenziamenti, adottiamo un approccio responsabile e rispettoso, volto a garantire la dignità delle persone coinvolte e, ove possibile, a facilitare il loro reinserimento nel mondo del lavoro.

Questo insieme di politiche si traduce in azioni concrete e monitorabili, i cui risultati sono misurati attraverso indicatori chiave di performance relativi a formazione, sviluppo delle carriere ed engagement, presentati nelle sezioni successive.

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.



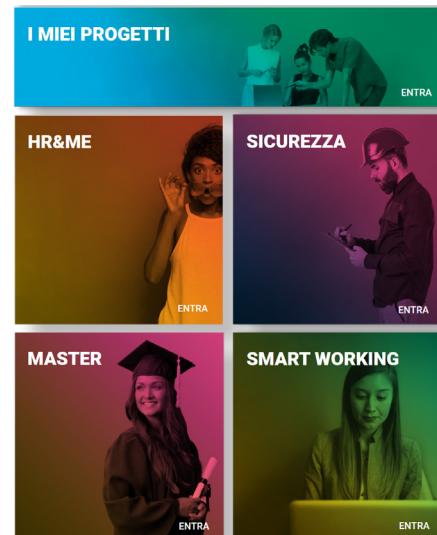
MISURE AZIENDALI PER LA RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

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 sovraintende 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.



FORMAZIONE PROFESSIONALE & SOFT SKILL

Ogni anno DPV attiva programmi formativi in aula e online dedicati sia allo **sviluppo di competenze professionali** sia al **potenziamento delle soft skill**. L'obiettivo è offrire ai dipendenti strumenti utili per affrontare al meglio le sfide del proprio ruolo e, al tempo stesso, **stimolare la crescita personale e la collaborazione all'interno dei team**.

I percorsi proposti spaziano da corsi tecnici e digitali a iniziative di aggiornamento linguistico, fino a programmi mirati allo sviluppo manageriale e alla comunicazione efficace. Questa varietà consente di rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti e di rafforzare in modo costante la cultura dell'apprendimento continuo in azienda.



QUADRIFOR – FORMAZIONE DIRIGENTI QUADRI

DPV aderisce a Quadrifor, l'ente bilaterale dedicato alla **formazione dei Quadri** del settore terziario, che mette a disposizione un catalogo ampio e costantemente aggiornato. Attraverso questo strumento, i nostri quadri hanno l'opportunità di accedere a **percorsi interaziendali e on demand**, sviluppati per rafforzare le competenze manageriali e specialistiche e per accompagnare la crescita professionale nel tempo.

I programmi proposti spaziano da temi di leadership e digital transformation a contenuti su sostenibilità, soft skills e gestione dei processi, offrendo occasioni di aggiornamento continuo e di confronto con realtà diverse. Quadrifor rappresenta così un supporto concreto per restare al passo con i trend emergenti, affrontare le sfide del mercato e guidare con efficacia i team e i progetti aziendali.



ONBOARDING E INSERIMENTO

In DPV il percorso di crescita inizia fin dal primo giorno. Attraverso programmi strutturati di onboarding, **accompagniamo i nuovi assunti nell'integrazione all'interno dell'azienda**, favorendo una conoscenza approfondita della cultura organizzativa, dei valori e dei processi operativi. Ogni nuovo collega viene supportato da figure dedicate, come i **tutor**, che assicurano un passaggio efficace delle competenze, e i **buddy**, che facilitano l'inserimento nella vita quotidiana dell'ufficio e nelle dinamiche di team. Questo approccio, che combina formazione, affiancamento e supporto relazionale, consente di ridurre i tempi di adattamento, rafforzare la motivazione iniziale e creare fin da subito un forte senso di appartenenza.



RISULTATI

DATI FORMAZIONE COSTI E TIPOLOGIA ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Corsi finanziati	numero	2	1	4	2	9 ²	People&Culture
Corsi non finanziati	numero	4	4	1	2	9 ²	People&Culture
Denaro speso per corsi non finanziati	€	ND	ND	9600	6630	12788	People&Culture

Note metodologiche | Formazione – Costi e tipologia

1. La dicitura ND indica che il dato non è stato rilevato o misurato per l'anno di riferimento.
2. Nel periodo Luglio 2024 – Giugno 2025 i corsi attivati risultano più numerosi rispetto agli anni precedenti. Questo incremento è legato al processo di Valutazione e Sviluppo introdotto nel 2024, che ha permesso di identificare fabbisogni formativi specifici e di attivare percorsi mirati per singoli team. Negli anni precedenti l'offerta formativa era invece più generica e adattabile a un pubblico ampio di dipendenti.

DATI FORMAZIONE PERSONALE ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Dipendenti che ricevono formazione personale e professionale	numero	29	26	33	25	65 ²	People&Culture
Dipendenti con piano di sviluppo individuale	numero	ND	ND	ND	ND	1	People&Culture
Dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	%	ND	ND	100%	100%	100%	People&Culture

Note metodologiche | Formazione personale

1. La dicitura ND indica che il dato non è stato rilevato o misurato per l'anno di riferimento.
2. Nel periodo Luglio 2024 – Giugno 2025 il numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione risulta più elevato rispetto agli anni precedenti, poiché sono stati inclusi i dipendenti di tutte e tre le aziende del gruppo (DPV, Consorzio e Bitorchestra), mentre negli anni passati il dato faceva riferimento principalmente a DPV.

DATI FORMAZIONE QUADRI & MIDDLE MANAGEMENT ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Dipendenti Quadri con formazione Quadrifor	numero	ND	ND	ND	ND	24	People&Culture
Costo Quadrifor	numero	ND	ND	ND	ND	1800	People&Culture
Dipendenti Middle Management formazione sunrise	numero	ND	ND	15	16	18	People&Culture

Note metodologiche | Formazione Quadri & Middle Management

1. La dicitura ND indica che il dato non è stato rilevato o misurato per l'anno di riferimento.

DATI CORSI EROGATI 2025	Numero di dipendenti	Fonte
Excel	14	People&Culture
Sicurezza informatica e protezione dati	3	People&Culture
Formazione pratica all'approccio per processi	3	People&Culture
Inglese	10	People&Culture
Business English	1	People&Culture
Legal English	1	People&Culture
Gestione device con Microsoft Endpoint Manager	1	People&Culture
Alteryx	3	People&Culture
Training Manager	2	People&Culture
Formazione obbligatoria per apprendisti	9	People&Culture

2.5. DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

POLITICHE

Nel nostro piano per una crescita sostenibile, riconosciamo che **il successo dell'azienda dipende da un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di discriminazioni e molestie**. La tutela della dignità di ogni persona è per noi un principio fondamentale e irrinunciabile.

Il nostro **Codice Etico** e la **Policy DEI** rappresentano l'impegno concreto di DPV a vietare qualsiasi forma di discriminazione legata a razza, nazionalità, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, opinioni politiche, appartenenza sindacale o età, e a prevenire attivamente molestie fisiche, psicologiche o verbali.

Garantiamo un approccio basato esclusivamente sul merito individuale nelle decisioni aziendali e promuoviamo un ambiente di lavoro in cui trasparenza, rispetto e integrità siano valori fondamentali.

Per rendere questi principi effettivi, DPV ha adottato **procedure chiare di segnalazione e gestione delle violazioni**, assicurando che ogni segnalazione venga trattata con serietà, tempestività e riservatezza.

In questo modo, non solo condanniamo ogni comportamento discriminatorio o molesto, ma costruiamo un contesto organizzativo fondato sulla fiducia reciproca e sull'inclusione.

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**.

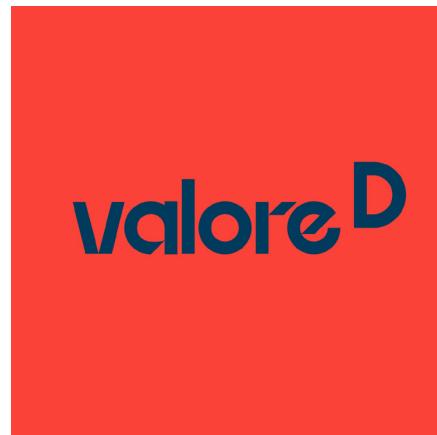
L'iniziativa, pensata come occasione di partecipazione per ragazzi autistici e runners normodotati, è nata per sensibilizzare i cittadini sul tema dell'autismo e sull'importanza dello sport come elemento aggregante, capace di emozionare e di unire senza distinzioni.

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.



POLICY DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione di DPV ha approvato la Policy sulla Diversità, Equità e Inclusione, che integra **principi chiave di non discriminazione, equità, inclusione e contrasto alle molestie**.

La Policy si applica a dipendenti, collaboratori, fornitori e partner e prevede procedure chiare di segnalazione riservata, formazione periodica e monitoraggio costante. Questo documento costituisce il riferimento formale e operativo per prevenire e gestire episodi di discriminazione o molestie all'interno dell'organizzazione.



JUST THE WOMAN I AM

Nel marzo 2025 DPV ha preso parte alla corsa-camminata benefica “Just The Woman I Am”, un evento simbolo di empowerment femminile e **sostegno alla ricerca universitaria sul cancro**.

La partecipazione dei dipendenti di DPV ha rappresentato un momento di sensibilizzazione e coesione, sottolineando il valore dell'inclusione, della parità di genere e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Ai colleghi è stata data la possibilità di partecipare insieme alle proprie famiglie e ai loro amici, trasformando l'evento in un'esperienza collettiva e inclusiva. Inoltre, per ogni partecipante DPV ha donato una quota a favore della ricerca sul cancro, rafforzando il legame tra impegno sociale, salute e comunità.



DATI GENERE E RUOLI AZIENDALI¹	Unità	2023	2024	2025	Fonte
Donne nell'organizzazione	numero	29	39	59	People&Culture
Donne negli organismi di governance	numero	0	1	1	People&Culture
Uomini nell'organizzazione	numero	19	21	31	People&Culture
Uomini negli organismi di governance	numero	6	6	6	People&Culture
Lavoratori vulnerabili e con disabilità	numero	3	3	3	People&Culture

DATI TIPOLOGIA CONTRATTO¹	Unità	2023	2024	2025	Fonte
Numero di Soci	numero	6	6	6	People&Culture
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	numero	30	41	59	People&Culture
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	numero	2	3	3	People&Culture
Numero di dipendenti in apprendistato	numero	4	10	23	People&Culture
Numero di dipendenti in stage o stage curriculare	numero	6	6	5	People&Culture

DATI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE¹	Unità	2023	2024	2025	Fonte
Percentuale di dipendenti formati sulla discriminazione	numero	100%	100%	100%	People&Culture
Numero di denunce o casi di discriminazione o molestie	numero	0	0	0	People&Culture
Presenza della Policy DEI	%	ND	ND	100%	DPV Academy

DATI DISTRIBUZIONE ANAGRAFICA¹	Unità	2023	2024	2025	Fonte
Dipendenti con età < 30 anni	numero	11	16	28	People&Culture
Dipendenti con età 30–50 anni	numero	20	24	40	People&Culture
Dipendenti con età > 50 anni	numero	17	20	22	People&Culture
Membri governance con età < 30 anni	numero	0	0	0	People&Culture
Membri governance con età 30–50 anni	numero	1	1	1	People&Culture
Membri governance con età > 50 anni	numero	5	5	5	People&Culture

DATI DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE^{1,2,3}	Unità	2023	2024	2025	Fonte
Divario retributivo di genere - Dirigenti	%	ND	ND	+ 58,3	People&Culture
Divario retributivo di genere - Quadri	%	+ 1	+ 1	+ 8,6	People&Culture
Divario retributivo di genere - Impiegati	%	+ 4	+ 4	+ 17,2	People&Culture
Divario retributivo di genere - Apprendisti impiegati	%	+ 0.5	+ 0.5	- 3,7	People&Culture

Note metodologiche | Discriminazione e molestie

1. I dati relativi al 2025 di tutte le tabelle sopra presenti comprendono i dipendenti di tutte e tre le società del gruppo (DPV, Consorzio DPV Sinerga e Bitorchestra), motivo per cui possono risultare diversi e non direttamente confrontabili con gli anni precedenti.
2. La dicitura ND indica che il valore non è stato misurato per l'anno di riferimento. Nel caso specifico, non è stato possibile calcolare il divario retributivo di genere a livello dirigenziale negli anni precedenti perché in DPV non erano presenti Dirigenti donne.
3. Il calcolo del divario retributivo di genere segue la formula comunemente adottata a livello europeo: $(Retribuzione media uomini - Retribuzione media donne) / Retribuzione media uomini \times 100$. Un valore positivo indica che la retribuzione media degli uomini è superiore a quella delle donne, mentre un valore negativo indica che la retribuzione media delle donne è superiore a quella degli uomini.

A close-up, low-angle shot of two men in business suits shaking hands. The man on the left is wearing a blue plaid jacket with three gold buttons. The man on the right is wearing a dark grey suit. They are standing in front of a blurred background of a modern building with large windows.

ETICA

3.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

Diffondere la conoscenza del Codice Etico e Anticorruzione a tutti i dipendenti.



OBIETTIVI QUANTITATIVI

Ottenere il 100% di presa visione del Codice Etico da parte dei dipendenti ogni anno.

Assicurare che le decisioni aziendali siano prese in modo indipendente da pressioni indebite.



Mantenere zero casi accertati di corruzione o pratiche non etiche ogni anno.

Promuovere la consapevolezza e la responsabilità individuale attraverso percorsi formativi dedicati all'etica, all'anticorruzione e al whistleblowing.



Garantire che il 100% dei dipendenti completi ogni anno il corso DPV Academy su etica e whistleblowing.

Garantire la protezione dei dati aziendali e personali.



Ottenere il 100% di presa visione delle policy su privacy e data protection da parte dei dipendenti ogni anno.

Prevenire incidenti di sicurezza informatica attraverso formazione e monitoraggio.



Lanciare almeno 5 campagne di sensibilizzazione sulla sicurezza informatica nel 2026.

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 pilastri irrinunciabili della nostra cultura aziendale. Per questo, **promuoviamo e incoraggiamo comportamenti improntati all'onestà, all'equità e alla responsabilità in ogni ambito della nostra attività.**

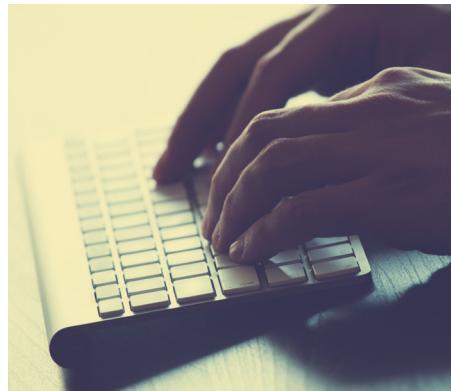
A sostegno di tale impegno, DPV ha adottato una **Policy Anticorruzione**, che definisce principi e regole di condotta volti a prevenire ogni forma di pratica corruttiva, in conformità con le normative vigenti e in coerenza con le linee guida del Global Compact delle Nazioni Unite, cui l'azienda aderisce.

Consapevoli dell'importanza di un approccio proattivo, promuoviamo la **cultura del whistleblowing attraverso un canale di segnalazione indipendente, sicuro e accessibile**, che garantisce riservatezza e tutela da ritorsioni. Questo strumento non solo agevola la segnalazione tempestiva di potenziali violazioni, ma ci consente anche di monitorare l'efficacia delle nostre politiche in materia di anticorruzione e diritti umani.

Per rafforzare ulteriormente la gestione etica e trasparente dell'organizzazione, il Consiglio di Amministrazione di DPV si è dotato di un **Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001**, pubblicato sul sito aziendale e consultabile in qualsiasi momento, e ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con il compito di monitorarne l'applicazione e l'efficacia.

PROCEDURA DI SEGNALAZIONE ILELCITI

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.



POLICY ANTICORRUZIONE

Per rafforzare il proprio impegno verso trasparenza e legalità, DPV ha adottato nel 2024 una Policy Anticorruzione, approvata dal Consiglio di Amministrazione e applicata a dipendenti, collaboratori, fornitori e partner. Il documento integra il **Modello 231** e stabilisce regole chiare contro ogni forma di corruzione, prevedendo **tracciabilità delle operazioni**, divieto di regali o vantaggi indebiti e procedure di due diligence.

La Policy è diffusa internamente e monitorata dall'Organismo di Vigilanza, connessa al canale di whistleblowing che garantisce riservatezza e tutela da ritorsioni. Con questa azione DPV conferma la propria adesione ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle migliori pratiche internazionali di integrità.



DATI CORRUZIONE E WHISTLEBLOWING ¹	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Percentuale della forza lavoro formata sul codice etico ⁵	%	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy
Percentuale della forza lavoro formata sul whistleblowing ⁵	%	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy
Numero di casi confermati di corruzione	numero	0	0	0	0	0	Area Legal
Numero di incidenti o azioni legali confermati relativi all'etica	numero	0	0	0	0	0	Area Legal
Numero di segnalazioni whistleblowing ricevute ^{2,3}	numero	ND	ND	0	0	0	Area Legal
Presa visione della Policy Anticorruzione ⁴	%	ND	ND	ND	ND	100%	DPV Academy

Note metodologiche | Corruzione e Whistleblowing

1. La dicitura ND indica che il dato non era misurato o non disponibile per l'anno di riferimento.
2. La procedura di whistleblowing è stata implementata nel 2023: per questo motivo i dati precedenti non risultano disponibili.
3. Il canale di segnalazione è indipendente, accessibile e conforme alla normativa vigente, con garanzia di anonimato e tutela da ritorsioni.
4. La Policy Anticorruzione è stata redatta e approvata nel 2025: per questo motivo negli anni precedenti non era presente alcun documento specifico in materia.
5. I corsi di formazione su etica e whistleblowing sono stati introdotti nel 2025 attraverso la piattaforma DPV Academy; di conseguenza, i dati relativi agli anni precedenti non risultano disponibili.

3.2. GESTIONE RESPONSABILE DELLE INFORMAZIONI

POLITICHE

Presso DPV, la gestione responsabile delle informazioni è un principio imprescindibile e parte integrante della nostra cultura aziendale. Riconosciamo che la protezione della riservatezza, la garanzia di integrità dei dati e l'assicurazione della loro disponibilità continua sono elementi fondamentali per tutelare i nostri dipendenti, clienti e partner, e per preservare la fiducia che ci viene accordata.

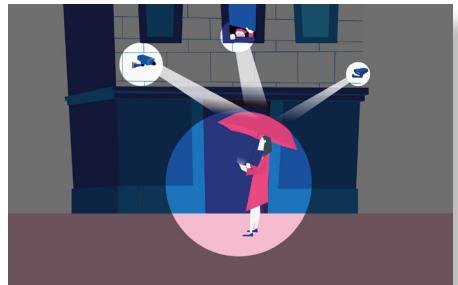
Le nostre politiche in materia si ispirano ai più alti standard di sicurezza informatica e sono conformi alla normativa vigente in tema di protezione dei dati personali. Ci impegniamo a **garantire un utilizzo etico e responsabile delle informazioni**, sviluppando procedure interne, sistemi di controllo e formazione dedicata al personale.

Operiamo in un contesto in cui la quantità e la complessità dei dati sono in costante crescita: per questo adottiamo un approccio strutturato alla loro gestione, volto a prevenire rischi di perdita, uso improprio o accessi non autorizzati. La corretta gestione delle informazioni non solo ci permette di migliorare i processi aziendali e di rispettare i requisiti di legge, ma rafforza anche la trasparenza verso gli stakeholder, supporta l'**innovazione** e contribuisce alla crescita sostenibile del Gruppo.

Inoltre, riconosciamo che la sicurezza delle informazioni è una responsabilità condivisa: per questo promuoviamo la consapevolezza e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti, sensibilizzandoli sull'importanza di comportamenti responsabili e sull'adozione di buone pratiche digitali quotidiane.

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 falte 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

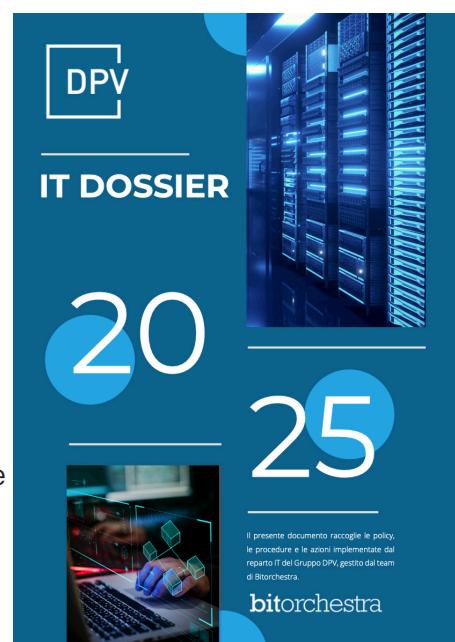
Al fine di migliorare le performance in materia di sicurezza informatica, DPV ha avviato il **processo di valutazione relativo alla sicurezza Cybervadis**, ottenendo una misurazione dettagliata e accurata delle pratiche di sicurezza adottate dall'azienda. Questa valutazione ci ha permesso di ottenere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

cybervadis

DOSSIER IT: UN RIFERIMENTO UNICO PER LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Nel 2025 DPV ha introdotto il proprio Dossier IT, **un documento unico che raccoglie in maniera ordinata policy, procedure e azioni operative legate alla gestione delle informazioni e alla sicurezza informatica del Gruppo**. Gestito dal team Bitorchestra, rappresenta un punto di riferimento centralizzato per dipendenti e organi di governance, facilitando la consultazione e l'aggiornamento delle regole aziendali.

Il Dossier documenta i principi in materia di protezione dei dati e privacy, la gestione degli accessi e delle identità digitali, l'uso sicuro delle infrastrutture e dei dispositivi, le procedure di cancellazione sicura, oltre alle misure di prevenzione dei rischi cyber e ai protocolli di continuità operativa. Comprende inoltre le linee guida per la valutazione dei fornitori IT, i canali di segnalazione e gestione degli incidenti informatici, insieme agli standard per la manutenzione dei sistemi e alla formazione del personale. Grazie a questo strumento, DPV ha reso la **gestione delle informazioni più strutturata e uniforme**, rafforzando la responsabilità condivisa nella protezione dei dati aziendali.



RISULTATI

DATI GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	Unità	2021	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Campagne security awareness (phishing, SAPA, training) ³	numero	ND ⁴	2	6	8	8	IT Support
Test di vulnerabilità / penetration test effettuati ²	numero	2	2	2	2	2	IT Support
Dipendenti formati sulla GDPR ¹	%	100%	100%	100%	100%	100%	IT Support
Dipendenti formati sulla cybersecurity	%	100%	100%	100%	100%	100%	IT Support
Presa visione delle Data Policy	%	100%	100%	100%	100%	100%	DPV Academy

Note metodologiche | Gestione delle informazioni

1. Tutti i dipendenti seguono regolarmente un corso in modalità e-learning sulla piattaforma DPV Academy relativo al GDPR – D.Lgs. 101/2018, ricevendo un attestato di partecipazione a conclusione del percorso formativo.
2. Ogni anno vengono effettuati almeno 1 Penetration Test e 1 Vulnerability Test da parte di un ente esterno qualificato, con l'obiettivo di monitorare la robustezza dei sistemi informativi e individuare eventuali aree di miglioramento.
3. Le campagne di cyber security awareness sono gestite da un ente esterno specializzato e comprendono attività di phishing simulato, SAPA (Security Awareness Phishing Assessment) e training dedicati, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza dei dipendenti sui rischi informatici e rafforzare le capacità di prevenzione.
4. La dicitura ND (Non Disponibile) indica che, per l'anno di riferimento, il dato non era ancora monitorato poiché non era stato attivato il contratto con SoftwareOne, società che oggi gestisce le campagne di cyber security awareness.



APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

4.0. OBIETTIVI

OBIETTIVI QUALITATIVI

Assicurare che tutti i fornitori prendano visione e sottoscrivano il Codice di Condotta con particolare attenzione agli aspetti ambientali.



OBIETTIVI QUANTITATIVI

Raggiungere almeno il 70% delle firme del Codice di Condotta entro il 2027 per tutti i fornitori.

Rafforzare la valutazione delle performance ambientali tramite survey di autovalutazione ESG.



Garantire la compilazione della survey su aspetti ambientali da parte di almeno il 70% dei fornitori entro il 2027.

Monitorare le pratiche sociali lungo la catena di fornitura tramite survey di autovalutazione.



Garantire la compilazione della survey su aspetti sociali da parte di almeno il 70% dei fornitori entro il 2027.

4.1. PRATICHE AMBIENTALI DEI FORNITORI

POLITICHE

In DPV crediamo che il successo aziendale non si misuri soltanto nei risultati economici, ma anche nella **capacità di generare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società**. Per questo motivo attribuiamo grande importanza alle pratiche ambientali dei nostri fornitori, consapevoli che le loro scelte e i loro comportamenti incidono direttamente sulla sostenibilità della nostra catena del valore.

Riteniamo fondamentale collaborare con partner che adottino metodi ecocompatibili, riducano l'uso di risorse non rinnovabili, limitino le emissioni di gas serra e minimizzino gli impatti negativi sull'ambiente. Il nostro impegno è orientato a favorire un approccio condiviso alla sostenibilità: solo attraverso la cooperazione interaziendale è possibile affrontare sfide globali come il cambiamento climatico, l'inquinamento e la gestione responsabile delle risorse naturali.

Stabilendo standard elevati e promuovendo pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura, vogliamo non solo ridurre il nostro impatto ambientale, ma anche contribuire a diffondere comportamenti virtuosi, creando un effetto positivo che vada oltre i confini della nostra organizzazione.

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.



SURVEY DI AUTOVALUTAZIONI PER FORNITORI

Nel 2025 DPV ha introdotto una survey di autovalutazione dedicata ai propri fornitori per **monitorare in maniera più strutturata le pratiche ambientali lungo la catena di fornitura**. Lo strumento consente di raccogliere informazioni su aspetti chiave quali il possesso di certificazioni ambientali, le azioni intraprese per ridurre l'impatto ambientale – dall'uso di materiali riciclati alla raccolta differenziata – e il monitoraggio dei consumi energetici e idrici.

Attraverso la survey **emergono anche le priorità percepite dai fornitori**, come la riduzione delle emissioni climalteranti, la gestione responsabile dei rifiuti e l'uso efficiente delle risorse naturali. Questo processo rappresenta per DPV un passo importante verso una maggiore trasparenza e collaborazione con i propri partner, permettendo di stimolare e diffondere buone pratiche ambientali condivise.



RISULTATI

DATI PRATICHE AMBIENTALI FORNITORI	Unità	2021 ³	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Fornitori che hanno sottoscritto il Codice di Condotta ^{1,2}	%	ND	ND	ND	ND	0	Area Comunicazione
Fornitori che hanno compilato la survey di autovalutazione ESG ²	%	ND	ND	ND	ND	0	Area Comunicazione

Nota metodologica | Pratiche ambientali dei fornitori

1. Il Codice di Condotta per i Fornitori è stato redatto nel 2023 e rappresenta la base dei nostri impegni in materia di sostenibilità ambientale e sociale lungo la catena di fornitura.
2. A partire dall'anno 2026 ci impegniamo ad avviare le procedure di firma del Codice coinvolgendo tutti i fornitori e a raccogliere i dati tramite la survey di autovalutazione ESG, introdotta nello stesso anno.

4.2. PRATICHE SOCIALI DEI FORNITORI

POLITICHE

DPV è consapevole che il valore di una catena di fornitura non si misura soltanto in termini di efficienza e qualità, ma anche nell'impatto sociale che genera. Per questo motivo, riconosciamo il ruolo cruciale delle pratiche sociali dei nostri fornitori e **ci impegniamo a promuovere rapporti commerciali fondati sul rispetto dei diritti umani, della dignità delle persone e di condizioni di lavoro eque.**

All'interno della nostra rete di fornitori, i principi cardine sono la **tutela dei diritti fondamentali**, la garanzia di ambienti di lavoro sicuri e salubri, la parità di genere, la valorizzazione della diversità e l'inclusione. Crediamo che questi elementi non siano solo requisiti etici, ma fattori che contribuiscono a rafforzare la resilienza, l'innovazione e la sostenibilità delle relazioni commerciali.

Per rendere concreto questo impegno, abbiamo introdotto clausole etiche nei nostri contratti e nel **Codice di Condotta per i Fornitori**, che fissano standard chiari in materia di rispetto dei diritti umani e delle condizioni lavorative. Oltre al rispetto normativo, incoraggiamo una collaborazione attiva e continua, orientata al miglioramento e alla diffusione di pratiche socialmente responsabili in tutta la 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.



SURVEY DI AUTOVALUTAZIONI PER FORNITORI

Nel 2025 DPV ha introdotto una survey di autovalutazione dedicata ai fornitori, con l'obiettivo di **monitorare e valutare in modo strutturato le pratiche sociali lungo la catena di fornitura**. Lo strumento raccoglie informazioni chiave su diversi ambiti, tra cui il rispetto dei diritti dei lavoratori, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, le politiche di inclusione e pari opportunità, la gestione della diversità e la prevenzione di fenomeni discriminatori o di sfruttamento. Questa iniziativa consente di **mappare in maniera più trasparente il livello di conformità dei fornitori agli standard sociali fissati dal Codice di Condotta**, individuando punti di forza e aree di miglioramento.



DATI PRATICHE SOCIALI FORNITORI	Unità	2021 ³	2022	2023	2024 (genn-giu)	Lug 2024 - Giu 2025	Fonte
Fornitori che hanno sottoscritto il Codice di Condotta ^{1,2}	%	ND	ND	ND	ND	0	Area Comunicazione
Fornitori che hanno compilato la survey di autovalutazione ESG ²	%	ND	ND	ND	ND	0	Area Comunicazione

Nota metodologica | Pratiche ambientali dei fornitori

1. Il Codice di Condotta per i Fornitori è stato redatto nel 2023 e rappresenta la base dei nostri impegni in materia di sostenibilità ambientale e sociale lungo la catena di fornitura.
2. A partire dall'anno 2026 ci impegniamo ad avviare le procedure di firma del Codice coinvolgendo tutti i fornitori e a raccogliere i dati tramite la survey di autovalutazione ESG, introdotta nello stesso anno.

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 e di governance per l'anno 2024-2025.

Il perimetro della rendicontazione comprende DPV S.p.A., Consorzio DPV Sinerga e Bitorchestra S.r.l., con riferimento alle attività svolte presso le sedi operative di Torino e Pregnana Milanese.

Il report copre il periodo dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025, in linea con il periodo di monitoraggio definito dallo standard ISO 14064, ed è pubblicato con cadenza annuale, in coordinamento con la chiusura del bilancio finanziario. La data di pubblicazione è il 01 ottobre 2025. Per ulteriori informazioni, è possibile contattare la divisione Legal all'indirizzo affarilegali@dpv.it.

Il documento è stato redatto facendo **riferimento agli Standard GRI 2021** (Global Reporting Initiative), adottati per garantire un approccio strutturato e riconosciuto a livello internazionale. La rendicontazione è stata sviluppata secondo il principio **with reference**, coerentemente con il percorso di progressivo rafforzamento della trasparenza intrapreso dall'azienda.

Le informazioni riportate sono state selezionate in base alle **tematiche considerate più rilevanti per le attività di DPV** e per i suoi stakeholder. Nel 2025 è stata avviata una **prima analisi di materialità focalizzata sulla percezione dei clienti, che sarà estesa entro la fine del 2025 anche ai dipendenti interni e ai fornitori**, al fine di garantire una rappresentazione sempre più completa e inclusiva delle priorità ESG.

Il Report include **dati sia qualitativi che quantitativi**, 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 assicurarne coerenza e accuratezza.

Infine, il presente documento tiene conto anche di altri **riferimenti esterni e iniziative** a cui DPV aderisce, come il **Global Compact delle Nazioni Unite**, e si integra con i percorsi avviati in materia di valutazione **EcoVadis, disclosure CDP e certificazioni ISO**.

ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel 2025 DPV ha avviato per la prima volta un percorso strutturato di analisi di materialità, con **l'obiettivo di identificare i temi ESG più rilevanti per l'azienda e per i propri stakeholder**.

Per questa prima edizione, la **selezione dei temi** sottoposti a valutazione è stata **effettuata internamente**, prendendo in considerazione le priorità strategiche di DPV e del settore di riferimento, i principali standard ESG (GRI, UN Global Compact, EcoVadis, CDP, ISO) e le istanze emergenti nel mercato.

Sulla base di questo lavoro preliminare, è stato definito un set di temi materiali che comprende:

- Ridurre le emissioni e contrastare il cambiamento climatico
- Garantire pari opportunità, inclusione e rispetto delle diversità
- Promuovere comportamenti etici e trasparenti
- Qualità ed efficienza dei servizi
- Gestire correttamente i rifiuti e favorire il riciclo
- Tutelare la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori
- Prevenire corruzione e altri comportamenti scorretti
- Innovazione e digitalizzazione dei servizi offerti
- Usare energia e risorse in modo efficiente e sostenibile
- Offrire formazione continua e sviluppo professionale
- Proteggere i dati personali e la sicurezza informatica
- Ascolto e rafforzamento del dialogo con gli stakeholder

In questa prima fase l'indagine ha coinvolto i **clienti**, ai quali è stato somministrato un **questionario** per raccogliere percezioni, priorità e valutazioni in merito a tali temi. I risultati hanno fornito un primo quadro di riferimento utile a orientare le priorità aziendali e a rafforzare l'allineamento tra strategia e aspettative del mercato, costituendo la **base di un percorso che verrà consolidato nei prossimi anni**.

L'analisi sarà progressivamente ampliata: entro la fine del 2025 DPV estenderà la consultazione anche a **dipendenti interni e fornitori**, in modo da integrare i punti di vista dei tre stakeholder chiave e garantire una rappresentazione più completa ed equilibrata delle priorità ESG.

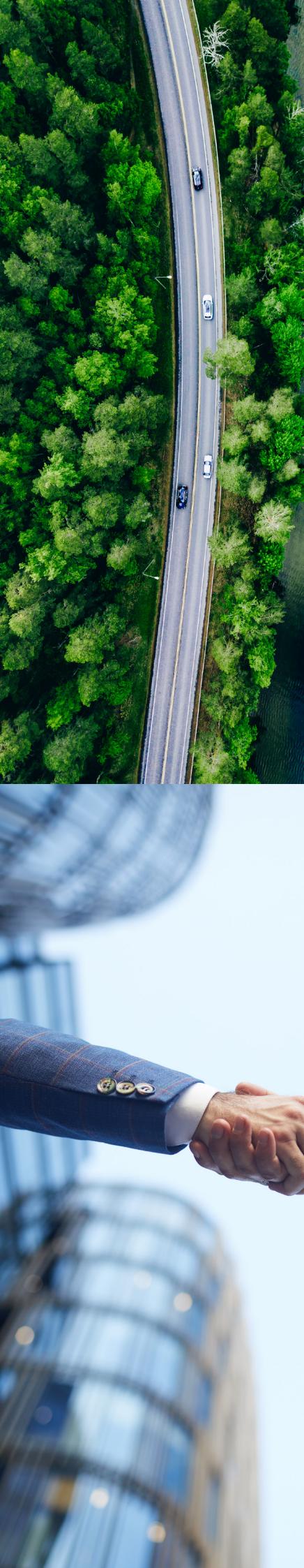
Per questa ragione, il presente Report non include ancora una matrice di materialità, che verrà elaborata e pubblicata a partire dal 2026, una volta completata la raccolta dei dati da tutti gli stakeholder previsti.

Questo approccio riflette la volontà dell'azienda di adottare un percorso graduale e trasparente, basato su evidenze solide e sulla progressiva costruzione di un dialogo strutturato con i propri stakeholder.

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 2024 al 30 giugno 2025 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	6,7
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	77
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6,7
	2-7 Dipendenti	58,59
	2-9 Struttura e composizione della governance	13,14
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	59
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4,5
	2-23 Impegni assunti tramite policy	9,10,11,12,32,33,37,39, 40,43,55,57,62,63
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	41,43,62,63
	2-28 Adesione ad associazioni	11,12
GRI 3: Temi materiali 2021	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	32,33,46,47,48
	3-1 Processo per determinare i temi materiali	78
	3-2 Elenco di temi materiali	78

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	62,63,64
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	64
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	18-24
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	22
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	23
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	32-44
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	32-38
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	32-38
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	32-38
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	32-38
	403-9 Infortuni sul lavoro	38
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	21,28,35,38,47,49-54,58,63-68
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	49-54
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	53
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	58-59
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	59



La versione completa del report di sostenibilità 2025, disponibile al sito dpv.it/esg, 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. del 29/09/2025