



# Bilancio *di sostenibilità* 2023



## **F2A S.p.A.**

Chiunque desiderasse ricevere informazioni, rivolgere domande, osservazioni o richiedere chiarimenti in merito alle attività di sostenibilità di F2A S.p.A. può farlo scrivendo una mail a:

[info@f2a.biz](mailto:info@f2a.biz)

Sede legale: Via della Moscova n. 3, 20121 Milano

Sede operativa: Via Caldera, 21 - Orange Building Ala 1 - 20153 Milano

Tel: +39 02.40999.1

Fax: +39 02.40914959

[www.f2a.biz](http://www.f2a.biz)

# Bilancio *di sostenibilità* 2023



<b>SOMMARIO</b>	
Lettera agli <i>stakeholder</i>	6
<b>1.0 IL MONDO F2A – HIGHLIGHTS 2023</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Chi siamo</b>	<b>11</b>
<b>1.2 La nostra storia</b>	<b>12</b>
La fondazione, gli anni della crescita, l'espansione	12
Dalla nascita del gruppo ai nostri giorni	13
<b>1.3 I nostri numeri</b>	<b>16</b>
I risultati economici e la distribuzione del valore aggiunto	17
<b>1.4 Mission e Valori di F2A – Il futuro dei servizi professionali alle aziende</b>	<b>18</b>
Adesioni e <i>partnership</i>	19
<i>Partnership</i>	20
Certificazioni	21
<b>2.0 F2A E L'AGENDA 2030</b>	<b>24</b>
<b>2.1 Il dialogo con gli Stakeholder</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Analisi di Materialità</b>	<b>30</b>
FASE 1: Analisi del contesto di riferimento	30
FASE 2: Valutazione della rilevanza dei temi di sostenibilità	31
FASE 3 E 4: Approvazione e pubblicazione	31
<b>2.3 La Matrice di Materialità</b>	<b>32</b>
<b>2.4 Il nostro piano strategico e gli obiettivi raggiunti</b>	<b>33</b>
<b>3.0 LA GOVERNANCE F2A</b>	<b>38</b>
Politiche di remunerazione	39
<b>3.1 La gestione dei rischi</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Dichiarazione in merito ad episodi di “non compliance”</b>	<b>40</b>
<b>3.3 Etica e compliance</b>	<b>41</b>
Codice di comportamento	41
Politica per la parità di genere, diversità, equità e inclusione	42
Politica della qualità	42
Politica per la sicurezza delle informazioni	42
<i>Data protection master policy</i>	43
<i>Security policy</i>	43
<b>3.4 Il modello di Organizzazione e Gestione 231</b>	<b>44</b>
L'Organismo di Vigilanza	44
<i>Whistleblowing</i>	45
<b>4.0 PROTEZIONE DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Cybersecurity</b>	<b>49</b>
I <i>datacenter</i>	50
Le applicazioni	51
La formazione dei collaboratori	51
Investimenti in <i>Cybersecurity</i>	51
<b>5.0 LE PERSONE DI F2A</b>	<b>54</b>
<b>5.1 Attrazione dei talenti</b>	<b>54</b>
<b>5.2 La comunicazione interna</b>	<b>58</b>
<b>5.3 Formazione e Sviluppo Professionale</b>	<b>60</b>
La promozione della formazione personale	62
<b>5.4 Performance Management</b>	<b>63</b>
<b>5.5 Wellbeing</b>	<b>64</b>
Salute e Sicurezza	64
Individuazione del rischio e piano della prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro	66
<i>Benefit</i>	66
La promozione di buone prassi per la salute	67
Congedi parentali	67
<i>Lo Smart Working</i>	68
<b>5.6 DIVERSITÀ E INCLUSIONE</b>	<b>69</b>
Dipendenti per età, inquadramento professionale e genere	69
<i>Gender pay gap</i>	70
Dipendenti appartenenti a categorie protette	71
<b>6.0 I SERVIZI F2A</b>	<b>74</b>
<b>6.1 Qualità</b>	<b>75</b>
<b>6.2 Innovazione</b>	<b>76</b>
La Co-progettazione come valore aggiunto per il cliente	78
La digitalizzazione dei servizi amministrativi – F2D	78
<b>6.3 Servizi per la sostenibilità</b>	<b>78</b>
Servizi per la rendicontazione non finanziaria	79
Servizi DE&I	79
Servizi per una <i>supply chain</i> sostenibile	79
<i>Carbon Footprint</i> e LCA	79
Servizi legati al settore dell'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro	79
<b>7.0 AMBIENTE E COMUNITÀ</b>	<b>82</b>
<b>7.1 Il nostro impegno ambientale</b>	<b>82</b>
I consumi energetici e le emissioni F2A	83
Intensità Energetica	83
Emissioni di gas a effetto serra	84
Assunzioni	84
Limitazioni	85
<i>Scope 3</i>	86
Il consumo di acqua	87
La gestione dei rifiuti	87
<b>7.2 Il nostro impegno sociale</b>	<b>88</b>
Competenze per il territorio	88
La sensibilizzazione alla parità di genere	89
I servizi per gli SDGs	89
La promozione del volontariato di impresa	89
<b>8.0 NOTA METODOLOGICA</b>	<b>90</b>
<b>8.1 Informativa di carattere generale</b>	<b>90</b>
<b>8.2 Indice dei contenuti GRI</b>	<b>93</b>
<b>8.3 Indice delle tabelle</b>	<b>96</b>

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

L'anno appena trascorso è stato un periodo intenso, caratterizzato dalla nostra costante determinazione nel perseguire la crescita, sia questa organica, equilibrata e coordinata tra tutte le società del Gruppo che attraverso il continuo ampliamento del Gruppo stesso grazie ad acquisizioni mirate di eccellenze sul territorio.

Questa sfida, ogni anno sempre più complessa e articolata nelle sedi, funzioni e risorse, ha rappresentato per noi un'opportunità di miglioramento continuo.

Il Gruppo F2A, con un fatturato 2023 superiore agli 86 milioni di euro, in crescita di circa il 25% rispetto al 2022, si conferma come polo unico nel panorama italiano di servizi professionali *tech based* per le imprese, offrendo soluzioni e consulenza a 360 gradi sia in ambito Amministrazione e Gestione del Personale che in ambito Amministrazione e Controllo, garantendo una copertura end to end delle esigenze espresse dalle Direzioni Aziendali, dalla Direzione del Personale, alla Direzione Amministrazione e Finanza, fino alla Direzione Generale.

F2A si impegna ogni anno nel favorire la crescita delle proprie attività, ponendo particolare attenzione agli elementi di coesione tra le società e le risorse del Gruppo. Vogliamo che ciascuna società, pur mantenendo le proprie specificità, si senta parte attiva di un processo di sviluppo e miglioramento continuo.

Un elemento distintivo dell'azione di F2A è l'investimento in Ricerca e Sviluppo: nel 2023 abbiamo investito oltre il 10% del nostro fatturato per l'integrazione, l'informaticizzazione dei nostri sistemi e l'upgrade continuo delle nostre offerte tecnologiche. Infatti, nel corso dell'anno, abbiamo personalizzato circa 600 soluzioni per i nostri clienti e lanciato il *software* proprietario MY BUDGET per la gestione efficace del *budget* del personale.

La nostra crescita è stata sostenuta anche grazie all'acquisizione di 5 nuove rilevanti realtà: Ciesse Elaborazioni S.r.l., 2A Engineering S.r.l. e 2A Ecogestioni S.r.l., Bartoli & Arveda S.r.l. e At Work S.r.l..

Il processo di espansione di F2A continuerà anche nel 2024, con l'obiettivo di attrarre e consolidare altre realtà di eccellenza, rafforzando così le nostre competenze e i servizi offerti ai nostri Clienti. Le acquisizioni in corso e pianificate per il 2024 porteranno il Gruppo ad avvicinarci alla ragguardevole cifra di circa 1.500 professionisti. Questo importante traguardo ci vedrà ancora più determinati nell'impegno verso la valorizzazione dei talenti e delle specificità individuali, insieme alla promozione dei nostri valori aziendali per agire sempre più coesi e soddisfatti.

Il nostro progetto di Gruppo si confronta con uno scenario globale in cui la qualità dell'attenzione verso i principi di sostenibilità si è considerevolmente e giustamente innalzata sia del punto di vista dei governi, che delle organizzazioni, delle imprese e dei cittadini.

In questo nuovo contesto, il nostro obiettivo è interpretare con trasparenza e tempestività le aspettative dei nostri *stakeholder*, che rappresentano per noi un continuo stimolo alla crescita e al miglioramento, anche attraverso l'ampliamento dell'offerta commerciale e la definizione di un pacchetto di servizi focalizzati su tematiche legate alla sostenibilità, all'ambiente, alla formazione dei dipendenti, alla salute e sicurezza sul lavoro.

La missione di F2A è sempre stata quella di essere un partner strategico per i propri clienti, non solo un mero fornitore di servizi. Vogliamo creare relazioni durature e responsabili attraverso la qualità dei nostri servizi, l'innovazione, la competenza dei nostri professionisti.

Il momento attuale richiede il dispiegamento di competenze, capacità e nuove idee al servizio del benessere delle persone e dei processi organizzativi, con l'obiettivo di coniugare insieme le capacità dei settori pubblico e privato per creare risultati inediti ed ecosistemi sempre più articolati ed inclusivi.

Nonostante i tempi incerti che ancora ci troviamo a vivere, in F2A siamo stati capaci di trasformare le sfide in modalità di lavoro nuove, agili e ugualmente performanti, mantenendo intatto il nostro percorso di continua crescita e rafforzamento. Con questi obiettivi, F2A si impegna attivamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) delle Nazioni Unite ed ha adottato un approccio alla sostenibilità che integra i temi ambientali, sociali e di governance nelle nostre attività di *business*.

In particolare, ci impegniamo attivamente:

- Nel proporre al mercato prodotti e servizi che interagiscano positivamente con le tematiche di sostenibilità, con l'obiettivo di favorire una transizione verso comportamenti responsabili, etici, inclusivi e a ridottissimo impatto ambientale;
- Nel guidare in maniera consapevole gli aspetti relativi alla vita dei dipendenti, alla qualità dell'ambiente e al sistema di governo societario nello svolgimento delle attività di *business*, in linea con quanto definito dagli SDG e con le *best practice* nazionali ed europee.

Attraverso il Bilancio di Sostenibilità, ora alla sua terza edizione, promuoviamo un dialogo trasparente con i nostri *stakeholder*, definendo obiettivi di miglioramento coerenti con le tematiche materiali identificate. Ci impegniamo a monitorarli periodicamente per condividere i progressi delle nostre iniziative e valorizzare le strategie che stiamo sviluppando concretamente.

Buona lettura!

**Raul Mataboni**  
Amministratore Delegato

# 1.0

## Il Mondo F2A *Highlights 2023*

**1.1**  
Chi Siamo

**1.2**  
Mission e Valori di F2A - Il futuro  
dei servizi professionali alle aziende

**1.3**  
I nostri numeri

**1.4**  
La nostra storia

*La fondazione, gli anni  
della crescita, l'espansione*

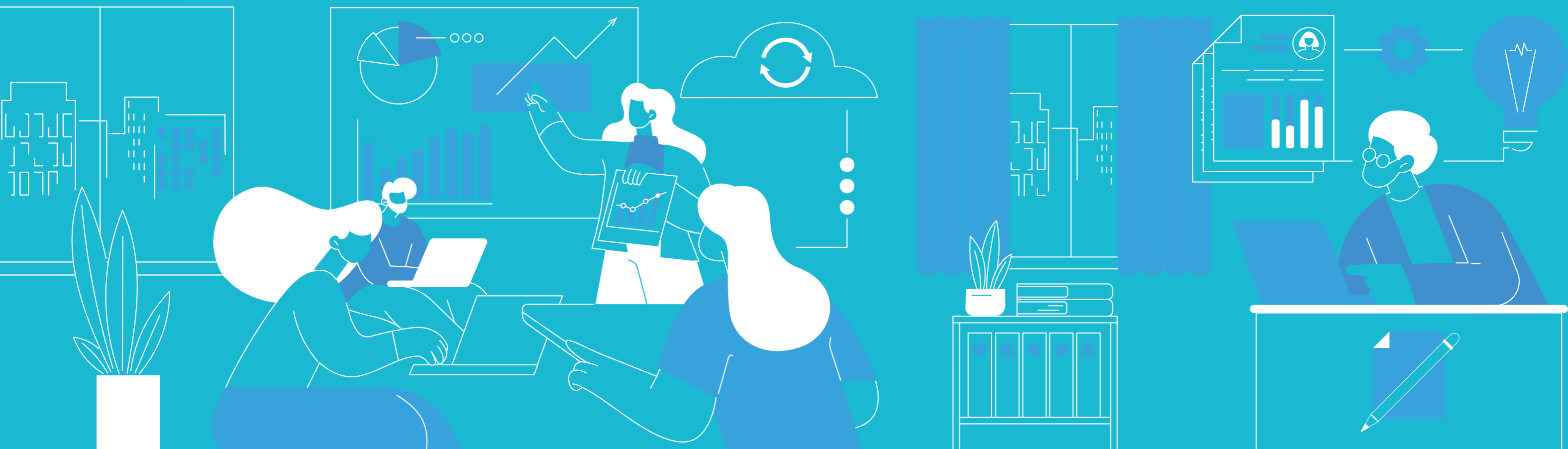
*Dalla nascita del gruppo  
ai nostri giorni*

*I risultati economici e la distribuzione  
del valore aggiunto*

*Adesioni e partnership*

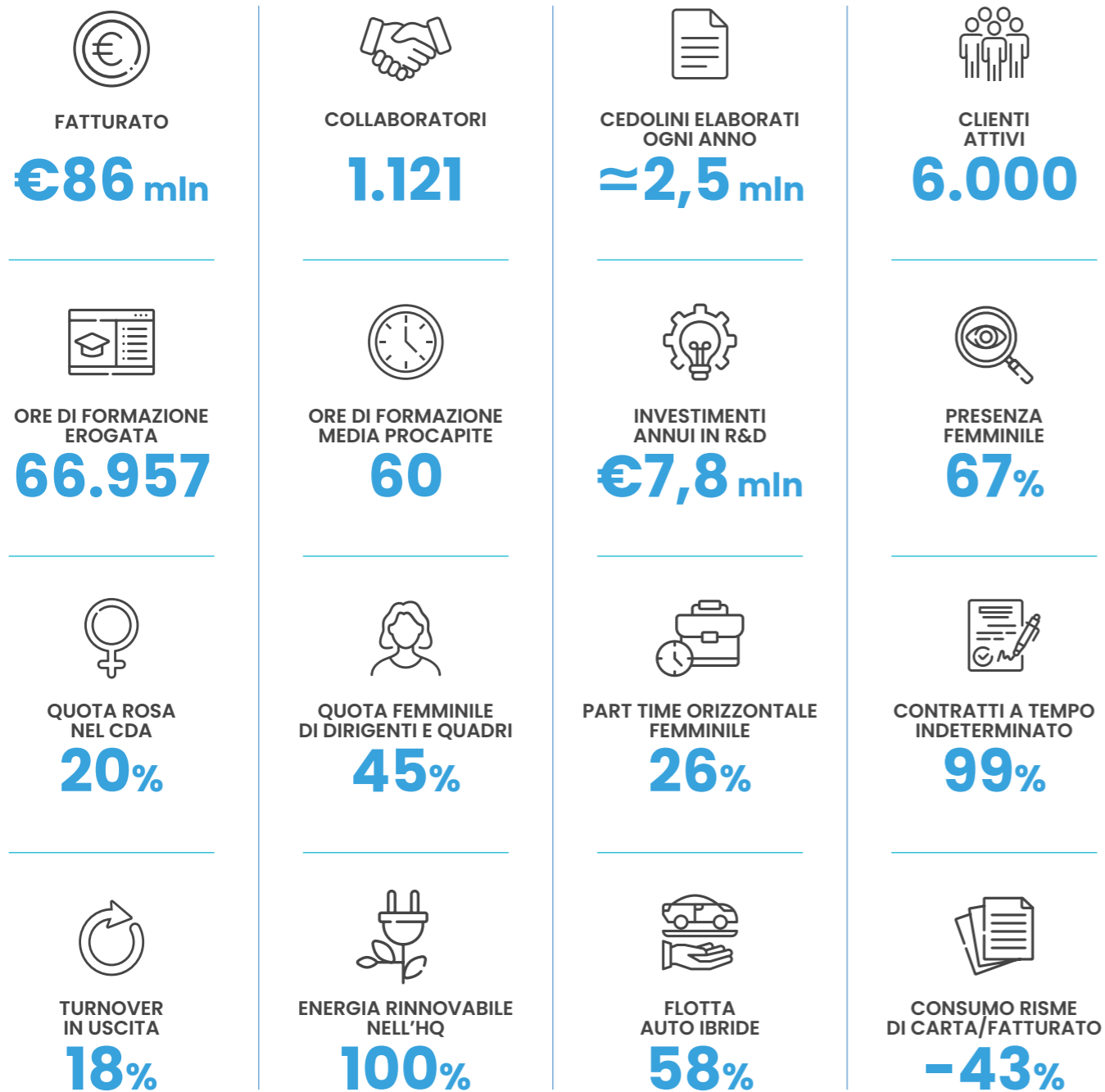
*Partnership*

*Certificazioni*



# 1:0 Il Mondo F2A Highlights 2023

Traguardi e risultati raggiunti grazie a competenza, passione e innovazione.



# 1:1 Chi siamo

GRI 2-1; 2-6

Persone, idee e tecnologie per la gestione e la crescita della tua impresa.

Il Gruppo F2A S.p.A. (di seguito "F2A", "l'Azienda", "la Società") è leader nel panorama dei servizi integrati a perimetro HR / Payroll, Amministrazione del personale e Contabilità.

I nostri servizi si rivolgono ad aziende di tutte le dimensioni e si articolano in:

- **Human Resources:** amministrazione del personale, gestione delle risorse umane, *audit*, pianificazione e controllo, consulenza del lavoro, formazione;
- **Finanza e amministrazione:** contabilità ed amministrazione, gestione amministrativa in *back office*, consulenza contabile e IAS & IFRS, *Payroll Accounting*;
- **Servizi aggiuntivi:** contenzioso fiscale, *transfer pricing*, *cross border tax*, *digital finance transformation*, analisi evoluta di processo, *governance legal risk & compliance*, servizi di media relations, social media management, gestione eventi e formazione, anche finanziata, servizi ESG legati alla sostenibilità.

Da oltre 60 anni a servizio delle aziende, contiamo oggi oltre 1.100 dipendenti distribuiti in 20 sedi (18 in Italia e 2 in Albania, con headquarter a Milano) e più di 5.800 Clienti nazionali ed internazionali. Con le nostre competenze multidisciplinari siamo in grado di offrire diversi servizi alle aziende per la semplificazione dei processi interni aziendali e l'ottimizzazione dei costi.



1  
2

# La nostra storia

## LA FONDAZIONE, GLI ANNI DELLA CRESCITA, L'ESPANSIONE

La nostra storia inizia negli anni '60 con la nascita di *FIS - Full Integrated Solutions S.p.A.*, società che si occupa dell'erogazione di servizi fiduciari, contabili, fiscali e societari ai Clienti italiani di una società di revisione svizzera. Tra gli anni Settanta e gli anni Novanta, FIS registra una crescita dell'offerta di servizi a società controllate da gruppi europei ed americani, in virtù dell'ingresso in un *network* mondiale attivo nel settore della revisione contabile. Nel corso degli anni Novanta incrementa il portafoglio di servizi su larga scala alle aziende sul mercato italiano. Nel 2002 FIS esce dal *network* di revisione cui era collegata, diventando un *player* autonomo nel mercato dei servizi per la gestione delle risorse umane, della tesoreria e del controllo di gestione.

Parallelamente, sempre a partire dagli anni '60, viene fondato lo studio di consulenza del lavoro ANTEX S.r.l., che tra il 1970 e il 1990 gestisce attività di consulenza del lavoro, *payroll* e sviluppo di procedure IT proprietarie. Negli anni Novanta acquisisce le attività amministrative di grandi gruppi.

Le due società sono in grado di crescere nel Mercato italiano nei rispettivi settori grazie alla qualità, all'innovazione ed all'ampiezza dei servizi forniti ed alla sofisticazione delle piattaforme *software* utilizzate nei rispettivi ambiti. La clientela, composta da primarie aziende italiane e multinazionali dei più svariati settori, ha un altissimo tasso di *retention* e di soddisfazione.



## DALLA NASCITA DEL GRUPPO AI NOSTRI GIORNI

Nel 2006, dall'unione tra *FIS* e *ANTEX* nasce il *Gruppo Fis-Antex*, un polo unico nel panorama italiano nei servizi HR, finance & administration. La scelta di proseguire insieme il cammino risponde prevalentemente alle esigenze di concentrazione che il mercato dei servizi HR manifesta in modo chiaro sin dalla prima metà degli anni 2000.

Nel 2013 il fondo *Argos Soditic*, con il coinvolgimento del *Management*, acquisisce una quota di maggioranza di *Fis-Antex*: il Gruppo abbandona così la propria dimensione imprenditoriale e dà avvio all'offerta di servizi a livello internazionale. L'anno successivo, a completamento di un percorso congiunto durato 8 anni, *FIS* e *ANTEX* si fondono, dando vita a *F2A*.

Nel 2016 il fondo *Ardian*, insieme al *Management*, rileva il 100% di *F2A*, con l'obiettivo di rafforzare la propria *leadership* sul mercato italiano e consolidare il processo di espansione all'estero.

Dal 2016 al 2023 il Gruppo *F2A* si è sviluppato sia grazie ad un processo di crescita organica, sia grazie ad un processo di crescita inorganica portata avanti attraverso acquisizioni esterne che hanno una doppia finalità:

- Ampliare le proprie competenze e la propria diffusione territoriale attraverso l'acquisizione di realtà che già operano nell'ambito dell'amministrazione del personale;
- Integrare nuovi servizi e prodotti che possono rispondere a fabbisogni emergenti dei propri clienti come, ad esempio, la sicurezza sul lavoro, la consulenza in ambito sostenibilità e ambiente, la finanza agevolata, la formazione finanziata e la digitalizzazione dei processi.

### LE ACQUISIZIONI

#### 2016

Alpha Data Center - HR  
Business Data Service - HR

#### 2017

Consult Data - HR

#### 2018

Selesta Ingegneria (Gruppo Zucchetti) - Software per la gestione presenze  
Archimede HR S.r.l. - Gestione presenza

#### 2019

Elaborazioni Casagrande - HR  
Gruppo CMP - HR, FAS e Comunicazione

#### 2020

Besana e Cantù - HR

#### 2021

2BI GROUP Srl

#### 2022

EasyPay S.r.l.  
EtaSS S.r.l.  
ERREBI S.r.l.  
HARVARD S.r.l.

#### 2023

Ciesse Elaborazioni S.r.l.  
2A Engineering S.r.l.  
2A Ecogestioni S.r.l.  
Bartoli & Arveda S.r.l.  
At Work S.r.l.

# LA STORIA NEL GRUPPO

<p><b>Nasce FIS</b>, realtà che eroga servizi fiduciari, contabili, fiscali e societari ai clienti italiani di una società di revisione svizzera. Nello stesso anno, <b>nasce</b> anche lo studio di consulenza del lavoro <b>ANTEX</b>.</p>	<p>Negli anni Novanta, FIS amplia ulteriormente la gamma di servizi, dedicandosi anche all'amministrazione del personale. ANTEX acquisisce i rami d'azienda "amministrazione del personale" di importanti multinazionali.</p>	<p><b>Nasce il Gruppo Fis Antex</b> dall'unione di FIS, divenuta leader nei servizi integrati in ambito amministrativo, e ANTEX, considerata ormai realtà di riferimento per i servizi di amministrazione e gestione del personale.</p>	<p><b>Nasce F2A</b> dalla fusione di FIS e ANTEX: un polo unico nel panorama italiano in grado di offrire servizi e consulenza sia in ambito amministrazione e gestione del personale sia in ambito amministrazione e controllo.</p>		<p><b>Nasce FIS</b>, realtà che eroga servizi fiduciari, contabili, fiscali e societari ai clienti italiani di una società di revisione svizzera. Nello stesso anno, <b>nasce</b> anche lo studio di consulenza del lavoro <b>ANTEX</b>.</p>	<p>Entrano nel Gruppo F2A anche <b>Elaborazioni Casagrande Srl</b>, attiva da quasi 25 anni nei servizi HR, e il <b>Gruppo CMP</b>, che opera da 50 anni in ambiti relativi a amministrazione, risorse umane, informatica, <i>marketing</i> e comunicazione.</p>	<p>F2A continua il percorso di espansione con l'obiettivo di arricchire l'offerta dei servizi e l'innovazione dei processi di <i>delivery</i>. Acquisisce <b>2B1 Group</b>, società attiva nelle attività di supporto alle aree contabili e al <i>back-office</i> amministrativo.</p>	<p>Con l'ingresso di <b>At Work</b>, Ciesse <b>Elaborazioni</b>, <b>Bartoli &amp; Arveda</b>, F2A si conferma polo aggregatore nei servizi specialistici in ambito HR e F&amp;A. Il Gruppo rileva la maggioranza di <b>2A Group</b>, società di consulenza che assiste le aziende sui temi legati all'<b>ESG</b>.</p>
1962	1990	2006	2014		1962	2019	2021	2023
1970	2002	2013	2016		2018	2020	2022	
<p>Negli anni Settanta, FIS si trasforma, iniziando a offrire anche servizi amministrativo-contabili. Nello stesso decennio, anche ANTEX sviluppa le proprie attività di consulenza.</p>	<p>FIS esce dal <i>network</i> di revisione a cui è stata collegata fino a questo momento. I tempi sono maturi per imporsi come <b>player autonomo</b> nel settore amministrativo e dell'amministrazione del personale.</p>	<p>Il <b>fondo Argos Soditic</b> acquisisce il Gruppo Fis Antex. Da questo momento, il Gruppo abbandona la propria dimensione imprenditoriale per dare avvio a un'offerta di servizi rivolta al mercato internazionale.</p>	<p>Il <b>fondo Ardian</b> rileva il 100% di F2A, con l'obiettivo di renderla un polo di aggregazione per le realtà di settore e consolidarne i servizi a livello internazionale. Inizia la fase di espansione con le acquisizioni in ambito HR di <b>Alpha Data Center</b> e <b>Business Data Service</b>.</p>		<p>Il Gruppo F2A accoglie fra le sue linee anche <b>Selesta Ingegneria</b>, facente parte del Gruppo Zucchetti (<i>software</i> per la gestione delle presenze), e <b>Archimede HR</b> (gestione dei turni).</p>	<p>F2A acquisisce <b>Besana e Cantù</b>, studio attivo da oltre 40 anni nel settore HR. <b>Nascono F2D</b>, la prima <i>digital-platform</i> italiana che fornisce servizi amministrativi e HR a PMI e startup, e <b>Professional STP</b>, che accoglie consulenti del lavoro e commercialisti già attivi in F2A.</p>	<p>Il Gruppo F2A cresce con <b>Easypay Srl</b>, società che offre servizi HR (in particolare <i>payroll</i>, fiscale e welfare aziendale), ed <b>ETAss</b>, specializzata in servizi di formazione professionale (finanziata e non) e gestione del personale. Anche <b>Arvard</b> e <b>Errebi</b> confluiscono nella grande famiglia F2A.</p>	
					 	 	 	 

Oltre alle politiche di acquisizione, F2A ha promosso il proprio sviluppo anche attraverso la creazione di specifiche società specializzate.

**F2A Professional STP** La società accoglie i 50 consulenti del lavoro e 18 commercialisti che collaborano per garantire un servizio di consulenza ancora più puntuale e specifico, aprendo le porte ai professionisti iscritti agli ordini, in un'ottica di

crescita continua. L'STP viene rafforzata nei primi mesi del 2023 con l'ingresso di un nuovo professionista a capo delle attività con significativi obiettivi di sviluppo.

**F2D**, la prima *digital-platform* italiana per servizi per il Personale e l'Amministrazione dedicata a PMI e Start-up. F2D ha rappresentato una vera e propria evoluzione di un settore sino ad ora prettamente offline.

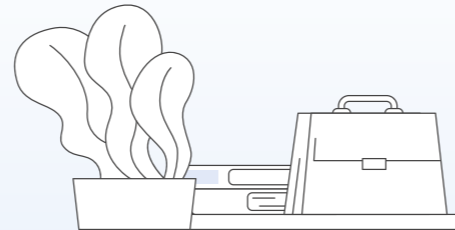


# 1 3 I nostri numeri

GRI 201-1, 207-1

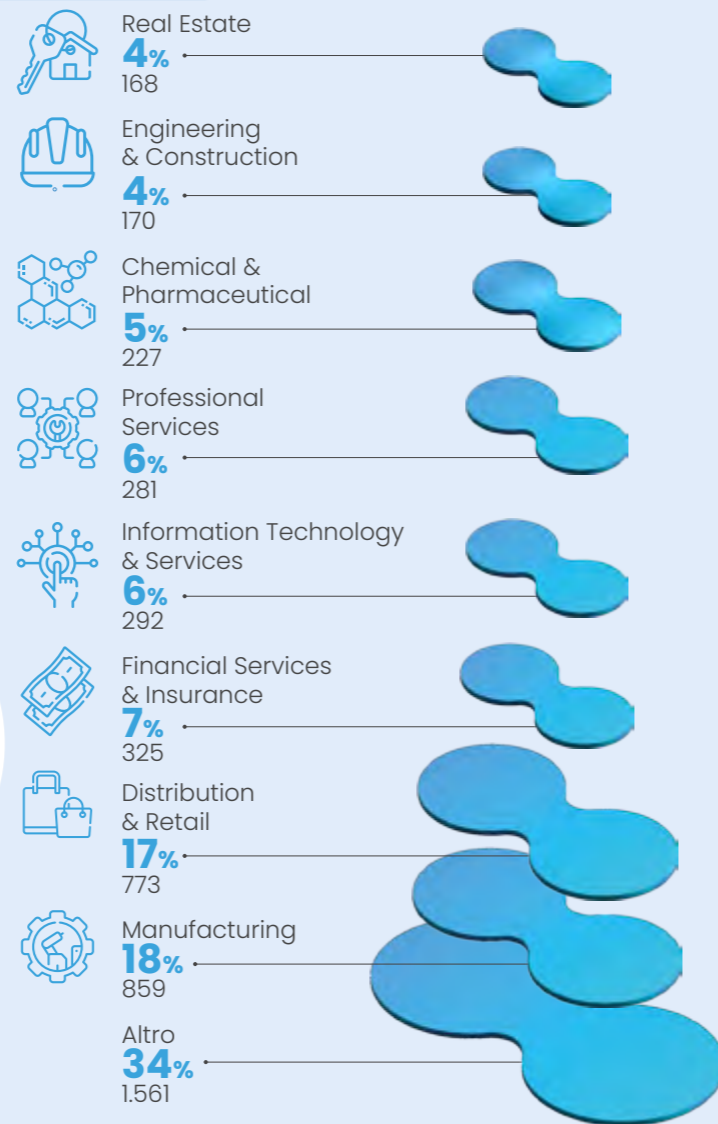
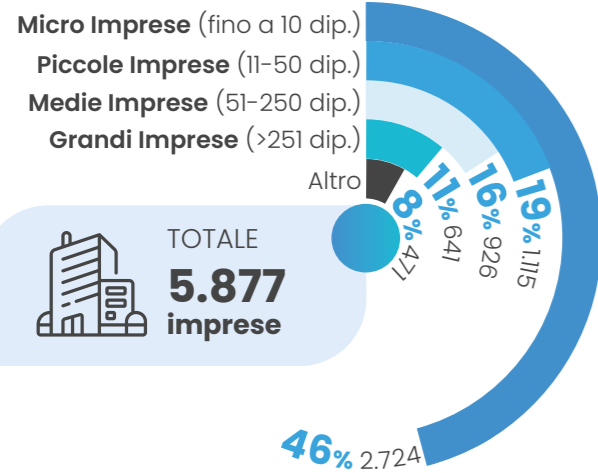
## I NOSTRI NUMERI

IMPORTO IN MIGLIAIA DI €	2021	2022	2023
Ricavi netti totali	63.766	69.337	<b>86.422</b>
Utile/perdita dell'esercizio	(6.025)	(3.133)	<b>(2.173)</b>
EBITDA	7.296	9.023	<b>16.521</b>
N. di occupati year end - Italia	703	716	<b>971</b>
N. di occupati year end - Albania	164	224	<b>258</b>
Numero di Clienti	2.827	3.984	<b>6.207</b>
Mercati serviti	Italia	Italia	Italia



Nel 2023 i clienti attivi sono così rappresentati  
**SETTORE DI APPARTENENZA**

## TIPOLOGIA CLIENTI



## I RISULTATI ECONOMICI E LA DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il fatturato del Gruppo del 2023 si attesta a Euro 86.422 milioni rispetto ai 69.337 milioni alla data di chiusura dell'esercizio precedente, testimoniano, con un 20% di aumento la continua tensione del verso lo sviluppo, nonostante il mercato maturo in cui il gruppo stesso opera.

I dati sulla distribuzione del valore economico forniscono un'indicazione di base su come il Gruppo abbia creato ricchezza per i propri *stakeholder*, in particolare lungo la catena di fornitura (costi operativi), per i propri dipendenti (costi del personale), per la pubblica amministrazione, per gli azionisti (pagamenti ai fornitori di capitale) e per la collettività.

VALORE GENERATO	63.766.000	69.337.000	86.422.376
-----------------	------------	------------	------------

VALORE DISTRIBUITO	61.767.916	65.124.687	83.166.821
Costi operativi	19.657.000	22.772.000	29.350.540
Spesa totale per i salari	38.619.000	39.292.000	44.196.098
Spesa per i benefit	371.083	369.029	426.835
Spesa per donazioni e sponsorizzazioni (iniziative per la comunità locale)	10.000	-	8.580
Spesa per attività di formazione dei lavoratori	289.981	116.240	175.125
Spesa per salute e sicurezza dei lavoratori	72.852	69.418	74.218
Interessi pagati a fornitori di capitale	2.500.000	1.816.000	7.240.937
Pagamenti alla pubblica amministrazione (imposte pagate)	248.000	690.000	1.694.324

VALORE TRATTENUTO	1.998.084	4.212.313	3.255.720
-------------------	-----------	-----------	-----------

Tabella 1  
**RICLASSIFICATO A VALORE AGGIUNTO**

2021	2022	2023
Credito di imposta per investimenti in beni strumentali Immateriali <b>100.000€</b> e Materiali per <b>14.386 €</b> - F2A S.r.l.	Credito di imposta per investimenti in beni strumentali Immateriali per <b>54.313€</b> e Materiali per <b>5.796€</b> (su F2A spa)	Contributi a fondo perduto 2A Engineering <b>3.360€</b>
Contributi a fondo perduto (CMP Italy): <b>33.808€</b>		Credito di imposta Harvard <b>2.297€</b>
Contributi a fondo perduto (ASAF): <b>46.705€</b>		Fondo Nuove Competenze (FNC) F2A e altre <b>875.000€</b>
Fondo Nuove Competenze (FNC): <b>404.200€</b>		

Tabella 2  
**VALORE MONETARIO TOTALE DELL'ASSISTENZA FINANZIARIA** ricevuta dalla pubblica amministrazione

# 1 4 Mission e Valori di F2A: Il futuro dei servizi professionali alle aziende

Siamo un gruppo di professionisti con esperienze complementari, uniti e appassionati, per fornire sempre ai nostri clienti la soluzione migliore. I nostri servizi si fondano su una costante ricerca tecnologica e sono in grado di rispondere con la massima flessibilità alle richieste del mercato italiano e internazionale: reagire al cambiamento è essenziale per ogni azienda di successo.

Qualità, impegno e passione sono il fulcro dei valori a cui F2A fa riferimento e le basi del rapporto fra datore di lavoro e dipendenti:



## Qualità

Il nostro *team* di esperti è in grado di **assistere il management dei clienti in tutti i processi decisionali più delicati**



## Impegno

Al primo posto ci sono i Clienti che **supportiamo con flessibilità e trasparenza** nel conseguimento dei loro obiettivi



## Passione

L'**attenzione alle esigenze dei Clienti** e lo **sviluppo di nuove competenze** sono il nostro DNA

## ADESIONI E PARTNERSHIP

F2A partecipa attivamente a iniziative sia a livello nazionale sia locale che hanno come finalità, la promozione dell'azione imprenditoriale e delle capacità manageriali, la diffusione della cultura di impresa e della sostenibilità.



### ASSOLOMBARDA

È l'associazione delle imprese che operano nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia. Assolombarda, per dimensioni e rappresentatività, è l'associazione più importante di tutto il Sistema Confindustria. Esprime e tutela gli interessi di 7.068 imprese di ogni dimensione, nazionali e internazionali, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici. E conta circa 428.665 addetti.



### ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Un *network* di 29.000 membri, oltre 4.000 Soci, 17 gruppi regionali, una rete internazionale. Dal 1960 promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane.



### 4.MANAGER

È stata costituita nel 2017 da Confindustria e Federmanager per sostenere la crescita dei manager e delle imprese, con l'obiettivo di contribuire a generare uno sviluppo sostenibile e duraturo.



### BRITISH CHAMBER OF COMMERCE

La Camera di Commercio Britannica per l'Italia (BCCI) è un ente privato senza scopo di lucro che lavora a stretto contatto con il Consolato Generale Britannico e il Dipartimento per il Commercio Internazionale a Milano e con l'Ambasciata Britannica a Roma. La missione della Camera è assistere e incoraggiare lo sviluppo del commercio e degli investimenti tra il Regno Unito e l'Italia e sostenere e promuovere gli interessi delle attività commerciali dei suoi membri.



### CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO

È un'associazione di categoria imprenditoriale, autonoma e indipendente aperta a tutti coloro che fanno impresa e vogliono crescere insieme in maniera etica e positiva. nasce nel 2020 su preciso impulso degli Imprenditori di Trieste, di Pordenone e di Gorizia, attraverso un processo di unificazione tra le associazioni territoriali: Confindustria Venezia Giulia e Unione Industriali Pordenone.



### ISPI - ITALIAN INSTITUTE FOR INTERNATIONAL POLITICAL STUDIES

È l'unico istituto italiano - e fra i pochissimi in Europa - ad affiancare all'attività di ricerca un significativo impegno nella formazione, nella convegnistica e nelle attività di analisi e orientamento sui rischi e sulle opportunità a livello mondiale per le imprese e le Istituzioni ISPI analizza le dinamiche internazionali anche per soddisfare le esigenze del mondo produttivo, a partire da quelle dei propri soci cui sono dedicate iniziative specifiche.



### CONFIMPRESE

È un'Associazione privata, riconosciuta e senza scopo di lucro, che dal 1999 lavora a fianco delle imprese che operano nel commercio, con reti franchising e dirette. Confimprese supporta i suoi soci aiutandoli a intrecciare nuove relazioni e a pianificare il proprio sviluppo, in Italia e all'estero.

Tramite **ASAF** siamo associati a:



**ASSOSOFTWARE**

Nata nel 1994, è l'associazione nazionale che riunisce, rappresenta e tutela gli interessi di oltre il 90% delle aziende dell'Information Technology che realizzano software applicativo-gestionale per imprese, intermediari e PA.

Tramite **F2D** siamo associati a:



**ASSINTEL - ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRESE ICT**

È l'associazione nazionale di riferimento delle imprese ICT e digitali e aderisce a Confcommercio - Imprese per l'Italia. Rappresenta le imprese associate presso autorità, enti ed istituzioni, ne tutela gli interessi e progetta iniziative e servizi a loro concreto supporto. Assintel interpreta le esigenze dell'ecosistema di partnership, composto da operatori globali e locali dei diversi segmenti del mercato ICT, ed è impegnata a mettere in contatto concretamente domanda e offerta ed è in prima linea per favorire lo sviluppo di una cultura dell'innovazione tecnologica nel Sistema-Paese.

**PARTNERSHIP**



**PARTNER 24ORE**

L'esclusivo network professionale creato dall'esperienza del Sole 24 Ore, che ha riconosciuto in F2D un business partner specializzato, competente e certificato.

Tramite **ETAss** siamo Official Partner di:



**LINKEDIN**

Dal 2010, ETAss, società del gruppo F2A è Official Partner LinkedIn ed esclusivista dei prodotti LinkedIn per la Pubblica Amministrazione. La collaborazione con LinkedIn prevede sia la vendita diretta dei prodotti che lo sviluppo di progetti innovativi (Comunicazione, Talent Acquisition, Lead Generation, Networking, ecc.) realizzati in collaborazione con importanti realtà del mondo delle Imprese, della PA, delle Università e che hanno riguardato anche progetti di carattere internazionale finanziati dalla Commissione Europea.



**4 WEEKS 4 INCLUSION**

Nel 2023 F2A è stata partner dell'evento 4 WEEKS 4 INCLUSION, evento annuale ideato da TIM e realizzato da un'alleanza di 400 partner che nei mesi di ottobre e novembre 2023 si sono alternati in una staffetta di webinar ed eventi dedicati alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione.

**CERTIFICAZIONI**

F2A ha implementato un sistema di gestione della qualità trasversale a tutto il ciclo produttivo e un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni. Annualmente attesta inoltre, attraverso PricewaterhouseCoopers, lo svolgimento di procedure di analisi dettagliate, con l'obiettivo di verificare che i documenti contenenti informazioni inerenti al Sistema di Controllo Interno, con riferimento al perimetro definito limitato a Myarea e SAP, siano stati redatti dal Vicepresidente e CEO di F2A in tutti gli aspetti significativi, in conformità con gli standard ISAE 3402 "Assurance Reports on Controls at a Service Organization" ("Relazione ISAE 3402 di Tipo 2") e SSAE 18 "Statement on Standards for Attestation Engagements" ("Relazione SSAE 18 di Tipo 2").



**ISAE3402 - ASSURANCE REPORTS ON CONTROLS AT A SERVICE ORGANIZATION  
SSAE18 TYPE2 - STATEMENT ON STANDARDS FOR ATTESTATION ENGAGEMENTS**

Le Relazioni ISAE 3402 e SSAE 18 attestano, per il perimetro i MY AREA e SAP:

- l'idoneità dei controlli nel raggiungere gli obiettivi di controllo definiti;
- l'operatività dei controlli in un preciso arco temporale (della durata minima di sei mesi);
- l'efficacia dei controlli nell'assicurare, ragionevolmente e non in maniera assoluta, il raggiungimento degli obiettivi di controllo in uno specifico arco temporale.



**UNI EN ISO 9001**

Adottando un sistema di gestione della qualità certificato in base allo standard ISO 9001, limitato alle attività della BU FAS, F2A offre la garanzia di una struttura solida, valutata da un ente accreditato, organizzata in modo tale da tenere sotto controllo tutti gli aspetti della propria attività e garantire la riproducibilità delle performance e dunque il mantenimento e il miglioramento continuo dei processi di realizzazione.



**UNI EN ISO 27001**

F2A ha implementato e certificato con IMQ limitatamente alle attività della BU FAS, lo standard internazionale che definisce i requisiti per progettare e migliorare un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (ISMS) all'interno di un'organizzazione.

**LE CERTIFICAZIONI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO**



**2A ENGINEERING  
ETASS S.R.L.  
2023 BARTOLI & ARVEDA SRL**



**2A ENGINEERING**



**2A ENGINEERING**

# 2.0

## F2A e l'Agenda 2030

**2.1**  
Il dialogo con gli Stakeholder

**2.2**  
Analisi di materialità

*FASE 1: Analisi del contesto di riferimento*

*FASE 2: Valutazione della rilevanza dei temi di sostenibilità*

*FASE 3 E 4: Approvazione e pubblicazione*

**2.3**  
La Matrice di Materialità

**2.4**  
Il nostro piano strategico e gli obiettivi raggiunti



## 20 F2A e L'Agenda 2030

GRI 2-22; 2-23; 2-24

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, **Sustainable Development Goals** (SDGs), declinati in 169 target (in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale) che dovranno essere raggiunti entro il 2030. L'Agenda affronta un'ampia gamma di questioni relative allo sviluppo sostenibile e ai suoi requisiti fondamentali e declinati in più di 240 indicatori.

Punto chiave del programma d'azione è il concetto di *global partnership* tra governi, comunità di imprese e società civile, a cui tutti sono chiamati a contribuire. F2A ha integrato gli SDG nella propria strategia di sostenibilità partendo da un'analisi delle materialità e dei rispettivi impatti sui 17 obiettivi delle Nazioni Unite e ha quindi identificato gli SDG a cui potrà contribuire nel lungo periodo.

Gli **otto SDGs** descritti di seguito hanno ispirato la nostra strategia per la sostenibilità a livello sia strategico che operativo e ci guideranno nella definizione dei target di miglioramento.



### ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ

In F2A la sicurezza dei lavoratori è una priorità, monitoriamo l'efficacia delle nostre politiche della sicurezza e lavoriamo per mantenere un basso livello di infortuni. Promuoviamo la salute dei lavoratori attraverso specifici programmi di prevenzione e sensibilizzazione.



### FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI

In F2A attribuiamo grande importanza alla formazione dei dipendenti in quanto elemento cruciale per lo sviluppo del capitale umano e uno dei principali pilastri per la nostra crescita economica, sostenibile e inclusiva. Il programma di formazione progettato da F2A ha l'obiettivo di garantire che i nostri dipendenti mantengano competenze professionali all'avanguardia, sviluppino le *soft skills* necessarie per affrontare le sfide del mondo del lavoro attuale e ricevano una formazione adeguata sulla sicurezza sul lavoro e sulle condotte etiche aziendali.



### RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPARE TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE

In F2A le donne costituiscono circa il 69% dei nostri dipendenti e condanniamo ogni forma di discriminazione. Per questo abbiamo introdotto una politica di equa retribuzione tra uomo e donna e l'inclusione è la chiave delle nostre *policy* e del nostro Codice di Comportamento. Abbiamo definito una specifica *policy* per la Parità di genere e l'inclusione e, nei primi mesi del 2024 abbiamo ottenuto la certificazione del nostro sistema per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2012.



### ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Vogliamo contribuire ad aumentare l'utilizzo di energie rinnovabili al posto dei combustibili fossili e promuovere l'efficienza energetica, a beneficio della società e dell'ambiente. Ci impegnamo ad approvvigionarci di energia elettrica di provenienza al 100% da fonti rinnovabili.



### LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Desideriamo promuovere il benessere dei nostri dipendenti e il clima positivo all'interno della nostra azienda. Per questo monitoriamo periodicamente il tasso di turnover, il livello dei salari di tutti i dipendenti e raccogliamo *feedback* periodici sulla loro soddisfazione. Abbiamo, inoltre, implementato diverse iniziative volte a migliorare la qualità degli spazi lavorativi e l'ambiente complessivo in cui operano i nostri dipendenti.



### IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Crediamo fortemente nel potenziale dell'innovazione e ci impegniamo attivamente a sviluppare offerte digitali dedicate al mondo della piccola media impresa. La nostra missione è offrire prodotti e servizi che possano aiutare i Clienti a lavorare in modo più efficiente, coinvolgendoli nell'innovazione di prodotto e/o offrendo loro una *user experience* migliore. Inoltre, investiamo nella ricerca e nello sviluppo di tecnologie che migliorino l'efficienza e l'efficacia del lavoro svolto da noi e dai nostri colleghi.



### PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Stiamo rafforzando il nostro impegno per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività. Misuriamo e monitoriamo attentamente le emissioni di gas serra generate sia dirette che indirette e ci impegniamo attivamente nella loro riduzione. Inoltre, investiamo nelle energie rinnovabili e abbiamo avviato diverse iniziative volte a ridurre il nostro impatto sul clima, come l'introduzione di vetture ibride per la nostra flotta aziendale, il miglioramento dell'efficienza dell'infrastruttura tecnologica e la dematerializzazione dei documenti per ridurre il consumo di carta e risorse.



### RAFFORZARE I MEZZI DI ATTUAZIONE E RINNOVARE IL PARTENARIATO MONDIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

F2A è consapevole dell'importanza di stabilire *partnership* e collaborazioni per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Stiamo attivamente lavorando con i nostri clienti e fornitori per allineare i nostri impegni agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite.

## 2.1 Il dialogo con gli Stakeholder

GRI 2-26; 2-29; 3-1

Le aspettative e le esigenze degli *stakeholder* sono state determinate mediando le principali evidenze emerse dall'analisi del contesto di riferimento con le prospettive del *Management*.

L'elenco è stato integrato attraverso lo studio e l'analisi degli impatti provocati dall'universo dei temi ESG. I principali strumenti utilizzati per l'analisi sono stati:



### Analisi di benchmark

dei temi ESG pubblicati dalle aziende *peers*, *competitors* e clienti



### Analisi dei rischi ESG

di settore eseguite da riconosciute agenzie di rating ESG



### Consultazione dei documenti

di settore e linee guida di orientamento



### Analisi del panorama

normativo e regolatorio Nazionale, UE ed extra-UE

Tale processo ha portato all'individuazione di otto *stakeholder*:

- **Persone F2A**
- **Clienti**
- **Azionisti**
- **Enti regolatori**
- **Comunità locali**
- **Fornitori**
- **Nuovi dipendenti / candidati**
- **Management Team**

La tabella che segue presenta una mappatura degli *stakeholder* F2A e delle aree di materialità rilevanti che incidono sulle loro aspettative e decisioni.

Tabella 3  
**MAPPATURA STAKEHOLDER**

STAKEHOLDER	MATERIALITÀ										
	Etica & Compliance	Privacy	Cybersecurity	Attrazione dei talenti	Formazione e sviluppo professionale	Wellbeing	Diversità e inclusione	Qualità	Innovazione	Gestione impegno ambientale	Gestione impegno sociale
Persone F2A	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Clienti	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Azionisti	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Enti Regolatori	✓	✓	✓								
Comunità locali				✓						✓	✓
Fornitori	✓	✓	✓					✓		✓	✓
Nuovi dipendenti/candidati				✓	✓	✓					
Management team	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

L'identificazione degli impatti generati o subiti dagli *stakeholder* è stata eseguita attraverso appositi strumenti di coinvolgimento, attivi e passivi (ingaggio da parte di clienti/investitori attraverso questionari e riunioni specifiche).

**Tabella 4**  
**RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER**

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO	ASPETTATIVE ED ESIGENZE
<b>Persone F2A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionari di soddisfazione;</li> <li>• Survey su tematiche specifiche;</li> <li>• Tavoli di confronto sindacali;</li> <li>• Attività di comunicazione interna</li> <li>• Momenti di formazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivere una condizione lavorativa stabile;</li> <li>• Opportunità di crescita professionale e formazione;</li> <li>• Pagamento regolare delle retribuzioni;</li> <li>• Poter svolgere il proprio lavoro in condizioni di massima sicurezza e con efficacia ed efficienza;</li> <li>• Avere istruzioni chiare al lavoro;</li> <li>• Avere una valutazione oggettiva delle proprie prestazioni;</li> <li>• Tutela del benessere psico-fisico;</li> <li>• Rispetto e valorizzazione delle diversità;</li> <li>• Possibilità di usufruire di forme di flessibilità per il <i>worklife balance</i>;</li> <li>• Riconoscimento nei valori sottoscritti dall'azienda;</li> <li>• Uso sostenibile delle risorse e consumo responsabile;</li> <li>• Formazione dei giovani;</li> <li>• Supporto alla salute della comunità.</li> </ul>
<b>Clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni quotidiane con <i>team</i> commerciale e <i>team</i> tecnici;</li> <li>• Interviste mirate a rilevare le necessità ed il grado di soddisfazione della relazione;</li> <li>• <i>Business review meeting</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità;</li> <li>• Sicurezza dei dati;</li> <li>• Affidabilità della struttura organizzativa e capacità di gestione dei rischi;</li> <li>• Etica ed integrità;</li> <li>• Favorevole rapporto qualità/Prezzo;</li> <li>• Sviluppo di <i>partnership</i>;</li> <li>• Professionalità;</li> <li>• Relazione;</li> <li>• Disponibilità e collaborazione;</li> <li>• Tempi di reazione veloci;</li> <li>• Rispetto dei tempi di consegna;</li> <li>• Flessibilità;</li> <li>• <i>Business continuity</i>;</li> <li>• Supporto del <i>team</i> tecnico;</li> <li>• <i>Know-how</i> e competenze;</li> <li>• Sostegno allo sviluppo di processi personalizzati;</li> <li>• Innovazione;</li> <li>• Supporto nello sviluppo di prodotti a minor impatto ambientale;</li> <li>• Supporto nel fornire dati per esigenze di <i>compliance</i> e rendicontazione.</li> </ul>

Si riporta di seguito l'elenco completo degli *stakeholder* prioritari unitamente alle modalità di coinvolgimento con cui sono state rilevate le rispettive aspettative ed esigenze utili per identificare gli impatti:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO	ASPETTATIVE ED ESIGENZE
<b>Azionisti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni con direzione;</li> <li>• Assemblea;</li> <li>• Processo di qualifica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crescita del valore;</li> <li>• Riduzione dei rischi legati all'investimento;</li> <li>• <i>Corporate Governance</i>;</li> <li>• <i>Rating</i> ESG.</li> </ul>
<b>Fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni quotidiane con <i>team</i> acquisti;</li> <li>• Processo di qualifica fornitori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuità nel rapporto di collaborazione;</li> <li>• Rispetto delle condizioni contrattuali;</li> <li>• Sviluppo di <i>partnership</i>.</li> </ul>
<b>Future generazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio canali delle principali organizzazioni internazionali non governative (es. ONU, ILO, GRI, SBT, WWF);</li> <li>• Recepimento di linee guida;</li> <li>• Partecipazione ad eventi formativi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contributo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs);</li> <li>• Tutela dell'ambiente e dei diritti umani lungo la catena di creazione del valore.</li> </ul>
<b>Comunità locali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazione con il <i>team</i> HR;</li> <li>• Contratti di collaborazione con università e istituti tecnici;</li> <li>• Accordi per accoglienza studenti in alternanza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuità nella collaborazione;</li> <li>• Sviluppo di nuovi progetti di valore condiviso.</li> </ul>
<b>Enti regolatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richiesta e rilascio di autorizzazioni;</li> <li>• Ispezioni;</li> <li>• Consultazioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformità normativa;</li> <li>• Informazioni di ritorno dal mercato.</li> </ul>
<b>Management team</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni Comitato di direzione;</li> <li>• Incontri di verifica individuali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasparenza nelle comunicazione e definizione degli obiettivi;</li> <li>• Disponibilità di risorse adeguate per il raggiungimento degli obiettivi.</li> </ul>



## Analisi di Materialità

GRI 2-12; 2-14; 2-26; 3-1; 3-2

Durante il 2023, abbiamo confermato i temi materiali individuati nel 2022 attraverso uno specifico processo che ha coinvolto il management dell'azienda.

In particolare, abbiamo aderito ai principi di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza promossi dallo standard GRI.

Abbiamo svolto un'analisi di materialità al fine di identificare i temi materiali per F2A, ossia i temi in grado di riflettere gli impatti ambientali, sociali ed economici rilevanti del Gruppo o che abbiano influenza sulle aspettative degli *stakeholder*.

La definizione della matrice di materialità ci ha consentito di definire la strategia di sostenibilità di lungo periodo del Gruppo, mantenendo allineate le aspettative degli *stakeholder* e le scelte di *business*, con lo scopo di individuare gli ambiti in cui le nostre attività possono incidere maggiormente sull'ambiente e sugli *stakeholder* mettendo la sostenibilità al centro della nostra strategia di Gruppo e di allinearla alle aspettative esterne.

Il processo di definizione e creazione della matrice di materialità è stato promosso e condotto dall'Amministratore Delegato di F2A con il supporto del Management. A seguito di un'analisi interna, basata sulla valutazione di diversi ambiti (es. analisi strategica e Piano ESG; richieste degli investitori assessment delle agenzie di rating ESG; *benchmark* con aziende di settore, Analisi dei rischi aziendali) e sugli obiettivi in ambito internazionale tra cui i 17 SDGs, abbiamo aggiornato e dato un nuovo peso ai temi già identificati come rilevanti.

Tale processo si è articolato in quattro fasi principali:

- Analisi del contesto di riferimento;
- Valutazione della rilevanza dei temi di sostenibilità;
- Approvazione;
- Pubblicazione.

### FASE 1: ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Al fine di individuare i temi di sostenibilità rilevanti, è stata svolta un'analisi dei *trend* di sostenibilità e dei più importanti documenti sia esterni che interni a F2A per poi realizzare un confronto di mercato con le aziende che operano nel nostro settore di appartenenza.

L'analisi ha riguardato:

- la documentazione aziendale tra cui, a titolo esemplificativo, Bilancio di Esercizio, Organigramma, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, *Policy* e Procedure interne, presentazioni, brochure, report;
- documenti esterni come standard e iniziative internazionali;
- *benchmarking* dei principali competitor ed attività di ricerca *desk* volta ad individuare le *best practice* di mercato e i principali *trend* di sostenibilità del settore di riferimento.

### FASE 2: VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA DEI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

La seconda fase ha avuto ad oggetto l'individuazione delle aree di materialità di F2A e la determinazione della rilevanza di tali aree per F2A e i suoi *stakeholder*.

Il processo si è articolato nelle seguenti attività:

- interviste mirate con il *Management* di F2A che hanno portato all'individuazione di 11 aree di materialità, alla mappatura degli *stakeholder* e alla raccolta delle relative aspettative;
- *workshop* di condivisione delle aree di materialità finalizzato al posizionamento delle aree di materialità sulla matrice dando loro una priorità in termini di rilevanza su tematiche di sostenibilità.

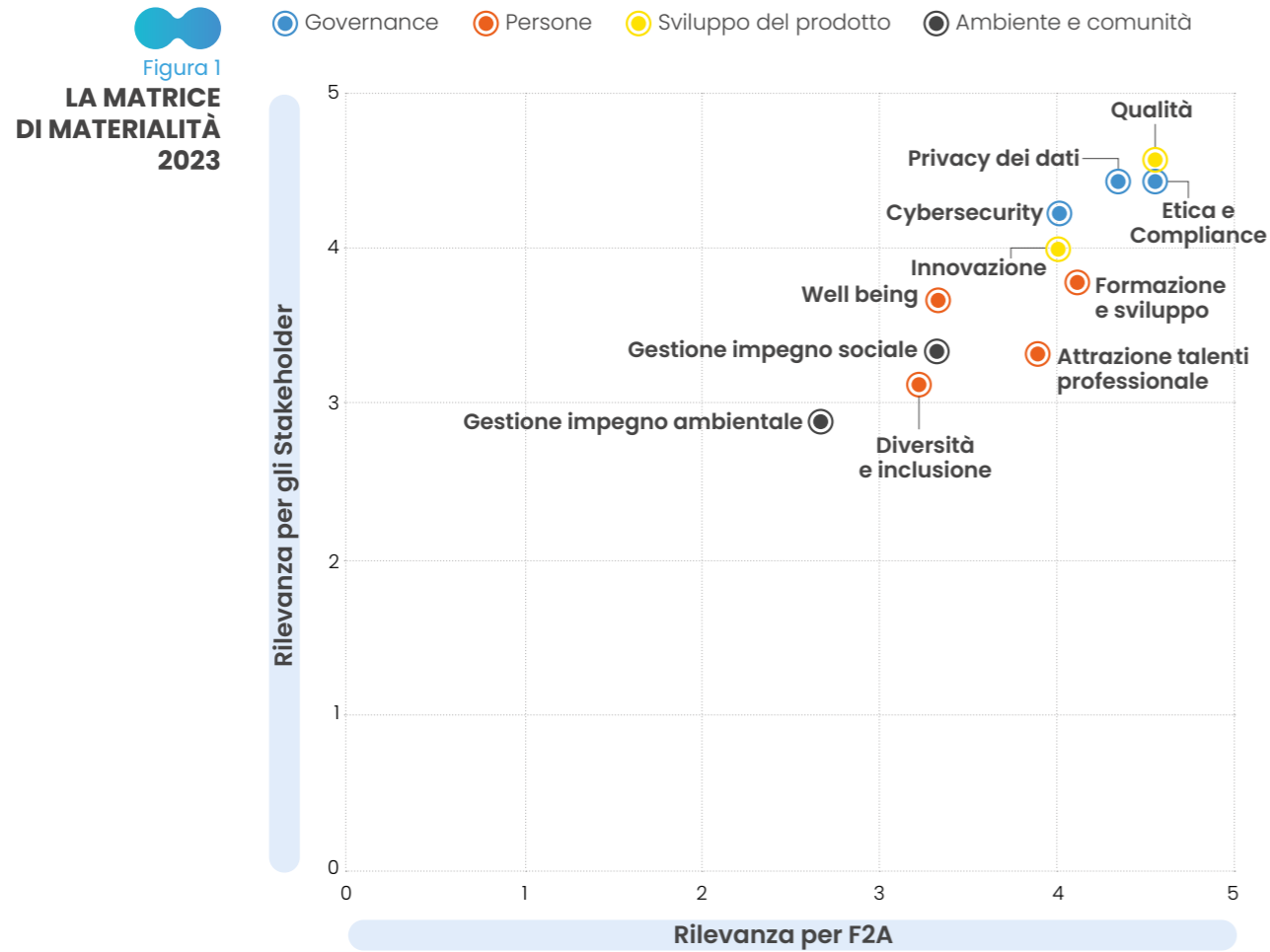
### FASE 3 E 4: APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

La matrice di materialità, illustrata qui di seguito è stata elaborata dal *Management* di F2A e successivamente approvata dall'Amministratore Delegato.





## 2 3 La Matrice di Materialità



La Matrice di Materialità rappresenta la rilevanza delle aree di materialità sia per F2A che per i suoi stakeholder. In particolare, Le aree di materialità sono state posizionate lungo due assi:

- l'asse delle ascisse in cui è misurata la rilevanza per F2A;
- l'asse delle ordinate in cui è misurata la rilevanza per gli stakeholder di F2A.

A ciascuno degli 11 temi materiali e per entrambe le dimensioni di analisi, è stato attribuito un punteggio quantitativo su una scala di rilevanza crescente da 1 a 5 ["1" = bassa; "5" = alta]; in particolare, i punteggi sono stati assegnati sulla base di interviste ai Direttori e workshop interni di role play tra Responsabili di area per simulare il punto di vista degli stakeholder.

In conformità con la logica ESG (Environment, Social & Governance), gli 11 temi materiali – descritti di seguito – sono stati suddivisi nelle quattro categorie: Governance, Persone, Qualità, Ambiente e Comunità.

## 2 4 Il nostro piano strategico e gli obiettivi raggiunti

Con l'obiettivo di promuovere la crescita e il continuo miglioramento in ambito sostenibile, abbiamo definito il nostro piano strategico per la sostenibilità relativamente ai temi individuati nell'analisi di materialità. Ogni anno l'ESG Manager verifica il raggiungimento degli obiettivi definiti ed eventualmente, in collaborazione con i responsabili delle singole funzioni, ne aggiorna i contenuti. Ogni obiettivo è declinato rispetto alla Roadmap dell'anno precedente e alla direzione che F2A vuole perseguire. Vengono definiti KPI (Key Performance Indicators) quantitativi e misurabili e il relativo raggiungimento viene monitorato con riunioni periodiche con gli attori coinvolti.

Di seguito gli impegni definiti per la capogruppo:

**Tabella 5 GOVERNANCE**

AREA/TEMA MATERIALE	OBIETTIVO PER LA CAPOGRUPPO	TARGET 2025 PER LA CAPOGRUPPO	RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023 DALLA CAPOGRUPPO
Etica e compliance	Integrare i temi ESG nella strategia aziendale	Inserire i temi ESG nell'agenda del consiglio di amministrazione	Gli obiettivi di parità di genere sono stati integrati nel piano strategico di F2A
	Inserire criteri ESG nella remunerazione variabile del CEO e dei dipendenti C level	100% management con obiettivi ESG	Definizione obiettivi in corso
	Garantire la conformità legale	Zero non conformità normative e/o sanzioni amministrative	Zero rilievi riscontrati
	Annullare il gender pay gap	Raggiungere e mantenere un gap medio entro il 3%	Gap medio registrato nella verifica KPI UNI PDR 125 pari al 6%
Privacy e sicurezza dei dati	Formare tutti i lavoratori sul tema	100% dipendenti formati	90% dei dipendenti formati
Cybersecurity	Formare e sensibilizzare tutti i lavoratori sulla Cybersecurity Policy	100% dipendenti formati e informati	Condivisione della Policy con il 100% dipendenti
	Garantire la totale sicurezza informatica da attacchi esterni	Superamento dello stress test annuale	Zero violazioni e stress test superato

Tabella 6  
**PERSONE**

AREA/TEMA MATERIALE	OBIETTIVO PER LA CAPOGRUPPO	TARGET 2025 PER LA CAPOGRUPPO	RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023 DALLA CAPOGRUPPO
Attrazione dei talenti	Rilevazione soddisfazione dei lavoratori e/o clima interno	Effettuare almeno due <i>survey</i> nel periodo di riferimento	Questionario pianificato per inizio 2024
	Mantenimento del <i>turnover</i> sotto la media del settore	% turnover <= 20%	Risultato raggiunto con il 17,88%
	Aumentare l'efficacia della comunicazione interna e i canali di comunicazione intranet	Definire e realizzare un piano editoriale di comunicazione interna a cadenza annuale	Newsletter a cadenza bisettimanale e incontri trimestrali con il CEO per condivisione obiettivi, strategie e raggiungimento risultati
Formazione e sviluppo professionale	Incentivare la formazione e la crescita delle competenze interne e <i>soft skill</i> con investimenti specifici	Definire un <i>budget</i> annuale per la formazione (anche finanziata) fino all'1% del monte salari totale	2% considerando anche l'investimento nel costo della frequenza degli allievi
	Formazione e sensibilizzazione sui temi ESG	Crescita delle competenze interne sui temi della sostenibilità, parità di genere e bilancio di sostenibilità	Formazione alle figure apicali sulla parità di genere
Wellbeing	Attivare pratiche per la promozione della salute dei lavoratori e corretti stili di vita	Attivazione di almeno 3 campagne per la salute dei lavoratori (es. Programma WHP, campagne corretta alimentazione...)	Promossa vaccinazione antinfluenzale, promozione evento STRAMILANO
Diversità e inclusione	Aumento della presenza femminile nelle figure apicali	Raggiungere il (45%) della quota di donne Manager sul totale	40%
	Definire una <i>Policy</i> formalizzata e adottare un piano strategico che definisca obiettivi e l'impegni	Implementare e certificare un sistema di gestione per la parità di genere	Politica approvata a novembre 2023, condotta una gap analysis secondo la UNI PdR 125 e in corso l'iter di certificazione

Tabella 7  
**QUALITÀ**

AREA/TEMA MATERIALE	OBIETTIVO PER LA CAPOGRUPPO	TARGET 2025 PER LA CAPOGRUPPO	RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023 DALLA CAPOGRUPPO
Innovazione	Promuovere servizi a tema ESG ad integrazione dei servizi CORE	10 servizi ESG a catalogo	9 servizi ESG presenti nel catalogo offerte, acquisizione di 2A ECOGESTIONI Srl, società dedicata ai servizi alle aziende sui temi della sostenibilità e dell'ambiente
	Investire in ricerca e sviluppo per il costante miglioramento dei servizi	% investimenti in ricerca sviluppo sul fatturato > 7%	9%
	Formalizzare una strategia aziendale di innovazione	Definire la strategia aziendale di innovazione per il triennio	In fase di definizione
Qualità	Tasso di abbandono	% di disdette a fronte di reclami su clienti attivi < 1%	0,95%
	Soddisfazione clienti	% Penali pagate a Clienti (€)/ Ricavi netti totali	0,53%

Tabella 8  
**AMBIENTE E COMUNITÀ**

AREA/TEMA MATERIALE	OBIETTIVO PER LA CAPOGRUPPO	TARGET 2025 PER LA CAPOGRUPPO	RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2023 DALLA CAPOGRUPPO
Gestione dell'impegno ambientale	Attivare attività di monitoraggio consumi <i>server</i> e calcolo <i>carbon</i> informatizzazione	Misurare l'impatto ambientale della gestione dei dati interni e dei clienti	Avviata valutazione <i>server</i> esterni anche in base alla <i>carbon footprint</i> del servizio
	Sostituire progressivamente il parco auto con mezzi a ridotto impatto	Parco auto in auto costituito per >= 30% da auto ibride o elettriche	58%
	Ridurre il consumo di carta	Consumo risme di carta (F2A S.p.A.) <= 5.000	2.545
	Ridurre, migliorare e riorganizzare la raccolta differenziata dei rifiuti	invio almeno un'informativa all'anno sulla corretta differenziazione	Pianificate per il 2024
	Riduzione impatti GHG	Quantificare annualmente scope 1, 2 e 3 e definire un sistema di monitoraggio	Quantificati scope 1, 2 e 3 per il 2023
Gestione dell'impegno sociale	Fornire opportunità di lavoro e crescita professionale alle giovani generazioni	Creare una Academy dedicata alla formazione dei giovani per creare competenze su amministrazione, paghe e finanza	Realizzato un percorso IFTS di formazioni dedicato a circa 20 giovani
	Migliorare la comunicazione verso l'esterno	Definire piano di comunicazione sociale verso l'esterno	Definite azioni di comunicazione esterne per sensibilizzare e promuovere temi ESG di interesse generale
	Contribuire alla sensibilizzazione di clienti e territorio rispetto ai temi ESG	Realizzare almeno 2 eventi pubblici di sensibilizzazione sui temi ESG e attivare delle collaborazioni/progetti con Università/Enti di ricerca	Realizzato l'evento 4week4 future in collaborazione con TIM per promuovere il tema della Parità di genere, D&I
	Sensibilizzare i lavoratori al tema del volontariato	Promuovere iniziative di volontariato di impresa	Realizzata esperienza volontariato mensa CARITAS per dirigenti

# 3.0

## La Governance F2A

**3.1**  
La gestione dei rischi

**3.2**  
Dichiarazione in merito ad episodi di  
"non compliance"

**3.3**  
Etica e compliance

*Codice di comportamento*

*Politica per la parità di genere, diversità,  
equità e inclusione*

*Politica della qualità*

*Politica per la sicurezza delle informazioni*

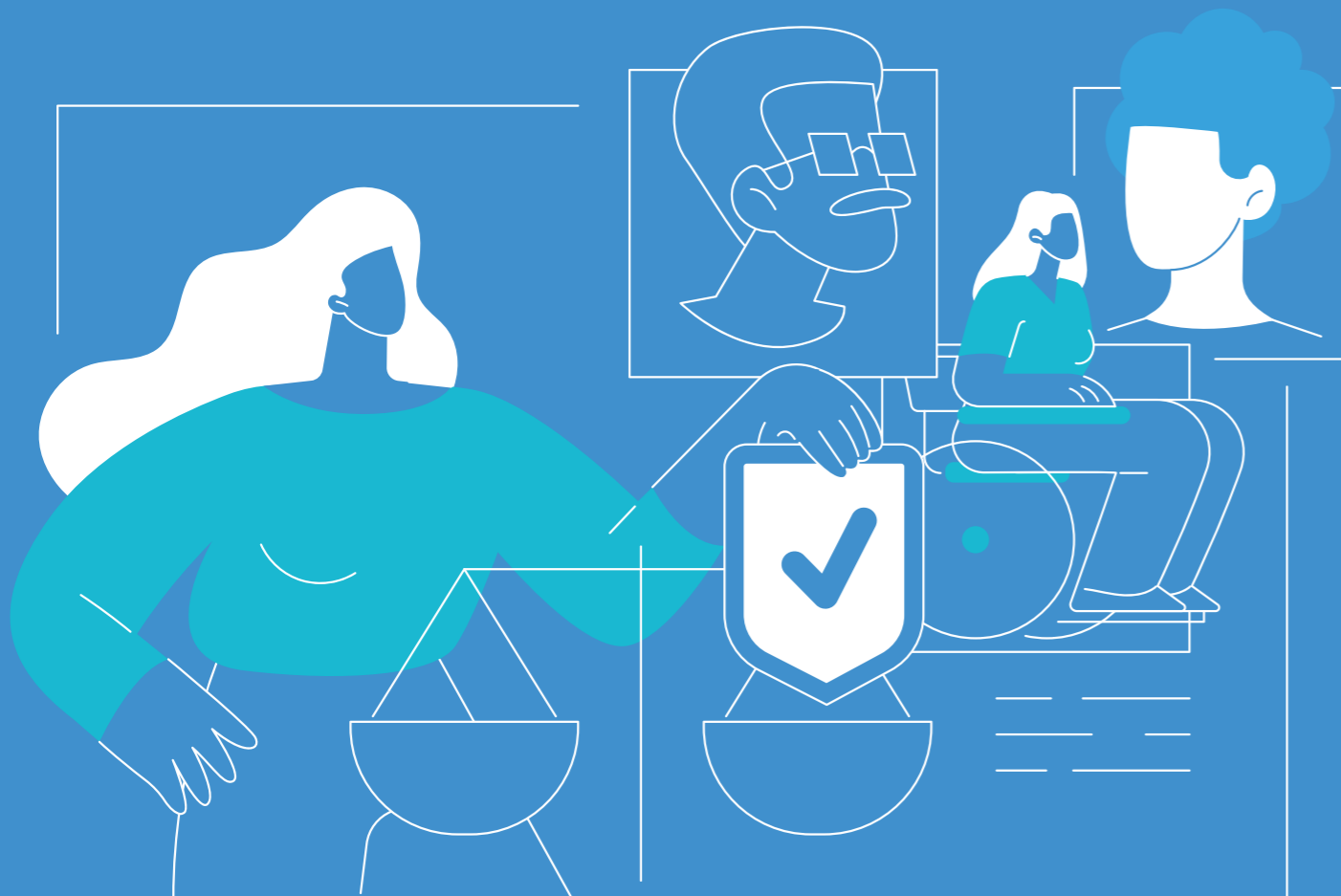
*Data protection master policy*

*Security policy*

**3.4**  
Il modello di Organizzazione  
e Gestion 231

*L'Organismo di Vigilanza*

*Whistleblowing*





## La Governance F2A

GRI 2-15,2-18, 2-19, 2-20, 2-21

Dal 2016, la nostra Società è controllata al 100% dal Fondo Ardian e dal *management* e promuove il proprio sviluppo con l'obiettivo di rafforzare la propria *leadership* sul mercato italiano dei servizi alle imprese e consolidare il processo di espansione all'estero.

La Società è governata da un Consiglio di Amministrazione, nominato e selezionato su indicazione del socio di maggioranza con il coinvolgimento degli *stakeholder* (inclusi gli azionisti). Nel processo di selezione viene tenuto conto della diversità, indipendenza e competenza relativa ai temi economici, ambientali e sociali.

Il Consiglio di Amministrazione è formato da 5 membri, due di età compresa fra i 30 e i 50 anni e i restanti oltre i 51. La presenza femminile all'interno dell'organo di Governo è pari al 20%.



Tabella 9

### COMPOSIZIONE CDA AL 31.12.2023

	ETÀ	SESSO	RUOLO ESECUTIVO	INDIPENDENZA	COMPETENZE ESG
<b>Presidente:</b> <b>Marcello Priori</b>	≥51	M	✗	✓	✗
<b>Amministratore Delegato:</b> <b>Raul Mattaboni (F2A)</b>	≥51	M	✓	✗	✗
<b>Marco Molteni</b> (Ardian)	31-50	M	✗	✗	✗
<b>Giacomo Brettoni</b> (Ardian)	31-50	M	✗	✗	✗
<b>Stefania Petruccioli</b>	≥51	F	✗	✓	✓

Il Consiglio di Amministrazione di F2A ha una durata annuale e il suo mandato scade con l'approvazione del bilancio. Detiene tutti i poteri necessari per la gestione ordinaria e straordinaria della società e un Collegio Sindacale composto da 3 membri e 2 supplenti vigila sul suo operato. Inoltre, la società di revisione KPMG garantisce la trasparenza e affidabilità dei processi contabili e finanziari dell'azienda.

Il CdA stabilisce gli indirizzi strategici e definisce le linee guida della sostenibilità, grazie ad un consigliere con delega specifica sui temi ESG.

È presente, inoltre, un **Comitato di Direzione**, che comprende tutti i responsabili delle funzioni *corporate* e i responsabili delle *Business Unit operative*.

Il Comitato di Direzione si riunisce settimanalmente per affrontare le criticità in corso e le questioni che coinvolgono più *Business Unit*, con l'obiettivo di sintetizzare le sfide e trovare soluzioni concrete.

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE

F2A non si è al momento dotata di un documento di "Politica di remunerazione", nella gestione della remunerazione del personale si rifà al CCNL del commercio.

Il rapporto tra retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e retribuzione media annua totale per tutti i dipendenti è di 5,08.

Il rapporto tra aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e l'aumento percentuale della retribuzione media annua totale per tutti i dipendenti è di 2,07.



## La gestione dei rischi

GRI 2-13; 2-16; 2-26; 416-2

Il modello di *governance* F2A prevede un'analisi precisa dei rischi ai quali l'Azienda e i suoi collaboratori sono esposti. Al momento sono stati formalizzati specifici processi per l'analisi e la gestione dei rischi nei seguenti ambiti:

- Sicurezza sul lavoro;
- Sicurezza delle Informazioni;
- *Privacy* e gestione dei dati;
- Commissione di reati presupposti previsti dal D Lgs 231/01.

Per ciascuno di questi ambiti, sono state esaminate le dinamiche di processo, i potenziali reati, le modalità di attuazione, i protocolli da seguire e il sistema di reportistica verso la Direzione aziendale e, se necessario, verso l'**Organismo di Vigilanza** (OdV).

Questi processi ci consentono di identificare in modo proattivo i rischi e di adottare misure preventive e correttive tempestive per mitigarli e garantire il pieno rispetto delle normative e degli standard aziendali.

Eventuali criticità vengono analizzate dai Responsabili di Funzione coinvolti sulla base della mappatura delle aree di rischio.

In particolare, gli *owner* dei processi sensibili dovranno inviare all'OdV un report trimestrale nel quale evidenziare eventuali situazioni di rischio.

3  
2

## Dichiarazione in merito ad episodi di “non compliance”

GRI 2-27; 205-3; 206-1; 406-1; 416-2

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione, azioni legali per pratiche anti-concorrenziali, né sono state assegnate sanzioni o condanne per comportamenti illeciti. Inoltre, non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

Riguardo alla salute e sicurezza e alla tutela dell'ambiente, non sono stati registrati casi di non conformità con le normative che abbiano comportato un'ammenda o una sanzione, né avvisi di non conformità con i codici di autoregolamentazione. Infine, nel 2023 non sono stati riscontrati casi di non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica.

3  
3

## Etica e compliance

GRI 2-15; 2-23; 2-24; 2-27; 205-1; 205-3; 206; 206-1; 207; 419

Etica e *compliance* sono i pilastri dell'agire sostenibile di F2A. Per questo motivo, sosteniamo e promuoviamo tutte le azioni volte a garantire che le nostre attività operative interne e le relazioni di *business* verso l'esterno si basino su principi di etica, integrità e trasparenza, adottando comportamenti appropriati sotto ogni aspetto. Ci impegniamo non solo nell'osservanza delle leggi e delle norme vigenti, ma anche nel considerare le aspettative e le aspirazioni dei diversi *stakeholder*. Per questo abbiamo definito un robusto modello di governance che ci permette di condurre la nostra attività nel pieno rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti nei Paesi in cui operiamo.

La gestione dei temi relativi ad etica e *compliance* è affidata al *Compliance Officer*, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato di F2A.

Il nostro Codice di Comportamento costituisce il fondamento di questo sistema e deve essere letto e interpretato unitamente agli altri documenti considerati essenziali per lo sviluppo e la diffusione dei valori fondamentali per il Gruppo. Questi includono la Politica per la Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione e altri codici di comportamento, politiche, procedure, linee guida e disposizioni organizzative di seguito elencati.

### CODICE DI COMPORTAMENTO

Per garantire la massima trasparenza alle nostre attività e definire i principi etici che guidano la nostra attività, abbiamo adottato un nostro Codice di Comportamento conforme al Modello 231 implementato.

Tutto il personale di F2A è tenuto a osservare e rispettare il contratto di lavoro in buona fede, adempiendo ai doveri generali di diligenza, lealtà, imparzialità, onestà, integrità e correttezza. Inoltre, ogni dipendente è chiamato a conoscere il nostro Modello di Comportamento e a contribuire attivamente alla sua attuazione, non ché segnalare eventuali carenze.

Oltre ad applicarsi a tutto il personale interno, il Codice di Comportamento deve essere osservato anche da tutti coloro che cooperano a vario titolo al conseguimento degli obiettivi di F2A: la Compagine Sociale, i Consulenti e gli altri Collaboratori, i Partner d'affari, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Per questo motivo, il nostro Codice di Comportamento è pubblicamente disponibile all'interno del nostro *website* aziendale.

### POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

F2A crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e intende sottolineare il suo forte impegno nei confronti della parità di genere e dell'equità salariale come pilastri fondamentali della sua cultura aziendale. Questo include un'applicazione inequivocabile di questi principi in tutte le aree dell'azienda, dalla gestione delle risorse umane alle decisioni di promozione e alla cultura aziendale. Il Comitato di Direzione, in coordinamento con il comitato guida di F2A, ha deciso di adottare una *Policy* aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. Riconosciamo che la diversità in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità, religione, età e *background* è una risorsa preziosa e contribuisce al successo dell'azienda. La politica è in linea con il perseguimento degli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) definiti dalle Nazioni Unite, in particolare, l'obiettivo 5 (SDG 5 - Uguaglianza di genere).

### POLITICA DELLA QUALITÀ

La Politica della Qualità di F2A, applicata alla BU FAS, rappresenta il nostro impegno verso il raggiungimento della massima soddisfazione del cliente e il perseguimento del miglioramento continuo. Essa costituisce una parte integrante del Manuale della Qualità e definisce i principali obiettivi in materia di qualità quali, oltre alla soddisfazione del cliente e al miglioramento continuo, l'innovazione costante del prodotto, del servizio e dei processi interni, lo sviluppo ed il coinvolgimento dei fornitori nei processi di innovazione e di miglioramento continuo, la soddisfazione di tutti i dipendenti favorendo lo sviluppo delle competenze e incoraggiando la crescita professionale.

### POLITICA PER LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Lo scopo della *Policy* è di rendere evidente il nostro impegno ad assicurare la piena e sistematica conformità di tutti i servizi della BU FAS erogati ai nostri clienti ai requisiti cogenti, regolamentari, contrattuali, tecnici applicabili in materia di sicurezza delle informazioni, incluse le informazioni classificate come dati personali in conformità al GDPR.

### DATA PROTECTION MASTER POLICY

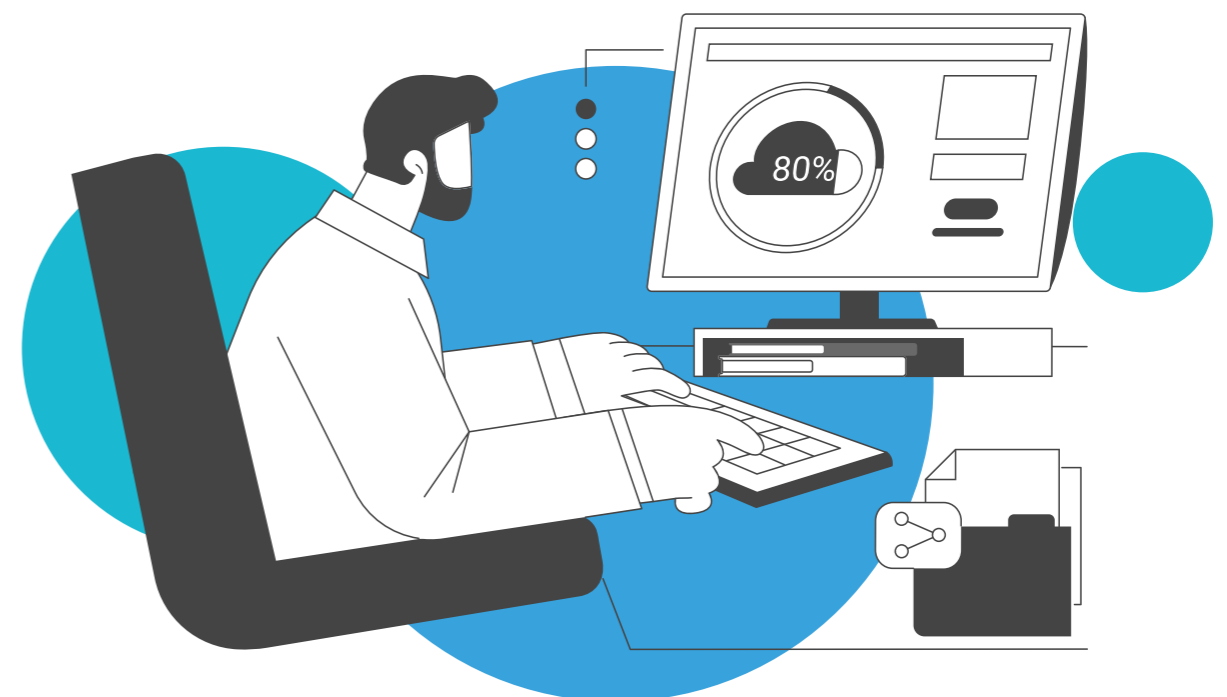
Lo scopo della *Policy* è quello di fornire il quadro relativo all'attuazione del GDPR all'interno della F2A. In tal senso la *Policy* fornisce, altresì, indicazioni in merito a come viene disciplinato il Trattamento di Dipendenti, Clienti e Fornitori, nonché di altri soggetti eventualmente Interessati, tramite l'indicazione di regole interne conformi alle disposizioni del GDPR.

### SECURITY POLICY

La *Security Policy* descrive gli obiettivi, i principi di base e le principali responsabilità in materia di sicurezza all'interno di F2A e comprende:

- **IT Security**, che riguarda la protezione dei dati e dei sistemi informativi da accessi non autorizzati, utilizzi, divulgazione, blocchi, modifiche o cancellazioni al fine di fornire riservatezza, integrità e disponibilità dei dati;
- **Cyber Security** che include la capacità di prevenire incidenti di sicurezza o vulnerabilità dei sistemi informatici e proteggere/difendere l'uso delle reti internet da attacchi *cyber*;
- **Physical Security**, che mira a garantire la protezione da accessi non autorizzati alle sedi, attrezzature e risorse.

La *Policy* si basa su standard internazionali, *framework* e *best practices* e completa il *corpus* normativo di *Policy* di cui F2A si è dotata per determinare i principi e le linee guida di sicurezza degli applicativi informatici e di gestione integrata dei dati informativi.



3  
4

## Il modello di Organizzazione e Gestione 231

GRI 2-16,2-26, 205-1, 206-1

F2A ha implementato un efficace Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “Modello 231”) adeguato alla nostra dimensione e alla nostra attività operativa.

L’obiettivo del Modello 231 è stabilire un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo per ridurre il rischio di commissione di reati, al fine di identificare e individuare le “attività sensibili” e mitigare i potenziali rischi. In questo contesto, il “Sistema dei Controlli Interni” assume un ruolo fondamentale. Questo sistema comprende regole, procedure e strutture organizzative volte a garantire il rispetto delle strategie aziendali, l’efficacia e l’efficienza dei processi, la protezione dei beni aziendali, l’integrità delle informazioni contabili e gestionali, nonché la conformità con la normativa e le disposizioni interne.

Siamo impegnati a soddisfare le aspettative dei nostri azionisti e di tutti gli *stakeholder*, riconoscendo il valore di un efficace Sistema di Controllo Interno nel prevenire comportamenti illeciti da parte del personale.

Chiediamo anche ai nostri consulenti e partner di adottare comportamenti conformi al Modello 231 per mitigare il rischio di reati nelle attività che conducono per conto di F2A.

Il modello 231 è stato adottato per la prima volta nel 2018 e sottoposto a successive revisioni e aggiornamenti per renderlo sempre attuale e coerente con l’evoluzione dell’organizzazione aziendale.

Per una massima trasparenza i principali documenti sono stati pubblicati sul sito F2A<sup>1</sup>.

### L’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è l’organo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello 231, nonché di curarne l’aggiornamento effettuando una costante ricognizione delle attività aziendali con l’obiettivo di monitorare il rischio di commissione di reati. Per questo motivo l’OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Considerando le particolari responsabilità attribuite all’Organismo di Vigilanza e la specificità dei compiti richiesti, l’OdV è di norma supportato dai Soggetti Apicali e dai Responsabili di funzione di F2A nel suo operato.

Il Consiglio di Amministrazione esegue poi una verifica semestrale sull’attività condotta dall’Organismo di Vigilanza.

<sup>1</sup> <https://www.f2a.biz/it/su-di-noi/>

### WHISTLEBLOWING

F2A nel corso del 2023 ha aggiornato la propria procedura di segnalazione a tutela del *whistleblowing*, disponibile all’interno del *website* aziendale. Le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando una delle seguenti modalità:



CONTATTANDO IL  
**COMPLIANCE  
OFFICER**



ATTRAVERSO UNO SPECIFICO  
**CANALE DI  
SEGNALAZIONE ONLINE**  
CHE GARANTISCE L’ANONIMATO

Se il dipendente ritiene che ci sia una questione etica da segnalare, può utilizzare il canale di *whistleblowing* come *speak-up* e non solo per illeciti 231.

La procedura di segnalazione è fondata sui seguenti principi generali:

- **Protezione del segnalante:** la Società garantisce i segnalanti contro qualsiasi azione ritorsiva come conseguenza della segnalazione;
- **Tutela della riservatezza:** tutte le informazioni ricevute nell’ambito della segnalazione saranno trattate dai riceventi in via riservata e facendo in modo che l’accesso alle segnalazioni sia limitato ai soggetti autorizzati.

L’OdV provvede alla verifica preliminare della segnalazione e, qualora la segnalazione necessiti approfondimenti, inoltra la segnalazione al *Compliance Officer* per le valutazioni di dettaglio; il *Compliance Officer* provvederà ad avviare le verifiche puntuali e definire con il *management* responsabile della funzione interessata l’eventuale piano di azione.

Nel corso del 2023 non sono state segnalate criticità relative a comportamenti non etici o illegali attraverso il canale di *whistleblowing*.

# 4.0

## Protezione dei dati e sicurezza informatica



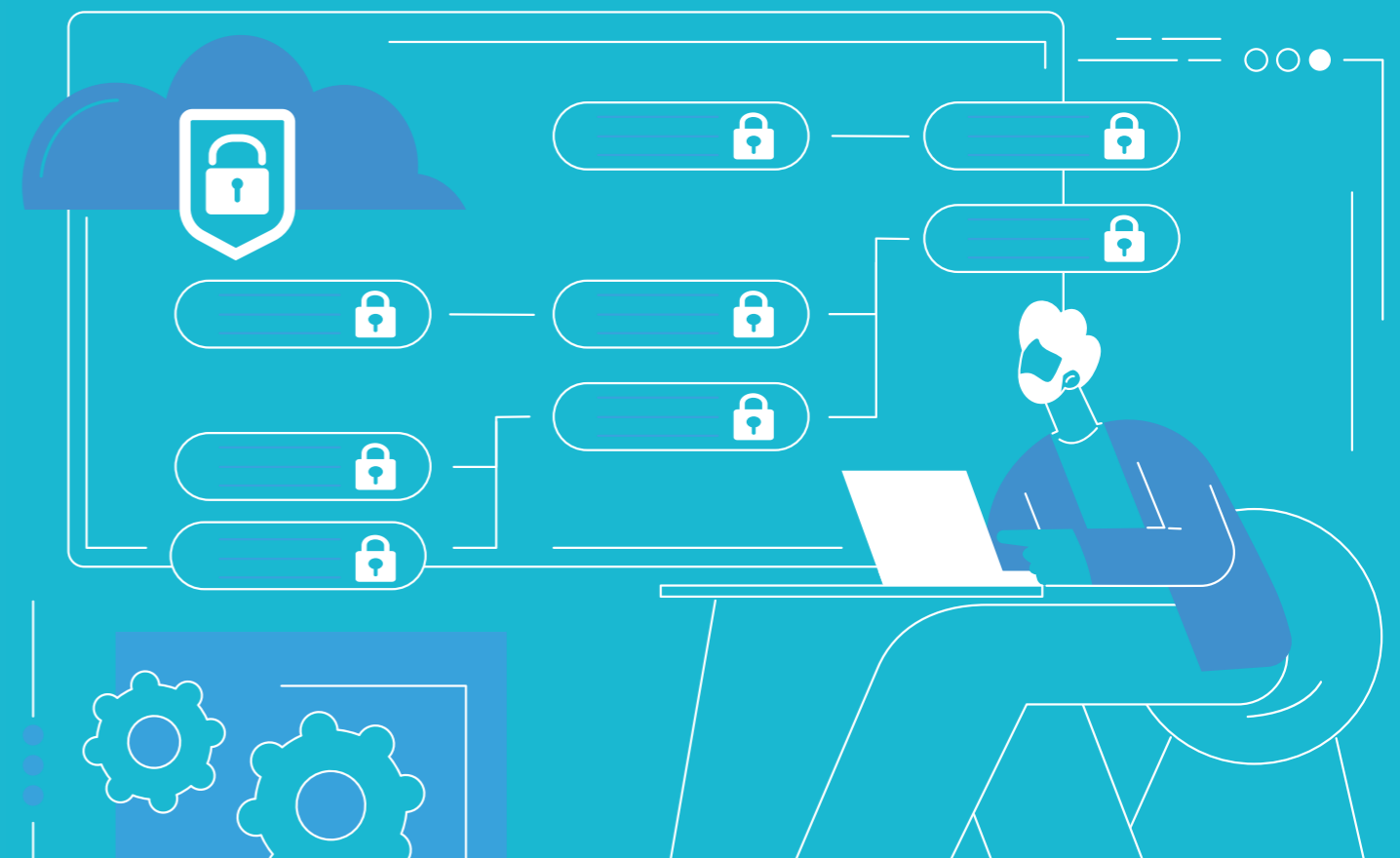
### 4.1 Cybersecurity

*I datacenter*

*Le applicazioni*

*La formazione dei collaboratori*

*Investimenti in Cybersecurity*







## Protezione dei dati e sicurezza informatica

Il *business* di F2A implica una stretta gestione e protezione dei dati sensibili dei propri clienti. Per garantire la massima sicurezza e protezione delle informazioni interne e dei dati acquisiti attraverso relazioni d'affari con Clienti e fornitori, F2A ha adottato le più idonee precauzioni e misure di sicurezza in materia di trattamento dei dati personali e/o sensibili.

F2A si impegna a proteggere tutte le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Data la crescente frequenza degli attacchi informatici e la complessità delle tecnologie impiegate, il Gruppo F2A si impegna sempre di più ad implementare tecnologie e controlli efficaci per ridurre gli impatti e proteggere l'Azienda, i clienti e i collaboratori.

La riservatezza delle informazioni e dei dati in possesso di F2A e l'osservanza della normativa in materia sono assicurate attraverso l'adozione di un set di *Policy* interne in capo alla *Compliance* e all'IT che assicurano costantemente la *compliance* con il GDPR e ai più elevati standard di sicurezza informatica.

Valutiamo periodicamente il livello di rischio, considerando la probabilità e l'impatto di potenziali violazioni (come discriminazioni, furto d'identità, danni reputazionali o economici). Il DPO, con il supporto della *Compliance*, adotta tempestivamente misure per minimizzare le conseguenze negative di eventuali violazioni. Nel corso del 2023, non sono state riscontrate non conformità o violazioni nella gestione dei dati.



## Cybersecurity

Nel contesto attuale, le minacce alla *cybersecurity* rappresentano una sfida reale che F2A non può ignorare o sottovalutare: a livello globale, le minacce informatiche continuano a evolversi rapidamente e il numero di *data breach* aumenta costantemente.

Tutti i nostri servizi vengono sviluppati integrando principi di sicurezza e *compliance* offrendo un servizio di supporto alla sicurezza tramite il nostro *helpdesk*.

F2A ha costituito un *team* specializzato nella sicurezza dei dati, responsabile non solo delle attività core presso i *Datacenter*, ma anche della gestione delle componenti di sicurezza legate a postazioni di lavoro, *server test* e *User Acceptance Test*.

L'obiettivo di F2A è il costante miglioramento della sicurezza complessiva delle infrastrutture e delle applicazioni, attraverso un monitoraggio esclusivo del proprio perimetro, attraverso *vulnerability scan* quotidiani, come richiesto dalle *Policy* aziendali.

Il *team* gestisce una *console* centralizzata per rilevare qualsiasi evento avverso e monitorare gli accessi dei dipendenti ai dati, implementando le necessarie azioni di sicurezza.

## I DATACENTER

Tutte le infrastrutture di produzione F2A sono site presso *Outsourcer* esterni certificati, con protezione garantita tramite una coppia di *firewall* in alta affidabilità, sistemi automatici di prevenzione e meccanismi di intelligenza artificiale.

Tutte le infrastrutture sono segregate dal punto di vista fisico, separando le architetture in: produzione, test e sviluppo, *Disaster Recovery*, riproduzione, *off site backup*.

Ogni server è dotato di protezioni avanzate e le architetture di produzione sono sottoposte a sistemi di monitoraggio costante tramite un complesso sistema di sensori atti a prevenire problematiche applicative e sistemistiche, gestito direttamente dal *Datacenter*.

Nel corso dell'anno sono effettuati diversi test di intrusioni perimetrali e, annualmente, vengono condotti test di *Disaster Recovery*.

## LE APPLICAZIONI

Tutte le applicazioni sono progettate seguendo il *framework* che ci consente di definire i requisiti di sicurezza, ideare l'architettura delle applicazioni in maniera sicura fin dall'inizio, costruire controlli di sicurezza standard e solidi, monitorare il ciclo di vita di sviluppo del *software* in modo sicuro.

Per ogni nuova applicazione, vengono eseguiti *penetration test* e *vulnerability scan* da parte di fornitori esterni certificati per identificare eventuali bug del *software*. Ogni sviluppo e change del *software* è tracciato in un sistema dedicato con un rigoroso processo di autorizzazione prima della messa in produzione.

## LA FORMAZIONE DEI COLLABORATORI

Il personale di F2A è tenuto a seguire il regolamento descritto nella *F2A Security Policy*, che contiene tutte le *best practice* per l'utilizzo degli strumenti aziendali. Qualsiasi tipo di modifica o assistenza necessaria, sia a livello funzionale che a livello di postazione di lavoro, richiede l'apertura di un *ticket* specifico sulla piattaforma web dedicata. Il personale non è autorizzato a procedere autonomamente con le modifiche.

I dipendenti di F2A ricevono formazione specifica tramite *e-learning* e sono regolarmente informati tramite e-mail sulle norme di comportamento informatico da seguire.

I fornitori di F2A devono soddisfare elevati standard di sicurezza della *privacy* dei dati. Prima di stipulare un contratto con un fornitore, viene eseguita una valutazione per garantire il rispetto dei nostri requisiti. I fornitori che gestiscono dati personali per conto di F2A devono firmare un accordo formale di elaborazione dati in cui si impegnano a rispettare i principi e i requisiti di sicurezza sulla *privacy* adottati da F2A.

## INVESTIMENTI IN CYBERSECURITY

F2A investe ogni anno in sicurezza una quota importante del suo *budget* IT. In particolare, nel 2023, abbiamo investito nei seguenti progetti:

- Monitoraggio sempre più efficiente della rete introducendo *software* per la gestione della prevenzione degli attacchi *cyber*: proteggiamo la forza lavoro e i dati dagli attacchi di pirati informatici evoluti, rilevando, indagando e rispondendo in tempo reale alle minacce informatiche, ovunque esse si verifichino;
- Continuo monitoraggio dei punti di debolezza e dei possibili attacchi in rete secondo la *Policy* aziendale aggiornata annualmente.



5.0

# Le persone di F2A

**5.1**  
Attrazione dei talenti

**5.2**  
La comunicazione interna

**5.3**  
Formazione e Sviluppo Professionale  
*La promozione della formazione personale*

**5.4**  
Performance Management

**5.5**  
Wellbeing

*Salute e sicurezza*

*Individuazione del rischio e piano della prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro*

*Benefit*

*La promozione di buone prassi per la salute*

*Congedi parentali*

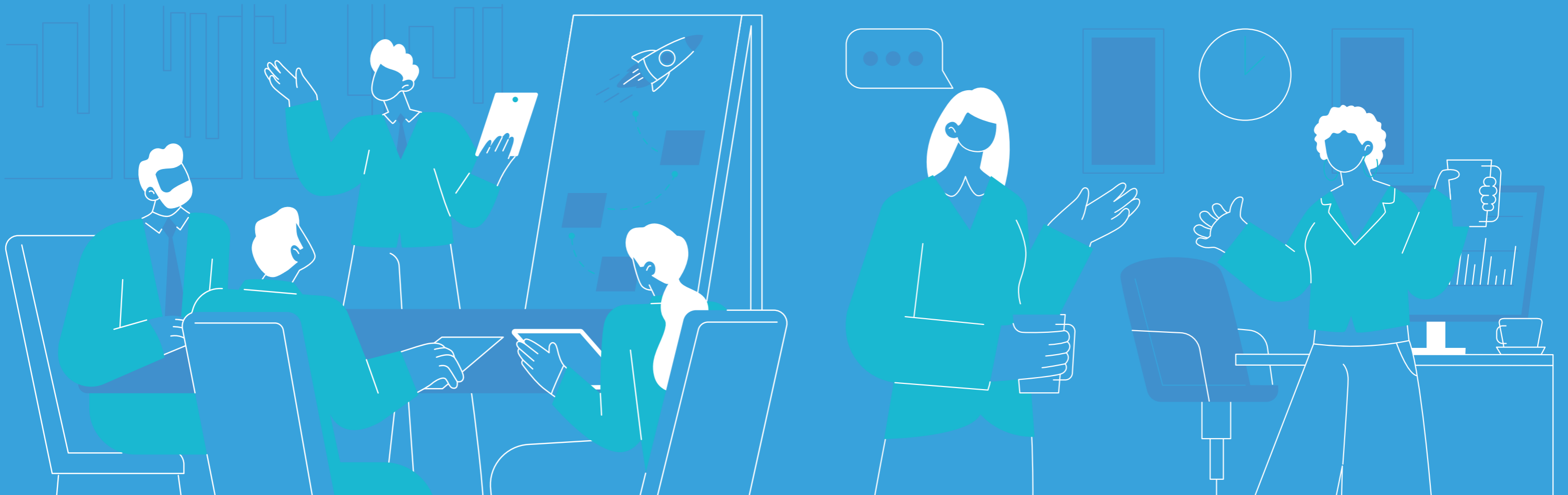
*Lo Smart Working*

**5.6**  
Diversità e inclusione

*Dipendenti per età, inquadramento professionale e genere*

*Gender pay gap*

*Dipendenti appartenenti a categorie protette*



## 5.0 Le persone di F2A

Ad oggi, con 1.121 dipendenti e quasi 6.000 Clienti attivi, il gruppo F2A si impegna attivamente a promuovere la creazione di un ambiente sicuro e positivo per tutti. Questo significa creare un contesto in cui tutti possano sentirsi apprezzati e in grado di crescere.

Per noi, la nostra squadra rappresenta la nostra principale risorsa e punto di forza. La Direzione Risorse Umane, Organizzazione & Operations ("Direzione RU") oltre ad essere responsabile delle attività core di funzione (*payroll*, amministrazione del personale, *recruiting* – gestita in *outsourcing* tramite diversi fornitori, ma coordinata da F2A – formazione e sviluppo, organizzazione, comunicazione interna) è responsabile anche della gestione dei Servizi Generali, degli Acquisti, della Salute e Sicurezza per tutte le *legal entity* e sedi e della gestione dei rapporti con le rappresentanze sindacali.

Le attività svolte e gli obiettivi raggiunti vengono monitorati annualmente in presenza dell'Amministratore Delegato e del fondo Ardian.

## 5.1 Attrazione dei talenti

GRI 401-1; 404-1

Al 31.12.2023 il numero dei lavoratori occupati nel **Gruppo F2A**<sup>2</sup> ammontava complessivamente a 1.121 dipendenti (+17% rispetto all'anno precedente), la crescita del personale è dovuta principalmente alle acquisizioni concluse nel 2023 e allo sviluppo organico della sede albanese del gruppo.

Tabella 10  
TOTALE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2021	2022	2023
<b>ITALIA</b>			
Numero di dipendenti - uomini	252	244	297
Numero di dipendenti - donne	451	472	566
<b>Totale Italia</b>	<b>703</b>	<b>716</b>	<b>863</b>
<b>ALBANIA</b>			
Numero di dipendenti - uomini	39	50	56
Numero di dipendenti - donne	125	174	202
<b>Totale Albania</b>	<b>164</b>	<b>224</b>	<b>258</b>
<b>TOTALE</b>	<b>867</b>	<b>940</b>	<b>1.121</b>

<sup>2</sup> Include F2A, ASAF, F2D, STP, ETASS, EP GROUP, MEJOBBOY, EASYPAY, ERREBI, HARVARD, 2A GROUP, CIESSE, BARTOLI & ARVEDA

F2A pone da sempre una grande attenzione nella valorizzazione della presenza femminile in Azienda; questa attenzione si riflette nel fatto che il personale è costituito – a dicembre 2023 – per il 67% da donne.

La ricerca e l'assunzione dei talenti è un elemento strategico che influisce direttamente sul futuro di F2A. Il processo di Ricerca e Selezione del Personale è strutturato secondo una procedura apposita ("Procedura di Ricerca e Selezione del Personale") e la Direzione Risorse Umane, Organizzazione & Operations ("Direzione RU"), *owner* del processo, è coinvolta su tutte le attività per garantire qualità e professionalità. Tutte le procedure aziendali della capogruppo sono state verificate e rimesse durante il 2023 in modo che fossero conformi alla Uni PdR 125:2022 per la Parità di Genere.

Crediamo che il *part-time* orizzontale è un validissimo strumento per conciliare la vita professionale con quella familiare/privata. Nel 2023, il 26% delle donne è assunto con un contratto *part-time* orizzontale, questo ci rende un'azienda attrattiva per la forza lavoro femminile e attenta alle sue esigenze.

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
A tempo pieno	247	356	239	380	294	438
<i>Part-time</i>	5	95	5	92	3	128
<b>ALBANIA</b>						
A tempo pieno	39	123	50	174	56	202
<i>Part-time</i>	0	2	0	0	0	0

Tabella 11  
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE



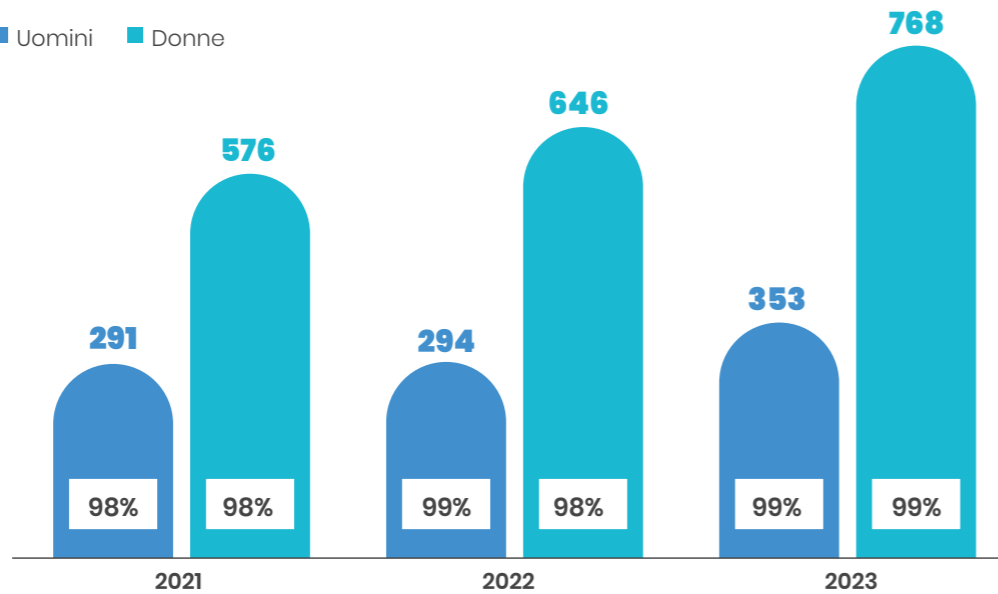
In F2A ci impegniamo a garantire la stabilità occupazionale, quasi tutti i nostri dipendenti sono assunti con un contratto a tempo indeterminato.

**Figura 2**  
**DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE**

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
A tempo indeterminato	247	443	243	462	293	560
A tempo determinato	5	8	1	10	4	6
<b>ALBANIA</b>						
A tempo indeterminato	39	124	49	173	56	202
A tempo determinato	0	1	1	1	0	0

**TOTALE COMPLESSIVO**

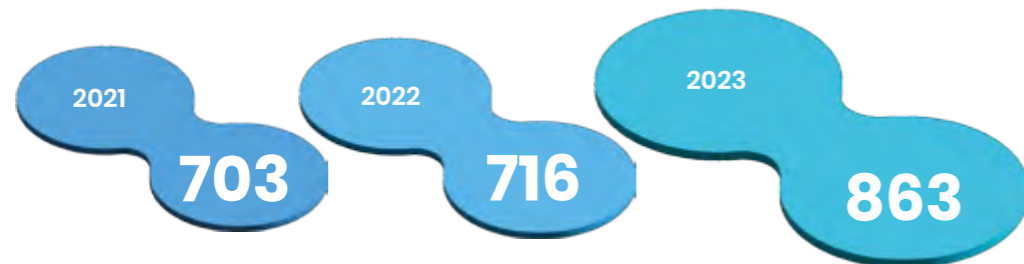
■ Uomini ■ Donne



La totalità dei dipendenti in Italia è coperta da un sistema di contrattazione collettiva, vengono applicati infatti i CCNL del Commercio, il CCNLL degli Studi Professionali e i CCNL Dirigenti Industria e Dirigenti Commercio.

In Albania non sono previsti contratti collettivi e la contrattazione lavorativa avviene in modo libero tra le parti.

**Figura 3**  
**DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA**



Di seguito riportiamo i dati relativi al turnover registrato negli ultimi tre anni:

	2021		2022		2023	
	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
<b>ITALIA</b>						
≤30 anni	31	27	56	28	55	19
31-50 anni	36	74	44	67	73	66
≥51 anni	6	51	13	19	35	43
Turnover in uscita	20,85%		16,22%		17,88%	
Turnover in entrata	10,01%		16,07%		22,77%	
<b>ALBANIA<sup>3</sup></b>						
≤30 anni	82	32	88	47	92	64
31-50 anni	27	10	40	19	44	31
≥51 anni	0	0	0	0	0	0
Turnover in uscita			40,24%		42,41%	
Turnover in entrata			78,05%		60,71%	

**Tabella 12**  
**NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI DI DIPENDENTI PER ETÀ**

Le nostre politiche per la gestione del personale ci permettono di mantenere un tasso di turnover in uscita in linea con i nostri obiettivi (minore del 20%) e comunque inferiore al tasso di turnover medio registrato per le imprese lombarde, del 23,7%<sup>4</sup>.

A partire dal 2021 abbiamo attivato, in collaborazione con ETASS, "Amministrazione Paghe e Finanza" un corso per Istruzione e Formazione Tecnica Superiore IFTS.

L'edizione relativa all'annualità 2023/2024, con l'obiettivo di sostenere le competenze dei colleghi e di giovani non occupati integrandole con elementi di carattere tecnico normativo e fiscale, ha coinvolto 20 allievi di cui 16 hanno ultimato la fase di stage.

Per F2A si tratta anche di una significativa attività di *Employer Branding* per rendere maggiormente consapevoli delle nostre modalità di lavoro i giovani che si avvicinano alla nostra attività.

Gli IFTS costituiscono una vera e propria fonte di candidati talentuosi perché ci consentono di avere un ruolo attivo nella progettazione partecipata indicando in modo puntuale le competenze e le conoscenze richieste dal mondo del lavoro e portando *know-how* ed *expertise* nelle aule degli allievi. F2A all'interno del progetto organizza *Project Work* ad-hoc, e accoglie gli stagisti con l'obiettivo di inserire stabilmente in organico le risorse più in linea con le esigenze interne.

<sup>3</sup> Il tasso di assunzione e il turnover in uscita per l'Albania sono stati calcolati dall'anno 2022, quando si è reso disponibile il primo storico dei dipendenti in Albania relativi al Gruppo F2A

<sup>4</sup> I numeri per le risorse umane - Assolombarda

5  
2

## La comunicazione interna

GRI 401-2

### F2A promuove il benessere dei propri dipendenti creando un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, facilitato da processi di comunicazione efficaci e attenti.

Dal 2021 F2A comunica con le proprie persone attraverso **F2Agile**, un nuovo canale di comunicazione intranet, progettato per migliorare le relazioni fra il personale, incentivare la condivisione di idee, migliorare la gestione organizzativa attraverso l'informazione e il coinvolgimento di tutti.

Questa iniziativa è stata realizzata seguendo uno specifico piano editoriale che prevede l'invio di due news settimanali, per un totale di circa 80 pubblicazioni all'anno.

Gli argomenti trattati sono vari, ma riconducibili a 5 macro-aree:

- Nuovi assunti;
- Formazione in azienda;
- Sostenibilità;
- Novità in azienda sul mondo digital, lavoro agile, modalità di lavoro etc.;
- Temi di interesse culturale come buone letture, la cucina e le tradizioni delle diverse regioni.

Nel 2023 sono state inviate **12 informative** che hanno affrontato tematiche relative alla sostenibilità.

In particolare, a maggio 2023 è stata realizzata una *survey* per analizzare la sensibilità dei nostri collaboratori verso i temi della sostenibilità.

La diffusione dei risultati è stata l'occasione per riflettere sulle regole che è possibile darsi anche sul luogo di lavoro per diminuire il proprio impatto sull'ambiente.

Ma quali sono le **azioni concrete** che ognuno di voi mette in campo? Molti dichiarano di fare piccoli gesti, uno stile di vita continuativo e costante.

Abbiamo raccolto alcuni comportamenti che possono essere di ispirazione per tutti noi.



*Sono tante piccole cose, forse la più importante è affittare un terreno per sperimentare la coltivazione di un orto (autoproduzione).*



*Essere vegetariana e volare il meno possibile.*



*Andare in discarica o nei supermercati a buttare l'olio avanzato in cucina e le pile (batterie) usate, in generale tutto ciò che non si può buttare nei nostri cestini condominiali per la raccolta differenziata.*



*Ho iniziato a fare l'orto.*



*Per la mia Laurea Magistrale in Economia Aziendale, ho realizzato una tesi sulla sostenibilità ambientale: consapevolezza del consumatore di un'indagine statistica volta comprendere se il consumatore adotta un consumo alimentare sostenibile e descrizione di modelli di sviluppo sostenibili.*



*Il compostaggio nella mia proprietà di Erba, ramaglie e scarti alimentari.*



*Ho cercato nel corso degli anni di rendere la mia casa ad impatto zero installando un impianto fotovoltaico termico ed elettrico (autocostruito con componenti di recupero).*



*Acquisto detergenti per la pulizia della casa in dispenser riciclabili.*

Altro strumento implementato e aggiornato nel 2023 è stata la linea guida **“Neti-quette- comunicazione inclusiva e professionale”** pensata per supportare i nostri collaboratori nella condivisione di regole per la gestione degli strumenti digitali tenendo conto delle esigenze lavorative e di inclusione di F2A e dei propri clienti e nel trovare soluzioni linguistiche rispettose delle differenze e inclusive.

Un appuntamento ormai fisso per F2A è il **Family day**: una giornata realizzata a settembre e dedicata alle famiglie, in cui i dipendenti possono portare i propri figli in ufficio per renderli partecipi della loro quotidianità. L'attività viene realizzata negli uffici di Milano grazie al supporto di una start up che si occupa dell'intrattenimento dei bambini, stimolando il pensiero creativo in età evolutiva grazie a vari laboratori.

5  
3

## Formazione e Sviluppo Professionale

GRI 205-2

### L'investimento nelle competenze e nello sviluppo professionale dei nostri dipendenti è fondamentale per assicurare la crescita sostenibile e duratura di F2A.

Riteniamo cruciale valorizzare la formazione poiché non solo favorisce il progresso personale dei dipendenti e aumenta la loro produttività, ma contribuisce anche a migliorare la qualità dei servizi che offriamo.

I nostri Clienti, infatti, riconoscono nei dipendenti F2A solide competenze ed elevata professionalità. Le attività formative che proponiamo alle nostre persone sono molteplici: i programmi di formazione hanno interessato tanto lo sviluppo delle *soft-skill* quanto quello delle *hard-skill* del personale.

Le attività formative vengono pianificate su base annuale ed erogate durante l'orario lavorativo.

Le principali iniziative svolte per i dipendenti delle sedi italiane sono state le seguenti:

- il corso sullo *smart working* per preparare ed estendere a tutta la popolazione aziendale la modalità *Agile Work*: è un corso continuativo per preparare i nuovi assunti all'adeguata modalità di lavoro;
- il corso di inglese è rivolto a tutti coloro che utilizzano già l'inglese per motivi di lavoro ed hanno quindi la necessità di arricchire il proprio vocabolario e migliorare espressione e comprensione;

- la formazione relativa all'ambito Salute e Sicurezza, comprendente la formazione generale e specifica e l'aggiornamento dei preposti e degli RLS;
- i corsi obbligatori continuativi di aggiornamento in tema di: GDPR, modello 231 (applicato al modello F2A).

Relativamente all'Albania, diversi corsi sono stati erogati alla popolazione aziendale durante il 2023:

- Corso di contabilità generale;
- Corso qualità e sicurezza;
- Corso di Lingua Italiana;
- Corso di Abilitazioni ai progetti.

Tutti i corsi sono stati erogati in modalità *e-learning*, permettendo in tal modo la formazione e l'aggiornamento dei nostri dipendenti anche da remoto.

Nel 2023 abbiamo potuto investire nella formazione dei nostri collaboratori anche grazie al finanziamento di un progetto formativo aziendale attraverso il Fondo Nuove Competenze, iniziativa promossa dal Ministero del Lavoro.

	2021	2022	2023
<b>ITALIA</b>			
Ore totali di formazione	38.829	8.233	57.908
Ore medie	55	12	67
<b>ALBANIA</b>			
Ore totali di formazione	683	9.339	9.049
Ore medie	4,16	41,69	35
<b>GRUPPO</b>			
<b>Ore totali di formazione</b>	<b>39.512</b>	<b>17.572</b>	<b>66.957</b>
<b>Ore medie pro capite</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>60</b>

Tabella 13  
**ORE DI FORMAZIONE EROGATE**

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
Ore totali	13.367	25.462	3.013	5.492	20.812	37.096
Ore medie	53	56	12	12	70	66
<b>ALBANIA</b>						
Ore totali	306	377	825	8514	2.106	6.943
Ore medie	8	3	17	49	38	34

Tabella 14  
**ORE DI FORMAZIONE PER GENERE**

Elenchiamo di seguito sinteticamente le ore di formazione erogate suddivise per tematica e numero di persone coinvolte.

**Tabella 15**  
**FORMAZIONE PER**  
**AREA TEMATICA**

	N. ALLIEVI	ORE EROGATE
Competenze linguistiche	109	2.764
Competenze professionali	978	10.061
Competenze trasversali	833	52.622
Diversità e inclusione	7	28
Etica e anticorruzione	10	40
Sicurezza	225	1.441
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>2.162</b>	<b>66.956</b>

Nel corso dell'anno sono state erogate complessivamente 1.441 ore di formazione sui temi della salute e sicurezza, registrando una riduzione rispetto al 2022, quando gran parte della formazione obbligatoria di aggiornamento dei lavoratori è stata completata.

#### LA PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE PERSONALE

In F2A crediamo fermamente che la formazione continua porti alla crescita di tutti noi sia dal punto di vista delle competenze, sia, soprattutto, come sviluppo personale di individui. Per questo motivo, abbiamo istituito un bonus per tutto il personale di F2A<sup>5</sup> che completi con successo un percorso universitario con Laurea Magistrale o consegua un Master in *Business Administration* presso Politecnico, Bocconi o Luiss.

<sup>5</sup> F2A SPA, F2A PROFESSIONAL SRL STP, ASAF, F2D SRL



## Performance Management

GRI 402-1; 404-3

Scegliere di essere una società inclusiva e valutare i dipendenti esclusivamente in base alle loro capacità non è solo una scelta "di campo", ma anche una grande opportunità. Numerose ricerche dimostrano che i luoghi di lavoro che valorizzano le diversità e le contaminazioni tendono a registrare tassi di abbandono dei dipendenti più bassi. Questo rafforza le relazioni interne e rappresenta un valore aggiunto nella condivisione delle best practice aziendali.

Il nostro processo di *Performance Management* sperimentato ormai negli anni, garantisce che ciascun dipendente riceva indicazioni precise sul proprio ruolo, sulle aspettative di crescita e sugli obiettivi individuali, affinché realizzi il proprio percorso di crescita all'interno di F2A.

Il *Performance Management* è quindi un processo di definizione degli obiettivi e di valutazione delle performance che si realizza in 3 fasi:

- Condivisione obiettivi (nel mese di maggio);
- Valutazione intermedia (nel mese di novembre);
- Valutazione finale (nel mese di aprile).

Nel 2023 tutti i lavoratori della capogruppo sono stati coinvolti nella valutazione delle proprie performance.

La valutazione delle performance dei dipendenti della sede albanese coinvolge tutta la popolazione aziendale attraverso uno processo specifico, simile a quello consolidato nel tempo in F2A, anche se non supportato dallo stesso *software*.







## Wellbeing

F2A crede fermamente che le persone siano il fulcro dell'organizzazione poiché contribuiscono attivamente al successo della società. Di conseguenza, ci impegniamo costantemente affinché tutti i nostri dipendenti siano motivati e gratificati. Il benessere fisico, emotivo e finanziario dei lavoratori è essenziale per promuovere una maggiore fidelizzazione e creare un ambiente di lavoro stimolante e positivo.

### SALUTE E SICUREZZA

GRI 403-1; 403-2; 403-4; 403-6; 403-7

La salute e la sicurezza sono una priorità assoluta per F2A, che le considera uno dei pilastri fondamentali della sua filosofia aziendale.

Con l'obiettivo di ottimizzare e valorizzare i sistemi di gestione per la sicurezza, anche quelli provenienti dalle aziende acquisite nel corso degli anni, F2A ha implementato un processo organizzativo coinvolgendo i responsabili designati per ogni sede in modo attivo. È stato costituito un gruppo di coordinamento per la salute e la sicurezza che monitora regolarmente l'efficacia delle politiche di sicurezza, definisce gli obiettivi e affronta eventuali non conformità individuate.

Nel corso degli ultimi anni, a seguito dell'attività intensa di acquisizione di nuove realtà integrate nel Gruppo, abbiamo provveduto a facilitare la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ad incrementare le squadre degli Addetti alle Emergenze (Primo Soccorso e Antiincendio), ad identificare e formare i Preposti per tutte le sedi del gruppo. Come detto in precedenza, i preposti rappresentano un elemento essenziale della struttura di gruppo per la gestione del tema della salute e sicurezza.

L'impegno e l'attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori sono sempre stati costanti e molto alti. In particolare, abbiamo provveduto all'aggiornamento dei **Documenti di Valutazione dei Rischi** (DVR) e i piani di emergenza (ove necessari) per tutte le società e per le sedi territoriali del Gruppo.

Nell'ultimo triennio sono avvenuti solamente due infortuni in itinere in Italia e nessun infortunio è stato registrato in Albania.

Di seguito i dati relativi alla Capogruppo.

	2021	2022	2023
<b>ITALIA</b>			
Infortuni registrabili	0	2	0
Decessi derivanti da infortuni	0	0	0
Totale ore lavorate	943.828	1.216.313	1.463.874
<i>Incident rate</i> <sup>6</sup>	0	0	0
<b>ALBANIA</b>			
Infortuni registrabili	0	0	0
Decessi derivanti da infortuni	0	0	0
Totale ore lavorate	232.675	363.790	505.942
<i>Incident rate</i>	0	0	0

Tabella 16  
**RIEPILOGO INFORTUNI  
SUL LAVORO**

L'identificazione dei potenziali rischi sul lavoro è sviluppata attraverso strumenti d'indagine, quali:

- Analisi dell'organizzazione aziendale, dei processi operativi che vi si svolgono, delle norme di legge e di buona tecnica che si applicano, nonché della gestione attuata ai fini del miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori che vi operano;
- Identificazione dei fattori di rischio (pericoli) connessi con la sicurezza, con la salute e derivanti dall'organizzazione del lavoro, in situazioni sia ordinarie che straordinarie o di emergenza;
- Identificazione dei fattori di rischio esistenti per lo specifico ambiente o attività, anche con il ricorso a liste di riscontro, schede di lavoro per rilevamenti, interviste e simili, strumentazioni per analisi specifiche, con lo scopo di caratterizzare i fattori di rischio per la sicurezza, per la salute e quelli di carattere ergonomico, organizzativo e gestionale;
- Individuazione dei lavoratori esposti ai fattori di rischio individuati;
- Valutazione dei rischi, per stimare l'entità o l'indice di rischio, in maniera qualitativa e quando possibile in maniera quantitativa;
- Determinazione degli interventi necessari per eliminare o ridurre l'entità del rischio;
- Eventualmente stimare i rischi residui, qualora non sia possibile eliminarli;
- È prevista, in caso di incidente, quasi infortunio e infortunio, l'analisi delle cause, e il riscontro scritto con proposta di soluzioni per evitare il ripetersi dell'evento e le azioni atte a realizzare le proposte risolutive.

<sup>6</sup> L'*incident rate*, in conformità con GRI Standards 403, è calcolato come (N° di infortuni sul lavoro registrabili / N° di ore lavorate) x 200.000.

## INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO E PIANO DELLA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

F2A, in accordo con il “Comitato Guida per le Pari opportunità” ha predisposto, previa consultazione del S.P.P. e con il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, uno specifico addendum al Documento di Valutazione dei Rischi sul Lavoro. Il documento, in coerenza con i principi espressi dalla Prassi Uni PdR 125/2022, individua il rischio di molestie sul luogo di lavoro e le misure di prevenzione e protezione attuate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.

Inoltre, l'Allegato fornisce linee guida sul divieto di violenza e molestie sul lavoro, in conformità alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, che ratifica ed esegue la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Nel documento è inoltre stabilita la politica della “Zero tolerance”, che sottolinea la responsabilità condivisa di promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

Le Persone di F2A sono incoraggiate a segnalare incidenti o episodi di violenza, molestia sul lavoro fisica, verbale o scritta di cui vengano a conoscenza, utilizzando i canali di segnalazione previste nella procedura di “Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro”.

## BENEFIT

I dipendenti di F2A godono dei seguenti *benefit* aggiuntivi rispetto alle condizioni contrattuali standard:

- Buoni pasto del valore di 6 euro come parte del pacchetto di welfare contrattuale previsto dal CCNL di riferimento; nell'ambito del processo di digitalizzazione è stato sostituito il ticket cartaceo con ticket elettronico e App dedicata, con l'obiettivo di migliorare il servizio per i dipendenti e ridurre l'impatto ambientale.
- Accesso alle convenzioni proposte da *CORPORATE BENEFITS*, portale che raccoglie 1.500 partner commerciali;
- I dipendenti di F2A, F2D, STP e ASAF beneficiano della convenzione con Assocaaf per la fruizione di servizi di patronato a prezzi scontati;
- I dipendenti di F2A, F2D, STP e ASAF ed ETASS hanno usufruito della Campagna vaccinale antinfluenzale.

In Albania è stata offerta al *middle management* la possibilità di beneficiare di una polizza assicurativa sulla vita e sulla salute, mentre per tutti i lavoratori sono disponibili i seguenti *benefit*:

- Navetta aziendale;
- Parcheggio gratuito;
- *Bring a Friend* premio in denaro a chi segnala un candidato di valore che viene assunto;
- Bonus bebè;
- *Smart Working*.

## LA PROMOZIONE DI BUONE PRASSI PER LA SALUTE

Nel 2023, F2A ha lanciato una serie di iniziative di sensibilizzazione sulle buone pratiche per la tutela della salute, focalizzandosi su temi come la corretta alimentazione e l'importanza del movimento.

Una di queste iniziative è stata il concorso fotografico intitolato “Cucina Consapevole: La Sfida per una Vita Sana, Gustosa e Sostenibile”, che ha coinvolto lavoratori del gruppo. L'obiettivo del concorso era sensibilizzare sui temi della sostenibilità e della corretta alimentazione attraverso la creatività culinaria dei partecipanti.

## CONGEDI PARENTALI

### 401-3

Il congedo parentale rappresenta una misura fondamentale di sostegno per i neogenitori che lavorano.

Questo strumento, flessibile e adattabile alle esigenze individuali, consente ai genitori lavoratori dipendenti di prendersi un periodo di allontanamento dal lavoro, che può essere suddiviso in mesi, giorni o anche ore, per un massimo complessivo di 10 o 11 mesi di astensione tra entrambi i genitori.

Il congedo parentale, finalizzato a sostenere i neogenitori garantendo loro continuità lavorativa e tempo per la cura dei propri figli, deve essere fruito entro i primi 12 anni di vita del bambino. Questa agevolazione, sebbene opzionale, è di fondamentale importanza, offrendo ai genitori la flessibilità necessaria per bilanciare il lavoro con le responsabilità familiari.

Questa flessibilità si estende anche alla possibilità di lavorare a orario ridotto, consentendo ai genitori di gestire in modo più adattabile le proprie responsabilità lavorative e familiari. F2A collabora con ciascun neogenitore per pianificare il rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio, favorendo un rientro che tenga conto delle nuove esigenze del genitore e delle esigenze organizzative.

La condivisione delle modalità di rientro al lavoro, fin dalle prime fasi, ci ha permesso di mantenere un tasso di *retention* del 100%: tutti i lavoratori che hanno usufruito del congedo parentale rimangono in forza dopo 12 mesi.

Tabella 17  
RIEPILOGO UTILIZZO  
CONGEDI PARENTALI

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	7	44	51
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	7	44	51
Numero di dipendenti rientrati al lavoro	5	39	44
Numero di dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora impiegati dopo 12 mesi	5	39	44
Numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel/i precedente/i periodo/i di rendicontazione	8	35	43
<b>Tasso di rientro al lavoro</b>	<b>71%</b>	<b>89%</b>	<b>86%</b>
<b>Tasso di retention</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### LO SMART WORKING

F2A ha provveduto a sottoscrivere un apposito accordo sindacale con le OO.SS., integrato con i singoli accordi individuali, per la definizione delle modalità di svolgimento dell'attività da remoto.

Già pioniera dello *smart working* dal 2018, F2A riconosce e conferma l'intenzione di continuare a promuovere i benefici dello *smart working*, quali:

- *Work life balance*:
  - Opportunità di disconnettersi durante la giornata lavorativa per accudire i figli e/o gestire commissioni personali/familiari;
  - Opportunità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio o dall'abitazione principale;
  - Maggiore disponibilità di tempo grazie alla riduzione del tempo utilizzato per spostarsi dal domicilio alla sede di lavoro e viceversa;
- Minori costi (di trasferimento, come abbonamenti, carburante, pedaggi, parcheggi da e verso gli uffici e per pranzi);
- Riduzione assenteismo e malattie;
- Riduzione infortuni in itinere.

Nel 2023 su un totale di 1.463.874 ore lavorate nelle sedi italiane, sono state realizzate 729.762 ore di *smart working*.



## Diversità e inclusione

GRI 401-3; 405; 405-1; 405-2; 406-1

**Una storia fatta di donne e di uomini: promuoviamo la diversità, l'uguaglianza di genere le pari opportunità, in quanto riteniamo siano elementi fondamentali per creare un ambiente di lavoro inclusivo.**

Nel 2023 abbiamo avviato un percorso organizzativo che ci ha portati ad ottenere la certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022 nel marzo del 2024.

### DIPENDENTI PER ETÀ, INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE

Relativamente all'uguaglianza di genere, la percentuale di donne in F2A, comprendente sia l'Italia che l'Albania, è leggermente aumentata, attestandosi intorno al 68,72% del totale.

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
≤30 anni	43	42	38	52	39	59
31-50 anni	139	284	136	283	165	317
≥51 anni	70	125	70	137	93	190
<b>ALBANIA</b>						
≤30 anni	20	86	27	113	29	128
31-50 anni	20	38	23	61	27	74
≥51 anni	0	0	0	0	0	0

Tabella 18  
DIPENDENTI  
PER ETÀ  
E GENERE

La proporzione tra uomini e donne, declinata nelle diverse fasce d'età, mostra percentuali congrue con il valore totale, fatta eccezione per la situazione in Albania dove le donne nella fascia d'età *under 30* sono 80,71% contro il 57,78% della situazione italiana.

Nonostante la maggioranza del personale dell'azienda sia composta da donne, la rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali in Italia rimane ancora inferiore rispetto agli standard desiderati (il 43% dei quadri e dirigenti sono donne). Tuttavia, è importante sottolineare che negli ultimi anni abbiamo fatto significativi progressi rispetto al passato in termini di miglioramento della presenza femminile a livello dirigenziale.

Nel corso del 2023, il numero di donne a livello dirigenziale è rimasto costante mentre al livello quadro si registra un aumento di tre unità.

Per quanto riguarda l'Albania, la popolazione aziendale è composta prevalentemente da dipendenti di genere femminile. A livello *Corporate*, nel 2023 si registra una sensibilizzazione importante nei confronti del genere femminile.

**Tabella 19**  
**DIPENDENTI PER**  
**INQUADRAMENTO**  
**E GENERE**

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
Dirigenti	12	10	9	10	10	9
Quadri	48	35	53	38	51	42
1° livello	48	78	53	89	63	93
2° livello	48	107	48	99	61	137
3° livello	51	133	39	148	51	163
4° livello	24	53	24	52	44	83
5° livello	16	33	12	34	15	34
6° livello	5	2	5	2	2	3
7° livello			1		0	2
<b>ALBANIA</b>						
<i>Corporate</i>	2	2	4	5	5	7
<i>Area Coordinator</i>	1	4	1	5	1	4
<i>Team Leader</i>	9	16	5	14	13	22
<i>Team Member</i>	28	102	40	150	45	161

### GENDER PAY GAP

Come società capogruppo negli ultimi 4 anni, ci siamo impegnati a ridurre le disparità di genere armonizzando i livelli di retribuzione contrattuale e definendo griglie salariali comuni a livello di *Business Unit*. Questo lavoro pluriennale ci ha permesso di conformarci automaticamente ai requisiti della UNI PdR125:2022, che richiede un livello di parità salariale superiore alla media del settore di riferimento. Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo osservato un aumento della differenza salariale tra uomini e donne nel livello dirigenziale, principalmente a causa dell'ingresso di due nuove dirigenti donne con un'anzianità di servizio inferiore.

Per quanto riguarda i livelli quadro, abbiamo raggiunto l'equità salariale tra uomini e donne nell'ultimo anno. Inoltre, su altri livelli, abbiamo addirittura invertito il *trend* in maniera sostanziale, registrando un notevole miglioramento negli stipendi delle donne.

A livello di gruppo, si registrano differenze leggermente più marcate, su cui si sta lavorando per garantire una maggiore parità salariale.

LIVELLO	DIFFERENZIALE F2A (stipendio medio donne – stipendio medio uomini per livello)
Dirigente	-5,47%
Quadro	-1,75%
1° livello	-6,77%
2° livello	0,71%
3° livello	-2,85%
4° livello	-0,11%
5° livello	0,85%

**Tabella 20**  
**DIFFERENZIALE**  
**STIPENDIO PER**  
**GENERE F2A**  
**CAPOGRUPPO**

DIRIGENTI	DIFFERENZIALE F2A (stipendio medio donne – stipendio medio uomini per livello)
Quadri	-6%
1° livello	-8%
2° livello	-5%
3° livello	-7%
4° livello	-7%
5° livello	8%
6° livello	-6%

**Tabella 21**  
**DIFFERENZIALE**  
**STIPENDIO PER**  
**GENERE DI GRUPPO**

### DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE

In ottica di diversità e inclusione, valori fondamentali nella cultura di F2A, monitoriamo annualmente il numero di dipendenti appartenenti a categorie protette all'interno dell'azienda. Calcolando la percentuale rispetto al totale dei dipendenti, identifichiamo le sedi in cui sono presenti carenze e collaboriamo con la nostra società di selezione per reclutare risorse in base alle necessità identificate.

	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>ITALIA</b>						
≤30 anni	0	0		1		1
31-50 anni	6	10	5	7	4	10
≥51 anni	6	5	6	8	6	10
<b>ALBANIA</b>						
≤30 anni	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
31-50 anni	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
≥51 anni	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

**Tabella 22**  
**DIPENDENTI**  
**APPARTENENTI**  
**ALLE CATEGORIE**  
**PROTETTE**

Nel 2023 il numero di dipendenti appartenente a categorie protette si è alzato a 31 rispetto all'anno precedente, grazie al lavoro fatto da una *task-force* dedicata.

# 6.0

## I servizi F2A



### 6.1 Qualità

### 6.2 Innovazione

*La Co-progettazione come valore aggiunto per il cliente*

*La digitalizzazione dei servizi amministrativi - F2D*

### 6.3 Servizi per la sostenibilità

*Servizi per la rendicontazione non finanziaria*

*Servizi DE&I*

*Servizi per una supply chain sostenibile*

*Carbon Footprint e LCA*

*Servizi legati al settore dell'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro*





## I servizi F2A

In F2A, il concetto di servizio è strettamente legato alle esigenze specifiche dei nostri Clienti.

Il nostro punto di forza e il nostro elemento distintivo sul mercato risiede infatti nella capacità di progettare servizi su misura per i nostri clienti, con l'obiettivo finale di semplificare e migliorare loro la vita.

Per questo motivo, è fondamentale per F2A ascoltare costantemente la voce dei clienti e adottare un approccio orientato al miglioramento continuo e allo sviluppo di servizi innovativi, garantendo nel contempo elevati standard di qualità.

Le competenze, la professionalità e la disponibilità dei dipendenti F2A sono riconosciute come elementi di successo e hanno permesso negli anni di costruire una relazione solida con i Clienti basata sulla fiducia.

Al fine di cogliere le opportunità delle nuove tecnologie e ampliare l'offerta, F2A ha istituito un **"Comitato di Product Management"** finalizzato a condividere le richieste dei Clienti, le esigenze di *business*, i *trend* innovativi di mercato e le novità introdotte dai *competitor*.

La strategia IT F2A, che è il motore dell'innovazione di servizio, ha sempre come scopo finale il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- garantire servizi di elevata qualità e massima sicurezza;
- supportare l'evoluzione di nuovi prodotti e servizi riducendo il *"time to market"* e recepire tempestivamente gli adeguamenti normativi attraverso l'adozione di *fast development frameworks*;
- automatizzare i processi e massimizzare la produttività dei dipendenti per liberare risorse e riallocarle su attività ad alto potenziale e maggiore valore;
- ridurre il *turnover* mantenendo motivati i membri dei *team* tecnologici e cercando sempre di rimanere "tecnologicamente attraenti" sul mercato del lavoro.

Nel 2023, F2A ha intensificato gli sforzi per implementare soluzioni digitali, focalizzandosi su progetti innovativi significativi come *MYBUDGET*, una piattaforma per la gestione del *budget* del personale interamente sviluppata *in-house*.

Gli investimenti 2023 si confermano in linea, per ordine di grandezza con quelli degli anni precedenti, con un *trend* in valore assoluto in aumento rispetto al 2022.

	2021	2022	2023	% 2022-23	%2023-21
MyArea R&D*--+	1.366	1.462	1.750	+ 16%	22%
Other Capex R&D	1.823	426	858	+ 50%	-112%
Opex R&D	4.724	5.141	5.267	+ 2%	10%
<b>TOTALE</b>	<b>7.914</b>	<b>7.029</b>	<b>7.875</b>	<b>+ 11%</b>	<b>0%</b>
% investimenti su fatturato	12,41%	10,14%	9,11%		



Tabella 23

**INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO (ML€)**



## Qualità

La qualità in F2A è intesa come professionalità, competenza e disponibilità, sia a livello aziendale che dei nostri dipendenti. Queste caratteristiche ci hanno permesso nel corso degli anni di sviluppare una suite di servizi affidabili e sicuri, specialmente per quanto riguarda la protezione contro attacchi informatici e la *privacy* dei dati.

Flessibilità, scalabilità, facilità di integrazione e *time to market*, sono solo alcuni dei punti di forza che caratterizzano le nostre soluzioni, così sintetizzabili:

- la flessibilità e l'alta configurabilità che ci permette di gestire realtà complesse, personalizzando l'utilizzo dell'applicazione, attraverso la configurazione;
- scalabilità e *performance* (*benchmark*: 10.000 amministrati in circa una ora);
- orientamento al servizio, quindi multi-azienda, con configurazioni centralizzate (oltre 460.000 parametri di gestione di cui parte di carattere Generale e di CCNL nazionale, mantenuti centralmente da F2A);
- l'integrazione tra servizio e sviluppo che consente di recepire l'esigenza del cliente, suggerire delle possibili soluzioni o migliorie di processo, e quindi tradurre l'analisi in funzionalità che, una volta rilasciate, diventano funzionalità fruibili da tutti i Clienti in quanto il *software* è unico ed erogato esclusivamente in modalità *SaaS*;
- architettura orientata all'integrazione facilmente interfacciabile con le applicazioni cliente.

La massima attenzione che dedichiamo allo sviluppo e alla manutenzione dei nostri servizi si traduce in elevata qualità e affidabilità. Questi fattori, insieme, contribuiscono ad accrescere la soddisfazione e la fiducia che i nostri Clienti ripongono in F2A.

Nella Tabella che segue presentiamo i *KPI* oggetto di monitoraggio continuo da parte di F2A per rilevare la soddisfazione dei nostri clienti.

L'andamento del tasso di abbandono, che rimane sotto all'1% a partire dal 2021, conferma la qualità del nostro lavoro e l'impegno F2A a soddisfare le attese dei nostri Clienti.

Tabella 24  
MONITORAGGIO  
KPI - DISSERVIZI

	2021	2022	2023
Numero clienti che hanno disdetto il contratto per disservizi (BU HR)	20	17	15
Numero di clienti che hanno disdetto il contratto per disservizi (BU FAS)	15	3	11
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Tasso di abbandono	1,20%	0,80%	0,95%

## 6 2 Innovazione

**La capacità di recepire tempestivamente le evoluzioni normative ea di sviluppare servizi e prodotti *user-friendly*, sicuri e innovativi, sono elementi essenziali per il successo di F2A.**

Per questo motivo, l'ufficio Ricerca e Sviluppo ricopre un ruolo di straordinaria importanza all'interno dell'Azienda. Nel periodo 2021-2023 sono state avviate diverse iniziative per aumentare la produttività dei nostri collaboratori diretti. L'obiettivo principale di queste iniziative è ridurre il numero di processi ripetitivi a basso valore aggiunto, così da poterli riallocare su attività di maggior valore grazie a specifici percorsi di formazione (*reskilling e upskilling*).

Nello specifico, ci si è concentrati su:

- **Data Ingestion**, adozione di molteplici tecnologie per l'acquisizione in automatico dei dati provenienti da differenti tipologie di documenti (Quietanze F24, Uniemens, DM10, COB, LUL, scontrini, fatture);
- **Efficientamento dei processi Payroll**, realizzando una serie di automatismi e funzionalità finalizzate a ridurre le attività sia di produzione dei cedolini che di controllo, attraverso strumenti di diagnostica, sia mensili che annuali sugli adempimenti;
- **Efficientamento ed innovazione delle attività specifiche della Direzione Risorse Umane (DRU)** con particolare attenzione alla **digitalizzazione dei processi** attraverso l'aggiornamento dei tool a supporto e alla **dematerializzazione**. In particolare:
  - è stato implementato l'aggiornamento della piattaforma Myarea ESS, con il lancio da parte della DRU delle **sezioni Scadenziario, Gestione Moduli, Comunicazioni, Calendario Eventi** e del nuovo modulo **HCM**, con cui gestire le candidature, percorsi professionali, informazioni e dati personali, *performance management*; l'applicazione **Reporting BI** per la reportistica post paghe, che ha consentito di allargare maggiormente la capacità di monitoraggio periodico dei dati del personale (ferie, straordinari, quadrature con Co.Ge., reportistica per ESG Indefi, etc);

- è stato lanciato il processo di **pianificazione delle ferie** attraverso il tool **Piano Ferie** ed è stato implementato il **Nuovo Cartellino** presenze;
- nell'ambito della digitalizzazione delle attività DRU, sono state implementate la **firma digitale e l'archiviazione elettronica dei documenti** per tutto il personale al fine di consentire la velocizzazione dei passaggi di sottoscrizione dei documenti da e per il personale e la relativa archiviazione, consentendo al contempo la diffusione allargata della **«sensibilità green»** attraverso il notevole **risparmio in termini di consumo della carta**;
- la «dematerializzazione» della Direzione ha visto anche l'introduzione dei **ticket restaurant digitali** e la **prenotazione delle postazioni** per gli uffici di Milano e Roma tramite **app dedicate**, la quasi totale riduzione delle stampe cartacee. Lanciata anche l'app per la prenotazione posto auto per la sede di Milano.

Nel 2023 in particolare è stato gestito un progetto di modernizzazione dell'infrastruttura *Payroll* e di riposizionamento verso servizi di *cloud* pubblici, per sfruttare a pieno la scalabilità delle nuove applicazioni riscritte a micro-servizi.

Sono inoltre state introdotte nuove interfacce utenti che sono passate da architetture monolitiche (*energivore*) ad architetture scalabili in micro-servizi:

- **Dashboard HR**, pensato per cambiare l'attuale processo elaborativo di paghe, semplificandolo e rendendolo più guidato e controllato migliorando la qualità del servizio anche affidandone la gestione a risorse più giovani, meno preparate, che non hanno ancora ricevuto una formazione completa ma che grazie al supporto del *software* possono lavorare autonomamente.
- **Anagrafica Comune**, realizzare l'interfaccia utente dell'attuale *masterdata* del Portale, con l'obiettivo di uniformare il *data entry* dei campi anagrafici e fornire un'unica esperienza di utilizzo nelle applicazioni Paghe, Presenze e Turni, semplificandone la gestione, sia in fase di *startup* che di servizio.

A fronte dell'evoluzione nella gestione del lavoro in termini di *smart working* e in un'ottica sempre più agile e da remoto, sono in fase di progettazione una serie di interventi soprattutto nell'ambito della gestione delle presenze/assenze, che trasformino queste applicazioni da puri gestionali a sistemi di organizzazione delle postazioni di lavoro e monitoraggio delle presenze, con un allargamento delle funzionalità *social* orientate a:

- aumentare l'interazione tra i dipendenti (es. *broadcasting e social workflow*),
- migliorare l'interazione tra dipendenti e azienda (es. *virtual e agile workspace*),
- analizzare i pareri e le opinioni dei dipendenti (es. *sentiment analysis*).

In generale si ritiene fondamentale incrementare, in tutte le applicazioni, gli strumenti finalizzati a favorire le interazioni tra dipendenti e tra dipendenti e azienda, partendo dal presupposto che le "interazioni sociali" non sono più viste dall'azienda come un fattore di distrazione, ma come un mezzo per aumentare la produttività.

### LA CO-PROGETTAZIONE COME VALORE AGGIUNTO PER IL CLIENTE

F2A dedica in media cinque risorse ogni anno, tra analisti/sviluppatori, alla progettazione e condivisione di funzionalità disegnate per i nostri clienti. F2A sviluppa una media di circa 600 funzionalità specifiche richieste da clienti e messe a patrimonio comune.

Nel 2023, abbiamo collaborato con un cliente che opera nel settore della grande distribuzione per definire un prodotto DE&I (*Diversity, Equity & Inclusion*) che, utilizzando i dati HR presenti in Myarea F2A, attraverso una rielaborazione e aggregazione di tali dati, fornisca una fotografia della situazione attuale e metta in evidenza gli impatti di una pianificazione finalizzata alla riduzione delle possibili disparità.

### LA DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI - F2D

Dal *know-how* di F2A è nata F2D, la piattaforma che risponde alle esigenze di *start-up*, PMI e liberi professionisti con una nuova offerta di servizi *smart* e completamente digitali. F2D si rivolge ai Clienti con meno di 50 dipendenti e ai professionisti che grazie alla nostra piattaforma di servizi possono acquistare in modalità *e-commerce* solo i servizi di cui hanno davvero bisogno.

F2D offre ai propri Clienti un'offerta modulabile che permette agli stessi di concentrarsi sulla crescita del *business*, delegando a F2A la gestione del personale e degli aspetti amministrativi e di contabilità.

### SERVIZI PER LA RENDICONTAZIONE NON FINANZIARIA

F2A è in grado di offrire una consulenza relativa alle principali metodologie e i principali standard di rendicontazione non finanziaria, offrendo un supporto nella gestione (reperimento ed elaborazione) dei dati non finanziari.

F2A ha sviluppato una nuova piattaforma di servizi per semplificare il processo di fruizione ed elaborazione dei dati e accelerare quello di conversione di dati non strutturati in informazioni strategiche per il processo decisionale.

### SERVIZI DE&I

F2A accompagna i propri clienti nella definizione di un piano d'azione per l'Inclusione e la parità di genere, che possa portare anche alla certificazione del sistema secondo al UNI PdR 125:2022. Ha sviluppato inoltre un nuovo servizio per classificare la retribuzione e il salario medio di ciascun raggruppamento per genere all'interno di ogni categoria di dipendenti.

Questo servizio include anche un *tool* per le Risorse Umane per effettuare simulazioni e *budget* prospettici, definire i piani di azione e monitorare nel tempo l'andamento degli interventi correttivi applicati per ottenere una politica DE&I virtuosa e più equilibrata.

### SERVIZI PER UNA SUPPLY CHAIN SOSTENIBILE

La sostenibilità della catena di fornitura è un aspetto sempre più strategico per le aziende; per tale ragione abbiamo predisposto una piattaforma per l'analisi e il monitoraggio dati che consente di analizzare i rischi ESG connessi alla catena di fornitura e per offrire *insight* sulle prestazioni della filiera.

### CARBON FOOTPRINT E LCA

F2A è in grado di offrire una consulenza specializzata nel campo della sostenibilità ambientale, per quantificare, ottimizzare e ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti/servizi, processi e organizzazioni mediante studi di *Carbon Footprint*, *Life Cycle Assessment* (LCA) per aiutare le aziende clienti a dimostrare l'impegno nella lotta ai cambiamenti climatici.

### SERVIZI LEGATI AL SETTORE DELL'AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

F2A ha sviluppato una *partnership* con 2A Group per supportare i propri Clienti con servizi a perimetro Salute e Sicurezza sul posto di lavoro, oltre a servizi ambientali (es. *Due diligence*, certificazioni, bonifiche, gestione amministrativa dei rifiuti, conformità legale, ecc.).



## Servizi per la sostenibilità

**Negli ultimi anni il tema della sostenibilità del *business* dal punto di vista ambientale, sociale e di *governance* (ESG) è diventato imprescindibile per qualsiasi azienda.**

Per questo motivo F2A ha deciso di ampliare l'offerta di servizi per i propri Clienti con pratici **strumenti di analisi e monitoraggio dati** per aiutarli a orientare la propria crescita in modo sostenibile.

In aggiunta a ciò, abbiamo consolidato le competenze ESG grazie all'acquisizione delle società facenti parte di 2A GROUP al fine di arricchire la nostra offerta con nuovi servizi formativi e consulenziali.



# 7.0

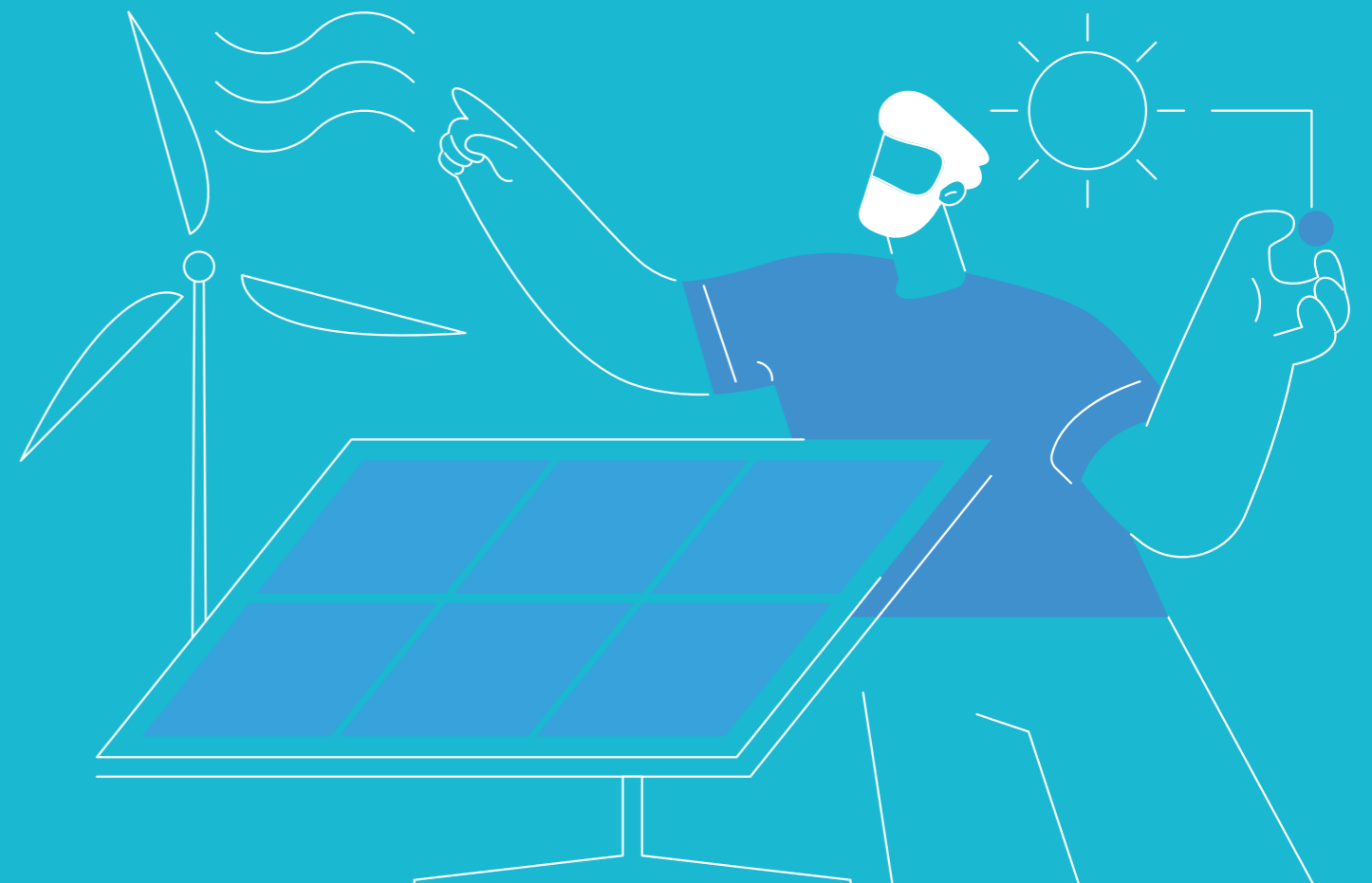
## Ambiente e comunità

### 7.1 Il nostro impegno ambientale

- I consumi energetici e le emissioni F2A*
- Intensità Energetica*
- Emissioni di gas a effetto serra*
- Il consumo di acqua*
- La gestione dei rifiuti*

### 7.2 Il nostro impegno sociale

- Competenze per il territorio*
- La sensibilizzazione alla parità di genere*
- I servizi per gli SDGs*



## 7.0 Ambiente e comunità

Siamo consapevoli delle crescenti sfide ambientali che il nostro pianeta affronta, guidate dalle evoluzioni normative e dalle evidenze scientifiche internazionali che sottolineano l'urgenza di agire per contrastare il cambiamento climatico. Presso F2A, ci impegniamo attivamente a minimizzare l'impatto ambientale dei nostri processi e a sviluppare le nostre attività in equilibrio con l'ambiente circostante. Inoltre, riconosciamo l'importanza del nostro rapporto con la comunità locale per garantire la sostenibilità futura di F2A. Questo legame va oltre le questioni reputazionali ed è fondamentale per attrarre le migliori risorse umane e contribuire alla prosperità economica e sociale del territorio in cui operiamo.

Il successo e la crescita di F2A sono strettamente legati alla comunità che ci ospita. Operando in modo responsabile, miriamo a generare benessere, promuovere il progresso sociale e creare impatti positivi duraturi sulla nostra comunità locale.

## 7.1 Il nostro impegno ambientale

GRI 305-1; 305-2; 305-4; 305-5

In F2A crediamo fermamente nell'importanza di sviluppare una crescente sensibilità verso la tutela del pianeta e di adottare comportamenti attenti all'ambiente per garantire uno sviluppo sostenibile. Ci impegniamo quotidianamente per ridurre la nostra impronta ambientale attraverso un utilizzo efficiente di energia, risorse e materie prime.

Il nostro impegno ambientale si traduce concretamente in pratiche e politiche mirate a minimizzare l'impatto delle nostre attività sul pianeta. Ci concentriamo sull'ottimizzazione dei consumi energetici, sull'uso responsabile delle risorse naturali e sulla promozione di soluzioni sostenibili in ogni fase dei nostri processi.

Lavoriamo costantemente per implementare strategie innovative che favoriscano la sostenibilità ambientale, contribuendo così a preservare il nostro pianeta per le generazioni future.

Nello svolgere la nostra attività rispettiamo la normativa in materia ambientale promuovendo:

- il monitoraggio e la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni;
- la riduzione della produzione di rifiuti;
- la corretta differenziazione dei rifiuti prodotti.

### I CONSUMI ENERGETICI E LE EMISSIONI F2A

GRI 302-1; 302-3; 302-4

Il Gruppo F2A è il risultato di una serie di acquisizioni effettuate nel corso degli ultimi anni, che ha portato la società a svilupparsi in diverse sedi e in aree geografiche diverse.

In questo contesto, F2A ha avviato un processo di consolidamento e armonizzazione dei fornitori energetici. Tuttavia, ogni sede attualmente risponde al proprio fabbisogno energetico con soluzioni differenti.

Al momento, il Gruppo utilizza una varietà di fornitori per il proprio approvvigionamento energetico, mix applicati e vettori energetici:

- per l'**energia elettrica** della sede di Via Caldera è stata attivata una fornitura di energia elettrica al 100% approvvigionata da impianti a fonte rinnovabile;
- per il **riscaldamento dei locali** si utilizzano fornitori di gas per l'alimentazione di impianti di riscaldamento autonomi o centralizzati, quando gli uffici sono localizzati in centri direzionali. Due sedi (Ivrea e Torino) per la fornitura di calore utilizzano direttamente un impianto di teleriscaldamento locale. In Albania tutti gli impianti di riscaldamento sono elettrici.

Oggi l'energia consumata all'interno dei nostri Uffici rappresenta la principale sorgente di emissione di gas ad effetto serra.

	2022	2023	DELTA %
Gas naturale Mwh	502,124	473,86	-5,63%
Energia elettrica	69,7	39,4	-43,47%
Da fonti rinnovabili	-	39,4	
Da fonti non rinnovabili	69,7		
<b>TOTALE ENERGIA CONSUMATA</b>	<b>571,824</b>	<b>513,26</b>	<b>-10,24%</b>

Tabella 25  
**CONSUMO ANNUO DI ENERGIA SUDDIVISO PER FONTE (MWH)**

### INTENSITÀ ENERGETICA

GRI 302-3

Il decremento dei consumi energetici espressi in termini assoluti coincide anche con una maggiore efficienza rapportata al fatturato complessivo e al numero di dipendenti:

	2022	2023	DELTA %
Intensità energetica (Kwh per € fatturato)	0,0064	0,0051	-20%
Intensità energetica (Kwh per n. Dipendenti)	635,360	430,95	-32%

Tabella 26  
**INTENSITÀ ENERGETICA**

### EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

GRI 305-1; 305-2

Le emissioni di gas serra (GHG) rappresentano una delle sfide ambientali più pressanti dei nostri tempi, con conseguenze significative sul cambiamento climatico e sull'equilibrio degli ecosistemi globali. Attraverso un'analisi delle nostre emissioni di gas serra, ci impegniamo a identificare soluzioni efficaci per mitigare il nostro impatto e contribuire alla lotta globale contro il cambiamento climatico. Secondo la metodologia definita dal GHG Protocol le emissioni di gas ad effetto serra vengono classificate in tre *scope*:

- **Scope 1:** Emissioni dirette dalla combustione di carburanti fossili e altri processi direttamente controllati dall'organizzazione.
- **Scope 2:** Emissioni indirette associate alla produzione di elettricità acquistata e consumata dall'organizzazione.
- **Scope 3:** Altre emissioni indirette legate alle attività dell'organizzazione, ad esempio quelle derivanti da fornitori, trasporti, e smaltimento dei rifiuti.

Per il 2023 Ardian, il fondo azionista di F2A, ha avviato un percorso per il Calcolo e la Valutazione della *Carbon footprint* delle organizzazioni controllate.

Questo esercizio è una prima valutazione, sviluppata per essere sufficientemente dettagliata e granulare fornire a F2A e ad Ardian informazioni rilevanti sulle emissioni di gas serra generate ma sufficientemente semplice da limitare lo sforzo di F2A nella raccolta dei dati.

Il lavoro fatto nel 2023 non ha portato a una impronta dettagliata e completa, ma una base per stabilire le emissioni e i successivi obiettivi di riduzione.

Di seguito dettagliamo le assunzioni e le limitazioni dello studio.

### ASSUNZIONI

F2A ha collaborato al progetto di Ardian utilizzando la piattaforma SWEEP inserendo i dati relativi ai consumi:

Le principali fonti utilizzate per i fattori di emissione sono le seguenti:

- Fattori di emissione DEFRA 2023;
- Database US EPA EEIO per i fattori di emissione finanziaria settoriale;
- Agenzia internazionale per l'energia (2023);
- Ademe Base Carbone;
- Ecoinvent 3.10.

Quando i dati fisici non erano facilmente accessibili, sono stati utilizzati dati finanziari, come nel caso di emissioni *scope 3*: beni e servizi acquistati, beni strumentali e viaggi di lavoro.

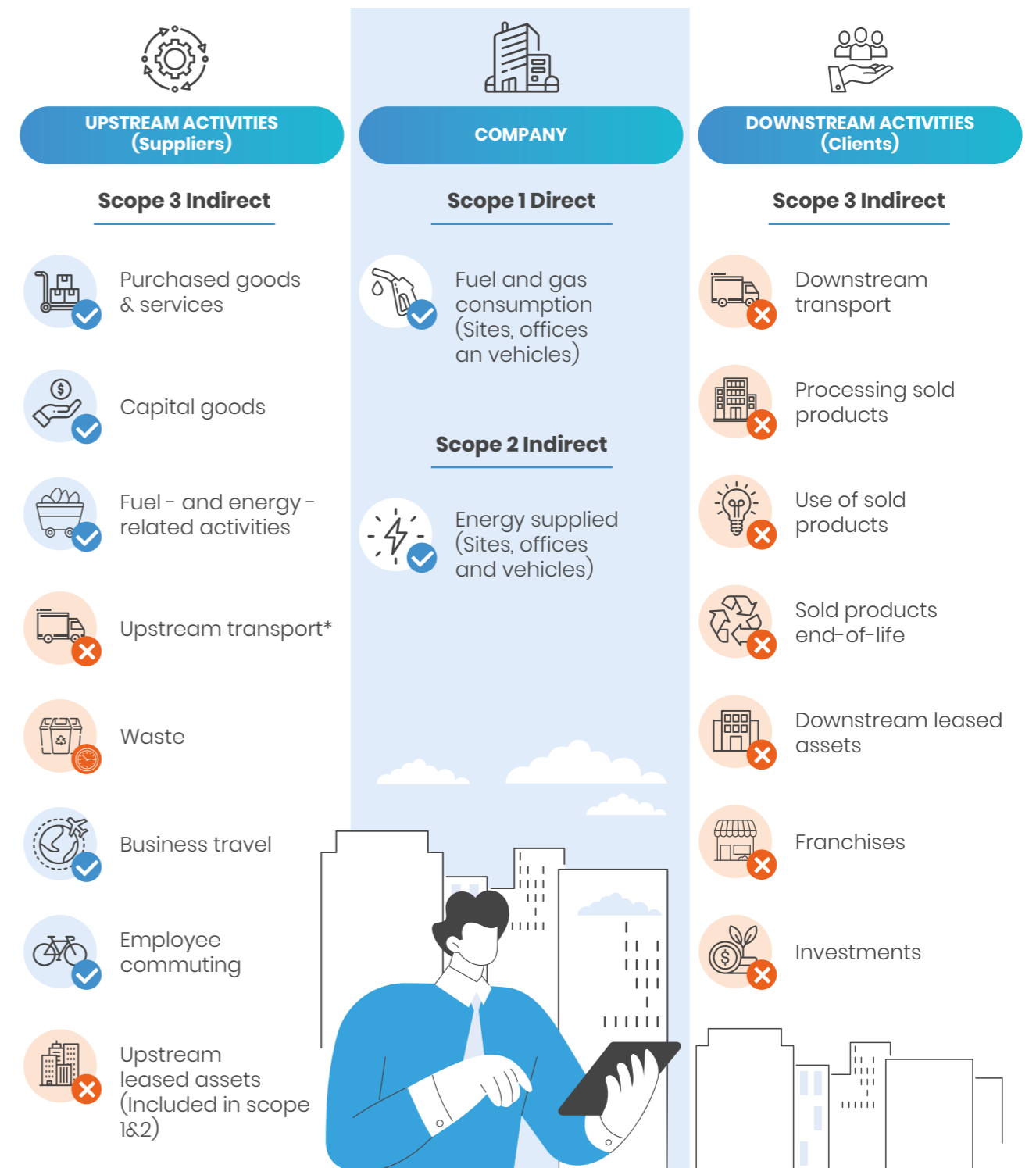
Per lo *scope 1* e 2 e lo *scope 3* categoria 3 (attività legate al carburante e all'energia) le emissioni sono state calcolate tramite la campagna *Ardian Sustainability* e aggiunte all'impronta.

### LIMITAZIONI

Emissioni legate ai beni acquistati e ai capitali le merci sono approssimazioni poiché si basano su fattori di emissione medi settoriali e nazionali.

Queste stime non valutano le emissioni specifiche dei fornitori delle attività di F2A.

Figura 4  
FONTI DI EMISSIONE VALUTATE



Nel corso del 2023, il totale di emissioni di CO<sub>2</sub>eq generate dalle nostre attività è stato pari a 694 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq di cui riportiamo la composizione.

Tabella 27  
**SCOPE 1 E 2  
TOTALI**

	KWH CONSUMATI	TCO <sub>2</sub> EQ GENERATE	
Gas metano	473.860	86	96
Elettricità	39.399	10	

**SCOPE 3**

Le emissioni ritenute più significative per le attività di *scope 3* sono legate alle attività *upstream* per la produzione dei beni e servizi acquistati o acquisiti per lo svolgimento della nostra attività; le categorie da noi prese in considerazione sono:

- **3.1** La produzione di beni e servizi acquistati o acquisiti, come l'estrazione e la lavorazione delle materie prime, l'elettricità consumata dalle attività a monte e il trasporto tra i fornitori;
- **3.2** La produzione di beni strumentali acquistati o acquisiti dall'azienda, come attrezzature, macchinari, edifici, strutture e veicoli;
- **3.6** Gli spostamenti dei dipendenti per viaggi di lavoro con veicoli di proprietà o gestiti da terzi, compresi aerei, treni, autobus e autovetture;
- **3.7** Mobilità sistematica casa-lavoro dei dipendenti con veicoli di proprietà o gestiti da altre aziende.

Tabella 28  
**SCOPE 3  
DETTAGLIO**

CATEGORIA	TCO <sub>2</sub> EQ
<b>3.1</b> Produzione di beni e servizi acquistati	64,99
<b>3.2</b> Produzione di beni strumentali	18,95
<b>3.6</b> Viaggi di lavoro	69,29
<b>3.7</b> Pendolarismo dei lavoratori	431,58
<b>TOTALE SCOPE 3</b>	<b>584,81</b>

Per ridurre la nostra impronta ambientale è stato e sarà sempre più importante agire comportamenti virtuosi orientati alla riduzione dei consumi, nel 2023 abbiamo continuato a mettere in atto le nostre *policy* ambientali:

- **Car Policy Green** - la nuova *car list* aziendale e il nostro parco auto ha integrato vetture ibride a basso impatto inquinante della tipologia benzina-elettrica plug-in. Nel 2023 abbiamo conseguito l'obiettivo *target* del 58% di auto ibride, anticipando il *target* del 50% fissato per il 2025;
- **Valutazione delle prestazioni ambientali dei web services attivati** - Nel corso del 2023 abbiamo avviato un processo per la valutazione dell'impronta ecologica dei servizi di datacenter attivati in modo da poterne rendicontare l'impatto sulla base delle macchine utilizzate.

**IL CONSUMO DI ACQUA**

**GRI 303-1**

Le attività svolte da F2A non prevedono un consumo di acqua di processo, ma un uso limitato della risorsa assimilato al domestico. Il consumo di acqua registrato nel 2023 è stato di 4.672 mq.

**LA GESTIONE DEI RIFIUTI**

**GRI 306-1**

All'interno dei nostri uffici differenziamo accuratamente i rifiuti prodotti. F2A, ormai da diversi anni, ha affidato il processo di raccolta differenziata ai fornitori del servizio di pulizia, nel 2023 sono stati prodotti solo rifiuti assimilati all'urbano.

F2A non dimentica le piccole cose che sono quelle che fanno la differenza; descriviamo quindi qui di seguito alcune iniziative minori, ma non per questo di minor rilievo:

- **Dematerializzazione carta** - La firma digitale e l'archiviazione elettronica dei documenti hanno impattato tutto il personale consentendo un considerevole risparmio di carta e favorendo la diffusione di una maggiore sensibilità *green*.
- **Riduzione utilizzo plastica** - Dove e quando possibile, abbiamo detto addio alla plastica: abbiamo sostituito i bicchieri del caffè con bicchieri di carta, le palette con bastoncini di legno. L'acqua delle bottigliette monouso è stata sostituita da boccioni e borracce in alluminio, brandizzate F2A.



## 7.2 Il nostro impegno sociale

Desideriamo approfondire le grandi trasformazioni in atto, insieme alle sfide sociali ad esse connesse, nonché i rischi e le opportunità derivanti da tali cambiamenti, al fine di sviluppare iniziative orientate a generare un impatto sociale positivo. Coerentemente con la nostra *vision* e i nostri valori, investiamo nello sviluppo della cultura della Sostenibilità sia tra le nostre persone sia verso la comunità.

### COMPETENZE PER IL TERRITORIO

La nostra partecipazione in qualità di *Partner* di ETASS, società del gruppo accreditata per i servizi di Istruzione e Formazione professionale, ai corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) dedicati ai giovani *Under 30* e realizzati nell'ambito delle iniziative promosse dal Programma Operativo Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, è una straordinaria opportunità per confrontarsi con gli *stakeholder* del territorio e diventare parte attiva del processo educativo; attraverso la formazione vogliamo giocare un ruolo attivo all'interno delle comunità locali, con l'obiettivo di ridurre il divario di competenze professionali e formare i professionisti del presente e del futuro.



### LA SENSIBILIZZAZIONE ALLA PARITÀ DI GENERE

F2A e le società del gruppo Doppia Elica e 2A Group hanno partecipato a 4 WEEKS 4 INCLUSION, organizzando un seminario dal titolo "Il ruolo degli *HR Manager* nel cambiamento culturale della parità di genere".

4W4I è una iniziativa realizzata da un'alleanza di 400 *partner* che si alternano in una staffetta di *webinar* e eventi dedicati alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione. Per 4 settimane, dal 12 ottobre al 14 novembre 2023, è stato costruito un racconto corale partendo dalle storie aziendali per guardare a ogni esperienza e confrontarsi su come agire l'inclusione.

F2A ha offerto le proprie competenze e la propria esperienza, attraverso relatrici esperte, per approfondire quali strumenti possano essere alleati delle aziende e quale percorso può essere intrapreso sia in termini di Certificazione della parità di genere sia di formazione, senza dimenticare il supporto della comunicazione interna ed esterna.

### I SERVIZI PER GLI SDGS

La sostenibilità del *business*, la capacità di ridurre il proprio impatto ambientale e migliorare quello sociale, sono oggi temi di rilevanza strategica per qualsiasi azienda; per tale ragione F2A ha ampliato l'offerta di servizi con pratici strumenti di analisi e monitoraggio dati per supportare i Clienti nel proprio percorso di sviluppo sostenibile. Tutti i servizi descritti nel capitolo "Nuovi servizi per uno sviluppo sostenibile" generano indirettamente ricadute positive sulla collettività contribuendo al conseguimento degli obiettivi definiti dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

### LA PROMOZIONE DEL VOLONTARIATO DI IMPRESA

Il 4 ottobre 2023 il *team* di direzione di F2A ha dedicato una giornata alla beneficenza presso la Caritas Ambrosiana, un'organizzazione che da anni lavora instancabilmente per aiutare coloro che sono meno fortunati nella nostra comunità. Questo è stato più di un semplice atto di beneficenza; è stato un momento di crescita personale e di *team building* che riproporremo nei prossimi mesi.



## Nota metodologica

GRI 2-2; 3-1; 2-4; 3-2; 2-3

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di F2A S.p.A., riferito al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023, è stato redatto in conformità con i *GRI Standards (Global Reporting Initiative)*.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione valutandone la completezza e la coerenza dei temi rilevanti della matrice di materialità.

Il perimetro di rendicontazione riguarda le seguenti società appartenenti al Gruppo F2A S.p.A.: Include F2A, ASAF, F2D, STP, ETASS, EP GROUP, MEJOBBOY, EASYPAY, ERREBI, HARVARD, 2A Engineering, 2A Ecogestioni, CIESSE, BARTOLI & ARVEDA.

Il documento contiene le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione, utili a fornire agli *stakeholder* una versione accurata, esaustiva e trasparente delle strategie adottate dall'azienda per il perseguimento del successo sostenibile, nonché dei risultati conseguiti e dell'impegno in ambito ESG (*Environmental, Social e Governance*).

### GLOBAL REPORTING INIZIATIVE (GRI)

Il *report* di sostenibilità è stato redatto in base ai GRI *standard* 2021 e pertanto riporta i contenuti specifici illustrati nei successivi paragrafi.

### INFORMATIVE DI CARATTERE GENERALE

Nell'informativa sono stati riportati i principi obbligatori specificati nel GRI 2: General Disclosure 2021.

Motivi di omissione sono consentiti per tutte le informative nel GRI 2 ad eccezione di:

- Informativa 2-1 Dettagli organizzativi;
- Informativa 2-2 Soggetti inclusi nel *reporting* di sostenibilità dell'organizzazione;
- Informativa 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto del referente;
- Informativa 2-4 Riformulazione delle informazioni;
- Informativa 2-5 Assurance esterna;
- Informativa 3-1 Processo per determinare i temi materiali;
- Informativa 3-2 lista dei temi materiali.

L'organizzazione ha specificato nell'indice dei contenuti GRI le eventuali omissioni ammesse.

Le ragioni "permesse" possono riguardare la non applicabilità, limiti di riservatezza, divieti legali specifici, informazioni non disponibili.

### DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI

L'organizzazione è tenuta a determinare i propri temi materiali in base alle proprie circostanze specifiche. Il processo per l'identificazione dei temi materiali è stato rinnovato per quanto riguarda la valutazione del rischio/opportunità non solo perché ogni anno le organizzazioni devono aggiornare la lista dei temi materiali in base alle eventuali novità introdotte dal contesto, dagli interessi degli *stakeholder* o da modifiche nel *business* dell'azienda, ma anche per via dell'aggiornamento degli *Universal standard GRI* che modificano le modalità di identificazione dei "material topics".

L'organizzazione ha rendicontato:

- il processo per la determinazione dei temi materiali (GRI 3-1);
- la lista dei temi materiali (GRI 3-2);
- le informative sulla modalità di gestione (GRI 3-3).

### SERIE SPECIFICHE

L'organizzazione ha utilizzato le serie specifiche del GRI per rendicontare i temi materiali (GRI 200-300-400). Sono state fornite le ragioni dell'eventuale "non applicabilità" delle informative delle omissioni.

Eventuali limitazioni al perimetro sono puntualmente indicate all'interno del documento.

### PROCESSO E MODALITÀ DI REPORTING

Il processo di redazione del *report* è coordinato e gestito dall'ufficio ESG della Capogruppo, in collaborazione con le funzioni aziendali interessate.

La pubblicazione del documento, contestuale a quella della Relazione Finanziaria Annuale, è seguita all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di F2A.

Il *report* contiene i dati e le informazioni rilevanti ai fini della comprensione delle attività del gruppo. Tale rilevanza è stata determinata attraverso l'analisi di materialità che ha permesso di identificare i temi prioritari di sostenibilità per F2A e per i suoi *stakeholder*.

Si riportano schematicamente le responsabilità del processo di rendicontazione:

- la funzione ESG coordina e coinvolge le funzioni aziendali nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati;
- ciascun responsabile (*owner* di processo) controlla e valida, per quanto di sua competenza, le informazioni;
- il CdA approva il Bilancio di sostenibilità contestualmente al progetto di bilancio.

I dati economici e finanziari, operativi e di governance sono ripresi direttamente dalla Relazione Finanziaria Annuale, dagli allegati al Modello 231, e dalle *policy* aziendali.

I dati ambientali, sul personale e quelli relativi agli altri temi materiali identificati e trattati nel documento, sono raccolti direttamente presso i rispettivi responsabili di processo.

Le modalità di calcolo utilizzate per determinare gli indicatori sono riportate negli specifici paragrafi di riferimento. Per garantire la comparabilità nel tempo degli indicatori ritenuti più significativi e dare al lettore la possibilità di confrontare le performance ottenute, i valori correnti sono stati posti a confronto, tramite l'utilizzo di grafici e tabelle, con quelli relativi ai due esercizi precedenti, e almeno all'esercizio precedente laddove non fosse tecnicamente possibile reperire i dati.

All'interno del documento si è cercato di riportare con uguale evidenza gli aspetti positivi e quelli negativi, fornendo, ove si è ritenuto opportuno, un commento ai risultati ottenuti.

**INDICE DEI CONTENUTI GRI**

Per agevolare gli *stakeholder* nel rintracciare le informazioni di loro interesse, è riportato il *GRI content index* per tema materiale in coda alla presente nota.



# Indice dei contenuti GRI

<b>Dichiarazione d'uso</b>	F2A S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli <i>Standard GRI</i> per il periodo 01.01.2023-31.12.2023
<b>GRI 1 utilizzato</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
<b>Sector Standard GRI pertinenti</b>	N/A

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE PAGINA	OMISSIONI <small>(Requisiti omissione, ragione, spiegazione)</small>
<b>GRI 2: INFORMATIVE GENERALI (versione 2021)</b>	2-1	Dettagli organizzativi	11-17
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	90
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	2, 90
	2-4	Revisione delle informazioni	90
	2-5	Assurance esterna	90
	2-6	Attività, catena del lavoro e altri rapporti di <i>business</i>	11
	2-7	Dipendenti	54
	2-8	Lavoratori non dipendenti	54
	2-9	Struttura e composizione della <i>governance</i>	38-39
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	38-39
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	38-39
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	38-39
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	40
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	38, 90
	2-15	Conflitti d'interesse	38-39
	2-16	Comunicazione delle criticità	44-45
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	38
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	38
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	39
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	39
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	39
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	24-25
	2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	24-25
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	24-25
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	44
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	44, 45
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	45
	2-28	Appartenenza ad associazioni	19-20
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	26-29
	2-30	Contratti collettivi	56

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE PAGINA	OMISSIONI (Requisiti omissione, ragione, spiegazione)
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	30-32
	3-2	Elenco dei temi materiali	32-35
<b>ETICA E COMPLIANCE NORMATIVA</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	40-43
<b>GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016</b>	205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	44
	205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	62
	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	45
<b>GRI 206: PRATICHE ANTI-COMPETITIVE</b>	206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	45
<b>PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	48
<b>CYBERSECURITY</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	49
<b>ATTRAZIONE DEI TALENTI</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	54-57
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE</b>	401-1	Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	57
	401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o <i>part-time</i>	66
	401-3	Congedo parentale	67
<b>FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	34, 54
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	61
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza della transizione	60-63
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	63
<b>WELLBEING</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	64
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	64-67
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	64-67
	403-3	Servizi per la salute professionale	64-67
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	64-67
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	64-67
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	64-67
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di <i>business</i>	64-67
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	64-67
	403-9	Infortuni sul lavoro	64-67
	403-10	Malattia professionale	64-67

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE PAGINA	OMISSIONI (Requisiti omissione, ragione, spiegazione)
<b>DIVERSITÀ E INCLUSIONE</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	69
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>	405-1	Diversità negli organi di <i>governance</i> e tra i dipendenti	69-70
	405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	71
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE</b>	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	45
<b>INNOVAZIONE</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	11-18
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA</b>	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	17
<b>GRI 207: IMPOSTE</b>	207-1	Approccio alle imposte	17
<b>QUALITÀ</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	42,74
<b>GESTIONE DELL'IMPEGNO AMBIENTALE</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	35
<b>GRI 302: ENERGIA 2016</b>	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	83
	302-3	Indice di intensità energetica	83
	302-4	Riduzione del consumo di energia	83
<b>GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018</b>	303-3	Prelievo idrico	87
	303-4	Scarico idrico	87
	303-5	Consumo idrico	87
<b>GRI 305: EMISSIONI</b>	305-1	Emissioni dirette di GHG ( <i>scope 1</i> )	84-86
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici ( <i>scope 2</i> )	84-86
<b>GRI 306: RIFIUTI</b>	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	87
<b>GESTIONE DELL'IMPEGNO SOCIALE</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI</b> (versione 2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	35, 88-89





## Indice delle tabelle

<b>Tabella 1</b>	Riclassificato a Valore Aggiunto	15
<b>Tabella 2</b>	Valore monetario totale dell'assistenza finanziaria, ricevuta dalla Pubblica Amministrazione	15
<b>Tabella 3</b>	Mappatura <i>Stakeholder</i>	27
<b>Tabella 4</b>	Rapporti con gli <i>Stakeholder</i>	28
<b>Tabella 5</b>	<i>Governance</i>	33
<b>Tabella 6</b>	Persone	34
<b>Tabella 7</b>	Qualità	34
<b>Tabella 8</b>	Ambiente e comunità	35
<b>Tabella 9</b>	Composizione CdA al 31.12.2023	38
<b>Tabella 10</b>	Totale dei lavoratori Dipendenti	54
<b>Tabella 11</b>	Dipendenti per tipologia di impiego e genere	55
<b>Tabella 12</b>	Numero di assunzioni e cessazioni di dipendenti per età	57
<b>Tabella 13</b>	Ore di formazione erogate	61
<b>Tabella 14</b>	Ore di formazione per genere	61

<b>Tabella 15</b>	Formazione per area tematica	62
<b>Tabella 16</b>	Riepilogo Infortuni sul lavoro	65
<b>Tabella 17</b>	Riepilogo utilizzo congedi parentali	68
<b>Tabella 18</b>	Dipendenti per età e genere	69
<b>Tabella 19</b>	Dipendenti per inquadramento e genere	70
<b>Tabella 20</b>	Differenziale Stipendio per genere F2A Capogruppo	71
<b>Tabella 21</b>	Differenziale Stipendio per genere di Gruppo	71
<b>Tabella 22</b>	Dipendenti appartenenti alle categorie protette	71
<b>Tabella 23</b>	Investimenti in Ricerca e Sviluppo (M€)	75
<b>Tabella 24</b>	Monitoraggio KPI - disservizi	76
<b>Tabella 25</b>	Consumo annuo di energia suddiviso per fonte (Mwh)	83
<b>Tabella 26</b>	Intensità energetica	83
<b>Tabella 27</b>	<i>Scope 1 e 2</i> totali	86
<b>Tabella 28</b>	<i>Scope 3</i> Dettaglio	86





## **F2A S.p.A.**

Headquarter: Via Caldera 21, 20153 Milano

Partita IVA: 08050380966

Codice Fiscale e Numero Iscrizione Registro Imprese: 08050380966

Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi