



Bilancio di Sostenibilità

2024



INDICE

6	Lettera agli stakeholder
8	Nota metodologica
11	Profilo aziendale
11	Identità, missione e valori
12	Presenza territoriale
14	Governance: Trasparenza, Integrità e Responsabilità
14	Organi sociali e funzioni di controllo
14	Composizione e funzionamento degli organi di amministrazione e controllo
18	Etica, trasparenza e prevenzione della corruzione
19	Gestione responsabile della catena di fornitura
19	Codice di Condotta dei Fornitori
19	Selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori
20	Sostenibilità, controllo e prevenzione dei rischi nella supply chain
21	Privacy e protezione dei dati personali
21	Sicurezza delle informazioni
22	Politiche, certificazioni e sistemi di gestione
24	Interessi e opinioni degli stakeholder
27	Responsabilità ambientale
27	Cambiamenti Climatici
27	Politiche per la mitigazione dei cambiamenti climatici
28	Azioni in materia di cambiamenti climatici
28	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici
29	Consumo di energia
30	Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
34	Inquinamento
34	Politiche per la prevenzione dell'inquinamento
35	Azioni e risorse relative all'inquinamento
35	Obiettivi e traguardi per la riduzione dell'inquinamento
36	Uso delle risorse ed economia circolare
36	Politiche in materia di gestione dei rifiuti
37	Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
37	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
37	Indicatori e risultati
38	Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)
38	Introduzione e contesto
38	Obiettivi del PSCL
39	Analisi degli spostamenti casa-lavoro – Sede Sesto San Giovanni (MI)
42	Analisi degli spostamenti casa-lavoro – Sede di Roma
44	Benefici ambientali e sociali

INDICE

45	Azioni implementate
46	Azioni di miglioramento e prospettive future
46	Conclusioni
48	Risorse umane e cultura aziendale
48	Politiche relative alla gestione della forza lavoro
49	Processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti
51	Obiettivi connessi al Capitale Umano
52	Benessere e welfare aziendale
53	Formazione e sviluppo professionale
53	Diversità, equità e inclusione
53	Salari adeguati e dignitosi
53	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa e Metriche della diversità
55	Distribuzione dei dipendenti per sede
56	Distribuzione per fasce d'età
58	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
58	Formazione e sviluppo delle competenze
59	Salute e sicurezza sul lavoro
62	Lavoratori nella catena del valore
62	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
62	Processo di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
63	Obiettivi connessi alla Catena del valore
65	Relazioni con le comunità e il territorio
65	Politiche e approcci adottati in relazione alle comunità interessate
66	Processi per impegnarsi con le comunità interessate
68	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni
69	Obiettivi legati alle comunità interessate
71	Consumatori e utilizzatori finali
71	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
72	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali
74	Interventi a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali
75	Obiettivi legati ai consumatori e utilizzatori finali
77	Conclusioni e prospettive evolutive

**Vincenzo Fiengo***Presidente del CdA
e Legale Rappresentante***Salvatore Frosina***Consigliere
e Legale Rappresentante*

Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder,

il 2024 ha rappresentato per il gruppo DGS un anno di consolidamento strategico e di profonda trasformazione, contraddistinto da una crescita sostenuta e da un costante rafforzamento dell'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno dei processi aziendali.

In un contesto economico caratterizzato da crescente complessità e da rapidi cambiamenti tecnologici, il gruppo ha ulteriormente rafforzato il proprio posizionamento competitivo attraverso investimenti mirati in innovazione, digitalizzazione e valorizzazione del capitale umano.

L'esercizio appena concluso si inserisce in un percorso evolutivo già avviato negli anni precedenti, volto a rendere la sostenibilità parte integrante della strategia di business del gruppo.

È stata consolidata la governance dei processi ambientali e sociali, con il potenziamento dei sistemi di monitoraggio e l'ampliamento del perimetro delle attività di reporting, al fine di garantire una trasparenza sempre maggiore e una misurabilità oggettiva dei risultati conseguiti.

Particolare attenzione è stata dedicata alla riduzione dell'impatto ambientale e alla promozione di un modello di sviluppo sostenibile, in coerenza con gli impegni assunti e con le traiettorie di innovazione definite dal gruppo.

Nel corso del 2024 sono stati avviati progetti di efficienza energetica, incrementato l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, avviata la graduale sostituzione della flotta aziendale con veicoli a basse o zero emissioni e definito un piano di decarbonizzazione orientato agli obiettivi climatici di medio-lungo termine.

Sul piano sociale, il gruppo DGS ha perseguito la valorizzazione delle competenze e il rafforzamento del benessere organizzativo, in continuità con le iniziative intraprese negli anni precedenti.

La formazione si è confermata una leva strategica per la crescita professionale e personale, rafforzando la diffusione di competenze orientate ai temi della sostenibilità, della parità di genere e dell'inclusione.

Sono state inoltre avviate attività formative specifiche per il management, finalizzate a rafforzare la consapevolezza sui temi ESG come driver di sviluppo strategico.

L'adozione di modelli organizzativi flessibili, quali lo smart working, ha contribuito a migliorare la qualità della vita lavorativa e a rafforzare l'efficienza operativa complessiva, coniugando benessere e sostenibilità.

Durante il 2024 è stato intrapreso un percorso volto ad ampliare l'indice di copertura ed estensione del perimetro della certificazione ambientale ISO 14001 a nuove sedi operative, a conferma della volontà di DGS di consolidare la responsabilità ambientale in modo concreto e misurabile.

I risultati economici conseguiti, in crescita rispetto all'esercizio precedente, testimoniano la solidità del modello aziendale e la capacità di coniugare sviluppo, innovazione e sostenibilità.

Il valore generato è stato reinvestito per sostenere la crescita del gruppo, il miglioramento della qualità dei servizi e il rafforzamento della competitività, nel rispetto dei principi di equità e responsabilità sociale.

Il percorso intrapreso proseguirà anche nei prossimi anni con l'obiettivo di rendere la sostenibilità sempre più parte integrante della cultura organizzativa e della pianificazione strategica.

È prevista la prosecuzione delle iniziative di riduzione delle emissioni, l'estensione dei sistemi di gestione integrata e il potenziamento delle azioni di formazione e sensibilizzazione del personale.

Il gruppo DGS conferma la convinzione che la sostenibilità non rappresenti un traguardo, ma un processo continuo di miglioramento e innovazione che guida le scelte strategiche e operative e contribuisce alla creazione di valore condiviso.

È con questo spirito che viene presentato il Bilancio di Sostenibilità 2024, testimonianza dell'impegno costante per un futuro fondato su etica, competenza e responsabilità.

**Il Presidente del Consiglio
di Amministrazione**

Nota metodologica

La presente nota metodologica accompagna il **Bilancio di Sostenibilità** di DGS S.p.A., illustrando l'approccio adottato nella raccolta, elaborazione e presentazione delle informazioni e dei dati contenuti nel documento.

L'obiettivo è garantire la massima trasparenza, coerenza e tracciabilità nella rappresentazione delle performance economiche, sociali e ambientali, delineando un quadro integrato che riflette la visione strategica e i valori di responsabilità aziendale che contraddistinguono DGS.

L'impostazione metodologica si ispira ai principi e alla struttura dei **Global Reporting Initiative Standards** (GRI 2021), interpretati e adattati al contesto specifico dell'organizzazione, e tiene conto dei requisiti previsti dagli **European Sustainability Reporting Standards** (ESRS), in un'ottica di progressivo allineamento alla Direttiva (UE) 2022/2464 **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD).

Tale adesione, di natura ispirazionale, non configura una dichiarazione di piena conformità, ma rappresenta un passaggio intermedio verso un modello di rendicontazione integrato e coerente con gli standard europei.

La struttura del documento è stata progettata secondo una logica che distingue in modo chiaro le politiche adottate, le azioni implementate, gli obiettivi definiti e i risultati

conseguiti, favorendo la futura armonizzazione con i principi informativi previsti dagli ESRS.

In questa prospettiva, DGS ha avviato un percorso strutturato che porterà, nei prossimi esercizi, all'allineamento del sistema informativo e dei processi di governance alle nuove disposizioni europee in materia di rendicontazione di sostenibilità.

L'impostazione adottata risulta già coerente con i principi della CSRD e costituirà la base per una transizione graduale verso una rendicontazione pienamente conforme agli standard europei.

La selezione dei temi trattati è stata condotta secondo i principi di materialità, completezza informativa e inclusività degli stakeholder, al fine di restituire un quadro equilibrato delle priorità aziendali e delle aree di impatto più significative.

Nel corso del 2025 DGS avvierà un'analisi di doppia materialità secondo gli standard ESRS, finalizzata a identificare in modo sistematico gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alle attività del gruppo, alla catena del valore e al contesto operativo. Tale analisi sarà supportata da un processo strutturato di stakeholder engagement volto a rafforzare il dialogo con le parti interessate e a orientare la strategia di sostenibilità verso una crescente creazione di valore condiviso.

La redazione del documento è frutto di un processo partecipativo che ha coinvolto in modo integrato le principali funzioni aziendali e, ove opportuno, interlocutori esterni, con l'obiettivo di assicurare qualità, attendibilità e rappresentatività delle informazioni riportate.

Le informazioni quantitative derivano da sistemi di gestione certificati (**ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 27001, ISO 37001, SA8000, UNI PdR 125**), da dati interni verificati e da fonti ufficiali; le informazioni qualitative sono state raccolte attraverso momenti di confronto interfunzionale e processi di validazione condivisa, così da garantire una narrazione coerente, verificabile e bilanciata del percorso di sostenibilità intrapreso.

Il perimetro di rendicontazione comprende le sedi e le attività direttamente gestite da DGS sul territorio nazionale; ove indicato, sono incluse anche iniziative sviluppate in partnership e progetti di particolare rilevanza sociale o ambientale.

I dati si riferiscono prevalentemente all'anno 2024, con l'indicazione, ove disponibile, di trend pluriennali o confronti con esercizi precedenti, così da facilitare la lettura dell'evoluzione delle performance.

In coerenza con il percorso di crescita sostenibile e con gli obiettivi di decarbonizzazione e miglioramento continuo delle performance ESG, DGS prevede di arricchire progressivamente la propria rendicontazione introducendo indicatori di performance specifici per gli ambiti ritenuti rilevanti a seguito dell'analisi di doppia materialità.

Tale evoluzione consentirà di rendere sempre più robusto e integrato il sistema di reporting e di gestione della sostenibilità, rafforzando la capacità di misurare e comunicare in modo trasparente il valore generato per gli stakeholder.



Profilo aziendale



Profilo aziendale

Identità, missione e valori

DGS è una società italiana specializzata nella consulenza e nello sviluppo di soluzioni integrate nei settori dell'Information Technology, della Cybersecurity, dell'ingegneria e della formazione.

Opera come partner strategico per imprese e pubbliche amministrazioni, offrendo servizi di digital transformation, gestione delle infrastrutture informatiche e sviluppo di tecnologie innovative orientate alla sicurezza e all'efficienza dei processi.

Nel corso del 2024 è stato consolidato un modello di business orientato all'innovazione sostenibile, fondato sull'integrazione tra competenze tecnologiche e attenzione agli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali.

L'obiettivo primario è generare valore nel lungo periodo, mantenendo elevati standard di qualità e contribuendo allo sviluppo sostenibile dei territori in cui il gruppo opera.

La missione di DGS consiste nel promuovere la trasformazione digitale come leva di crescita responsabile, mettendo al centro la persona, la sicurezza dei dati e la tutela ambientale.

La visione è quella di un futuro in cui tecnologia, etica e sostenibilità convivono in modo armonico, contribuendo alla creazione di valore condiviso e duraturo.

I valori che guidano l'azione aziendale sono:

- **Integrità e trasparenza**, nel rispetto delle norme, delle persone e della collettività
- **Innovazione e competenza**, come leva per anticipare i cambiamenti e sviluppare soluzioni efficaci
- **Sostenibilità e responsabilità**, nella gestione delle risorse e delle relazioni con gli stakeholder
- **Collaborazione e fiducia reciproca**, per costruire un ambiente di lavoro equo e partecipativo

Questi principi rappresentano la base culturale che orienta le decisioni strategiche e sostiene la crescita di DGS verso un modello imprenditoriale solido, sostenibile e competitivo.

Tra gli elementi che definiscono il vantaggio competitivo della società si evidenziano la capacità di integrare elevate competenze specialistiche, la presenza consolidata in settori strategici di interesse nazionale e la propensione all'innovazione continua.



RICONOSCIUTA ESPERIENZA NEI SETTORI REGOLATI E AD ALTA COMPLESSITÀ OPERATIVA



CAPITALE UMANO ALTAMENTE QUALIFICATO, COSTANTEMENTE FORMATO E CERTIFICATO



APPROCCIO INTEGRATO ALLA TECNOLOGIA, ALLA CONFORMITÀ NORMATIVA E ALLA SOSTENIBILITÀ



CULTURA ORGANIZZATIVA IMPRONTATA ALL'INTEGRITÀ, ALLA PARTECIPAZIONE E ALL'INNOVAZIONE.

Queste caratteristiche rendono DGS un partner affidabile e strategico nel supportare i processi di digitalizzazione e di transizione sostenibile del Paese.



Presenza territoriale

La sede legale e amministrativa di DGS si trova a Roma, mentre la presenza sul territorio nazionale è garantita da una rete capillare di sedi operative localizzate a

Sesto San Giovanni, Genova, Savona, Bari, Foggia, Napoli, Padova, Torino, Palermo, Parma e Tavagnacco.

Nel corso del 2024 la rete territoriale è stata ulteriormente potenziata attraverso l'ampliamento di alcune strutture e l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate, che hanno consentito di incrementare l'efficienza della collaborazione a distanza tra le diverse sedi.

La digitalizzazione dei processi interni e la diffusione di piattaforme collaborative hanno favorito un significativo miglioramento dell'efficienza operativa e una maggiore integrazione tra i team.

Il modello organizzativo distribuito adottato da DGS consente di garantire prossimità ai clienti, rapidità di risposta e continuità dei servizi, assicurando al contempo elevati standard qualitativi.

Parallelamente, l'approccio basato su infrastrutture digitali condivise contribuisce alla riduzione degli spostamenti, con conseguente ottimizzazione di tempi e costi e un impatto ambientale contenuto, in linea con gli obiettivi di sostenibilità del gruppo.



Governance

Governance: Trasparenza, Integrità e Responsabilità

Organici sociali e funzioni di controllo

La struttura di governance di DGS è concepita per assicurare trasparenza, integrità e responsabilità nella gestione aziendale, in linea con le migliori pratiche di mercato e con gli standard normativi di riferimento.

Il modello adottato prevede una rigorosa segregazione dei ruoli e delle competenze decisionali, favorendo l'efficienza dei processi e la tracciabilità delle decisioni assunte.

Il Consiglio di Amministrazione esercita funzioni di indirizzo strategico e supervisione, approvando le strategie di sviluppo, i piani industriali e le principali iniziative di investimento.

Nel corso del 2024 il Consiglio ha analizzato le performance gestionali in ambito economico, ambientale e sociale, con particolare attenzione alle misure di efficienza energetica, alla sicurezza delle informazioni e alla valorizzazione del capitale umano.

L'attuazione delle linee strategiche definite dal Consiglio è garantita dalle strutture di secondo livello, che assicurano la coerenza delle attività operative con gli obiettivi di sostenibilità e con i principi del miglioramento continuo.

Il sistema di governance promuove il coinvolgimento attivo delle funzioni aziendali nei processi di pianificazione, monitoraggio e controllo.

Nel 2024 è stato potenziato il flusso informativo tra le aree operative e la Direzione Generale attraverso l'adozione di strumenti digitali di

reporting e la formalizzazione di procedure per la raccolta e la validazione dei dati.

Questa evoluzione ha permesso di migliorare la qualità e la tempestività delle informazioni a supporto delle decisioni strategiche.

Composizione e funzionamento degli organi di amministrazione e controllo

Gli organi di amministrazione e controllo sono composti da figure professionali con competenze diversificate e complementari, in grado di assicurare un presidio efficace dei rischi e una gestione corretta delle attività aziendali.

Consiglio di amministrazione

Presidente del CdA

Rappresentante dell'impresa **M** Vincenzo Fiengo

Amministratore Delegato

Rappresentante dell'impresa **M** Salvatore Frosina

Consigliere Delegato

F Germana Maria Laura Montroni

Consigliere

M Giulio Piccinini

Consigliere

M Valerio Buscaino

Il **Consiglio di Amministrazione** rappresenta il fulcro della governance e si riunisce periodicamente per deliberare in materia di strategia, gestione finanziaria, sostenibilità, sicurezza e organizzazione interna.

Nel 2024 sono state tenute riunioni periodiche finalizzate alla valutazione dei risultati aziendali e delle principali iniziative di sviluppo, con particolare attenzione all'evoluzione del mercato IT, ai progetti di innovazione tecnologica e alle opportunità offerte dalla transizione digitale.

Il **Collegio Sindacale** esercita funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Il sistema di controllo interno è volto a garantire l'affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità alle normative e la salvaguardia del patrimonio aziendale.

Nel corso del 2024 sono state introdotte procedure di monitoraggio integrate tra area amministrativa, controllo di gestione e audit interno, al fine di assicurare un presidio costante dei processi e un miglioramento della qualità dei dati gestionali.

COLLEGIO SINDACALE

Presidente del Collegio Sindacale	M	Ruggero Battisti
Sindaco Effettivo	M	Angelo Troiani
Sindaco Effettivo	M	Luca Del Pico
Sindaco Supplente	M	Gianluca Caracciolo
Sindaco Supplente	M	Francesco Masci
Società di Revisione	N/A	EY S.p.A. (Ernst & Young)

L'**Organismo di Vigilanza**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, ha proseguito le attività di monitoraggio e verifica sull'attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001, con particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari, alla trasparenza dei processi di approvvigionamento

e al rispetto delle procedure di selezione dei fornitori.

Le risultanze delle attività sono state trasmesse periodicamente agli organi societari, consentendo di individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento e di adottare azioni correttive.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Presidente – Componente esterno	F	Elizabeth Simonpietro Salini
Componente esterno	F	Antonella Agostini
Componente esterno	M	Roberto Fiore

Le funzioni di **Compliance** e di **Governance of Certified Systems and Sustainability**, che riportano direttamente al CEO, presidiano ambiti cruciali quali anticorruzione, privacy, qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza delle informazioni, continuità operativa e rendicontazione di sostenibilità, garantendo un approccio unitario e trasversale.

La gestione della sostenibilità è ulteriormente rafforzata da un insieme di presidi dedicati, che assicurano il costante allineamento con gli standard normativi e le aspettative degli stakeholder:

SECURITY & DATA PROTECTION TEAM

Integra figure chiave come DPO, CISO e Privacy Officer

GESTORE DEL CANALE UNICO DI SEGNALAZIONE

Tutela la trasparenza e la correttezza

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Promuove pratiche inclusive e di responsabilità sociale

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION TEAM

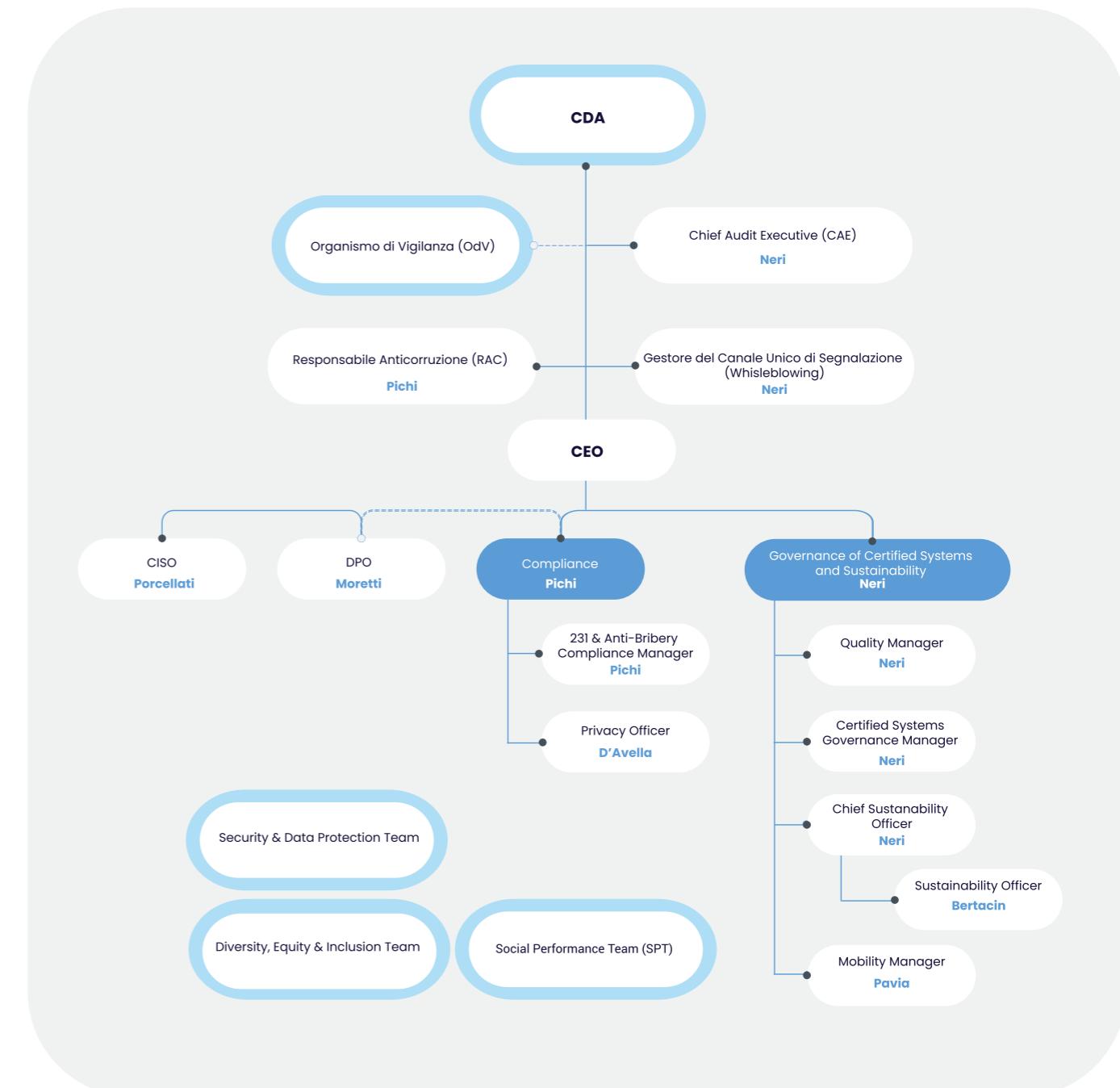
Promuove la cultura inclusiva e garantisce governance, trasparenza e sostenibilità sociale

MOBILITY MANAGEMENT

Promuove soluzioni sostenibili negli spostamenti aziendali

Questa architettura di governance consente a DGS di mantenere un presidio solido e coerente sui temi ESG, rafforzando la trasparenza, la responsabilità e l'integrità nella gestione aziendale.

Organigramma della Struttura



Etica, trasparenza e prevenzione della corruzione

La condotta etica e responsabile costituisce per DGS il fondamento di una gestione aziendale orientata alla sostenibilità, alla trasparenza e al rispetto delle normative di riferimento. In un contesto caratterizzato da rapidi mutamenti normativi, tecnologici e sociali, l'azienda ha sviluppato un sistema articolato di governance, modelli organizzativi e policy aziendali volti a garantire che ogni attività sia improntata ai più elevati standard etici e di responsabilità. Tale impostazione è coerente con le principali linee guida internazionali in materia di responsabilità d'impresa e rappresenta la base per consolidare la fiducia degli stakeholder.

DGS ha adottato il **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo** ai sensi del **D.Lgs. 231/2001**, strumento fondamentale per la prevenzione dei reati, la promozione della cultura della legalità e la diffusione di comportamenti improntati a correttezza e trasparenza all'interno dell'organizzazione.

Il Modello, soggetto ad aggiornamento continuo in funzione dell'evoluzione normativa e organizzativa, individua le aree di rischio, disciplina i processi più sensibili e definisce un sistema di controlli interni volto a garantire la tracciabilità delle attività aziendali. La vigilanza sulla sua attuazione è affidata a un Organismo di Vigilanza indipendente, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo.

Accanto al Modello 231 la società ha adottato un **Codice Etico** che rappresenta la carta dei valori aziendali e definisce principi fondamentali quali integrità, imparzialità, trasparenza, responsabilità sociale, rispetto delle persone e tutela dell'ambiente. Il Codice costituisce un riferimento quotidiano per dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali, orientando i comportamenti individuali e collettivi. La diffusione del Modello 231 e del Codice Etico è promossa tramite pubblicazione sul sito istituzionale, iniziative di comunicazione interna e percorsi formativi dedicati, così da garantirne l'applicazione a tutti i livelli organizzativi.

L'impegno di DGS verso un modello di impresa etico, trasparente e sostenibile si inserisce in un quadro internazionale di riferimento. Nel 2023 la società ha aderito al **Global Compact** delle Nazioni Unite, rinnovando nel 2024 la volontà di integrare nei propri processi e strategie i

Dieci Principi relativi ai diritti umani, agli standard lavorativi, all'ambiente e alla lotta alla corruzione. Attraverso tale adesione DGS si allinea agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**

e partecipa attivamente alle iniziative promosse dal network nazionale, contribuendo alla diffusione di pratiche responsabili e sostenibili.

Questo impegno rafforza la coerenza tra i valori aziendali e le aspettative della comunità internazionale, posizionando DGS come attore responsabile e orientato alla creazione di valore condiviso.

La società ha adottato inoltre specifiche policy anticorruzione, che vietano ogni forma di illecito, diretto o indiretto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti privati. Le procedure interne disciplinano in particolare i processi più esposti, quali la selezione dei fornitori, la gestione degli appalti, le sponsorizzazioni e i rapporti istituzionali, con l'obiettivo di ridurre il rischio di comportamenti non conformi.

A conferma di tale impegno DGS ha conseguito la certificazione **ISO 37001**, standard internazionale sul sistema di gestione anticorruzione. Questo riconoscimento attesta l'adozione di un approccio strutturato basato sulla valutazione dei rischi, sulla definizione di controlli specifici e sulla promozione di una cultura di integrità diffusa. La certificazione si affianca a strumenti quali i canali di whistleblowing, che garantiscono

la possibilità di segnalare violazioni in condizioni di tutela e riservatezza.

Nel 2024 non si sono verificati casi di corruzione né sono state registrate condanne o sanzioni collegate al tema. Nel corso dell'anno sono state erogate 1.558 ore di formazione specifica sul tema dell'integrità e della prevenzione della corruzione.

1.558

ore di formazione sulla prevenzione della corruzione

Gestione responsabile della catena di fornitura

Codice di Condotta dei Fornitori

La gestione responsabile della catena di fornitura rappresenta per DGS un elemento strategico volto a garantire la qualità dei servizi erogati, a mitigare i **rischi operativi e reputazionali** e a promuovere lo **sviluppo sostenibile** lungo l'intera catena del valore. Consapevole che le proprie performance **ambientali, sociali e di governance (ESG)** sono strettamente correlate al comportamento dei partner commerciali, la società ha definito un quadro strutturato di regole, procedure e strumenti di monitoraggio orientato alla **trasparenza** e alla **conformità** alle migliori pratiche nazionali e internazionali.

A tal fine DGS ha adottato un **Codice di Condotta dei Fornitori**, che integra e rafforza i principi del **Codice Etico aziendale**, estendendone l'applicazione a tutta la catena di fornitura. Il documento stabilisce requisiti minimi e vincolanti che ciascun partner commerciale è tenuto a rispettare, tra cui:

legalità, integrità e correttezza negli affari

divieto assoluto di pratiche corruttive e di situazioni di conflitto di interesse

tutela dei **diritti umani** e del lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza, alla parità di trattamento e al **divieto di lavoro minorile o forzato**

rispetto dell'**ambiente** e adozione di pratiche sostenibili

gestione responsabile dei **dati** e delle informazioni riservate

Il Codice di Condotta dei Fornitori è vincolante per tutti i partner, che sono tenuti a sottoscriverne l'accettazione all'avvio della collaborazione. Il mancato rispetto dei principi e delle disposizioni in esso contenuti può comportare la **sospensione** o la **risoluzione** del rapporto contrattuale.

Questa politica, in linea con gli obiettivi **ESG** e con il sistema di governance integrato del gruppo, consente a DGS di rafforzare la trasparenza, la responsabilità e la sostenibilità lungo tutta la catena del valore, consolidando la **fiducia degli stakeholder** e la **reputazione aziendale**.

Selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori

Il processo di **selezione dei fornitori** adottato dal gruppo DGS si fonda su criteri di trasparenza, imparzialità e concorrenza leale, assicurando che ogni nuovo partner venga sottoposto a rigorose procedure di **qualificazione**.

Tali procedure prevedono:



La compilazione di un questionario ESG volto a raccogliere informazioni sulla governance, sugli aspetti ambientali, sociali e di sicurezza



La verifica della conformità normativa e della solidità finanziaria



L'integrazione di clausole contrattuali specifiche in materia di etica, sostenibilità e protezione dei dati

Per i fornitori che trattano **dati personali** per conto di DGS sono previsti specifici adempimenti, tra cui la stipula di **Data Processing Agreement (DPA)**, l'adozione di **misure tecniche e organizzative adeguate** e la gestione tempestiva di eventuali **data breach**. In conformità ai principi di **privacy by design e by default**, ai fornitori è richiesto di integrare sin dalla fase di progettazione processi e strumenti che garantiscano un trattamento dei dati sicuro e conforme.

Il **monitoraggio** dei fornitori avviene mediante audit periodici, raccolta di documentazione aggiornata e verifica delle certificazioni possedute. I partner sono inoltre tenuti a comunicare tempestivamente eventuali variazioni organizzative o normative che possano incidere sulla loro capacità di rispettare gli impegni assunti.

Sostenibilità, controllo e prevenzione dei rischi nella supply chain

DGS promuove una gestione della catena di fornitura fondata sui principi di **sostenibilità**, trasparenza e integrità, riconoscendo il ruolo strategico dei partner commerciali nel garantire la qualità dei servizi, la tutela dei **lavoratori** e la valorizzazione della **diversità e inclusione**.

A tal fine l'azienda richiede ai propri fornitori l'adozione di **sistemi di gestione certificati**, tra cui **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001 e ISO/IEC 27001**, oltre all'impegno concreto nella riduzione degli impatti ambientali, nella tutela dei lavoratori e nella promozione della diversità.

La valutazione delle performance della filiera avviene attraverso il **questionario ESG fornitori**, che consente di monitorare parametri ambientali, sociali e di governance, individuare aree di miglioramento e promuovere l'allineamento agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**.

Sono inoltre promosse iniziative di **sensibilizzazione** e collaborazione con i partner, finalizzate alla diffusione di **buone pratiche** e al rafforzamento della cultura della sostenibilità.

Per garantire **conformità e integrità** lungo tutta la supply chain, DGS ha introdotto specifici meccanismi di controllo e prevenzione dei rischi, tra cui:

clausole contrattuali risolutive in caso di violazione del Codice di Condotta dei Fornitori

canali di whistleblowing per la segnalazione in forma riservata di comportamenti illeciti o contrari ai valori aziendali

procedure di gestione dei conflitti di interesse e di dichiarazione delle eventuali incompatibilità

Questo approccio integrato consente alla società di ridurre i **rischi legali, operativi e reputazionali**, assicurando la creazione di **valore condiviso** e una filiera allineata agli standard internazionali di responsabilità d'impresa.

Privacy e protezione dei dati personali

La gestione sicura e corretta dei **dati personali** rappresenta per DGS un elemento cruciale di responsabilità nei confronti degli stakeholder. L'azienda opera in conformità al **Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR** e al Codice Privacy nazionale, adottando un quadro normativo formalizzato nella **Privacy Policy aziendale**.

A partire dal 2023 è operativo un **Ufficio Privacy** che coordina le attività di governance in materia di protezione dei dati e supervisiona l'applicazione delle policy interne da parte della capogruppo e delle società controllate. A supporto dell'Ufficio Privacy opera un **Comitato di Sicurezza**, composto dal **Data Protection Officer (DPO)**, dal **Chief Information Security Officer (CISO)**, dal **Compliance Officer** e dal **Privacy Officer**, che si riunisce periodicamente per analizzare i rischi, monitorare i sistemi e introdurre misure correttive.

Le attività di DGS si fondano sui principi di **Privacy by Design e by Default**, prevedendo l'integrazione della protezione dei dati fin dalla fase di progettazione dei processi e dei servizi. Vengono regolarmente effettuate **Data Protection Impact Assessment (DPIA)** per le attività a maggior rischio, mentre specifiche procedure disciplinano la gestione dei **data breach**, la **pseudonimizzazione** e l'**anonimizzazione** dei dati, nonché il trasferimento sicuro di informazioni in contesti transfrontalieri.

Sicurezza delle informazioni

Alla protezione dei dati personali si affianca un impegno sistematico per la tutela dell'intero **patrimonio informativo** aziendale.

DGS ha adottato una **Politica per la Sicurezza delle Informazioni**, conforme agli standard **ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 27002**, che definisce obiettivi, responsabilità e misure di sicurezza finalizzate a prevenire minacce interne ed esterne.

Il **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI)** assicura il rispetto dei principi di **Riservatezza, Integrità e Disponibilità (RID)** dei dati, attraverso l'implementazione di controlli di accesso, sistemi di monitoraggio, audit periodici e un approccio orientato al **miglioramento continuo**. Particolare attenzione è dedicata alla **formazione del personale**, alla diffusione della cultura della sicurezza e all'applicazione del principio del **defense in depth**, che prevede molteplici livelli di protezione tecnica e organizzativa.

A conferma dell'impegno per la cybersecurity, DGS ha ottenuto un sistema di **certificazioni integrate** che rafforzano ulteriormente il presidio in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati, tra cui:

ISO/IEC 27017

controlli di sicurezza per i servizi cloud e gestione del risk assessment in ambienti virtualizzati

ISO/IEC 27018

tutela dei dati personali nei servizi cloud pubblici

ISO/IEC 27035

gestione degli incidenti di sicurezza informatica

ISO/IEC 27701

sistema di gestione per la protezione dei dati personali in integrazione con il SGSI

Queste certificazioni, integrate al quadro normativo di riferimento **ISO/IEC 27001**, attestano l'adozione di **standard internazionali di eccellenza** per la protezione delle informazioni e per la gestione strutturata dei rischi informatici, a garanzia della **fiducia**, della **continuità operativa** e della conformità normativa nei confronti di clienti e stakeholder.

L'impegno di DGS verso **etica e trasparenza** si traduce in un sistema di regole e procedure volto a garantire il rispetto delle normative e la correttezza dei comportamenti. Sono stati definiti processi di controllo e strumenti per prevenire e gestire i **riscos di corruzione**, con particolare riferimento alle aree più sensibili dell'attività aziendale.

Politiche, certificazioni e sistemi di gestione

In coerenza con il proprio **sistema di governance integrato**, DGS ha sviluppato un quadro organico di **policy, certificazioni e sistemi di gestione** volto a garantire la conformità normativa, la qualità dei processi e la sostenibilità delle attività aziendali. Tale approccio consente di presidiare in modo strutturato gli ambiti strategici e operativi, assicurando **trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo**.

Nel corso del 2026 sarà completato l'ampliamento della certificazione **ISO 14001:2015**,

estendendo il perimetro del **sistema di gestione ambientale** alle sedi caratterizzate da maggiore impatto operativo. Sono stati inoltre confermati gli standard **ISO 9001:2015** per la qualità e **ISO 45001:2018** per la salute e sicurezza sul lavoro, a testimonianza dell'impegno costante verso l'eccellenza operativa e la tutela delle persone.

Le attività di **audit interno** e di **riesame della direzione** sono state ulteriormente potenziate, favorendo una gestione più strutturata delle non conformità e delle azioni di miglioramento continuo.

È attualmente in valutazione l'adozione di ulteriori **standard energetici**, con l'obiettivo di ottimizzare la gestione dei consumi e rafforzare la **continuità operativa**.

La tabella seguente riassume le principali **politiche aziendali**, le **certificazioni in essere** e i relativi **riferimenti normativi**, a conferma dell'impegno di DGS verso un modello di gestione responsabile e trasparente.

Policy / Certificazione	Contenuti principali	Norme di riferimento	Canali di condivisione
Codice Etico	Principi di integrità, trasparenza, legalità, tutela dei diritti umani e dell'ambiente	D.Lgs. 231/2001	Intranet e sito web aziendale
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Prevenzione dei reati, governance aziendale, responsabilità amministrativa	D.Lgs. 231/2001	Intranet e sito web aziendale
Procedura Whistleblowing	Canale di segnalazione sicuro e riservato per comportamenti non etici o non conformi	D.Lgs. 24/2023	Intranet e sito web aziendale
Politica per la Prevenzione della Corruzione	Impegni per prevenire fenomeni corruttivi, criteri etici e comportamentali	ISO 37001:2016	Intranet e sito web aziendale
Politica per la Sostenibilità	Linee guida generali di sostenibilità, obiettivi ESG, gestione impatti ambientali e sociali	Linee guida GRI	Intranet e sito web aziendale

Policy / Certificazione	Contenuti principali	Norme di riferimento	Canali di condivisione
Norme Comportamentali	Regole di condotta per dipendenti e collaboratori, principi etici e comportamentali	Codice Etico	Intranet e sito web aziendale
Politica per il Lavoro Agile	Promozione di modelli di lavoro flessibili, benessere organizzativo e work-life balance	Linee guida AgID ISO 45001	Intranet e sito web aziendale
Zero Tolerance – Contro la violenza e le molestie sul lavoro	Tutela della dignità sul lavoro, prevenzione delle molestie e discriminazioni	Convenzione ILO 190	Intranet e sito web aziendale
Politica per la Sicurezza delle Informazioni	Tutela delle informazioni aziendali e dei dati personali, gestione dei rischi informatici	ISO/IEC 27001:2024	Intranet e sito web aziendale
Privacy Policy	Trattamento dei dati personali, diritti degli interessati, sicurezza dei dati	GDPR UE 2016/679	Sito web aziendale
Politica per Acquisti Sostenibili	Selezione e monitoraggio fornitori secondo criteri ESG (ambientali, sociali e di governance)	Codice di Condotta Fornitori DGS	Intranet e sito web aziendale
Politica Ambientale	Gestione ambientale, efficienza energetica, monitoraggio delle emissioni GHG	ISO 14001:2015 ISO 14064-1:2018	Intranet e sito web aziendale
Codice di Condotta dei Fornitori del gruppo DGS	Criteri di selezione fornitori, rispetto di standard etici, sociali e ambientali, obblighi di conformità ESG	SA8000 ISO 14001 Codice Etico	Intranet e sito web aziendale
Politica SA8000	Tutela dei diritti umani e del lavoro, condizioni di lavoro eque, non discriminazione	SA8000:2014	Intranet e sito web aziendale
Politica Diversità, Uguaglianza e Inclusione	Promozione pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità	UNI PdR 125:2022 ISO 30415	Intranet e sito web aziendale
Salute e Sicurezza dei Lavoratori	Prevenzione rischi lavorativi, tutela salute e sicurezza dei dipendenti	ISO 45001:2018	Intranet, sito web aziendale e corsi formativi
Aspetti Ambientali e Analisi Rischi	Identificazione e valutazione dei rischi ambientali, mitigazione degli impatti	ISO 14001:2015	Intranet
Certificazione ISO 9001:2015	Sistema di gestione per la qualità dei processi e dei servizi	ISO 9001:2015	Sito web aziendale
Certificazione ISO 14001:2015	Sistema di gestione ambientale, uso efficiente delle risorse e riduzione impatti	ISO 14001:2015	Sito web aziendale

Policy / Certificazione	Contenuti principali	Norme di riferimento	Canali di condivisione
Certificazione ISO 14064-1:2018	Monitoraggio e dichiarazione delle emissioni GHG (categorie 1-4)	ISO 14064-1:2018	Sito web aziendale
Certificazione ISO/IEC 27001:2024	Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni	ISO/IEC 27001:2024	Sito web aziendale
Certificazione ISO/IEC 20000-1:2018	Gestione dei servizi informatici (IT Service Management)	ISO/IEC 20000-1:2018	Sito web aziendale
Certificazione ISO 37001:2016	Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione	ISO 37001:2016	Sito web aziendale
Certificazione ISO 22301:2012	Business continuity management system – gestione della continuità operativa	ISO 22301:2012	Sito web aziendale
Certificazione SA8000:2014	Responsabilità sociale, condizioni di lavoro, diritti umani	SA8000:2014	Sito web aziendale
Certificazione UNI PdR 125:2022	Sistema di gestione per la parità di genere	UNI PdR 125:2022	Sito web aziendale
Attestato ISO 30415 – Diversity & Inclusion	Promozione della diversità e inclusione in ambito aziendale	ISO 30415:2021	Sito web aziendale

Interessi e opinioni degli stakeholder

Il coinvolgimento degli **stakeholder** rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di sostenibilità della società. Un dialogo **strutturato** e **continuativo** con i portatori di interesse consente di raccogliere contributi qualificati, rafforzare la **trasparenza**, creare **valore condiviso** e orientare in modo consapevole le decisioni strategiche e operative.

Nel tempo la società ha sviluppato un processo sistematico di **identificazione e mappatura** delle principali categorie di stakeholder, valutandone la **rilevanza strategica** sulla base della natura

del rapporto, della frequenza di interazione e del livello di **influenza reciproca**. A ciascuna categoria sono associate modalità di relazione dedicate e **canali di ascolto** strutturati, finalizzati a garantire un confronto efficace e costruttivo.

Di seguito sono riportate le principali categorie di stakeholder, con una sintetica descrizione del loro ruolo e delle modalità di coinvolgimento, in coerenza con gli obiettivi **ESG** e con le **linee guida internazionali** in materia di responsabilità d'impresa.

Categoria di stakeholder	Ruolo e rilevanza	Modalità di coinvolgimento
Dipendenti	Rappresentano il cuore operativo dell'organizzazione e contribuiscono in modo determinante allo sviluppo delle attività e all'innovazione.	Comunicazione interna, formazione continua, indagini di clima, valutazione delle performance, programmi di benessere organizzativo.
Clienti pubblici e privati	Destinatari principali dei servizi digitali e delle soluzioni tecnologiche del gruppo; orientano strategie e priorità operative.	Incontri tecnici e progettuali, attività di supporto, customer satisfaction survey, canali dedicati alla gestione delle esigenze.
Fornitori e partner tecnologici	Attori essenziali nella qualità della catena del valore, nell'innovazione e nella sostenibilità dell'offerta.	Processi di qualifica, audit periodici, monitoraggi ESG, verifica delle certificazioni, comunicazioni strutturate su sicurezza e continuità.
Istituzioni e autorità pubbliche	Interlocutori centrali nei settori regolati in cui DGS opera; garantiscono il quadro normativo e autorizzativo.	Consultazioni formali, tavoli istituzionali, adempimenti regolatori, scambi informativi periodici.
Comunità locali	Soggetti presenti nei territori dove il gruppo opera; influenzano e sono influenzati dalle attività aziendali.	Iniziative sociali, progetti educativi, collaborazioni con enti e associazioni locali, attività di inclusione e sviluppo territoriale.
Università, ITS e centri di ricerca	Partner strategici per l'innovazione, la ricerca applicata e la formazione delle competenze future.	Stage, progettualità congiunte, network tecnico-scientifici, programmi di orientamento e divulgazione.
Investitori e finanziatori	Stakeholder con crescente interesse verso la solidità economica e le performance ESG.	Reporting finanziario e non finanziario, incontri istituzionali, presentazioni, sito corporate, documentazione di trasparenza.
Media e opinion leader	Influenzano la reputazione, la percezione esterna e la credibilità della società.	Comunicati stampa, interviste, eventi pubblici, comunicazione digitale orientata alla trasparenza informativa.



Responsabilità ambientale

Responsabilità ambientale

Cambiamenti Climatici

Il **cambiamento climatico** rappresenta una delle sfide più rilevanti per le imprese e per la società nel suo complesso. Per DGS il tema incide sia sul piano della **responsabilità ambientale** sia sulle prospettive di **competitività**, in particolare in relazione all'innovazione digitale e alla **transizione green**.

Dal 2024 la società è controllata dal fondo **Intermediate Capital Group (ICG)**, che ha assunto impegni concreti a livello globale per la decarbonizzazione, tra cui l'adesione alla **Science Based Targets initiative (SBTi)** e al programma **Net Zero Asset Managers**, con l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2040.

L'allineamento con tali indirizzi rafforza l'orientamento di DGS verso il consolidamento delle proprie iniziative ambientali e favorisce l'integrazione dei **rischi** e delle **opportunità climatiche** nella strategia aziendale.

Attualmente la società non ha introdotto **meccanismi premianti ESG**. È tuttavia in corso una valutazione per l'eventuale integrazione futura di **indicatori non finanziari** nei sistemi di incentivazione e nelle politiche retributive, con particolare attenzione ai temi di **sostenibilità ambientale** e **gestione responsabile del business**. Si tratta di un ambito in evoluzione, coerente con l'obiettivo di rafforzare il presidio strategico delle tematiche ESG.

Ad oggi DGS non dispone di un **piano formale di transizione climatica**. La società è tuttavia consapevole della crescente rilevanza della decarbonizzazione nei contesti normativi e di mercato e sta valutando progressivamente l'adozione di strumenti e obiettivi volti a

orientare la propria **impronta ambientale**.

In assenza di un piano strutturato, DGS adotta approcci gestionali orientati all'**efficienza energetica**, all'utilizzo di **tecnologie a basso impatto ambientale** e alla promozione di **pratiche di lavoro sostenibili**, in coerenza con le aspettative degli stakeholder e con i futuri obblighi previsti dalla normativa europea.

Dal punto di vista strategico la società ha incluso nel proprio approccio alla sostenibilità elementi collegati alla **transizione ecologica**, alla crescente pressione normativa sul **climate reporting** e alle nuove richieste del mercato in materia di **tecnologie sostenibili**. Il modello operativo aziendale, basato su servizi digitali e infrastrutture IT, può contribuire alla **mitigazione degli impatti ambientali** nei settori serviti, in coerenza con la traiettoria di decarbonizzazione promossa dal Fondo ICG.

Politiche per la mitigazione dei cambiamenti climatici

DGS ha definito una **politica ambientale interna** volta a prevenire, mitigare e ridurre gli impatti negativi generati dalle proprie attività sui cambiamenti climatici.

La politica, diffusa tramite **intranet** e campagne di comunicazione dedicate, rappresenta il riferimento operativo per promuovere **comportamenti responsabili** da parte di tutto il personale.

I principi guida includono:

- la **riduzione dei consumi energetici**, mediante iniziative di sensibilizzazione e l'adozione di comportamenti a basso impatto negli uffici
- la **limitazione delle emissioni da mobilità**, attraverso l'utilizzo di trasporti sostenibili e il ricorso al **lavoro da remoto**

- la **minimizzazione dei consumi idrici** e la diffusione di **buone pratiche ambientali** quotidiane

Ad oggi, la politica ambientale costituisce il principale quadro di riferimento per la gestione degli impatti climatici, in attesa della formalizzazione di un **piano di transizione climatica** specifico. Essa si inserisce in una **visione di lungo periodo** orientata al contenimento dell'impronta carbonica e alla progressiva integrazione degli **obiettivi di sostenibilità** nel modello operativo del gruppo.

Azioni in materia di cambiamenti climatici

In coerenza con la propria **politica ambientale**, nel corso del 2024 DGS ha avviato una serie di iniziative operative finalizzate a migliorare la gestione degli impatti ambientali e a rafforzare la propria **accountability climatica**. Tra le principali azioni intraprese si evidenziano:

- il **ricalcolo e aggiornamento delle emissioni di Scope 3** secondo il **GHG Protocol**, per garantire maggiore accuratezza nella rendicontazione;
- il **monitoraggio sistematico dei consumi energetici**, volto a individuare opportunità di efficientamento e riduzione degli sprechi;
- la promozione dello **smart working** e della **mobilità sostenibile**, anche attraverso convenzioni per il trasporto pubblico e l'implementazione del **Piano Spostamenti Casa-Lavoro**;
- un **fleet management orientato alla sostenibilità**, con assegnazione di veicoli aziendali a **basso impatto ambientale** (elettrici o ibridi);
- campagne interne di **sensibilizzazione ambientale**, accompagnate dalla diffusione di materiali informativi e buone pratiche.

Le risorse necessarie a tali azioni sono integrate nei **budget operativi** delle funzioni

competenti, con il presidio della **Governance Integrata** e il supporto degli audit interni, a garanzia di **tracciabilità e conformità**.

In linea con la strategia **ESG** del fondo **ICG**, che integra i criteri ambientali e climatici nei processi decisionali e promuove la **decarbonizzazione** lungo la catena del valore, DGS intende proseguire nell'ampliamento del **perimetro emissivo** e nel consolidamento di pratiche aziendali a **minor impatto climatico**, rafforzando il proprio impegno verso la **transizione ecologica**.

Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici

Ad oggi DGS non ha formalizzato **target quantitativi o scadenze temporali** specifiche per la riduzione delle emissioni. L'orientamento strategico della società è tuttavia coerente con un percorso progressivo di rafforzamento delle misure di **mitigazione climatica**, in linea con le aspettative normative e con gli impegni assunti dal fondo **ICG**.

Le aree di attenzione prioritaria comprendono:

- il consolidamento dei **sistemi di monitoraggio** dei consumi e delle emissioni, per garantire maggiore accuratezza nella rendicontazione e individuare opportunità di efficientamento;
- l'adozione di **criteri ambientali** nei processi decisionali e negli **approvvigionamenti**, favorendo scelte orientate alla sostenibilità lungo la catena del valore;
- la progressiva **estensione della rendicontazione di Scope 3** ad ulteriori categorie emissive, nel medio periodo, in conformità agli **standard internazionali**;
- la valutazione di iniziative specifiche di **adattamento ai cambiamenti climatici**, calibrate sul contesto operativo e territoriale.

Questi obiettivi, seppur non ancora formalizzati, costituiscono la base per la futura definizione di un **piano di transizione climatica** strutturato, rafforzando il presidio strategico delle tematiche **ESG** e la coerenza con la traiettoria di **decarbonizzazione** promossa dal fondo.

Consumo di energia

Nel corso del 2024 DGS S.p.A. ha proseguito il **monitoraggio sistematico dei consumi** elettrici, confermando l'impegno verso un utilizzo sempre più **efficiente dell'energia**.

Il consumo complessivo si è attestato a **175,10 MWh**, registrando un lieve incremento rispetto ai **160,33 MWh** del 2023 (+9%). Tale variazione risulta coerente con la **crescita dell'organico aziendale** (+11%), a conferma di una gestione equilibrata dei fabbisogni energetici.

Anche l'analisi dell'**intensità energetica per dipendente** evidenzia un miglioramento dell'efficienza, con un valore che passa da **254,09 kWh** nel 2023 a **211,22 kWh** nel 2024, pari a una riduzione del 17%.



L'energia elettrica è acquistata da **fornitori terzi** e impiegata nelle diverse sedi operative. Per il 2024 sono stati monitorati e rendicontati i consumi di **nove sedi**, selezionate in base alla disponibilità di dati completi. Le rilevazioni avvengono mensilmente tramite bollette e letture dei contatori, con un **consolidamento centralizzato** e verifiche interne.

L'analisi dei consumi per sede mostra una distribuzione proporzionale alla **dimensione degli uffici** e alla **densità occupazionale**. Le sedi di **Roma, Genova e Sesto San Giovanni**

risultano le più energivore, poiché ospitano la maggior parte del personale e le principali **infrastrutture tecnologiche ad alta intensità energetica**, quali server, sale CED e impianti di climatizzazione. Complessivamente queste tre sedi concentrano circa l'**84% del personale di DGS S.p.A.**, giustificando il loro peso prevalente nei consumi complessivi.

Le altre sedi, caratterizzate da spazi più contenuti e da una presenza operativa ridotta, presentano consumi proporzionalmente inferiori, in linea con la **minore intensità operativa** delle attività svolte localmente.

Nel 2024, in assenza di indicazioni specifiche da parte del fornitore, il **mix energetico** di DGS S.p.A. è stato stimato sulla base della **composizione media nazionale italiana**. Tale mix evidenzia una prevalenza di **fonti fossili**, con il **gas naturale** pari a circa il 62% del totale, seguito dal **carbone** (19%) e da quote minori di altre fonti fossili e nucleare.

Le **fonti rinnovabili** coprono circa il 7% del fabbisogno complessivo, riflettendo il profilo energetico medio nazionale e la differente tipologia di approvvigionamento tra le sedi operative.

Nei prossimi anni DGS prevede di potenziare i **sistemi di monitoraggio e gestione dei consumi** per migliorare la tracciabilità e l'efficienza e di incrementare progressivamente la quota di energia da fonti rinnovabili, attraverso la revisione dei contratti di fornitura e l'adozione di soluzioni a minor impatto ambientale.

L'obiettivo è una riduzione costante dell'**intensità carbonica** e un rafforzamento della sostenibilità del mix energetico, in coerenza con gli **obiettivi ESG** e con le aspettative normative europee.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	UM	2024
Consumo totale di energia da fonti fossili	Mwh	157,58
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	%	90%
Consumo totale da fonti nucleari	Mwh	5,24
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	%	3%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	Mwh	12,29
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	%	7%
Consumo totale di energia (Mwh)	Mwh	175,1

Emissioni di gas a effetto serra (GHG)

Nel 2024 DGS S.p.A. ha predisposto il **terzo Inventario delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)**, confermando l'impegno a dotarsi di strumenti tecnici e metodologici solidi per la gestione della propria **impronta climatica**. L'inventario è stato redatto in conformità alla norma **ISO 14064-1:2018** e sottoposto a **verifica indipendente con assurance limitata** da parte di **Bureau Veritas**, a garanzia della **qualità** e dell'**affidabilità** dei dati rendicontati.

Parallelamente, la società ha effettuato **una riclassificazione delle emissioni** secondo il **GHG Protocol Corporate Standard**, riallocando le fonti emissive tra **Scope 1, Scope 2 e Scope 3** e, per quest'ultimo, nelle specifiche **categorie 1-15**. Tale attività ha consentito di rafforzare la **comparabilità internazionale**, mantenendo invariati i valori totali già certificati secondo la norma **ISO 14064-1**, e assicurando una maggiore coerenza metodologica tra standard tecnici e framework di rendicontazione climatica.

Scope 1 – Emissioni dirette

Nel 2024 le emissioni di **Scope 1** ammontano a **306,8 tCO₂e**, registrando un incremento del **34,3%** rispetto al 2023, come evidenziato nella tabella di seguito riportata. Tali emissioni derivano esclusivamente dalla **combustione mobile** legata all'utilizzo della flotta aziendale e dei veicoli impiegati per il trasporto del personale e delle attrezzature.

Non si rilevano, invece, contributi da **combustione stazionaria** (impianti di riscaldamento alimentati da gas naturale o altri combustibili fossili), poiché gli edifici aziendali sono ubicati in strutture di terzi dotate di impianti centralizzati non imputabili direttamente alla Società.

Analogamente, non sono state registrate **emissioni fugitive** da impianti di condizionamento o refrigerazione, in quanto le manutenzioni programmate non hanno evidenziato perdite significative di gas fluorurati.

EMISSIONI GHG (SCOPE 1)	UM	2023	2024
Emissioni da fonti stazionarie	ton CO ₂ eq	-	-
Emissioni da fonti rinnovabili	ton CO ₂ eq	226,83	306,8
Emissioni fugitive	ton CO ₂ eq	-	-
Totali Emissioni Scope 1	ton CO ₂ eq	226,83	306,8

Nel 2024 l'**intensità emissiva** delle Scope 1 è passata da **0,29 tCO₂e per dipendente** nel 2023 a **0,36 tCO₂e per dipendente**, evidenziando come l'incremento delle emissioni assolute sia in parte correlato alla crescita dell'organico. Tale dato conferma, al tempo stesso, l'impatto significativo che la mobilità aziendale continua a esercitare sull'impronta carbonica della Società. Questa evidenza rappresenta un elemento chiave per le strategie future di mitigazione, suggerendo possibili leve di intervento quali:

- il **rinnovo progressivo della flotta** verso veicoli a basse o nulle emissioni;
- l'adozione di politiche di **car sharing e car pooling**;
- la promozione di strumenti di pianificazione e **ottimizzazione degli spostamenti**.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata

Le emissioni di **Scope 2**, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata e utilizzata negli uffici e nei siti aziendali, ammontano nel 2024 a **43,0 tCO₂e**, registrando un incremento del **9%** rispetto alle **39,4 tCO₂e** del 2023. L'aumento risulta tuttavia contenuto se rapportato alla **crescita dell'organico** (+11%), a conferma di una sostanziale stabilità dell'intensità emissiva.



Per la quantificazione delle emissioni GHG derivanti dal consumo di energia elettrica è stato adottato l'approccio location-based, basato sul mix energetico nazionale e sul fattore di emissione EcoInvent (0,2457 tCO₂e/MWh).



Normalizzando le emissioni rispetto al numero di dipendenti, il valore passa da **64,7 kgCO₂e per dipendente** nel 2023 a **53,8 kgCO₂e** nel 2024,

evidenziando una **riduzione dell'intensità emissiva** del **17%**. Questo andamento conferma che l'aumento complessivo delle emissioni è principalmente attribuibile all'espansione delle attività aziendali e al maggiore fabbisogno energetico, mentre in termini di efficienza l'organizzazione ha migliorato le proprie performance.



Pur rappresentando una quota minore rispetto alle emissioni di Scope 1 e soprattutto di Scope 3, le emissioni di Scope 2 costituiscono un ambito prioritario per le politiche di decarbonizzazione, in quanto possono essere ridotte in tempi relativamente brevi attraverso:

- l'adozione di forniture elettriche provenienti da fonti rinnovabili certificate;
- interventi di efficienza energetica negli uffici e nei siti operativi;
- la promozione di comportamenti virtuosi di risparmio energetico tra i dipendenti.

Scope 3 – Emissioni indirette lungo la catena del valore

Le emissioni di **Scope 3** rappresentano la componente prevalente dell'impronta carbonica di DGS, con **794,8 tCO₂e** nel 2024, in aumento rispetto alle **737,5 tCO₂e** del 2023 (+7,8%). Esse comprendono le emissioni indirette lungo la catena del valore che, pur non rientrando nel controllo operativo diretto della Società, riflettono in misura significativa le sue attività e il contesto operativo.

Nel 2024 DGS ha effettuato una riclassificazione delle fonti emissive secondo il **GHG Protocol Corporate Standard**, suddividendole nelle 15 categorie previste e svolgendo una valutazione di significatività quantitativa e qualitativa.

Di seguito si riportano, per ciascuna categoria, le principali evidenze:



Categoria 1 – Beni e servizi acquistati

In questa categoria rientrano le emissioni legate alla produzione e al trasporto dei beni acquistati. Per DGS, considerata la natura di società di servizi ICT, l'incidenza maggiore deriva dall'acquisto di carta da ufficio, che nel 2024 ha generato 0,3 tCO₂e. Pur trattandosi di un valore marginale, è stato mantenuto in rendicontazione per garantire completezza e trasparenza.



Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte

Si tratta di emissioni dovute al trasporto di beni e materiali acquistati. Per DGS il contributo è collegato quasi esclusivamente al trasporto della carta acquistata, con un impatto pari a 3,2 tCO₂e nel 2024.



Categoria 6 – Viaggi di lavoro (business travel)

Comprende gli spostamenti effettuati dal personale per ragioni professionali. Nel 2024 il contributo principale è derivato dai voli aerei (45,0 tCO₂e), seguito dai viaggi in treno (10,4 tCO₂e) e dai pernottamenti in hotel (7,7 tCO₂e), per un totale di 63,1 tCO₂e.



Categoria 3 – Attività correlate a combustibili ed energia (upstream)

Comprende le emissioni generate a monte dei consumi energetici, come le perdite di trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica, e le emissioni associate all'estrazione, produzione e trasporto dei carburanti utilizzati dalla flotta. Nel 2024 queste attività hanno comportato 83,7 tCO₂e, confermando la rilevanza del consumo energetico indiretto anche al di fuori dei confini operativi di DGS.



Categoria 5 – Rifiuti prodotti dalle attività operative

Include le emissioni derivanti dal trattamento e dallo smaltimento dei rifiuti generati dalle attività aziendali. Nel caso di DGS, tali emissioni risultano trascurabili (0 tCO₂e) grazie alla natura digitale dei servizi e alle politiche di gestione e raccolta differenziata attive nelle sedi.



Categoria 7 – Spostamenti casa-lavoro (employee commuting)

Si tratta della voce più rilevante per DGS, pari a 644,5 tCO₂e nel 2024. Comprende gli spostamenti quotidiani dei dipendenti per recarsi sul luogo di lavoro e tornare a casa. L'impatto elevato riflette la distribuzione geografica delle sedi e le modalità di trasporto prevalenti, confermando il pendolarismo come principale driver emissivo indiretto della Società.

Esclusione categorie Scope 3.

1.....

Per upstream si intendono tutte le attività e categorie di emissioni a monte delle operazioni aziendali, ossia quelle incluse nello Scope 3 – upstream (ad esempio fornitori, beni e servizi acquistati, trasporti e rifiuti).

Esclusione categorie Scope 3

Le categorie upstream e downstream² dello Scope 3 previste dal GHG Protocol sono state analizzate. In particolare, la Categorìa 2 (beni capitali) e le categorie downstream (8–15) – che comprendono, tra le altre, le emissioni legate all'uso dei prodotti venduti, alla fase di fine vita, ai leased assets, alle attività in franchising e agli investimenti – sono state valutate e non risultano rilevanti per il modello di business di DGS. Le motivazioni principali sono riconducibili a tre aspetti:

1

Natura dei servizi offerti

DGS opera nel settore ICT come fornitore di servizi digitali e consulenziali. Non produce beni fisici energivori o destinati a un utilizzo prolungato che possano generare emissioni significative nella fase d'uso o nello smaltimento a fine vita. Gli investimenti in beni capitali (come server e infrastrutture ICT) sono limitati e non comportano impatti emissivi rilevanti nella fase di produzione; pertanto, la Categorìa 2 dello Scope 3 è considerata non materialmente significativa.

2

Assenza di catene logistiche downstream

Le attività della Società non prevedono distribuzione commerciale di prodotti materiali, né catene di trasporto downstream rilevanti. L'impatto logistico termina sostanzialmente con l'approvvigionamento (già incluso nello Scope 3 upstream).

3

Asset e partecipazioni

DGS non possiede asset finanziari o partecipazioni che presentino un profilo emissivo significativo tale da essere incluso nel perimetro di rendicontazione.

Per queste ragioni, le categorie downstream sono state escluse dall'inventario. Tale scelta non rappresenta un'esclusione definitiva, ma sarà oggetto di rivalutazione annuale, in linea con le evoluzioni normative e con l'eventuale ampliamento delle attività aziendali.

In termini di intensità per dipendente, le emissioni di Scope 3 sono passate da 0,97 tCO₂e per dipendente nel 2023 a 0,94 tCO₂e per dipendente nel 2024. La lieve riduzione dell'indice, a fronte di un aumento delle emissioni assolute, è legata alla crescita del numero di dipendenti, che ha determinato una distribuzione più favorevole dell'impatto medio pro capite. Rimane comunque evidente che la voce più rilevante dello Scope 3 continua a essere il **pendolarismo casa-lavoro**, principale fattore emissivo indiretto della Società.

2.....

Il termine downstream si riferisce alle categorie di emissioni di Scope 3 generate a valle della catena del valore dell'organizzazione, comprendendo processi successivi alle operazioni dirette (es. distribuzione, utilizzo e trattamento a fine vita dei prodotti).

EMISSIONI DI CO2eq INDIRETTE (SCOPE 3)	UM	2023	2024
Purchased goods & services	ton CO2eq	0,3	
Fuel & energy-related activities	ton CO2eq	83,7	
Upstream transportation	ton CO2eq	103,42	3,2
Waste generated in operations	ton CO2eq	-	
Business travel	ton CO2eq	63,1	
Employee commuting	ton CO2eq	633,98	644,5
Totale	ton CO2eq	737,5	794,8

Nel complesso, il profilo emissivo di DGS S.p.A. mostra una sostanziale stabilità tra il 2023 e il 2024, con variazioni marginali legate ai consumi energetici e all'intensità operativa delle sedi. Le emissioni dirette (Scope 1) restano contenute, mentre le emissioni indirette da

energia acquistata (Scope 2) risultano in linea con l'anno precedente. Le emissioni lungo la catena del valore (Scope 3) continuano a rappresentare la quota prevalente dell'impronta carbonica complessiva.

EMISSIONI DI GHG	UM	2023	2024
Emissioni dirette (Scope 1)	ton CO2eq	226,83	306,8
Emissioni indirette (Scope 2) LOCATION-BASED	ton CO2eq	39,39	43,02
Emissioni indirette (Scope 3)	ton CO2eq	737,5	794,8
Emissioni totali	ton CO2eq	1003,72	1144,62

Inquinamento

Politiche per la prevenzione dell'inquinamento

DGS adotta un approccio preventivo e sistematico alla gestione dell'inquinamento, integrato nel **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001** e disciplinato dalla procedura dedicata agli **aspetti ambientali e analisi dei rischi**. Tale strumento consente di identificare e valutare le potenziali fonti

di inquinamento associate alle attività aziendali, considerando emissioni in atmosfera, scarichi idrici e consumo di risorse rinnovabili e non rinnovabili.

Un ruolo centrale è svolto dalle **politiche aziendali per la sostenibilità** e dagli acquisti responsabili, che richiedono la conformità ai principali riferimenti normativi europei in materia di sostanze pericolose. In particolare:

- il regolamento **REACH** impone la registrazione, valutazione, autorizzazione o limitazione delle sostanze chimiche lungo la catena del valore, per tutelare la salute umana e l'ambiente;
- il regolamento **RoHS** limita l'impiego di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche, riducendo il rischio di rilascio di **metalli pesanti** e composti tossici.

DGS integra tali principi selezionando fornitori e prodotti **conformi**, evitando l'introduzione di materiali nocivi nei propri processi e privilegiando soluzioni a **minor impatto ambientale**. La **procedura di dismissione degli asset aziendali** regola, inoltre, la gestione dei dispositivi a fine vita, garantendo **tracciabilità, cancellazione sicura dei dati** e, ove possibile, attività di ricondizionamento. Qualora il riutilizzo non sia praticabile, è assicurato lo smaltimento dei **RAEE** ai sensi del D.Lgs. 49 del 2014 tramite fornitori certificati.

Azioni e risorse relative all'inquinamento

Tra le iniziative più rilevanti per la riduzione degli impatti ambientali, DGS ha introdotto e consolidato il **Piano Spostamenti Casa Lavoro**, strumento volto a contenere le emissioni derivanti dalla mobilità dei dipendenti. Grazie alle misure adottate, quali **smart working**, incentivazione del **trasporto pubblico**, car pooling e soluzioni collettive di trasporto, sono stati ottenuti benefici ambientali concreti.

Nel 2024 lo smart working ha consentito di evitare circa **7.300 chilometri** percorsi in auto privata ogni giorno, con una riduzione annua

stimata pari a oltre 367 tonnellate di CO₂, 322 chilogrammi di NOx e 58 chilogrammi di PM10. Tali risultati evidenziano un impatto significativo non solo sulle emissioni climatiche, ma anche su quelle inquinanti, con effetti diretti sulla qualità dell'aria.

7.300

riduzione di chilometri percorsi in auto privata ogni giorno

Parallelamente, DGS ha rafforzato la gestione dei **rifiuti tecnologici** e dei **toner esausti**, mediante contratti con fornitori specializzati e certificati che garantiscono raccolta, trattamento e smaltimento in conformità alle normative vigenti. Le procedure interne disciplinano la **tracciabilità della documentazione** e richiedono la verifica della **conformità ambientale** dei fornitori lungo la supply chain, integrando criteri coerenti con **REACH** e **RoHS** nei processi di approvvigionamento.

Obiettivi e traguardi per la riduzione dell'inquinamento

Ad oggi DGS non ha fissato obiettivi quantitativi vincolanti per la riduzione degli **inquinanti**, ma dispone di un sistema di monitoraggio solido. Gli **aspetti ambientali significativi** sono valutati periodicamente tramite il **Registro degli Aspetti Ambientali**, mentre gli audit interni, disciplinati dalla procedura dedicata, garantiscono la verifica della conformità normativa e degli standard aziendali.

Il principio del **miglioramento continuo**, cardine dei modelli organizzativi, è attuato attraverso la pianificazione e l'implementazione delle contromisure associate agli aspetti significativi, nonché mediante il **piano di miglioramento**, recepito nel riesame della direzione per il raggiungimento dei target ambientali.

I risultati più rilevanti riguardano la **mobilità aziendale**, grazie alle emissioni evitate tramite il Piano Spostamenti Casa Lavoro, e la corretta gestione dei **rifiuti tecnologici**, la cui tracciabilità è garantita dalla documentazione rilasciata dai partner certificati.

Uso delle risorse ed economia circolare

Politiche in materia di gestione dei rifiuti

DGS ha adottato una politica strutturata e formalizzata per la **gestione dei rifiuti**, con particolare attenzione ai **RAEE** e ai materiali di consumo. Tale politica trova fondamento nella **procedura di dismissione degli asset aziendali**, applicabile a tutti gli asset indipendentemente dal regime di proprietà o noleggio, e disciplina ogni fase del **ciclo di vita** fino al fine uso.

La procedura è concepita per coniugare la **tutela dei dati** con la **sostenibilità ambientale**. Un principio cardine è la **prevenzione della produzione di rifiuti**, promossa attraverso il **riutilizzo** e il **ricondizionamento** degli asset interni. Prima della dismissione definitiva, i dispositivi vengono sottoposti a **valutazione tecnica** e, se idonei, aggiornati o riassegnati, prolungando così il ciclo di vita dei beni e riducendo la produzione di rifiuti tecnologici.

Qualora il riutilizzo non sia possibile, la policy prevede la cancellazione sicura dei dati in conformità agli standard internazionali (**NIST 800-88, ISO IEC 27001, ISO IEC 27002**), mediante sovrascrittura, demagnetizzazione o distruzione fisica. Ogni operazione è documentata e certificata dai fornitori coinvolti. I dispositivi non riutilizzabili vengono destinati alla **distruzione fisica** attraverso punzonatura, deformazione meccanica o disintegrazione, con **tracciabilità** garantita dalla registrazione di dati quali numero di serie, data e modalità di smaltimento.

La **catena di custodia** riveste un ruolo centrale. I fornitori incaricati sono selezionati sulla base di criteri stringenti di **certificazione**, devono rilasciare attestati ufficiali di avvenuto smaltimento e sono sottoposti a verifiche periodiche. Per gli asset in **noleggio operativo**, la cancellazione dei dati e il recupero avvengono sulla base di accordi contrattuali che prevedono l'obbligo di fornire documentazione comprovante la **conformità** delle attività svolte. Questa modalità consente a DGS di mantenere pieno controllo sulla tracciabilità dei dispositivi anche quando la gestione è affidata a partner esterni.

Un ulteriore elemento innovativo riguarda l'integrazione di **progetti di compensazione della CO₂** da parte di alcuni fornitori, collegando così la gestione dei rifiuti elettronici non solo alla riduzione degli impatti diretti, ma anche alle strategie di **mitigazione climatica**.

In questo quadro DGS ha sostenuto progetti certificati da **ClimatePartner**, con effetti positivi sia ambientali sia sociali.

Nel 2023 l'azienda ha supportato un progetto di **energia solare a Jaloya (India)**, compensando circa 128 tonnellate di CO₂e, contribuendo all'accesso a energia rinnovabile e generando opportunità occupazionali.

Nel 2024 l'impegno si è esteso a un progetto di **energia eolica nel Madhya Pradesh (India)**, con ulteriori 5,6 tonnellate di CO₂e compensate, contribuendo alla diversificazione del mix energetico nazionale e allo sviluppo sostenibile dei territori coinvolti.

Queste iniziative dimostrano come la gestione degli asset a fine vita sia concepita da DGS in un'ottica integrata che coniuga **sicurezza, conformità normativa e sostenibilità**, collegandosi a strategie globali di contrasto ai **cambiamenti climatici**.

Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

DGS ha implementato una serie di iniziative volte a ottimizzare l'impiego delle **risorse** e a promuovere i principi dell'**economia circolare**. Tra le principali azioni si annoverano la **digitalizzazione dei processi aziendali** e la conseguente riduzione della stampa, con impatti positivi sul contenimento del **consumo di carta**.

Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione certificata dei **toner esausti** e all'adozione di procedure strutturate per la **raccolta differenziata** presso le sedi aziendali.

Elemento cardine di questo approccio è la **rendicontazione tramite il Modello Unico di Dichiaraione Ambientale (MUD)**, che consente di monitorare in modo puntuale le quantità e le tipologie di rifiuti prodotti e conferiti. Tale sistema garantisce **piena tracciabilità**, conformità normativa e una base dati solida a supporto delle strategie di **miglioramento continuo**.

Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

In un'ottica di consolidamento delle performance ambientali, DGS si impegna a perseguire obiettivi concreti e progressivi nella gestione dei rifiuti e nell'adozione di pratiche circolari. In particolare, la società si pone l'obiettivo di:

- **mantenere al cento per cento la restituzione tracciata e certificata** degli asset in noleggio operativo, assicurando la cancellazione dei dati e l'avvio a recupero o smaltimento sicuro;
- **consolidare la raccolta differenziata** in tutte le sedi aziendali, con focus sulla riduzione dei rifiuti plastici e sull'aumento

delle frazioni destinate al recupero

- **promuovere il riutilizzo e il ricondizionamento** degli asset interni, prolungandone il ciclo di vita e contribuendo alla riduzione dei **RAEE**
- integrare nei prossimi esercizi **indicatori di intensità** (rifiuti per dipendente, percentuale di asset riutilizzati rispetto a quelli smaltiti), per accrescere la trasparenza della disclosure
- selezionare e monitorare i **fornitori** anche sulla base di criteri ambientali, sociali e di **economia circolare**, in coerenza con la Politica di Sostenibilità di DGS.

Il perseguitamento di tali obiettivi consentirà di rendere più efficace il sistema di **rendicontazione**, assicurando un miglioramento progressivo delle performance ambientali e una gestione dei rifiuti pienamente conforme ai principi di **responsabilità e trasparenza**.

Indicatori e risultati

Il monitoraggio dei rifiuti prodotti da DGS è assicurato tramite i **Formulari Identificativi dei Rifiuti (FIR)**, le cui informazioni confluiscono nel **Modello Unico di Dichiaraione Ambientale (MUD)**. Tale sistema garantisce una rilevazione annuale puntuale delle **quantità generate**, delle diverse tipologie e della **destinazione finale**, assicurando la piena conformità alle norme vigenti.

Tutti i rifiuti sono gestiti tramite **partner autorizzati**, con avvio a recupero o smaltimento secondo le migliori pratiche. Nel 2024 non sono stati registrati **carichi o scarichi** di rifiuti, determinando un valore pari a **zero**.

Nel 2023 la quantità complessiva censita ammontava a **20 chilogrammi**, interamente

costituite da **rifiuti non pericolosi**, come riportato nella tabella di riferimento.

RISORSE IN USCITA	UM	2023	2024
Totali rifiuti generati	Kg	20	0
Di cui pericolosi	%	0%	0
Di cui non pericolosi	%	100%	0

Piano Spostamenti Casa–Lavoro (PSCL)

Introduzione e contesto

La mobilità sistematica del personale rappresenta una delle principali fonti di emissioni indirette associate alle attività aziendali. Pur non rientrando nei processi produttivi core, gli spostamenti quotidiani casa lavoro incidono in modo significativo sull'**impronta carbonica complessiva** dell'organizzazione e sulla **qualità della vita** delle persone.

Per DGS affrontare questa sfida significa andare oltre il mero adempimento degli obblighi normativi previsti dal decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, che impone l'adozione di un **Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)** alle aziende con specifici requisiti dimensionali.

La società ha scelto di considerare il PSCL un **pilastro strategico** della propria **politica di sostenibilità**, integrandolo negli obiettivi di **riduzione delle emissioni climalteranti**, nel miglioramento della **qualità dell'aria** e nella promozione del **benessere organizzativo**.

A partire dal 2021 DGS dispone del PSCL per la sede di **Roma**; nel 2024, con il verificarsi delle condizioni previste dalla normativa, il piano è stato esteso anche alla sede di **Sesto San Giovanni**. Di seguito sono riportati i risultati delle analisi condotte sulle due sedi.

Obiettivi del PSCL

Gli obiettivi perseguiti attraverso il PSCL si articolano su più dimensioni tra loro complementari:

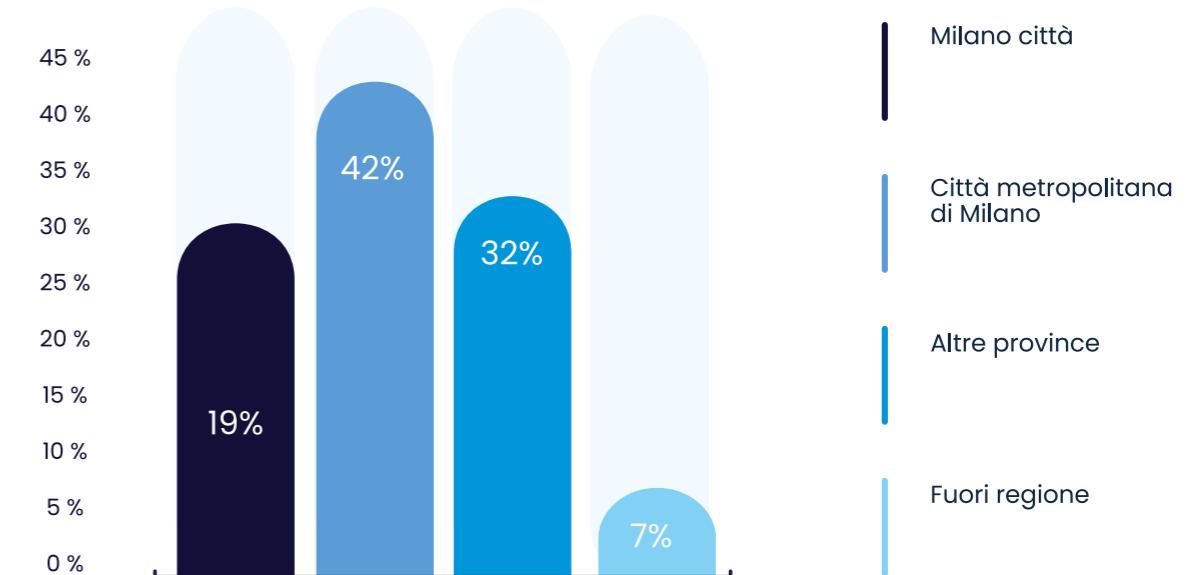
- **ambientali**: riduzione delle **emissioni di CO₂** derivanti dall'uso dell'auto privata, contenimento dell'**inquinamento locale** (NOx e PM10), diminuzione del consumo di combustibili fossili e mitigazione dell'**inquinamento acustico** da traffico;
- **sociali**: miglioramento della **qualità della vita** dei dipendenti mediante la riduzione dei tempi e dello stress legati agli spostamenti, promozione della **conciliazione vita lavoro** e incremento della **sicurezza stradale** grazie alla diminuzione dei veicoli in circolazione;
- **organizzative**: ottimizzazione della gestione degli **spazi aziendali** come i parcheggi, contenimento dei **costi indiretti** connessi alla mobilità, incremento della **produttività** attraverso un personale più sereno e motivato e rafforzamento della **resilienza operativa** tramite modelli di lavoro flessibili;
- **economiche**: generazione di **risparmi diretti** per i dipendenti (carburante, pedaggi, parcheggi) e di **risparmi indiretti** per l'azienda, con possibilità di reinvestimento in ulteriori iniziative di mobilità sostenibile;
- **culturali**: promozione di un cambiamento

nei comportamenti legati alla mobilità, diffusione della **consapevolezza ambientale** e incentivo a comportamenti sostenibili anche nella sfera privata.

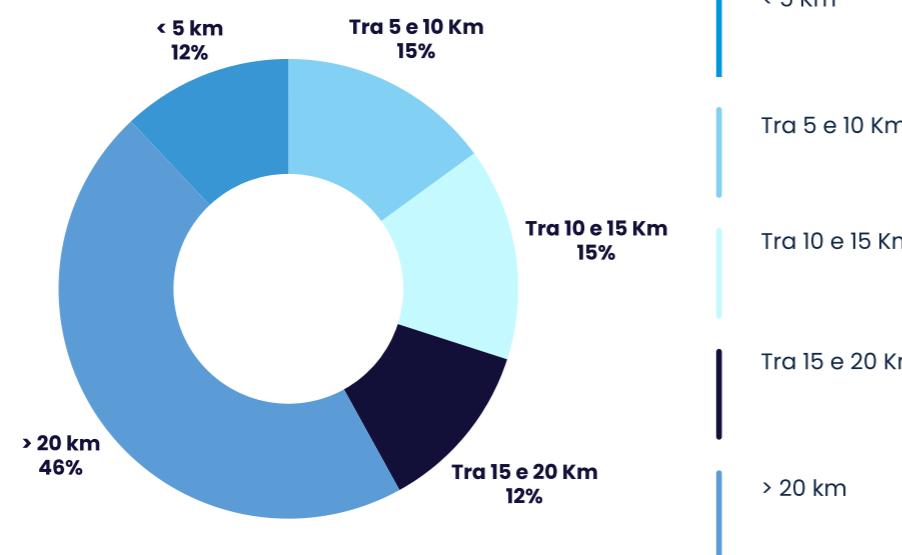
Analisi degli spostamenti casa–lavoro – Sede Sesto San Giovanni (MI)

L'indagine condotta nel 2024, tramite la somministrazione di questionari ai dipendenti della sede di Sesto San Giovanni, ha consentito di acquisire un quadro puntuale e articolato delle abitudini di mobilità del personale.

Provincia di domicilio – residenza



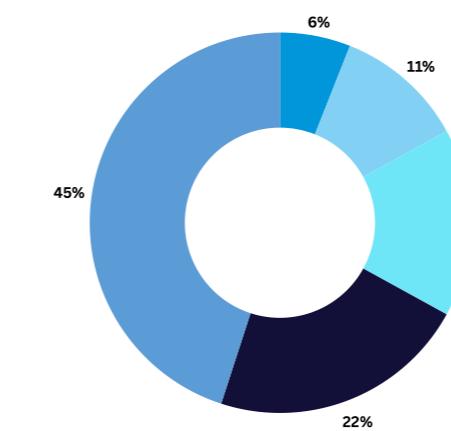
Distanza di percorrenza media casa-lavoro



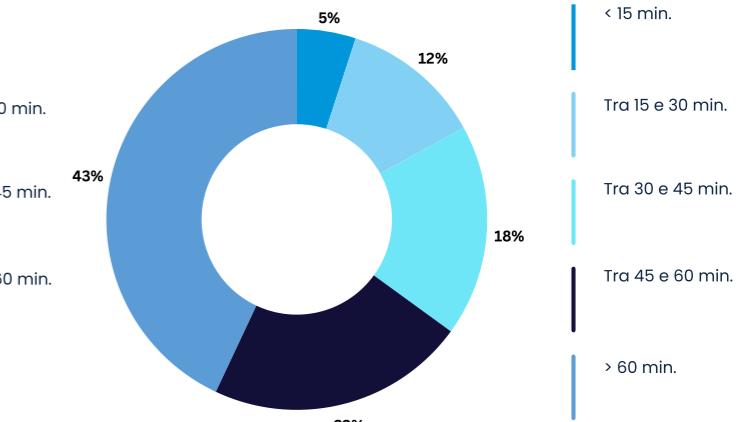
Tempi di percorrenza e criticità

Permangono situazioni in cui numerosi dipendenti impiegano oltre un'ora al giorno per raggiungere la sede, con punte che superano le due ore complessive. Le principali criticità segnalate riguardano la congestione del traffico nelle ore di punta, l'elevato costo dei carburanti e il sovraffollamento dei mezzi pubblici.

Tempi medi di percorrenza all'andata



Tempi medi di percorrenza al ritorno

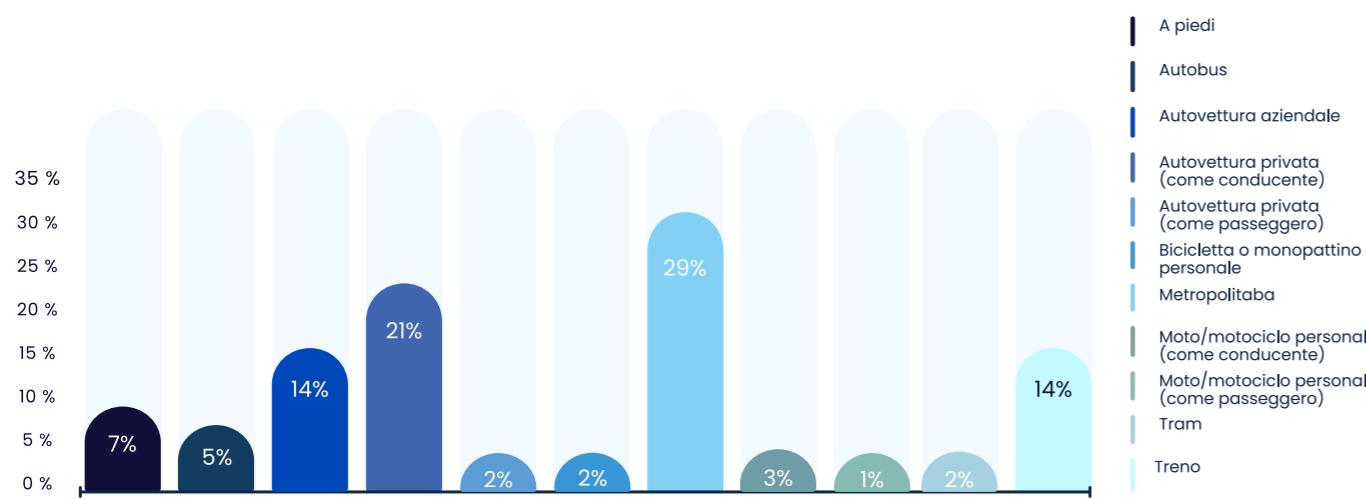


Modalità prevalenti

L'auto privata si conferma il mezzo maggiormente utilizzato, seppur in lieve diminuzione rispetto al 2023. Si registra, parallelamente, un incremento nell'utilizzo del **trasporto pubblico locale (TPL)**, in particolare treno e metropolitana, favorito sia dalla posizione della sede sia dalle campagne di

sensibilizzazione promosse dall'azienda. Una quota più contenuta di dipendenti adotta soluzioni di **car pooling**, condividendo il tragitto con colleghi, mentre la **mobilità dolce** (bicicletta o spostamenti a piedi) mostra una crescita rispetto al passato, pur rimanendo circoscritta a chi vive in prossimità della sede.

Modalità di trasporto utilizzate (anche combinate)



Fattori di riduzione

Un ruolo determinante nella riduzione degli spostamenti è stato svolto dall'adozione strutturale del lavoro agile, ormai diffuso presso il 99% del personale. Le modalità di fruizione sono diversificate – da un solo giorno a settimana fino al lavoro da remoto quotidiano – come mostrato nel grafico seguente.

99%

**Lavoro agile
adottato dalla
quasi totalità
del personale.**

Questa flessibilità organizzativa ha consentito una significativa diminuzione della presenza in sede e, di conseguenza, dei tragitti effettuati con mezzo privato.

Distribuzione dei dipendenti in smart working (2024)



Analisi degli spostamenti casa-lavoro – Sede di Roma

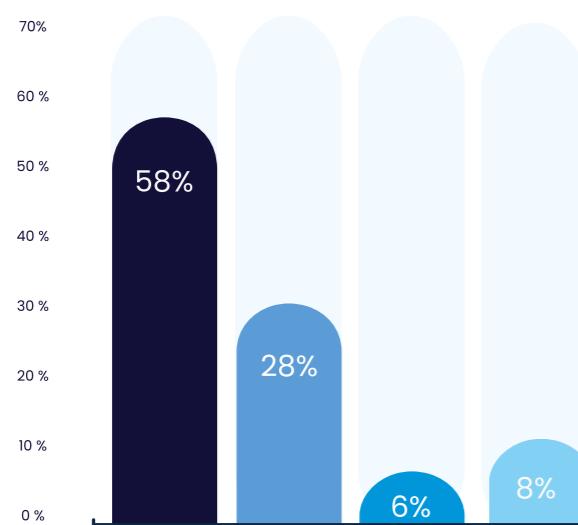
L'indagine condotta tramite questionari rivolti ai dipendenti della sede di Roma in Via Paolo di Dono ha consentito di delineare un quadro dettagliato delle abitudini di mobilità.

Provenienza e distanze

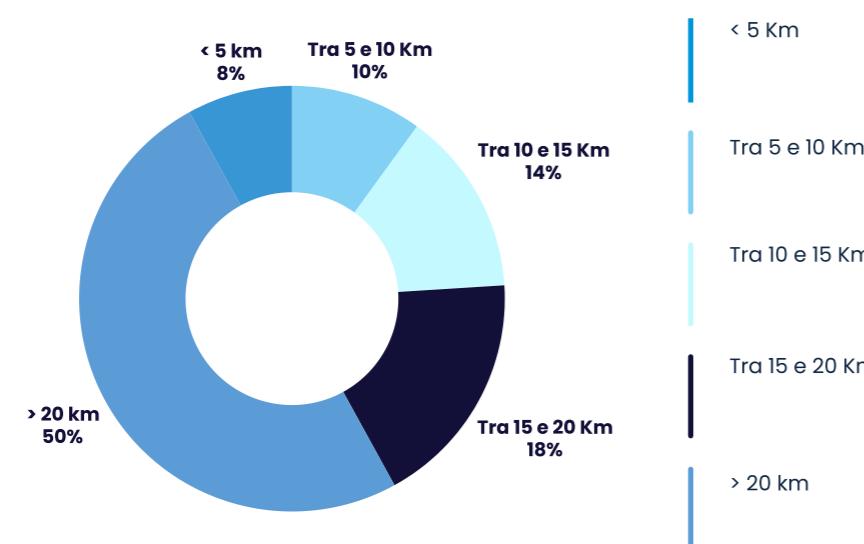
La maggior parte dei dipendenti risiede nel Comune di Roma (58%) o nei comuni dell'area metropolitana (28%), mentre una quota

minore proviene dalle province del Lazio (6%) e dall'esterno della regione (8%). Le distanze casa-lavoro risultano eterogenee: circa un quinto dei dipendenti (18%) percorre meno di 10 km, un terzo (32%) effettua tragitti compresi tra i 10 e i 20 km, mentre il 50% percorre distanze superiori ai 20 km. Tale variabilità incide sulle scelte modali: i dipendenti che abitano più vicino possono ricorrere più facilmente al trasporto pubblico locale o a forme di mobilità dolce, mentre chi risiede più lontano tende a preferire l'auto privata.

Provincia di domicilio – residenza



Distanza di percorrenza media casa-lavoro

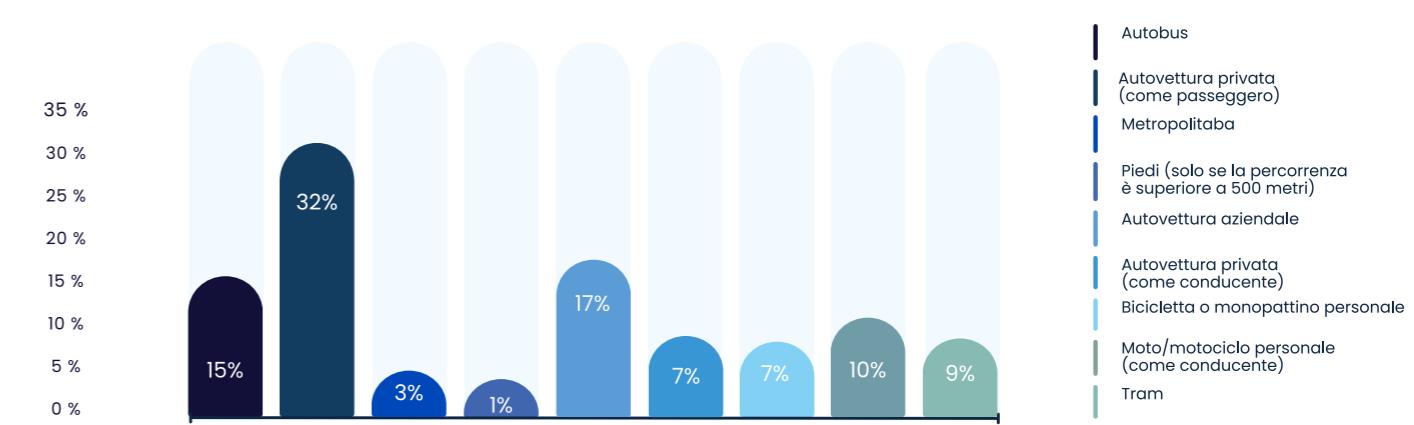


Modalità prevalenti

Il mezzo di trasporto più utilizzato è l'autovettura o moto/motociclo personale (41% della popolazione: 32% auto privata, 9% auto aziendale, 3% come passeggeri e 7% moto/motociclo personale). Il trasporto pubblico locale (TPL), utilizzato singolarmente o in combinazione, è scelto dal 42% dei dipendenti.

Non è stato rilevato l'uso esclusivo di mezzi di mobilità dolce (a piedi, monopattino, bicicletta). La scelta modale risulta influenzata soprattutto da fattori quali comodità (30% degli intervistati), distanza tra fermate TPL e sede aziendale (13%), domicilio (12%), mancanza di alternative (14%) o di collegamenti adeguati (6%).

Modalità di trasporto utilizzate (anche combinate)

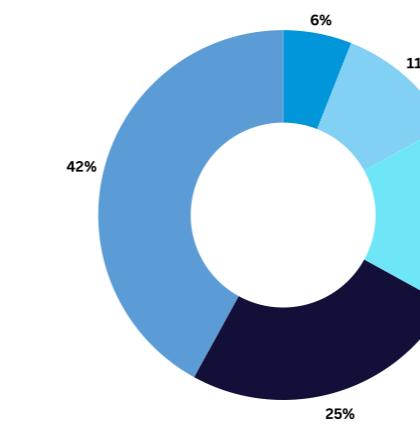


Tempi di percorrenza e criticità

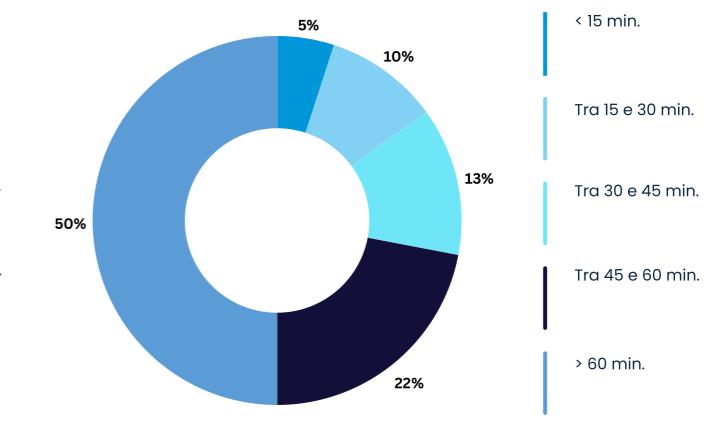
Una quota significativa di dipendenti impiega oltre 45 minuti per raggiungere la sede, con molti che superano l'ora complessiva di viaggio quotidiano. Le principali criticità segnalate riguardano il traffico intenso nelle

ore di punta, che incrementa sensibilmente i tempi di percorrenza, l'aumento dei costi legati all'utilizzo dell'auto privata e il sovrappiombamento del trasporto pubblico locale, percepito come poco efficiente e non sempre adeguato alle esigenze di collegamento con la sede.

Tempi medi di percorrenza all'andata



Tempi medi di percorrenza al ritorno



Fattori di riduzione

Tra i principali fattori che hanno contribuito a ridurre gli spostamenti, un ruolo determinante è svolto dal lavoro agile, ormai consolidato e adottato dalla quasi totalità del personale. Le modalità di adozione sono diversificate: da un giorno a settimana fino al lavoro da remoto quotidiano.

Questa flessibilità, sostenuta dalle politiche di responsabilità sociale e innovazione organizzativa di DGS, ha consentito di ridurre in modo significativo la presenza in sede e, di conseguenza, i viaggi in auto privata, con benefici in termini di tempi risparmiati e riduzione delle emissioni.

Benefici ambientali e sociali

Il PSCL si conferma uno strumento per la traduzione delle strategie di mobilità sostenibile in risultati concreti e misurabili, in linea con l'impegno di DGS verso la sostenibilità ambientale e il benessere delle persone.

Benefici ambientali – Confronto tra sedi

I risultati evidenziano come l'implementazione del lavoro agile e delle misure di mobilità sostenibile abbia generato benefici ambientali significativi in entrambe le sedi aziendali.

- Nella sede di **Roma** la riduzione stimata dei chilometri percorsi quotidianamente in auto privata si attesta intorno ai 32.800 km, con un beneficio ambientale quantificabile in oltre 1.652 tonnellate di CO₂, 1,4 tonnellate di NOx e 217 kg di PM10 evitati su base annua.
- Anche nella sede di **Sesto San Giovanni** si evidenzia un contributo rilevante, con una riduzione giornaliera di circa 7.300 km, corrispondente a oltre 367 tonnellate di CO₂, 322 kg di NOx e 58 kg di PM10 evitati.

Distribuzione dei dipendenti in smart working



Roma

32.800
Km/giorno
risparmiati

1.406
NOx evitato (kg)

1.652
CO₂ evitata (t)

217
PM 10 evitato (kg)

Milano

7.300
Km/giorno
risparmiati

322
NOx evitato (kg)

367
CO₂ evitata (t)

58
PM 10 evitato (kg)

Questi dati evidenziano come i benefici ambientali siano strettamente legati al livello di adesione dei dipendenti alle iniziative di mobilità sostenibile, in particolare al lavoro agile. Il confronto tra le due sedi, pur con dimensioni differenti, conferma che entrambe contribuiscono in modo sostanziale alla riduzione delle emissioni, sottolineando l'importanza di mantenere elevata la partecipazione alle politiche aziendali. Anche realtà di dimensioni più contenute, come Sesto San Giovanni, possano così generare effetti positivi rilevanti in contesti urbani caratterizzati da criticità legate a traffico e qualità dell'aria.

Benefici sociali, organizzativi ed economici

L'attuazione del PSCL nelle sedi di Roma e Sesto San Giovanni ha prodotto vantaggi tangibili sia per i dipendenti sia per l'organizzazione.

Benefici sociali

- miglioramento del work-life balance, grazie alla riduzione dei tempi di spostamento e dello stress legato al traffico;
- recupero di tempo prezioso da dedicare alla famiglia, al tempo libero o alla formazione personale;
- diminuzione dei rischi connessi alla circolazione stradale;
- miglioramento della salute psico-fisica dei lavoratori;
- aumento della soddisfazione complessiva, come emerso dai questionari interni.

Benefici organizzativi ed economici

- incremento della produttività e della concentrazione del personale;
- ottimizzazione degli spazi aziendali, con minore necessità di aree parcheggio;
- riduzione dei costi indiretti legati alla mobilità;
- possibilità di reinvestire le risorse risparmiate in ulteriori iniziative di sostenibilità.

Azioni implementate

Le azioni introdotte hanno permesso di consolidare e ampliare i risultati conseguiti:

- smart working:** adottato come politica organizzativa stabile e riconosciuto quale misura strutturale del PSCL. Oltre a ridurre gli spostamenti e le emissioni, è stato ulteriormente valorizzato attraverso l'introduzione di regole interne chiare e l'implementazione di strumenti tecnologici avanzati, che consentono al personale di operare da remoto in piena efficienza. Si conferma così una leva organizzativa per garantire flessibilità e continuità operativa, nonché un fattore determinante per il benessere dei dipendenti;
- promozione del trasporto pubblico locale (TPL):** previste campagne informative, forme di supporto all'acquisto degli abbonamenti e valutazioni di convenzioni con operatori di trasporto. È stata inoltre promossa la raccolta di suggerimenti dai dipendenti, al fine di migliorare l'accessibilità delle sedi e coordinare in modo più efficace gli orari lavorativi con i flussi del trasporto pubblico;
- car pooling:** incoraggiato attraverso iniziative interne e la valutazione di piattaforme digitali aziendali, volte a facilitare l'incontro tra chi offre e chi cerca un passaggio. Il PSCL ne evidenzia i benefici economici (condivisione dei costi), ambientali (riduzione del numero di veicoli in circolazione) e sociali (rafforzamento delle relazioni tra colleghi);
- mobilità dolce:** promossa attraverso attività di sensibilizzazione sui benefici fisici e ambientali degli spostamenti a piedi o in bicicletta. Sono allo studio interventi per rendere questa scelta più agevole, come la realizzazione di parcheggi protetti per biciclette e la valutazione di accordi con operatori di bike sharing;



- **sensibilizzazione interna:** potenziate le attività di comunicazione e formazione sui temi della mobilità sostenibile, con l'idea di una pagina intranet dedicata, costantemente aggiornata con notizie, strumenti e materiali multimediali, per favorire comportamenti responsabili e duraturi;
- **monitoraggio costante:** proseguono le attività di raccolta e analisi dei dati relativi agli spostamenti e alle emissioni evitate. Inoltre, sono in fase di valutazione strumenti innovativi di monitoraggio, come applicazioni digitali, per rilevamenti più puntuali e feedback in tempo reale.

Azioni di miglioramento e prospettive future

DGS intende proseguire con determinazione lungo il percorso tracciato dal PSCL, con l'obiettivo di consolidare e ampliare i risultati già conseguiti. Le prospettive future prevedono:

- introduzione di **navette aziendali** per collegare la sede con le principali stazioni ferroviarie, facilitando l'accessibilità e promuovendo soluzioni di trasporto collettivo;
- rafforzamento degli incentivi economici a favore del TPL, al fine di incoraggiare comportamenti virtuosi e sostenibili;
- promozione della **mobilità dolce** attraverso la stipula di convenzioni con operatori di bike sharing e il miglioramento delle infrastrutture di supporto, rendendo più agevole l'adozione di modalità di spostamento a basso impatto ambientale;
- potenziamento del **car pooling**, anche tramite l'implementazione di strumenti digitali aziendali dedicati, per favorire la condivisione dei tragitti e la riduzione del numero di veicoli in circolazione;

- estensione delle attività di monitoraggio ad altre sedi operative, con l'obiettivo di ottenere una visione più completa e integrata degli impatti generati;
- definizione di **KPI specifici** (es. emissioni evitate per dipendente, percentuale di spostamenti in auto privata) per una rendicontazione ancora più puntuale e trasparente dei risultati raggiunti.

Conclusioni

Il Piano degli Spostamenti Casa–Lavoro si conferma quale elemento centrale della strategia di sostenibilità di DGS. I benefici ambientali, sociali e organizzativi riscontrati dimostrano come la mobilità sostenibile possa rappresentare un autentico motore di cambiamento culturale e aziendale, capace di coniugare la riduzione dell'impatto ambientale con il benessere delle persone e una maggiore efficienza organizzativa.

Risorse umane e cultura aziendale

Risorse umane e cultura aziendale

Politiche relative alla gestione della forza lavoro

In DGS le persone rappresentano il **fulcro dell'organizzazione** e il principale elemento di **vantaggio competitivo**. L'azienda ha adottato un approccio strutturato e integrato alla gestione della forza lavoro, fondato sulla tutela dei **diritti fondamentali**, sulla promozione della **salute e sicurezza**, sulla valorizzazione della **diversità** e sullo **sviluppo professionale continuo**. Questo approccio si ispira a principi etici solidi e trova attuazione nell'adesione a standard riconosciuti a livello nazionale e internazionale, tra cui **SA8000, UNI PdR 125:2022** sulla parità di genere e **ISO 30415:2021** sulla diversità e inclusione.

L'impegno di DGS per un **ambiente di lavoro sano e rispettoso** si traduce in un corpus articolato di policy aziendali formalizzate. La **Politica Zero Tolerance** sancisce il divieto assoluto di qualsiasi forma di molestia, violenza o discriminazione, riaffermando il diritto di ogni lavoratore a operare in un contesto sicuro e rispettoso della **dignità personale**. Tale politica è supportata da **canali di segnalazione riservati**, percorsi formativi dedicati e procedure per la gestione tempestiva degli episodi segnalati.

Complementare a ciò è la **Politica Diversità, Uguaglianza e Inclusione**, che promuove un ambiente di lavoro inclusivo in cui le differenze rappresentano una **risorsa strategica**. Questa politica si concretizza attraverso pratiche di selezione e gestione del personale orientate all'**equità retributiva** e allo **sviluppo di carriera basato sul merito**, nonché attraverso misure per il **bilanciamento vita-lavoro**.

A supporto del sistema è stato istituito il **Diversity, Equity & Inclusion Team**, incaricato di monitorare l'applicazione della **UNI PdR 125:2022**, analizzare **KPI** e **KHI** e proporre azioni di miglioramento continuo.

Un ulteriore pilastro è rappresentato dallo standard **SA8000**, che integra i principi fondamentali del **lavoro dignitoso**: divieto di lavoro minorile e forzato, rispetto della **libertà sindacale** e della contrattazione collettiva, **equità salariale**, gestione degli orari di lavoro in conformità alle normative vigenti e promozione del **diritto alla disconnessione**.

In questo ambito DGS ha istituito il **Social Performance Team (SPT)**, previsto dallo standard SA8000, con la funzione di vigilare sul rispetto degli standard sociali e facilitare il **dialogo tra management e lavoratori**.

La tutela della **salute e sicurezza sul lavoro** rappresenta un elemento cardine delle politiche aziendali. DGS applica integralmente le disposizioni del **D.Lgs. 81/08** e ha adottato un sistema di gestione certificato **ISO 45001:2018**, integrato con il sistema di gestione ambientale. La gestione della sicurezza si basa sul **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e su valutazioni specifiche, incluse quelle ergonomiche relative al lavoro agile.

L'azienda attua procedure strutturate per la **gestione delle emergenze**, la **prevenzione incendi** e il **primo soccorso**.

Un aspetto qualificante è rappresentato dal sistema di **Incident Reporting**, che consente di registrare e analizzare eventi avversi e near miss, individuando tempestivamente le aree di miglioramento e rafforzando la **cultura della prevenzione**.

La sicurezza è considerata non solo un obbligo normativo, ma un valore condiviso e una **responsabilità diffusa**.

A presidio di questo approccio, DGS ha definito un organigramma dedicato alla salute e sicurezza, che comprende:

Datore di Lavoro

RSPP

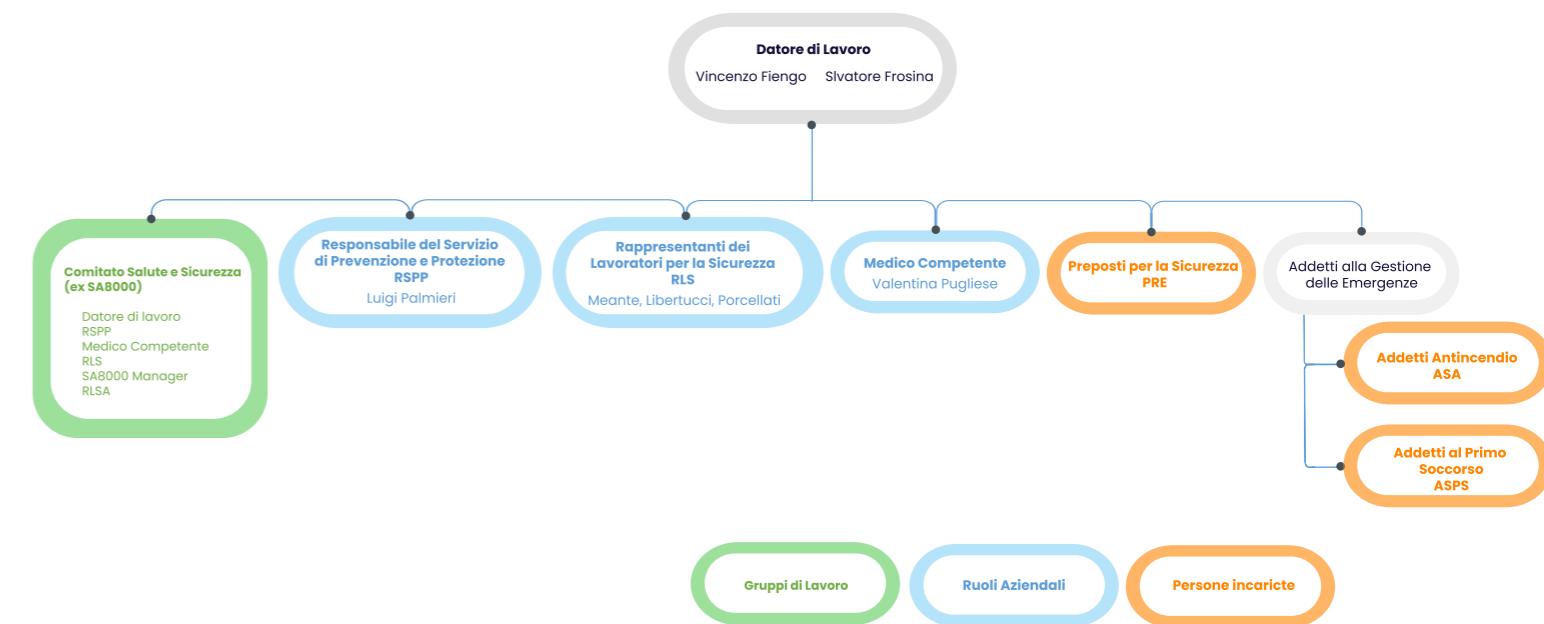
Medico Competente

RLS e Comitato Salute e Sicurezza

Preposti per la Sicurezza

Addetti alle emergenze
(primo soccorso e antincendio)

Questa struttura assicura un presidio costante, la diffusione di buone pratiche e il coinvolgimento attivo dei lavoratori, in linea con gli standard previsti dal **D.Lgs. 81/08** e con i principi della **ISO 45001:2018**.



In conclusione, le politiche adottate da DGS delineano un approccio integrato che abbraccia tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, dalla **dignità personale** alla **salute e sicurezza**, dall'**inclusione** alla **valorizzazione delle competenze**. L'obiettivo è garantire un contesto lavorativo **equo, sicuro e stimolante**, in cui ciascun dipendente possa esprimere appieno il proprio potenziale e contribuire alla **crescita sostenibile** dell'organizzazione.

Processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

DGS riconosce il valore strategico di un **dialogo strutturato e continuativo** con i propri lavoratori e con i loro rappresentanti, considerandolo un presupposto essenziale per assicurare condizioni di lavoro **eque, sicure e inclusive**. I processi di engagement adottati dall'azienda superano il mero adempimento normativo.

e perseguono l'obiettivo di promuovere una **partecipazione attiva** dei dipendenti alle decisioni che incidono sul loro benessere e sulla **sostenibilità complessiva** dell'organizzazione.

In quest'ottica i dipendenti vengono coinvolti direttamente attraverso **survey periodiche** e **questionari interni**, strumenti fondamentali per raccogliere il punto di vista della popolazione aziendale su temi quali smart working, work life balance e **mobilità sostenibile**. Il **Piano Spostamenti Casa Lavoro**, illustrato nel capitolo dedicato, è stato costruito a partire dai dati e dai suggerimenti emersi da queste indagini, garantendo un approccio realmente **participativo e condiviso**.

Tali processi confermano come, per DGS, il coinvolgimento dei lavoratori rappresenti un autentico **strumento di governance**, capace di generare miglioramenti concreti e di rafforzare la **fiducia reciproca** tra azienda e persone.

A supporto di questa visione, DGS ha predisposto una pluralità di strumenti formali e informali che consentono ai lavoratori e ai loro rappresentanti di sollevare preoccupazioni, segnalare comportamenti non conformi o evidenziare situazioni di rischio, assicurando sempre **riservatezza, trasparenza e assenza di ritorsioni**.

Un presidio fondamentale è costituito dal sistema di **whistleblowing**, introdotto in conformità al **D.Lgs. 24/2023**. Questo canale, accessibile a tutti i dipendenti, permette di inviare segnalazioni in forma anonima o riservata tramite una **piattaforma digitale dedicata**. Le segnalazioni vengono gestite dalla funzione interna competente, che garantisce **analisi tempestiva**, eventuali azioni correttive e la **protezione del segnalante**, in linea con le più recenti disposizioni europee.

Accanto al whistleblowing, i lavoratori possono avvalersi dei meccanismi previsti dagli standard **SA8000** e **UNI PdR 125:2022**, che includono la possibilità di rivolgersi direttamente al **Social Performance Team (SPT)** o al **Diversity, Equity & Inclusion Team**. Questi organismi,

composti da rappresentanti dei dipendenti, del management e della funzione HR, raccolgono istanze e criticità relative al rispetto dei **diritti fondamentali sul lavoro**, svolgendo un ruolo di **ascolto e mediazione interna**.

La **Politica Zero Tolerance** ha inoltre introdotto canali specifici per la gestione delle segnalazioni relative a **molestie, discriminazioni o comportamenti lesivi della dignità personale**. Tali segnalazioni possono essere indirizzate alla funzione HR, all'**Organismo di Vigilanza** o ad altre figure di garanzia e sono gestite con procedure che assicurano **riservatezza e tempestività**.

Per quanto riguarda la **salute e sicurezza**, i dipendenti possono rivolgersi ai propri **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che partecipano attivamente alla raccolta di segnalazioni relative a rischi, incidenti o near miss. Questi flussi informativi confluiscono nel **Sistema di Gestione della Sicurezza** certificato **ISO 45001**, che comprende anche un registro strutturato di **incident reporting**.

L'organizzazione valorizza inoltre strumenti meno formali, quali **survey interne** e canali digitali aziendali come la intranet e l'HR portal, utili a raccogliere feedback e individuare rapidamente potenziali criticità.

Nel loro insieme, questi strumenti assicurano a ogni lavoratore la disponibilità di molteplici **canali complementari** per esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti non conformi, contribuendo al rafforzamento di una cultura basata su **trasparenza, fiducia reciproca e responsabilità condivisa**.

Obiettivi connessi al Capitale Umano

Area	Target
Parità di genere e inclusione	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio costante di KPI e KHI per valutare equità e inclusione Obiettivo di riduzione dell'1% del gender pay gap Incremento della presenza femminile in ruoli tecnici e manageriali Nessun rilievo significativo dalla valutazione della survey interna Portare l'equilibrio di genere tra il 27-28% 10% di dirigenti donne sul totale dirigenti
Salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento di zero infortuni sul lavoro 100% formazione obbligatoria in materia di sicurezza entro la scadenza prevista Rafforzamento del sistema di incident reporting e analisi dei near miss
Orari di lavoro e work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio straordinari e ferie residue per prevenire sovraccarichi 100% richieste concesse di work-life balance Rispetto del diritto alla disconnessione e consolidamento dello smart working
Non discriminazione e inclusione sociale	<ul style="list-style-type: none"> Assenza di segnalazioni/reclami Promozione dell'inserimento di categorie protette
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> Rispetto del principio di Living Wage, con monitoraggio costante su LUL e buste paga
Formazione e coinvolgimento	<ul style="list-style-type: none"> 100% popolazione aziendale formata su tematiche sociali Survey sul clima interno e work-life balance almeno una volta l'anno
Catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> 100% dei fornitori valutati secondo criteri sociali e etici

I target individuati da DGS si articolano in diverse **aree tematiche** che riflettono le priorità strategiche nella gestione della forza lavoro. In materia di **parità di genere**, l'azienda pone particolare attenzione al monitoraggio continuo di KPI e KHI, perseguiendo la riduzione del gender pay gap e l'aumento della presenza femminile in ruoli tecnici e posizioni manageriali. Sul versante della **salute e sicurezza**, l'impegno si traduce nel

mantenimento dell'attuale assenza di infortuni, nel rafforzamento del monitoraggio sulla formazione obbligatoria e nel consolidamento del sistema di incident reporting, a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e protetto.

Per quanto riguarda **orari di lavoro e work-life balance**, i target prevedono il monitoraggio degli straordinari e delle ferie residue, la

tutela del diritto alla disconnessione e il consolidamento dello smart working come misura strutturale, a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e professionale.

In tema di **non discriminazione**, DGS conferma l'obiettivo di garantire l'assenza di segnalazioni o reclami e di favorire l'inserimento di categorie protette, in piena coerenza con la Politica Zero Tolerance adottata dall'organizzazione.

Gli impegni relativi alla **retribuzione** si concentrano sull'applicazione del principio di Living Wage, assicurato tramite un monitoraggio sistematico dei LUL e delle buste paga, a tutela della giusta remunerazione per tutti i dipendenti. Parallelamente, l'azienda promuove la **formazione e il coinvolgimento** della popolazione aziendale, garantendo almeno un corso annuo su tematiche sociali e svolgendo survey periodiche per monitorare il clima interno e individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento.

Infine, per quanto concerne la **catena di fornitura**, DGS si pone l'obiettivo di rafforzare il controllo etico attraverso valutazioni periodiche dei fornitori, così da prevenire rischi sociali lungo il ciclo di fornitura.

Nel loro insieme, questi target – realistici e progressivi – testimoniano la volontà dell'azienda di adottare un approccio improntato al miglioramento continuo, in linea con i principi della SA8000 e con le principali linee guida nazionali e internazionali in materia di inclusione, salute e responsabilità sociale.

Benessere e welfare aziendale

Il benessere delle persone costituisce uno dei pilastri fondanti della cultura aziendale di DGS.

L'azienda promuove un modello di welfare ampio e inclusivo, che integra strumenti di supporto alla genitorialità, alla conciliazione tra vita privata e professionale e alla tutela della salute dei dipendenti.

Tra le principali iniziative attivate si annoverano:



Assicurazione sanitaria
Metasalute Piano
MS2 per i quadri



Ticket restaurant
del valore 5,29 per ogni giorno di presenza



Ampia adozione dello smart working fino a 4 giorni a settimana



Piattaforma Corporate Benefit
per l'accesso agevolato a servizi e convenzioni



Accesso alla piattaforma Babbel
per la formazione linguistica



Piano welfare
Contributo Asilo Nido

Attraverso queste iniziative, DGS si propone di promuovere un equilibrio sostenibile tra vita personale e lavorativa, rafforzando il senso di appartenenza e la soddisfazione delle proprie persone.

Formazione e sviluppo professionale

La crescita delle competenze rappresenta per DGS una leva strategica per la competitività e l'innovazione. L'azienda incentiva la **formazione continua** quale strumento di valorizzazione professionale e di empowerment individuale, favorendo percorsi di apprendimento tecnico, digitale e manageriale. L'offerta formativa è strutturata in moduli personalizzati e accessibili a tutta la popolazione aziendale, anche tramite piattaforme digitali di autoformazione. Il dialogo costante tra management e team consente di orientare la formazione alle reali esigenze dei progetti e delle persone, sostenendo così percorsi di crescita coerenti con le ambizioni individuali e gli obiettivi aziendali.

Diversità, equità e inclusione

DGS considera la diversità un valore strategico e promuove una cultura aziendale fondata su **equità, inclusione e pari opportunità**. L'azienda garantisce un ambiente di lavoro accogliente e rispettoso, libero da discriminazioni, nel quale ciascuno possa contribuire secondo le proprie capacità. La presenza di un **Disability Manager** assicura attenzione costante ai temi dell'accessibilità e dell'inclusione delle persone con disabilità, favorendo l'adozione di soluzioni personalizzate e percorsi di integrazione. Inoltre, DGS promuove iniziative di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo e sulla valorizzazione dei talenti femminili, rafforzando la consapevolezza interna sui temi della diversità e del rispetto reciproco.

Salari adeguati e dignitosi

Nel rispetto dei principi dello standard **SA8000**, DGS garantisce ai propri dipendenti una retribuzione equa e dignitosa, in linea con la procedura interna dedicata al **Living Wage**.

L'azienda assicura che ogni lavoratore percepisce un valore retributivo pari o superiore alla soglia minima individuata secondo la metodologia **Anker**, basata sui dati ISTAT relativi alle spese essenziali per nucleo familiare. L'analisi è condotta periodicamente dalla funzione **People & Organization**, che monitora l'adeguatezza delle retribuzioni rispetto al costo della vita nelle diverse aree territoriali in cui DGS opera. Il processo di verifica comprende controlli interni, valutazioni a campione e aggiornamenti annuali in base all'evoluzione dei benchmark socioeconomici. In tal modo, l'azienda garantisce che tutte le proprie persone – incluse quelle assunte tramite terze parti – ricevano un trattamento economico conforme ai principi di **equità, dignità e sostenibilità sociale**.

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa e Metriche della diversità

Nel biennio 2023-2024 la forza lavoro di DGS ha registrato una dinamica di crescita significativa, passando da 764 a **845 unità** (+10,6%). Tale espansione ha interessato in particolare le categorie degli **impiegati** (da 589 a 649), dei **quadri** (da 79 a 88) e degli **apprendisti** (da 46 a 56). Questo andamento conferma la volontà di DGS di rafforzare sia la componente tecnico-operativa sia i ruoli a maggiore responsabilità, come testimoniato anche dall'incremento del numero di **dirigenti**, che passano da 32 a 34.

+10,6 %

**forza lavoro
di DGS**

Si segnala inoltre l'aumento delle collaborazioni coordinate e continuative (da 3 a 6) e l'introduzione di **2 contratti di somministrazione**, tipologia non presente nell'esercizio precedente. La categoria degli operai continua a non essere rappresentata, in coerenza con la natura del business aziendale, focalizzato sull'erogazione di servizi professionali ad alto contenuto di conoscenza.

Per quanto concerne la parità di genere, le donne costituiscono circa il **26% della popolazione aziendale**.

26%

Popolazione femminile in DGS

Sebbene la presenza femminile nelle posizioni apicali risulti ancora minoritaria, il tema rappresenta un ambito di particolare attenzione e rientra tra gli obiettivi di miglioramento assunti da DGS nell'ambito della UNI PdR 125:2022, con l'impegno a incrementare progressivamente la rappresentanza femminile nei ruoli manageriali e di responsabilità.

DIPENDENTI IN BASE AL GENERE	UM	2023	2024
Uomini	n.	555	617
Donne	n.	209	228
Altro	n.	-	-
Totale dipendenti	n.	764	845

Nel complesso, i dati confermano una realtà organizzativa in espansione, caratterizzata da una struttura contrattuale prevalentemente a tempo indeterminato e da un progressivo

rafforzamento delle competenze professionali interne, in linea con la strategia di crescita sostenibile perseguita da DGS.

DIPENDENTI IN BASE ALLA TIPOLOGIA DI CONTRATTO	UM	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	n.	206	552	221	599
Numero di dipendenti a tempo determinato	n.	3	3	7	18
Totale dipendenti	n.	209	555	228	617

DIPENDENTI IN BASE ALL'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE	UM	2023		2024	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	n.	4	28	3	31
Quadri	n.	12	67	14	74
Impiegati	n.	168	421	187	462
Somministrati	n.	0	0	1	1
Operai	n.	0	0	0	0
Apprendisti	n.	16	30	19	37
Stagisti	n.	9	6	3	7
CO.CO.CO	n.	0	3	1	5
Totale dipendenti	n.	209	555	228	617

Distribuzione dei dipendenti per sede

La distribuzione geografica della forza lavoro DGS nel 2024 evidenzia una marcata concentrazione presso la **sede legale di Roma – Paolo di Dono**, che raggiunge **478 dipendenti** (pari a circa il **56% del totale**). Tale dato conferma il ruolo strategico di Roma come centro direzionale e operativo dell'azienda.

Un secondo polo di rilievo è rappresentato dalla sede di **Sesto San Giovanni (MI)**, che ha registrato una crescita da **119 a 132 dipendenti**, consolidandosi come hub di riferimento per le attività ad alto contenuto tecnologico nel Nord Italia. La sede di **Roma Fiume Bianco**, che nel 2023 contava 132 risorse, nel 2024 si attesta a **10 unità**: questa riduzione è riconducibile al trasferimento della

maggior parte del personale presso la sede di **Roma – Paolo di Dono**, individuata dall'azienda come sede principale per l'accentramento delle funzioni direzionali e operative.

La sede di **Genova** ha evidenziato una crescita significativa, passando da 84 a 93 persone, rafforzando il presidio territoriale nel Nord Italia. Anche **Torino** mostra un trend positivo, con un incremento da 34 a 47 unità, in linea con la strategia di consolidamento dell'area piemontese.

Altre sedi, quali **Napoli, Savona e Bari**, mantengono un ruolo di presidio locale con valori numerici più contenuti, ma risultano comunque strategiche per garantire prossimità e continuità di servizio ai clienti.

DIPENDENTI PER SEDE	UM	2023	2024
Roma Paolo di Dono	n.	324	478
Bari	n.	20	20
Foggia	n.	19	16
Genova	n.	84	93
Napoli	n.	20	23
Padova	n.	1	1
Parma	n.	0	2
Roma Fiume Bianco	n.	132	10
Sesto San Giovanni	n.	119	132
Savona	n.	7	10
Tavagnacco	n.	4	10
Torino	n.	34	47
Palermo	n.	-	3
Totali dipendenti	n.	764	845

Distribuzione per fasce d'età

L'analisi della composizione della popolazione aziendale per fasce d'età evidenzia una struttura equilibrata, caratterizzata da una prevalenza della fascia compresa tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta il nucleo operativo e strategico dell'organizzazione.

Nel 2023, i dipendenti con età inferiore ai 30 anni ammontavano a **136 unità** (pari al 18% del totale), a testimonianza della propensione dell'azienda all'inserimento di giovani talenti e profili neolaureati. La fascia **30-50 anni** si attestava a **425 persone** (56%), consolidandosi come la componente più significativa della forza lavoro.

I dipendenti **over 50** erano **203** (26%), portatori di esperienza e competenze trasversali.

Nel corso del **2024** si è registrato un incremento in tutte le fasce, in linea con la crescita complessiva dell'organico, che ha raggiunto **845 dipendenti**. In particolare, la fascia **under 30** è salita a **145 unità** (17%), quella **30-50 anni** a **479** (57%) e quella **over 50** a **221** (26%). I dati confermano una sostanziale stabilità nella distribuzione percentuale, con un lieve rafforzamento della fascia centrale, che continua a rappresentare il cuore della popolazione aziendale.

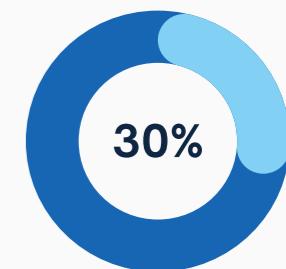
DIPENDENTI PER FASCE D'ETÀ	UM	2023	2024
Minore di 30	n.	136	145
tra 30 e 50	n.	425	479
Maggiore di 50	n.	203	221
Totali dipendenti	n.	764	845

Questa composizione bilanciata permette a DGS di valorizzare sia l'entusiasmo e la capacità di innovazione delle risorse più giovani, sia l'esperienza consolidata delle fasce più mature, favorendo un'integrazione generazionale che costituisce un elemento distintivo per la competitività e la resilienza dell'azienda.

Nel 2024 DGS ha proseguito un percorso di crescita occupazionale equilibrata, con un numero di nuove assunzioni superiore alle cessazioni e un **turnover** complessivo in lieve **riduzione** rispetto all'anno precedente. Il trend evidenzia una dinamica di consolidamento, con ingressi concentrati soprattutto nelle fasce più giovani e nei profili ad alto contenuto tecnologico.

Le donne **rappresentano circa il 30%** delle nuove assunzioni, confermando l'impegno costante di DGS nel promuovere una maggiore presenza femminile, anche in un settore tradizionalmente a prevalenza maschile.

Nel complesso, la struttura organizzativa mostra una crescente stabilità e una distribuzione demografica bilanciata, coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e inclusivo perseguiti dall'azienda.



Quota femminile delle nuove assunzioni

ASSUNZIONI	UM	2023		2024	
		Donne	Uomini	Totali	Donne
Minore di 30	n.	16	32	48	16
tra 30 e 50	n.	22	69	91	18
Maggiore di 50	n.	4	3	7	3
Totali assunzioni	n.	42	104	146	37
					92
					129

CESSAZIONI	UM	2023		2024	
		Donne	Uomini	Totali	Donne
Minore di 30	n.	4	10	14	4
tra 30 e 50	n.	11	31	42	3
Maggiore di 50	n.	3	2	5	5
Totali cessazioni	n.	18	43	61	12
					45
					57

Il turnover³ complessivo si attesta al 22%, in riduzione rispetto al 2023, a conferma di una gestione della forza lavoro sempre più stabile e sostenibile. L'andamento mostra un equilibrio crescente tra ingressi e uscite, con un consolidamento della struttura organizzativa e una distribuzione demografica bilanciata, coerente con le strategie di sviluppo sostenibile e inclusivo di DGS.

TURNOVER	UM	2023	2024
Tasso di turnover complessivo	%	27%	22%
Tasso di turnover negativo	%	9%	7%
Tasso di turnover positivo:	%	21%	17%
Tasso di compensazione del turnover	%	239%	226%

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Tutti i dipendenti di DGS S.p.A. sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici Industria (Federmeccanica – Assital), applicato uniformemente a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato. La copertura dei contratti collettivi interessa pertanto il 100% della forza lavoro aziendale. DGS mantiene un dialogo sociale costante con i propri dipendenti, promuovendo relazioni industriali improntate a trasparenza, collaborazione e rispetto reciproco. Il confronto con i rappresentanti dei lavoratori avviene nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali e delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza, welfare, pari opportunità e sviluppo professionale. L'adesione totale alla contrattazione collettiva nazionale riflette l'impegno di DGS nel garantire condizioni di lavoro eque, inclusive e coerenti con i principi di responsabilità sociale d'impresa.

³.....

tassi riportati sono calcolati secondo le seguenti formule: **Turnover complessivo**: (Entrati + Usciti) / Organico medio × 100; **Tasso di uscita**: Usciti / Organico di inizio periodo × 100; **Tasso di ingresso**: Entrati / Organico di inizio periodo × 100; **Rapporto tra entrate e uscite**: Entrati / Usciti × 100

La tabella seguente riassume le principali dinamiche occupazionali registrate nell'anno. Gli indicatori di turnover consentono di monitorare la capacità dell'azienda di attrarre, integrare e trattenere le proprie risorse nel tempo, a supporto del continuo rafforzamento del capitale umano.

La crescita è stata trainata in particolare dalla formazione non obbligatoria, che ha superato le **35.000** ore nel 2024, con un investimento significativo nell'area della cybersecurity. Le attività di autoformazione e affiancamento hanno totalizzato **12.203** ore, a conferma della centralità di questi temi per il posizionamento competitivo dell'azienda. Si segnalano inoltre i percorsi di certificazione tecnica e di aggiornamento su metodologie digitali avanzate e project management, che rafforzano la capacità di DGS di operare in contesti tecnologici complessi e innovativi.

ORE DI FORMAZIONE	UM	2023	2024
Formazione obbligatoria	h.	3.878	4.477
Formazione non obbligatoria	h.	24.092	35.338
Totale ore di formazione	h.	27.970	39.815
Numero totale di dipendenti	h.	764	845
Ore medie per dipendente	h.	36,6	47,1

Formazione e sviluppo delle competenze

La formazione rappresenta per DGS un pilastro strategico nella valorizzazione del capitale umano e nello sviluppo delle competenze necessarie a sostenere la crescita dell'Organizzazione. L'azienda considera l'apprendimento continuo non come un mero adempimento, ma come un fattore strategico di competitività e innovazione, capace di assicurare al contempo la compliance normativa e la creazione di valore.

Nel corso del 2024 sono state erogate complessivamente **39.815** ore di formazione, con un incremento rispetto al 2023 pari a circa il **42%**. La formazione obbligatoria ha continuato a presidiare ambiti fondamentali quali sicurezza, protezione dei dati, parità di genere e compliance normativa, mantenendosi stabile rispetto all'anno precedente.

Nel complesso, l'investimento formativo del 2024 conferma la volontà di DGS di considerare la formazione come un asset strategico: non solo garanzia di compliance, ma leva per sostenere l'innovazione, attrarre e trattenere talenti e consolidare una cultura aziendale orientata ai valori ESG.

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta una priorità costante per l'Azienda, perseguita attraverso un monitoraggio sistematico degli indicatori infortunistici, un'attività di formazione continua e l'organizzazione di un presidio strutturato in materia di prevenzione e protezione.

Un ulteriore elemento di valore è rappresentato dall'adozione di modalità formative flessibili, quali l'autoformazione digitale e il training on the job, che hanno reso l'apprendimento più accessibile e personalizzato, favorendo la responsabilizzazione individuale e il coinvolgimento attivo delle persone nei propri percorsi di crescita.

Nel 2024, le ore lavorate hanno registrato un incremento rispetto all'anno precedente, superando complessivamente 1,37 milioni di ore, con una crescita pari a circa il +10,4% rispetto al 2023. L'aumento ha interessato sia le ore ordinarie sia quelle straordinarie, costituendo il contesto di riferimento per la valutazione dell'andamento infortunistico.

Con riferimento agli infortuni sul lavoro, si rileva un miglioramento significativo: nel 2024 non si sono verificati casi, a fronte dei 4 infortuni complessivi registrati nel 2023 (di cui 1 in itinere e 3 sul posto di lavoro). Anche i giorni di assenza per infortunio, pari a 44 nel 2023, si sono azzerati nell'esercizio in esame.

Il progresso è ulteriormente confermato dall'azzeramento di tutti gli indici infortunistici nel 2024, a testimonianza dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e della solidità del sistema di gestione della salute e sicurezza.



INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	UM	2023	2024
Infortuni in itinere	n.	1	0
Infortuni sul posto di lavoro	n.	3	0
<i>di cui con conseguenze gravi (esclusi i decessi)</i>	n.	0	0
<i>di cui con decesso</i>	n.	0	0
Totale infortuni	n.	4	0
Totale giorni assenza per infortuni	n.	21	0,00
Indice frequenza infortuni (IFI)	i.	3,21	0,00
Indice Gravità infortuni	i.	0,04	0,00
Indice infortuni	i.	0,52%	0,00

In sintesi, il 2024 evidenzia un **azzeramento degli infortuni** rispetto all'anno precedente, a fronte di un incremento delle ore lavorate.

Questo risultato conferma l'efficacia delle azioni implementate e pone le basi per il consolidamento di un percorso di miglioramento continuo in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lavoratori nella catena del valore

Lavoratori nella catena del valore

Lavoratori nella catena del valore

Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

DGS riconosce la centralità strategica della propria catena di fornitura quale leva fondamentale per la promozione della sostenibilità lungo tutto il ciclo di vita dei servizi offerti. In un contesto globale caratterizzato da una crescente attenzione ai temi ESG (responsabilità ambientale, sociale e di governance), l'Azienda ha ulteriormente rafforzato i propri strumenti di controllo e coinvolgimento dei fornitori, in piena coerenza con i valori aziendali e con le best practice internazionali.

Le politiche aziendali vigenti – tra cui il Codice Etico, il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 e la Politica per la Responsabilità Sociale – sono estese a partner e soggetti terzi, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti umani, della normativa sul lavoro e dei principi di salute, sicurezza, pari opportunità e trattamento equo.

In presenza di violazioni gravi di tali principi, DGS si riserva la facoltà di rivedere o interrompere i rapporti commerciali, a tutela dell'integrità e della reputazione del gruppo.

Processo di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Nel corso del 2024, DGS ha consolidato il processo di coinvolgimento degli stakeholder della catena del valore rispetto agli impatti sociali, integrando tale attività nella definizione della DMA (Disclosure Management Approach). Sono stati coinvolti i fornitori critici – ossia quelli con un ordinato superiore a 500.000 € – nonché i fornitori strategici, sia lato business che servizi generali, al fine di raccogliere contributi qualificati per la valutazione e la gestione degli impatti sociali lungo la catena del valore.

In ottica di miglioramento continuo, DGS prevede di estendere progressivamente nei prossimi anni il coinvolgimento ad un numero crescente di partner e stakeholder, riconoscendo il valore del dialogo continuo per rafforzare la sostenibilità e la responsabilità condivisa lungo tutta la filiera.

A supporto di tale percorso, DGS ha adottato un sistema strutturato che consente la segnalazione di criticità e l'attivazione di misure di rimedio efficaci in caso di violazioni dei diritti umani o di condizioni di lavoro non conformi agli standard aziendali.

In linea con i principi SA8000 e con il Codice Etico del gruppo, DGS ha istituito **canali di segnalazione riservati**, destinati sia ai lavoratori diretti che indiretti (inclusi quelli appartenenti ai fornitori), per la raccolta di segnalazioni relative a:

violazioni dei diritti fondamentali,
condizioni di lavoro non sicure,
comportamenti illeciti o non
conformi ai valori aziendali.

Tra gli strumenti disponibili, è operativo il **canale di whistleblowing aziendale**, conforme al D.lgs. 24/2023, che garantisce anonimato e riservatezza. Il sistema prevede una gestione strutturata delle segnalazioni, con:

analisi tempestiva da parte
di soggetti preposti;
applicazione di misure correttive,
sia formali che informali;
eventuali azioni disciplinari
o di allontanamento del
fornitore non conforme.

Le misure di rimedio adottabili sono calibrate in funzione della gravità e della natura della violazione e possono includere richiami formali, piani di miglioramento, risoluzioni contrattuali, indennizzi e azioni riparative nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Obiettivi connessi alla Catena del valore

Nel medio periodo, DGS si pone l'obiettivo di strutturare un sistema evoluto di valutazione e gestione dei fornitori, fondato su criteri ESG e supportato dalla definizione di KPI specifici e misurabili. Tale approccio mira a valorizzare i partner più virtuosi, premiadone le performance, e a guidare gli altri fornitori lungo percorsi di miglioramento continuo, in linea con i principi di eccellenza e responsabilità che caratterizzano la governance aziendale.

Contestualmente, l'azienda ha avviato un'analisi approfondita dell'esposizione al rischio sociale all'interno della propria catena del valore, in preparazione agli obblighi previsti dalla nuova **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)**. Questo percorso rappresenta una naturale evoluzione degli strumenti già adottati dal gruppo – quali il questionario ESG, gli audit sociali e i requisiti contrattuali etici – con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la governance sostenibile della filiera e assicurare la piena conformità alle normative internazionali in materia di sostenibilità.



Relazioni con le comunità e il territorio

Relazioni con le comunità e il territorio

Politiche e approcci adottati in relazione alle comunità interessate

DGS riconosce il ruolo strategico delle comunità – intese come territori, istituzioni pubbliche, università, centri di ricerca, associazioni non profit e cittadini – quali interlocutori chiave nell’ambito della propria strategia di sostenibilità. L’azienda è pienamente consapevole che le attività svolte generano impatti sociali che travalcano il perimetro industriale e che la competitività di lungo periodo è strettamente correlata alla capacità di contribuire al benessere e allo sviluppo dei territori in cui opera.

L’approccio adottato da DGS si fonda su principi sanciti dal **Codice Etico** e sugli impegni assunti con l’adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite**, con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani, alla promozione della trasparenza, all’inclusione sociale e al sostegno alle comunità più vulnerabili. In coerenza con la propria missione, DGS contribuisce attivamente al raggiungimento di diversi **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, tra cui:

3 SALUTE E BENESSERE

tramite progetti di ricerca sanitaria e supporto ad associazioni non profit

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

attraverso programmi di formazione e collaborazioni con università e centri di ricerca

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

favorendo l’inclusione lavorativa, il reskilling e la valorizzazione delle competenze

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

grazie a progetti tecnologici a supporto della Pubblica Amministrazione e delle comunità locali

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

promuovendo iniziative di economia circolare e sostenibilità ambientale

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

attraverso un ampio network di collaborazioni nazionali ed europee, finalizzate alla creazione di valore condiviso.

Processi per impegnarsi con le comunità interessate

Il dialogo con le comunità è strutturato attraverso una rete qualificata di **partnership istituzionali e accademiche**, che consente a DGS di mettere a disposizione competenze distintive, trasferire innovazione e contribuire allo sviluppo di soluzioni condivise a beneficio dei territori e degli stakeholder.

Un esempio emblematico è rappresentato dalla partecipazione a **Start 4.0**, Centro di Competenza ad alta specializzazione promosso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, che aggrega università, centri di ricerca, imprese e pubbliche amministrazioni per lo sviluppo di progetti nei settori della cybersecurity, della resilienza delle infrastrutture critiche, della transizione energetica e

della mobilità sostenibile. La collaborazione con Start 4.0 permette a DGS di valorizzare le proprie competenze tecnologiche e di contribuire alla realizzazione di soluzioni digitali avanzate per la sicurezza e la sostenibilità dei sistemi produttivi e territoriali. Attraverso questa partnership, l'azienda rafforza il dialogo con le istituzioni e gli attori dell'innovazione, partecipando attivamente alla costruzione di un ecosistema nazionale orientato alla resilienza, all'efficienza e alla competitività sostenibile⁴.



⁴.....
Start4.0



DGS è inoltre parte attiva del **Cluster Fabbrica Intelligente**,

associazione nazionale che promuove la trasformazione digitale e sostenibile del manifatturiero italiano, favorendo la collaborazione tra imprese, università e centri di ricerca. La partecipazione ai tavoli di lavoro del Cluster consente a DGS di contribuire allo sviluppo di progetti e strategie in ambiti quali

l'innovazione tecnologica, l'efficienza dei processi produttivi e la sostenibilità industriale.

L'azienda aderisce anche al **polo ICT SOSIA** e partecipa a numerosi osservatori del Politecnico di Milano, spazi di confronto e approfondimento sui temi

della digitalizzazione, dell'innovazione industriale e della sostenibilità.

Il dialogo con le comunità si estende alla partecipazione a tavoli dedicati all'inclusione e alla coesione sociale. La presenza alla **Round Table Synergie Inclusion** ha permesso a DGS di condividere esperienze, sviluppare best practice e promuovere un approccio inclusivo al lavoro e alle pari opportunità, rafforzando la responsabilità sociale dell'azienda verso la società civile.

DGS realizza numerosi progetti di ricerca e innovazione che generano impatti positivi per le comunità, contribuendo a prevenire o mitigare

rischi sociali e ambientali e a creare opportunità di sviluppo. Tra i principali:

1

B4HOPES: Blockchain for Hops and Social Inclusion

Un progetto che applica la blockchain alla filiera della birra per garantire la tracciabilità, combinandola con percorsi di inclusione sociale per i detenuti della Casa di Reclusione di Alessandria. L'iniziativa favorisce trasparenza nelle filiere e opportunità di reinserimento lavorativo.

2

CaReMAM: Innovazione per la salute

Progetto europeo che mira a sviluppare soluzioni digitali per la cura e la riabilitazione delle donne operate di tumore al seno. Contribuisce a migliorare la qualità delle cure, sostenendo il benessere dei pazienti e la resilienza dei sistemi sanitari.

3

TEAPOTS: Economia circolare in agricoltura

Iniziativa dedicata al recupero degli scarti agricoli, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale della filiera agroalimentare e generare nuove opportunità per le comunità rurali.

4

Collaborazioni con il terzo settore

DGS sostiene associazioni non profit come AGOP ETS, impegnata nell'oncologia pediatrica, offrendo supporto a bambini e famiglie in situazioni di vulnerabilità.

Altri progetti collaborativi

DGS è partner in numerosi programmi di ricerca nazionali ed europei che hanno un impatto diretto sulle comunità, tra cui si annoverano:

TRINEFLEX (transizione energetica delle PMI manifatt+urie);

AI REDGIO 5.0 (tecniche AI a supporto delle regioni europee);

BRAINS (soluzioni innovative per mobilità sostenibile e resilienza urbana);

Sm4rtenance (manutenzione predittiva per ridurre rischi operativi e ambientali);

SAFE-GPAIoT (cybersecurity e protezione delle infrastrutture IoT critiche);

DigInTraCE (digitalizzazione della tracciabilità delle filiere).

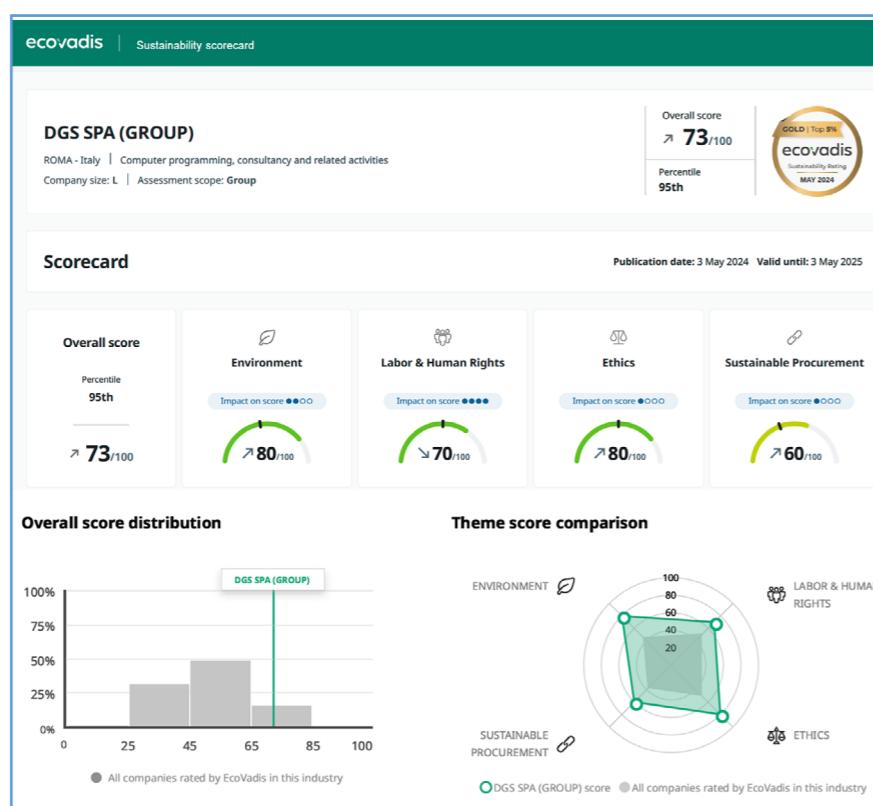
Questi progetti testimoniano concretamente l'impegno di DGS nel mitigare impatti negativi e nel generare benefici per la collettività in settori strategici quali energia, salute, mobilità, manifattura e sicurezza digitale.

Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

L'impegno di DGS verso le comunità si concretizza attraverso un ampio spettro di iniziative orientate a promuovere **inclusione, formazione, innovazione e sostenibilità**, generando impatti positivi sul capitale umano e sul contesto socioeconomico dei territori in cui l'azienda opera.

Le attività sviluppate sono finalizzate alla **creazione di valore condiviso**, sostenendo la crescita delle competenze digitali, l'occupazione qualificata e la diffusione di pratiche aziendali responsabili, in coerenza con i principi etici e di eccellenza che caratterizzano la governance di DGS.

- Formazione e giovani:** DGS partecipa regolarmente a iniziative di orientamento e placement, tra cui il **Recruiting Day** dell'Università Sapienza di Roma, promuovendo opportunità di stage e di inserimento lavorativo. La collaborazione con università, ITS e scuole consolida il legame con le nuove generazioni e contribuisce allo sviluppo delle competenze digitali richieste dal mercato, con effetti positivi sulle comunità locali e sull'ecosistema dell'innovazione.



- Inclusione sociale e pari opportunità:**

La partecipazione alla **Round Table Synergie Inclusion** testimonia l'impegno di DGS per la **diversità e l'uguaglianza di opportunità**, in linea con le certificazioni **UNI/PdR 125:2022** (Parità di Genere) e **ISO 30415** (Diversità e Inclusione). Queste iniziative rafforzano il dialogo con istituzioni, associazioni e reti territoriali, promuovendo una cultura aziendale equa e inclusiva.

- Networking internazionale:** La

partecipazione a eventi di rilievo come il **Gartner Supply Chain Symposium/Xpo 2024** e **SAP NOW 2024** rafforza la visibilità di DGS nei network globali, facilitando lo scambio di competenze e innovazione a beneficio anche delle comunità locali.

- Riconoscimenti ESG e impatto reputazionale sul territorio:** nel 2024 DGS ha ottenuto la

Gold Medal EcoVadis, posizionandosi nel **top 5% delle aziende valutate a livello globale**, con un punteggio complessivo di **73/100** e performance eccellenti nelle aree **Ambiente** (80/100), **Etica** (80/100), **Pratiche lavorative** e **diritti umani** (70/100) e **Acquisti sostenibili** (60/100).



La società ha inoltre conseguito lo **score "A – Ottimo livello di sostenibilità"** nella valutazione **Synesgy**, e uno **scoring complessivo di 93/100** sulla piattaforma **Open-es**, con risultati particolarmente elevati in **Governance (95/100)**, **Social (91/100)** ed **Environment (94/100)**.

Questi riconoscimenti attestano la solidità del percorso ESG intrapreso da DGS e rafforzano la reputazione aziendale presso le comunità locali, le istituzioni e gli stakeholder di filiera.

Attraverso tali azioni, DGS contribuisce concretamente al rafforzamento del capitale sociale, professionale e relazionale dei territori in cui opera, promuovendo un modello di crescita sostenibile, inclusivo e orientato alla creazione di valore condiviso. Il monitoraggio continuo dei risultati, supportato dalle certificazioni e dai rating ESG ottenuti, consente di valutare l'efficacia degli interventi e di perseguire un miglioramento costante delle performance sociali e ambientali.

Obiettivi legati alle comunità interessate

Guardando al futuro, DGS intende consolidare il proprio ruolo di attore responsabile e proattivo nei confronti delle comunità, perseguiendo

obiettivi concreti e misurabili, che rafforzino l'impatto sociale e la sostenibilità delle proprie azioni.

In particolare, DGS si impegna a:

- coinvolgere** attivamente le comunità locali, le istituzioni e le università nei prossimi cicli di analisi di doppia materialità, garantendo la loro partecipazione nella definizione delle priorità ESG e promuovendo un dialogo costruttivo e inclusivo;

- ampliare** i progetti di innovazione sociale, con focus su salute, transizione energetica, mobilità sostenibile ed economia circolare, al fine di generare benefici

tangibili per i territori e gli stakeholder;

- rafforzare** le collaborazioni con il terzo settore e le associazioni non profit, con particolare attenzione ai temi dell'inclusione sociale, della sanità e della tutela delle categorie vulnerabili, contribuendo alla coesione e al benessere delle comunità;

- intensificare** i programmi di formazione e reskilling digitale rivolti ai giovani, favorendo la riduzione del divario di competenze e sostenendo l'occupazione qualificata nei territori in cui l'azienda opera;

- consolidare** la collaborazione con la Pubblica Amministrazione per lo sviluppo di soluzioni digitali avanzate e sicure, a beneficio dei cittadini e delle comunità locali.

Attraverso questi obiettivi, DGS conferma la propria volontà di essere un partner affidabile e innovativo, capace di generare valore condiviso e di contribuire in modo concreto alla crescita sostenibile dei territori.



Consumatori e utilizzatori finali

Consumatori e utilizzatori finali

Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

DGS gestisce in modo integrato gli impatti, i rischi e le opportunità connessi ai propri prodotti e servizi destinati a consumatori e utilizzatori finali, adottando un quadro unitario di policy e presidi che garantisce elevati standard di qualità, sicurezza e responsabilità.

Il sistema di governance comprende:

Codice Etico, che pone al centro la persona e promuove correttezza e trasparenza in tutte le relazioni;

Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001:2015, che assicura la qualità lungo l'intero ciclo di vita del servizio, dalla raccolta dei requisiti alla progettazione, erogazione, controllo e miglioramento continuo;

Politica per la Sicurezza delle Informazioni, in coerenza con gli standard ISO/IEC 27001–27002, orientata alla protezione della riservatezza, integrità, disponibilità e resilienza dei dati, al secure development, al change e vulnerability management, nonché alla predisposizione di piani Business Continuity e Disaster Recovery;

Governance privacy conforme al **GDPR**, a tutela dei diritti degli utenti e della corretta gestione dei dati personali.

Queste politiche consentono di individuare, valutare e gestire sia gli impatti attuali e potenziali per gli utenti (es. interruzioni di servizio, data breach, usabilità), sia le opportunità legate ad affidabilità, accessibilità e innovazione sicura.

Gli impegni di DGS in materia di diritti umani dei consumatori si ispirano ai **Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani**, alle Convenzioni ILO e alle Linee guida OCSE, con particolare attenzione a:

- **rispetto dei diritti** degli utenti (protezione dati, sicurezza digitale, informazione chiara e accessibile);
- **coinvolgimento attivo** tramite survey di customer satisfaction, comitati di servizio e momenti di co-design con i clienti che rappresentano gli end-users;
- **rimedi efficaci** attraverso canali tracciati di segnalazione e reclamo (service desk e account dedicati), procedure di incident e major-incident management;
- **data-breach notification** con esercizio dei diritti privacy.

Il perimetro applicativo di tali presidi copre tutti i servizi erogati a clienti pubblici e privati e, per quanto di competenza della catena del valore, si estende ai partner coinvolti nella fornitura, attraverso clausole contrattuali su qualità, sicurezza e privacy e verifiche periodiche di conformità.

Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali

DGS riconosce il ruolo centrale dei propri clienti e utilizzatori finali nella definizione delle priorità strategiche e nella valutazione degli impatti correlati ai prodotti e servizi offerti.

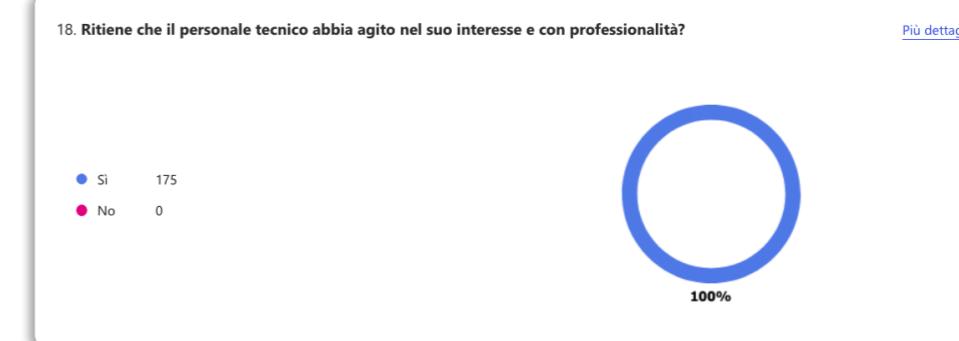
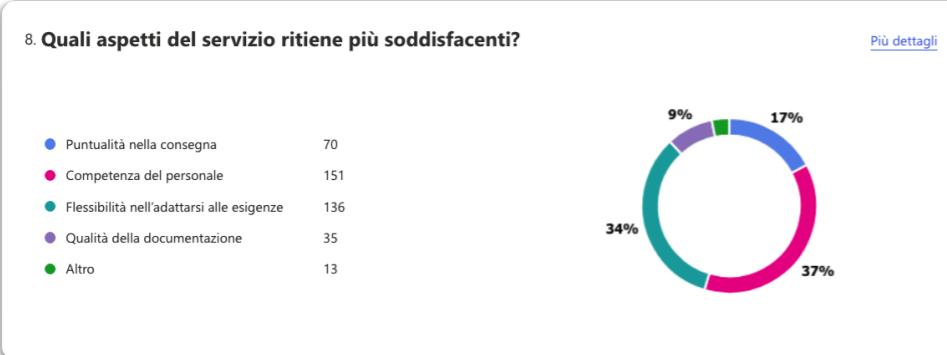
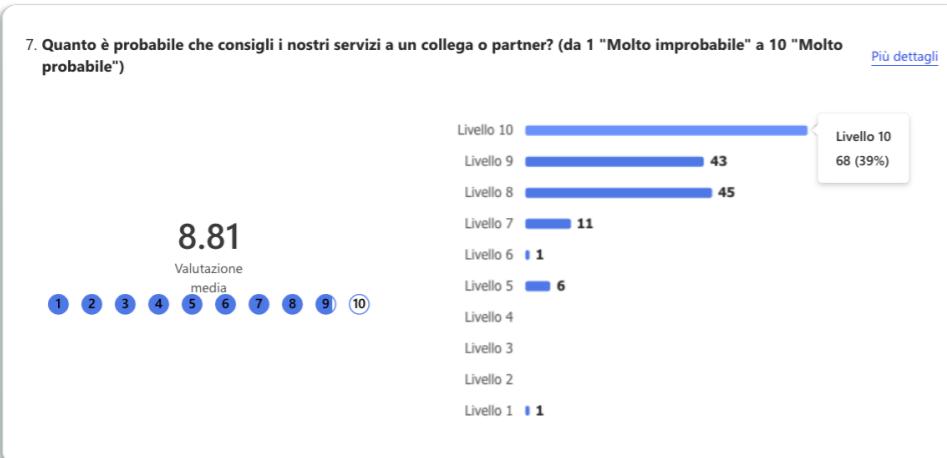
In quest'ottica, la società ha strutturato nel tempo processi continuativi di dialogo e coinvolgimento, che si concretizzano sia attraverso strumenti di rilevazione diretta della customer satisfaction, sia mediante la partecipazione attiva dei clienti nei processi di governance della sostenibilità.

Nel 2024, DGS ha proseguito con la survey annuale di **customer satisfaction**, che ha visto la partecipazione di 168 rispondenti.

I risultati confermano un elevato livello di apprezzamento: ad esempio,

il supporto tecnico post-vendita ha ottenuto un punteggio medio di 8,81/10, mentre la valutazione sulla competenza del personale tecnico ha raggiunto 9,09/10.

Questi dati, riferiti a specifiche dimensioni del servizio, consentono di individuare aree di eccellenza e spazi di miglioramento, assicurando un processo di ascolto strutturato e basato su evidenze oggettive.



Oltre ai questionari, DGS adotta un approccio multicanale che include incontri periodici con i clienti, tavoli di lavoro congiunti per la co-progettazione di soluzioni tecnologiche e momenti di confronto dedicati alla definizione delle priorità progettuali.

I feedback raccolti alimentano direttamente i processi interni di miglioramento continuo e rappresentano un input fondamentale per l'innovazione dei servizi offerti.

Per quanto concerne i canali di ascolto e segnalazione, DGS mette a disposizione dei propri clienti diversi strumenti per esprimere osservazioni, preoccupazioni o richieste di chiarimento: canali commerciali dedicati, indirizzi di contatto specifici, servizio di assistenza tecnica e i principali canali digitali (sito web e piattaforme social).

Tali strumenti garantiscono la possibilità di far emergere in modo tempestivo ed efficace eventuali problematiche, sulle quali la società attiva processi strutturati di presa in carico, analisi e rimedio.

A integrazione di questi canali, DGS ha istituito un sistema di segnalazione **whistleblowing**, accessibile anche a soggetti esterni come clienti, fornitori e partner commerciali. Questo strumento consente di segnalare, in forma riservata e protetta, potenziali comportamenti non etici, violazioni normative o irregolarità che possano riguardare l'attività aziendale o i rapporti con gli stakeholder.

La verifica periodica dell'efficacia dei canali di ascolto e segnalazione consente di monitorare la capacità di risposta alle esigenze effettive degli utilizzatori e di garantire trasparenza e fiducia nei rapporti con i portatori di interesse.

Attraverso questo approccio sistematico, DGS integra i principi di trasparenza, responsabilità e accountability nel coinvolgimento dei consumatori e degli stakeholder, trasformando il dialogo e il riscontro continuo in leve concrete per il miglioramento della qualità dei servizi e la mitigazione dei rischi connessi a impatti negativi.

Interventi a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali

DGS riconosce l'importanza strategica di garantire che i propri servizi digitali e tecnologici non generino impatti negativi sui consumatori e sugli utilizzatori finali, ma rappresentino invece un fattore distintivo di sicurezza, qualità e innovazione. L'azienda adotta un approccio proattivo, fondato su sistemi certificati e su iniziative di ricerca e sviluppo, con l'obiettivo di prevenire i rischi, ridurre le criticità e massimizzare i benefici per i clienti.

La certificazione **ISO 9001** rappresenta la base del sistema di gestione integrato, assicurando standard elevati lungo tutte le fasi di erogazione dei servizi. Questo presidio si integra con pratiche avanzate di **cybersecurity e protezione dei dati**, sostenute dal modello organizzativo ispirato agli standard ISO/IEC 27001, che consente di tutelare in modo efficace le informazioni sensibili dei clienti e di garantire continuità operativa.

Sul fronte dell'innovazione, DGS contribuisce a ridurre i rischi e a generare impatti positivi per gli utilizzatori finali attraverso numerosi progetti di ricerca che introducono soluzioni tecnologiche di frontiera. Tra i più significativi si annoverano:

Resilient Trust: iniziativa europea finalizzata a rafforzare la resilienza delle catene del valore e la sicurezza dei dispositivi IoT, mediante tecniche avanzate di anomaly detection basate su intelligenza artificiale, con l'obiettivo di migliorare l'affidabilità dei servizi per i clienti;

SAFE-GPAIoT: progetto dedicato alla sicurezza dei sistemi di intelligenza artificiale applicati all'Internet of Things, in coerenza con il Framework Nazionale per la Cybersecurity e la Data Protection, che riduce i rischi di malfunzionamento e garantisce una maggiore protezione dei dati degli utenti;

Sm4rtenance: soluzione di manutenzione predittiva degli asset industriali, volta a minimizzare i rischi di interruzione dei servizi per i clienti e ad aumentare l'affidabilità delle infrastrutture digitali;

AiPHD e CaReMAM: progetti in ambito sanitario che applicano strumenti avanzati di intelligenza artificiale per rendere più sicuri e accurati i processi di diagnosi e cura, con benefici diretti per pazienti e operatori.

Queste iniziative testimoniano l'impegno di DGS nel trasformare l'innovazione tecnologica in uno strumento concreto a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, affrontando in modo proattivo rischi complessi quali la vulnerabilità informatica, l'interruzione dei servizi e la qualità dei processi sanitari.

L'approccio di DGS è, dunque, orientato alla creazione di **valore condiviso**: da un lato, prevenendo impatti negativi attraverso la qualità certificata, la sicurezza dei dati e la continuità dei servizi; dall'altro, creando impatti positivi per i clienti grazie a soluzioni digitali che coniugano efficienza, sostenibilità e inclusione.

Obiettivi legati ai consumatori e utilizzatori finali

DGS ha definito obiettivi chiari e orientati ai risultati per garantire la massima tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, agendo su tre direttive strategiche: la riduzione degli impatti negativi, il potenziamento degli impatti positivi e la gestione delle opportunità emergenti.

Sul piano della **riduzione degli impatti negativi**, l'azienda si impegna a:

- assicurare il rispetto costante degli standard di qualità certificati ISO 9001, lungo tutte le fasi di erogazione dei servizi;
- rafforzare le misure di protezione dei dati e di cybersecurity, garantendo la sicurezza e la resilienza delle informazioni gestite;
- migliorare la continuità e l'affidabilità dei servizi digitali, riducendo al minimo eventuali disservizi e interruzioni.

Per il **potenziamento degli impatti positivi**, DGS si propone di:

- consolidare elevati livelli di soddisfazione dei clienti, monitorati attraverso survey dedicate e strumenti di ascolto strutturato;
- sviluppare servizi sempre più orientati a supportare l'innovazione e l'efficienza dei clienti, attraverso soluzioni digitali avanzate e personalizzate;
- incrementare i momenti di ascolto e confronto diretto con i consumatori, recependo tempestivamente esigenze e aspettative per tradurle in miglioramenti concreti.

Infine, nella prospettiva di **gestione delle opportunità**, DGS intende valorizzare il proprio ruolo di **partner tecnologico**, trasformando l'adozione di soluzioni digitali innovative in un vantaggio competitivo e sostenibile per i clienti, contribuendo alla crescita e alla resilienza dei sistemi produttivi e dei territori serviti.



Conclusioni e prospettive evolutive

Conclusioni e prospettive evolutive

Il **Bilancio di Sostenibilità 2024** rappresenta per DGS una tappa fondamentale nel percorso di consolidamento della propria identità **responsabile** e nella costruzione di una visione integrata tra **sviluppo economico, innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale e sociale**.

Questo documento segna una fase di **transizione** verso un modello di comunicazione e gestione della sostenibilità più **maturo**, capace di tradurre i valori aziendali in **risultati misurabili** e in processi strutturati di **miglioramento continuo**.

L'edizione 2024 ha l'obiettivo di rafforzare la capacità della società di **monitorare, valutare e comunicare** in modo sistematico le proprie performance non finanziarie, consolidando una cultura aziendale orientata alla **trasparenza, alla partecipazione e alla responsabilità**.

Si tratta di un bilancio di passaggio verso un sistema di reporting pienamente coerente con la **Direttiva (UE) 2022/2464 – CSRD** e con i nuovi **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, destinati a costituire il quadro di riferimento principale per la rendicontazione nei prossimi esercizi.

In questa prospettiva DGS ha avviato un percorso strutturato di **analisi di doppia materialità**, volto a identificare e valutare gli **impatti significativi** delle proprie attività sull'ambiente e sulla società, nonché i **rischi e le opportunità** di sostenibilità che possono incidere sulla creazione di valore nel medio lungo periodo.

L'analisi consentirà di individuare i **temi prioritari** e di definire **KPI specifici**, monitorati e comunicati in modo continuativo dal prossimo ciclo di rendicontazione, con l'obiettivo di creare un sistema integrato di indicatori **ambientali, sociali e di governance**.

Parallelamente, la società sta rafforzando le attività di **stakeholder engagement**, riconoscendo nel dialogo un elemento essenziale per orientare le scelte strategiche. Attraverso incontri periodici, consultazioni mirate e partnership progettuali, DGS intende costruire una relazione continuativa con dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni e comunità, così da comprendere le **aspettative**, raccogliere **suggerimenti** e valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

Questo processo migliorerà la **qualità** e la **pertinenza** delle informazioni rendicontate, rafforzando la capacità dell'organizzazione di generare **valore condiviso** e di affrontare in modo proattivo i temi emergenti.

Un asse strategico prioritario riguarda la **decarbonizzazione**.

DGS ha avviato un piano strutturato per la riduzione progressiva delle **emissioni dirette e indirette**, in coerenza con gli obiettivi europei di **neutralità climatica 2050**. Il piano prevede interventi su:

efficienza energetica

incremento delle fonti rinnovabili

razionalizzazione dei consumi

promozione di comportamenti sostenibili.

Saranno sviluppati strumenti di **monitoraggio avanzato** per misurare con sempre maggiore accuratezza la **carbon footprint** e integrare i risultati nella governance e nei processi decisionali.



Parallelamente, la struttura di governance della sostenibilità sarà ulteriormente potenziata per assicurare il presidio strategico dei temi **ESG** e la piena coerenza con gli indirizzi europei.

Nel percorso verso la conformità agli ESRS, la società riconosce l'importanza di un **sistema informativo evoluto**, capace di integrare dati finanziari e non finanziari in un'unica piattaforma, garantendo **tracciabilità, affidabilità e tempestività** delle informazioni.

DGS intende inoltre rafforzare l'impegno verso una **catena del valore sostenibile**, introducendo criteri ESG nei processi di selezione e valutazione dei fornitori e promuovendo pratiche responsabili in materia di **etica, diritti umani, sicurezza e gestione ambientale**.

Contestualmente, la società prosegue nello sviluppo di **soluzioni digitali sostenibili**, capaci di generare benefici ambientali e sociali per clienti e comunità.

Nel complesso, il **Bilancio 2024** rappresenta l'avvio di un percorso verso un sistema di reporting integrato e una governance della sostenibilità sempre più **solida, dinamica** e allineata agli **standard internazionali**.

Il percorso avviato testimonia la volontà di DGS di affrontare le sfide della **transizione ecologica e digitale** con un approccio pragmatico e misurabile, fondato su **trasparenza, innovazione e responsabilità condivisa**.

Nel prossimo ciclo di rendicontazione l'organizzazione prevede di ampliare ulteriormente il **perimetro informativo**, consolidare la misurazione degli impatti ambientali e sociali, definire KPI per ciascun **Impact Risk Opportunity (IRO)** e rafforzare l'allineamento agli **ESRS**.

In questo modo DGS evolverà da una rendicontazione descrittiva a un'informativa **strategica**, capace di supportare le decisioni aziendali e contribuire agli obiettivi di **sostenibilità collettiva**.

Con questo impegno, DGS conferma la volontà di essere non solo un attore economico competitivo, ma un **partner di fiducia nella transizione sostenibile**, contribuendo attivamente alla costruzione di un futuro più **equilibrato, digitale e a basse emissioni di carbonio**.

