



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



2024

Milestone

Nascita dell'Agenzia,
Unioncamere ed
ENEA sono nella
compagine sociale.

Supporto tecnico alla
Rete degli sportelli
informativi ad indiriz-
zo tecnologico delle
Camere di commercio.

Avvio attività di suppor-
to tecnico nella fase di
trasferimento degli
UPICA e uffici metrici
alle **CCIAA**, su mandato
di Unioncamere.

Avvio attività sui temi
dell'**Innovazione e**
Trasferimento Tecno-
logico e in materia di
energia

1991

1994

1996

1998

2000

2001

2004

Avvio operatività
sui temi della
diffusione della
normativa tecnica.

Ottenimento
della **certificazione**
ISO 9001.

Avvio attività per la tutela e
valorizzazione dei prodotti
tipici e delle **filiere del Made**
in Italy per le Camere di
commercio e Unioncamere.

Primo Bilancio
di Sostenibilità.

2024

Ottenimento **certificazione**
UNI PdR 125:2022 relativa
alla **Parità di Genere**.

2023

Avvio attività in materia di
CER (Comunità Energetiche
Rinnovabili).

Progettazione di strumenti
per la valutazione delle
performance ESG delle
imprese.

2022

Progettazione di un modello
di **Certificazione delle Com-
petenze per gli studenti**, su
mandato di Unioncamere.

2020

**Digitalizzazione dei
processi** e introduzione
dello **smart working**.

Incarico di coordinamento
della **Rete Nazionale dei
PID nell'ambito del Piano
Industria 4.0**, su mandato
di Unioncamere.

2019

2017

Adozione del Modello 231
e del Codice Etico.

Avvio attività di supporto a
Unioncamere sui
**programmi di vigilanza per
la sicurezza ed etichetta-
tura dei prodotti e metro-
logia legale**.

2009

2008

Le Camere di commer-
cio e Unioni Regionali
entrano nella compa-
gine sociale.

Highlights 2024



31

ANNI
DI ATTIVITÀ



32

NUMERO
DI SOCI



31

NUMERO
DIPENDENTI



46

NUMERO
CCIAA
CON CUI ABBIAMO
COLLABORATO



69

NUMERO
TOTALE
CLIENTI



131

NUMERO
TOTALE
COMMESSE

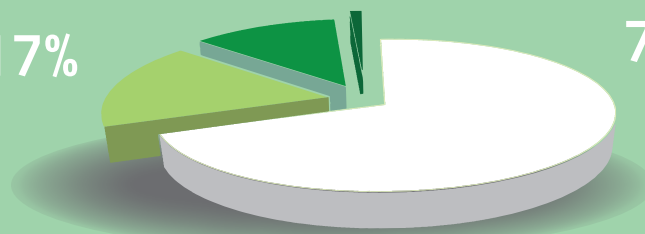
COMPAGINE SOCIALI

CAMERE
DI COMMERCIO 12%

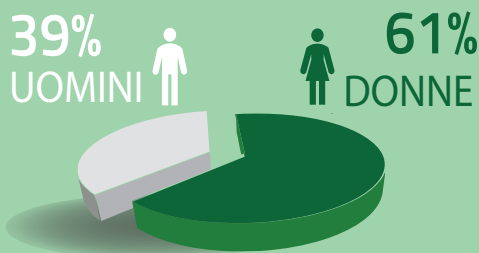
UNIONI
REGIONALI 1%

ENEA 17%

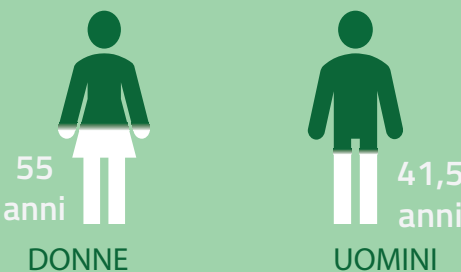
70% UNIONCAMERE



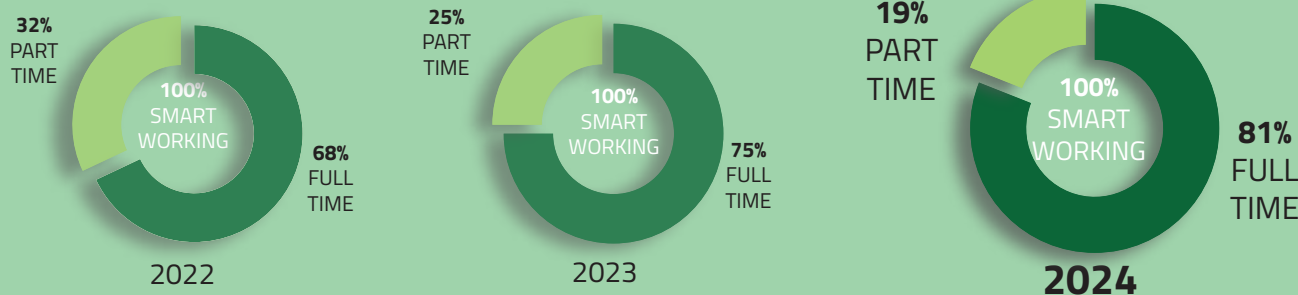
DISTRIBUZIONE PER GENERE



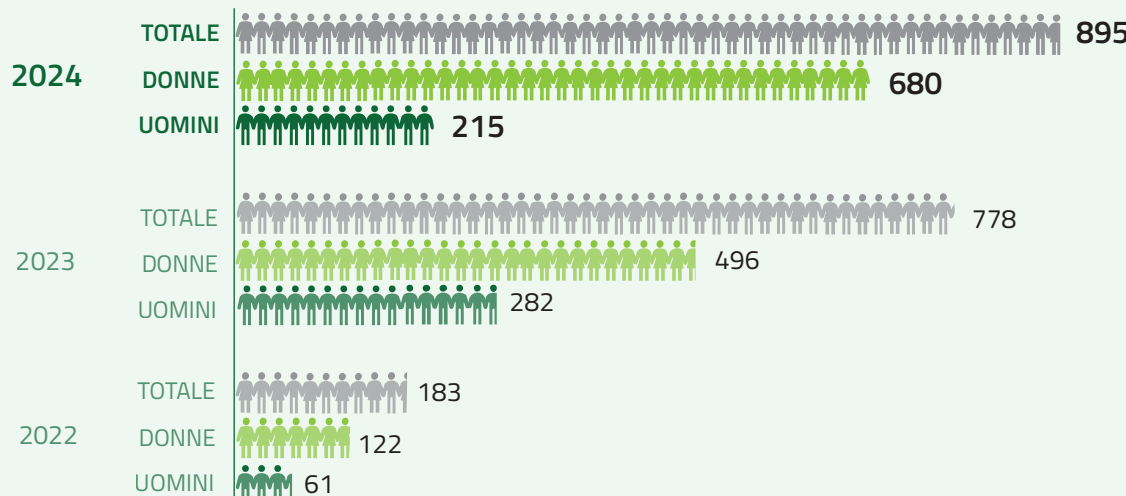
ETÀ MEDIA



MODALITÀ DI LAVORO



FORMAZIONE DEL PERSONALE (Valore espresso in ore)



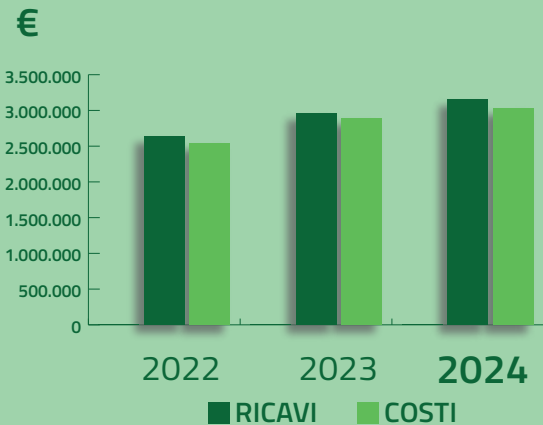
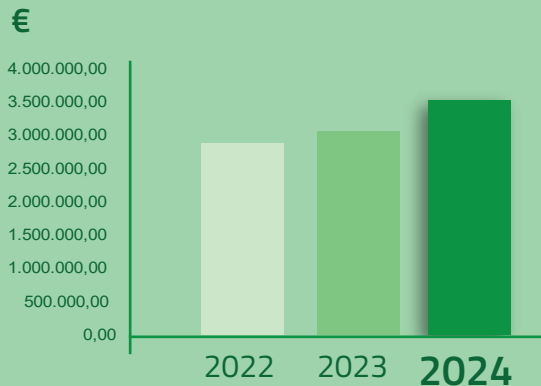
29h
media
dipendente

Ore complessive di formazione

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO

Valore della produzione (espresso in Euro)

Costi e ricavi





Agenda

Lettera agli stakeholder

08

01

INTRODUZIONE

1.1	La stesura del Bilancio	12
1.2	Periodo e perimetro di rendicontazione	12
1.3	Principi di rendicontazione e dati	12

02

ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE

2.1	Chi siamo	16
2.2	La Governance	20
2.3	Le attività e i servizi offerti	22
2.4	Creazione di valore	30
2.5	Le persone	32
2.6	Le Certificazioni aziendali	38
2.7	Valori, etica e integrità aziendale	39
2.8	Relazioni con gli stakeholder e analisi di materialità	46
2.9	Energia ed emissioni	49



03 INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE IMPRESE

3.1	Sviluppo di strumenti e servizi a supporto della digitalizzazione delle PMI	54
3.2	Analisi dei trend innovativi delle imprese	56
3.3	La PID Academy e l'accrescimento di competenze	56
3.4	Le partnership per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile	58
3.5	Supporto alla Normativa Tecnica e Certificazione	60

04 SOSTENIBILITÀ E SVILUPPO INCLUSIVO DEL TERRITORIO E DELLE FILIERE

4.1	Iniziative per la Transizione Energetica, le Comunità Energetiche Rinnovabili	64
4.2	Servizi sul tema della sostenibilità aziendale	65
4.3	Certificazione e valorizzazione delle Filieri produttive	66
4.4	Sostegno ai temi della Regolazione del mercato	68
4.5	Formazione delle competenze	70
4.6	Supporto alla competitività	71

05 OBIETTIVI FUTURI 76

APPENDICE 1 Dati rendicontati nel periodo di riferimento	81
APPENDICE 2 Energia ed emissioni	94
APPENDICE 3 GRI Content Index	97



Lettera agli stakeholder

Cari Soci, Dipendenti, Stakeholder,

Siamo lieti di presentarvi il nostro **Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2024**. Questo documento rappresenta il nostro impegno continuo verso la trasparenza, la responsabilità sociale e la sostenibilità ambientale. Come organizzazione dedicata a supportare le Camere di commercio e le imprese nella transizione digitale e nello sviluppo sostenibile, siamo convinti che questi valori siano fondamentali per la creazione di un futuro prospero e resiliente.

Un anno di innovazione e sostenibilità

Il 2023 è stato un anno di significativi progressi per il nostro Consorzio. Abbiamo lavorato fianco a fianco con Unioncamere, con le Camere di commercio e con i PID – Punti Impresa Digitale delle Camere di commercio, coadiuvandoli nello sviluppo di numerosi progetti e iniziative per la digitalizzazione, la transizione energetica e la sostenibilità. Tra i principali risultati raggiunti, vogliamo sottolineare:

Digitalizzazione dei processi: per il settimo anno consecutivo coordiniamo le attività della rete dei “PID – Punti Impresa Digitale delle Camere di commercio” (oltre 600 mila imprese intercettate) e partire dal 2024 anche quelle di “PID Next”, uno dei Poli di Innovazione Digitale voluti dal MIMIT (ai sensi del Decreto Direttoriale del 24 agosto 2023) dedicato a offrire servizi di first assesment digitale e orientamento a supporto della transizione digitale di oltre 2.000 imprese;

Innovazione e trasferimento tecnologico: grazie all’avvio di alcuni progetti in collaborazione con importanti Enti di ricerca italiani, abbiamo favorito il collegamento tra i mondi della ricerca e dell’impresa con l’obiettivo di potenziare le azioni di trasferimento tecnologico.

Promozione della sostenibilità: abbiamo lanciato nuovi programmi formativi per le imprese, focalizzati su pratiche di sostenibilità e responsabilità ambientale, raggiungendo moltissimi partecipanti.

Competitività delle imprese: siamo stati il partner tecnico di Unioncamere nella valutazione delle domande di contributo inoltrate dalle imprese, singole e cooperative, e finalizzate al rilascio di incentivi per investimenti strutturali o per la Certificazione della Parità di genere.

Sistemi di qualità e certificazione: abbiamo sviluppato progetti ed iniziative per favorire l’accreditamento e la certificazione di servizi/prodotti di strutture del Sistema camerale (Unioni Regionali, Camere di commercio, Aziende Speciali), imprese e altri enti pubblici e per l’attuazione dell’Accordo Quadro, sottoscritto da UNI e Unioncamere il 10 maggio 2018, con la finalità di diffondere il valore della normazione tecnica nelle PMI.

Collaborazioni strategiche: abbiamo instaurato partnership con Enti di ricerca, Università, Centri di competenza, potenziando l’offerta dei nostri servizi e promuovendo l’innovazione sostenibile.

Verso un futuro digitale e sostenibile [GRI 2-22]

Il nostro impegno per la transizione digitale e lo sviluppo sostenibile non si ferma qui. Siamo determinati a migliorare le nostre performance e a supportare le imprese nel raggiungimento dei loro obiettivi di digitalizzazione, innovazione e sostenibilità. Tra le nostre priorità per i prossimi anni c'è quello di continuare a investire nella diffusione di:

Soluzioni green oriented

Aiutare le imprese a implementare pratiche di transizione energetica e di sostenibilità per ridurre al minimo gli impatti e promuovere il contenimento delle risorse.

Tecnologie innovative

Investire in innovazione e sviluppo tecnologico per offrire soluzioni digitali sempre più avanzate e sostenibili, capaci di potenziare i nostri servizi attraverso l'utilizzo delle tecnologie all'avanguardia come l'intelligenza artificiale.

Inclusione digitale

Rafforzare le nostre politiche per garantire l'accesso equo alle tecnologie digitali per tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione e settore.

Un ringraziamento speciale

Desideriamo ringraziare tutti i nostri stakeholder per il continuo supporto e la fiducia riposta in noi. Il vostro contributo è fondamentale per il nostro successo e per la realizzazione degli obiettivi di sostenibilità e digitalizzazione. **Continueremo a collaborare con tutti voi per costruire un futuro migliore, più digitale e più sostenibile.**



Il Presidente

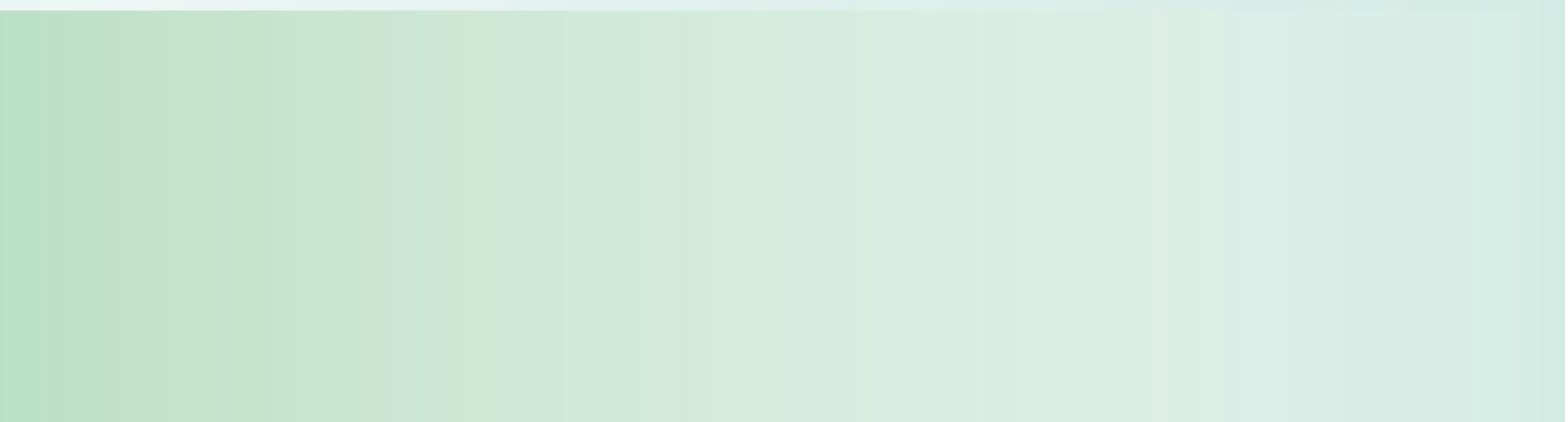
Ing. Maurizio de Pascale



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA

01 | INTRODUZIONE





1.1 La stesura del Bilancio

Il presente documento contiene la **seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità** di Dintec – Consorzio per l'innovazione tecnologica (da ora in avanti anche "Consorzio"), Agenzia in house di Unioncamere, delle Camere di commercio e dell'ENEA. In esso si trovano i risultati, le iniziative e i piani di sostenibilità del Consorzio.

La decisione di redigere un Bilancio di sostenibilità è scaturita da un periodo di trasformazione del Consorzio e da una crescente attenzione alla valorizzazione del capitale umano, alla corretta gestione delle risorse camerali e alle politiche di sviluppo nazionali e comunitarie. Questo percorso ha permesso al Consorzio di diventare un interlocutore sempre più qualificato per le Camere di commercio e gli stakeholder nazionali e un osservatore attento ai cambiamenti nei processi aziendali.

1.2 Periodo e perimetro di rendicontazione

Il presente report di sostenibilità riguarda **l'esercizio di Bilancio 2024 e include i dati relativi al biennio precedente (2022-2023)**. [GRI 2-3]

Il **perimetro della rendicontazione** è relativo al Consorzio nella sua unica sede localizzata a Roma, in Via Nerva 1. [GRI 2-2]

Le informazioni contenute riguardano i temi di governance, sociali, ambientali, di sicurezza e di etica del business, con l'intenzione di evidenziare i legami tra le progettualità sviluppate e i temi della sostenibilità ma, soprattutto, di indicare come il Consorzio sia impegnato nel rendere la sostenibilità un **purpose delle strategie di miglioramento nel medio-lungo termine** in coerenza con le priorità di sviluppo del Sistema Paese e gli obiettivi globali di sostenibilità delle Nazioni Unite.

1.3 Principi di rendicontazione e dati

Crediamo che uno degli elementi fondamentali per la valutazione dell'efficacia degli approcci di una organizzazione sia far riferimento a standard o normative a larga diffusione.

In virtù di ciò il Bilancio di sostenibilità di Dintec è stato redatto su base volontaria in conformità ai **GRI Standard** secondo l'opzione "**with reference to the GRI Standards**" e ai **VSME – Voluntary Reporting Standard for SME dell'EFRAG**, come meglio specificato nell'Allegato III del Report

I temi e i dati rendicontati sono stati identificati a partire dall'analisi di materialità d'impatto condotta verso gli stakeholder (cfr § 2.8). In alcuni casi, in mancanza di dati oggettivi, si è fatto ricorso a stime delle quali è stata data evidenza all'interno del testo.





- Il presente documento è stato portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione in data **26 marzo 2025** e sarà approvato dall'Assemblea dei Soci di aprile 2025. È accessibile da chiunque dal sito ***www.dintec.it*** sezione "***Chi siamo***".
- Alla stesura ha collaborato un team interdisciplinare di Dintec composto da diversificate professionalità.
- Commenti e domande sul Bilancio di Sostenibilità possono essere inviate all'e-mail: ***sostenibilita@dintec.it***



02 | ORGANIZZAZIONE E GOVERNANCE



2.1 Chi siamo

DINTEC, Consorzio per l'Innovazione Tecnologica, è una **società consortile tra il Sistema Camerale** (UNIONCAMERE Unione Italiana delle Camere di Commercio, 26 Camere di Commercio, 4 Unioni Regionali delle Camere di commercio) ed **ENEA** (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile). [GRI 2-1]

Con la costituzione di DINTEC, **resa operativa nel giugno del 1994**, si è voluto, da un lato, valorizzare la capacità delle Camere di commercio di essere vicine ai bisogni delle piccole e medie imprese, dall'altro utilizzare le conoscenze specifiche e le esperienze tecnologiche dell'ENEA per fornire risposte adeguate alle esigenze delle imprese; l'obiettivo di allora è stato quello di ideare, progettare e attuare interventi sui temi dell'innovazione, della regolazione del mercato, della qualità nell'agroalimentare e artigianato, e dei sistemi di gestione della qualità e diffusione della normativa tecnica – cogente e volontaria, per essere vicini ai bisogni delle PMI e della Pubblica Amministrazione e rappresentare un punto di riferimento per la rete territoriale delle Camere di commercio.

Nel corso degli anni il Consorzio **ha progressivamente ampliato i propri settori di intervento** per assistere sia i Soci che i non Soci su temi prioritari e strategici di sviluppo nazionale. Dintec, anche grazie ad un know how di competenze ed esperienze interne accresciute ed alimentate nel corso degli anni, ha così iniziato ad operare sui temi legati all'**innovazione, digitalizzazione, sviluppo sostenibile** attraverso l'ideazione, la progettazione e la realizzazione di servizi personalizzati per Camere di commercio e imprese. Oltre a ciò, sono stati ulteriormente ampliati e aggiornati gli ambiti di intervento legati ai **processi organizzativi e sistemi di gestione** ai quali, nel corso degli anni, sono state affiancate anche attività relative alla **valorizzazione delle competenze, alla regolazione del mercato e il supporto nella gestione di bandi e incentivi**, realizzato per Unioncamere, ma anche per altre istituzioni e organizzazioni pubbliche.

La società assume la qualifica di "**organismo di diritto pubblico**" ai sensi del decreto legislativo n. 36 del 31 marzo 2023 ed è struttura del Sistema Camerale, a norma della Legge n. 580/1993, come modificata dal D. Lgs. n. 219 del 25 novembre 2016, strettamente indispensabile al perseguimento delle finalità istituzionali dei consorziati, secondo quanto previsto dalla legge.

Dal 2008 il Consorzio opera in **regime in house**, pertanto svolge la propria attività prevalentemente per i propri soci e nella misura massima del 20% annuo per altri soggetti.

L'attenzione alla valorizzazione delle risorse camerali è cresciuta nel tempo a seguito del mutamento intervenuto nella compagine consortile, che ha visto una crescente partecipazione al capitale societario delle strutture camerali territoriali, contribuendo a fare del Consorzio l'**interprete delle esigenze delle Camere di commercio italiane in materia di innovazione tecnologica e digitale**.





Lorem ipsum

MISSION

La nostra mission consiste nel favorire la transizione verso un futuro caratterizzato da innovazione, digitalizzazione e sostenibilità. Offriamo soluzioni sempre aggiornate e al passo con le priorità strategiche di sviluppo nazionale, che favoriscono la competitività aziendale, promuovendo al contempo la responsabilità ambientale e sociale. Attraverso il nostro impegno costante, aspiriamo a contribuire alla definizione di un ecosistema imprenditoriale più resiliente e inclusivo, dove l'innovazione e la sostenibilità costituiscono le fondamenta della crescita del nostro Paese.

VISION

La nostra vision è quella di diventare un punto di riferimento per l'innovazione sostenibile e la digitalizzazione delle imprese all'interno del Sistema delle Camere di commercio. Immaginiamo un futuro in cui tutte le organizzazioni, indipendentemente dalle loro dimensioni, possano accedere a tecnologie avanzate e sviluppo sostenibile, che le aiutino a prosperare. Intendiamo dare un contributo al cambiamento verso un'economia più verde e digitale, in cui la crescita economica sia in armonia con l'innovazione, la protezione dell'ambiente e il benessere delle comunità. Con passione e dinamismo ci impegniamo a trasformare le sfide odierne in opportunità per il domani, con l'obiettivo di costruire un mondo più sostenibile per le generazioni future e soprattutto inclusivo ed equo.

I NOSTRI VALORI

RISORSE UMANE 02

Scegliamo con cura le nostre risorse per garantire competenze e qualità dei servizi che erogiamo. Favoriamo processi di formazione e di crescita del nostro personale, garantendo un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo.



01 GOVERNO DELLA COMPLESSITÀ

"La semplicità è una complessità risolta" ha detto il grande scultore Constantin Brâncuși.

Siamo impegnati ogni giorno a trovare soluzioni per soddisfare le esigenze dei nostri clienti.

03 COMUNITÀ

lavoriamo ogni giorno in partnership con importanti player del mondo dell'innovazione, della digitalizzazione e della sostenibilità e con le Università e i principali enti di ricerca italiani per offrire soluzioni orientate al futuro.



04 FLESSIBILITÀ

garantiamo disponibilità ed orientamento al cliente, attraverso il costante ascolto delle sue aspettative e delle sue esigenze, realizzando servizi tailor-made e puntando al miglioramento continuo delle nostre prestazioni.



INNOVAZIONE 05

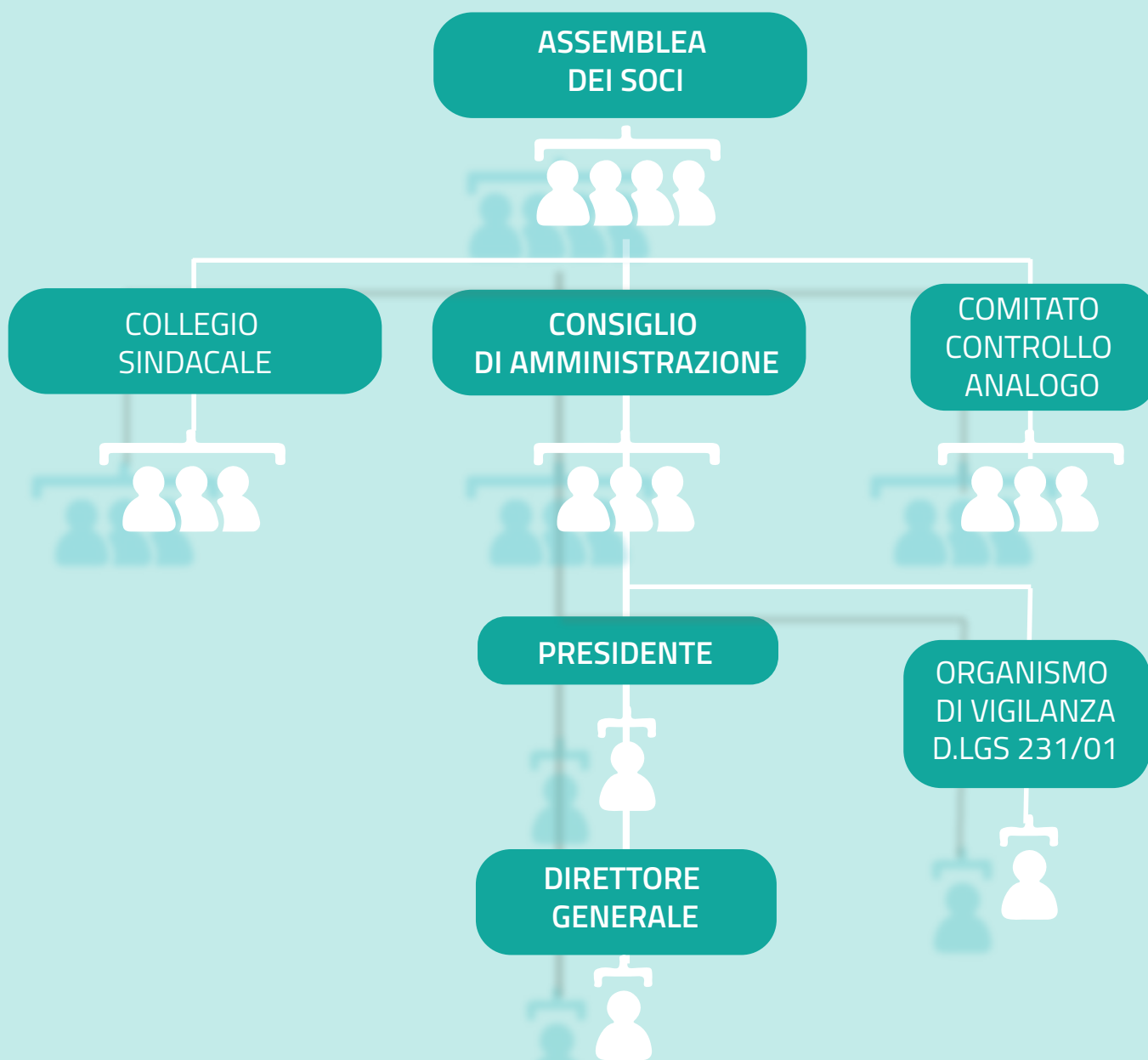
siamo impegnati con passione a favorire l'innovazione dei nostri processi e dei nostri servizi, prima ancora di aiutare le imprese a farlo.



2.2 La Governance [GRI 2-9]

Il sistema di Governance adottato dal Consorzio è volto ad assicurare un'equilibrata collaborazione tra le sue componenti ed è orientato a garantire una conduzione responsabile e trasparente dell'organizzazione nei confronti dei soci, dei clienti e della società, nella prospettiva di creazione di valore per gli stakeholder. Per svolgere la sua attività il Consorzio si avvale di tre organismi di governance con rispettive funzioni e competenze:

- Consiglio di amministrazione
- Collegio sindacale
- Comitato per il controllo analogo



Al Consiglio di amministrazione è affidata la gestione del Consorzio¹. Tale organo è investito dei poteri per l'ordinaria amministrazione della Società in attuazione delle linee strategiche e programmatiche delineate dall'Assemblea. In particolare, ha il compito di:

- a) proporre all'Assemblea l'attività e le linee di sviluppo della Società;
- b) predisporre, in tempo utile prima dell'inizio di ogni esercizio sociale, i programmi annuali di attività e il conto preventivo da sottoporre entrambi all'approvazione dell'Assemblea;
- c) predisporre il bilancio consuntivo con la relazione da sottoporre all'Assemblea annuale dei Soci;
- d) nominare il Direttore Generale e i dirigenti della Società stabilendone compiti e compensi;
- e) stabilire le direttive e il trattamento economico del personale della Società e dei collaboratori esterni;
- f) deliberare le convenzioni, i contratti e in genere, tutti gli atti che comportano spesa per la Società, su autorizzazione dell'Assemblea;
- g) deliberare le assunzioni, le promozioni ed il licenziamento del personale;
- h) prendere atto della dichiarazione di recesso dei Soci dandone comunicazione all'Assemblea;
- i) proporre eventuali modifiche al presente Statuto;
- l) deliberare l'assunzione di finanziamenti da parte dei Soci;
- m) approvare regolamenti interni di organizzazione e gestione della Società.

Pertanto, il **Consiglio di amministrazione**, definendo le linee guida strategiche che orientano le attività e gli obiettivi del Consorzio, assicura che le decisioni e le azioni siano in linea con gli obiettivi di sostenibilità e di innovazione tecnologica, e con i valori fondamentali di trasparenza, responsabilità e rispetto per l'ambiente e le persone. Ciò consente al Consorzio di implementare pratiche che non solo migliorano le performance ambientali e sociali, ma rafforzano anche la responsabilità verso i suoi stakeholder [GRI 2-14]. L'attuale Consiglio, espressione dei soci, è stato nominato ad aprile 2022 e resterà in carica fino a approvazione del Bilancio d'esercizio 2024 che avverrà nel mese di aprile 2025. In particolare, esso è composto da 3 membri, due di genere maschile e uno di genere femminile. Si evidenzia infine che nel periodo oggetto di rendicontazione a tutti i membri dell'Consiglio di amministrazione sono state formalizzate le normative e procedure anticorruzione del Consorzio² [GRI 205-2].

Il **Collegio sindacale** esercita il controllo previsto dagli articoli 2403 e seguenti del Codice Civile e svolge anche le funzioni di revisione legale dei conti. L'attuale Collegio Sindacale è stato nominato ad aprile 2022 e resterà in carica fino ad aprile 2025. In particolare, esso è composto da 3 membri, due di genere maschile e uno di genere femminile.

Al **Comitato per il controllo analogo** spettano compiti di orientamento su specifiche aree tematiche e/o di interesse, con l'obiettivo di favorire la progettazione delle attività aziendali in linea con i fabbisogni dei soci. Tale Comitato, inoltre, ha il compito di vigilare e controllare, anche richiedendo informazioni e documentazione, sulla corretta attuazione da parte dell'Organo Amministrativo degli indirizzi strategici deliberati dall'Assemblea dei Soci, concorrendo in tal modo all'attuazione del controllo analogo da parte dei Soci stessi. L'attuale Comitato di controllo analogo è stato nominato ad aprile 2022 e resterà in carica fino ad aprile 2025. In particolare, esso è composto da 3 membri, due di genere maschile e uno di genere femminile.

Maurizio de PascalePresidente

Antonella BalloneConsigliere

Marco GalimbertiConsigliere

Roberto laschiPresidente

Roberta PanzeriSindaco effettivo

Mauro TemperelliSindaco effettivo

Enrico LupiPresidente

Federica PorcellanaComponente

Daniele RossiComponente

¹ Il Presidente del CdA non ricopre contestualmente la carica di Amministratore Delegato in quanto all'interno della struttura societaria di Dintec non è contemplata attualmente tale figura. [GRI 2-10]
² La nomina del CdA avviene su indicazione dell'assemblea dei soci come previsto dallo statuto del Consorzio. [GRI 2-19] I soci inoltre decidono il compenso per ciascun componente dell'organo di governo.[GRI 2-19; GRI 2-20]

2.3 Le attività e i servizi offerti [GRI 2-6]

DINTEC si occupa di fornire servizi e assistenza ai propri clienti – intesi come soci e non soci – in **due principali aree tematiche**:

1. **Area “Innovazione, Digitale e Sviluppo Sostenibile”** che si declina nelle seguenti tre unità di servizio:
 - Innovazione e digitale
 - Transizione energetica
 - Sviluppo sostenibile e filiere produttive
2. **Area “Processi organizzativi, regolazione del mercato e sviluppo di impresa”** che si declina nelle seguenti quattro unità di servizio:
 - Competenze e politiche attive per il lavoro
 - Processi organizzativi e sistemi di gestione
 - Incentivi e bandi
 - Regolazione del mercato

INNOVAZIONE, DIGITALE E SVILUPPO SOSTENIBILE

INNOVAZIONE
E DIGITALE

TRANSIZIONE
ENERGETICA

SVILUPPO SOSTENIBILE
E FILIERE PRODUTTIVE

PROCESSI ORGANIZZATIVI, REGOLAZIONE DEL MERCATO E SVILUPPO DI IMPRESA



COMPETENZE
E POLITICHE ATTIVE
PER IL LAVORO

PROCESSI ORGANIZZATIVI
E SISTEMI DI GESTIONE

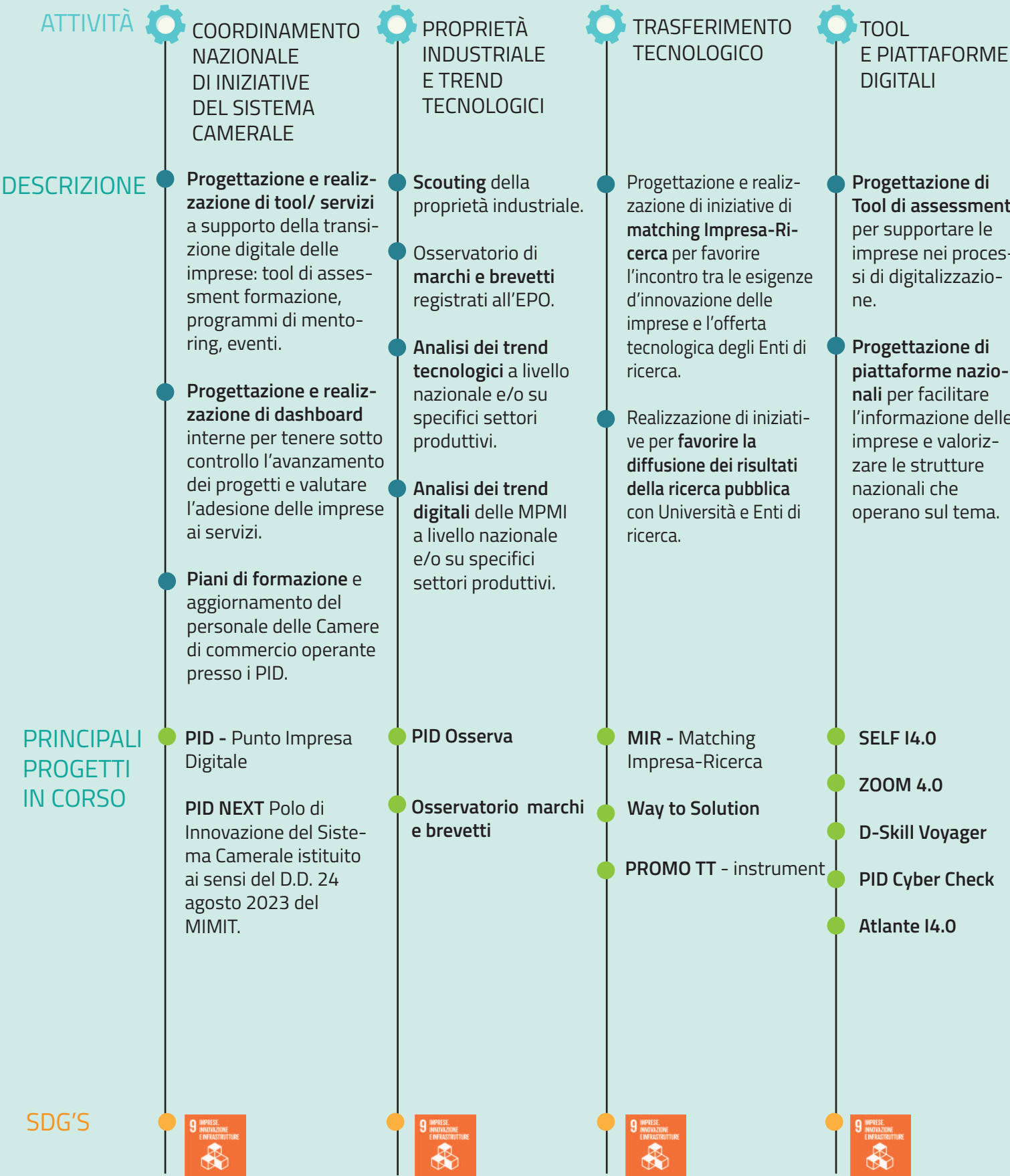
INCENTIVI
E BANDI

REGOLAZIONE
DEL MERCATO



In riferimento all’ambito tematico “Innovazione, Digitale e Sviluppo Sostenibile” il Consorzio opera realizzando le seguenti attività:

INNOVAZIONE E DIGITALE

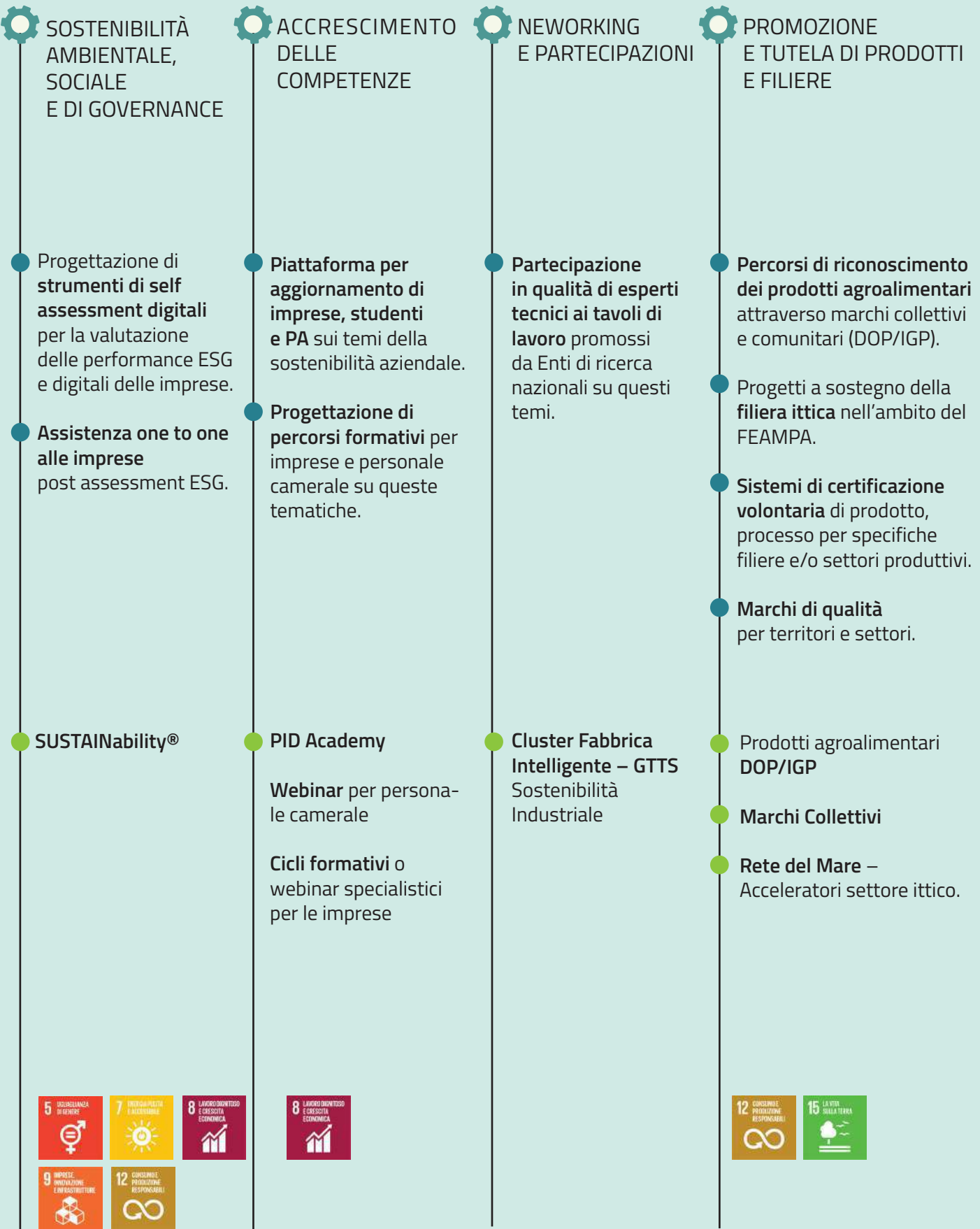




TRANSIZIONE ENERGETICA

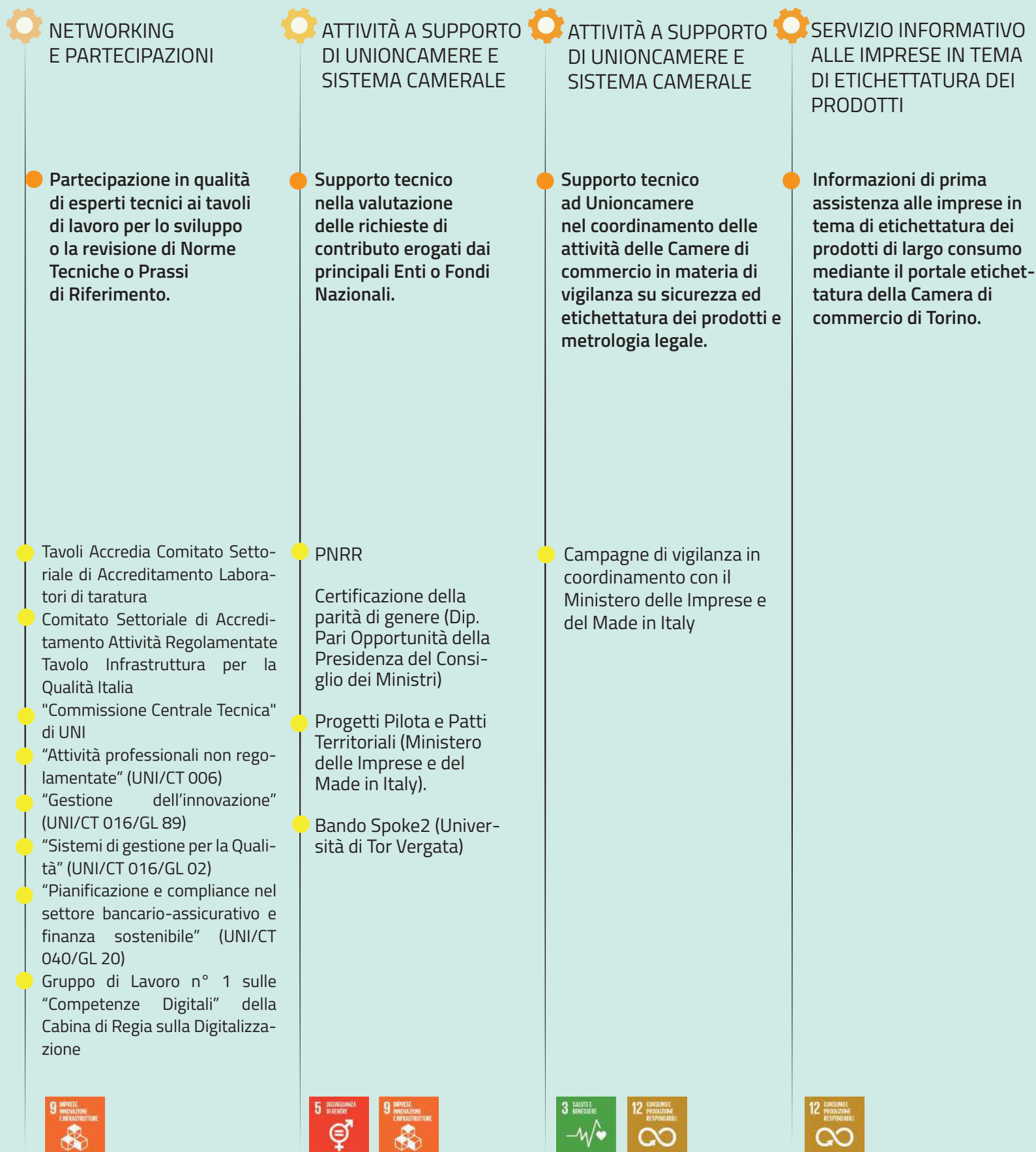
ATTIVITÀ	INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE CER - COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI	ACCOMPAGNAMENTO ORIENTAMENTO SPECIALISTICO IN MATERIA DI TRANSIZIONE ENERGETICA	ACCRESIMENTO DELLE COMPETENZE	NETWORKING E PARTECIPAZIONI
DESCRIZIONE	- Eventi informativi. - Desk one to one tra imprese e PMI. - Tavoli di progettazione territoriale.	Assistenza one-to-one alle imprese.	- Progettazione di percorsi formativi per imprese e personale camerale sulle tematiche energetiche. - Percorsi formativi per Energy Specialist.	Partecipazione in qualità di esperti tecnici ai tavoli di lavoro promossi da Enti di ricerca nazionali sui temi dell'economia circolare e della simbiosi industriale.
PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO	CER	Fondo Perequativo Unioncamere 2021-2022 e 2023-2024 (in corso)	- Webinar per personale camerale - Cicli formativi o webinar specialistici per le imprese	- ICESP – Italian Circular Economy - SUN – Symbiosis Users Network. - ELENA – EUROPEAN LOCAL ENERGY ASSI-STANCE
SDG'S	  	  		

SVILUPPO SOSTENIBILE E FILIERE PRODUTTIVE



In riferimento all'ambito tematico "Processi Organizzativi, Regolazione del Mercato e Sviluppo di Impresa" il Consorzio opera offrendo i seguenti servizi e attività:

	COMPETENZE E POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	PROCESSI ORGANIZZATIVI E SISTEMI DI GESTIONE	
ATTIVITÀ	 ATTIVITÀ A SUPPORTO DI UNIONCAMERE E DEL SISTEMA CAMERALE PER L'INDIVIDUAZIONE, LA FORMAZIONE E LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE	 DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA TECNICA	 SERVIZI DI CONSULENZA PER LA CERTIFICAZIONE E L'ACCREDITAMENTO
DESCRIZIONE	● Analisi del mercato del lavoro, dei fabbisogni delle imprese e mappatura delle competenze strategiche. Sono state approfondite le competenze delle principali filiere produttive del made in Italy. ● Sistemi per la certificazione delle competenze acquisiti in contesti non formali e informali per studenti. ● Progettazione di percorsi per lo sviluppo delle competenze strategiche nel mercato del lavoro in contesti non formali e informali, compresi i PCTO, negli ambiti descritti al punto precedente.	● Consulenza a imprese e CCIAA per l'ottenimento della certificazione a fronte dei principali sistemi di gestione aziendali. ● Servizi per accompagnare le imprese all'utilizzo delle norme tecniche	● Supporto alle Camere di commercio e imprese nell'ottenimento dell'accreditamento a fronte delle norme.
PRINCIPALI PROGETTI IN CORSO	● Supporto per attività di studio e ricerca delle competenze rilevate dal Progetto Excelsior ● Progetto DigiChamps ● Certificazioni Competenze in PCTO ● Supporto ad UNIONCAMERE per lo sviluppo di competenze relative agli ambiti individuati dal DM 115 del 9 luglio 2024	● Assistenza certificazione 9001 ● Assistenza BRC Food Safety ● Assistenza IFS Food ● Realizzazione di momenti info-formativi sulla normativa tecnica volontaria a favore delle imprese.	● Assistenza accreditamento ISO 17065, 17020, 17025
SDG'S	 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ  8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA	 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



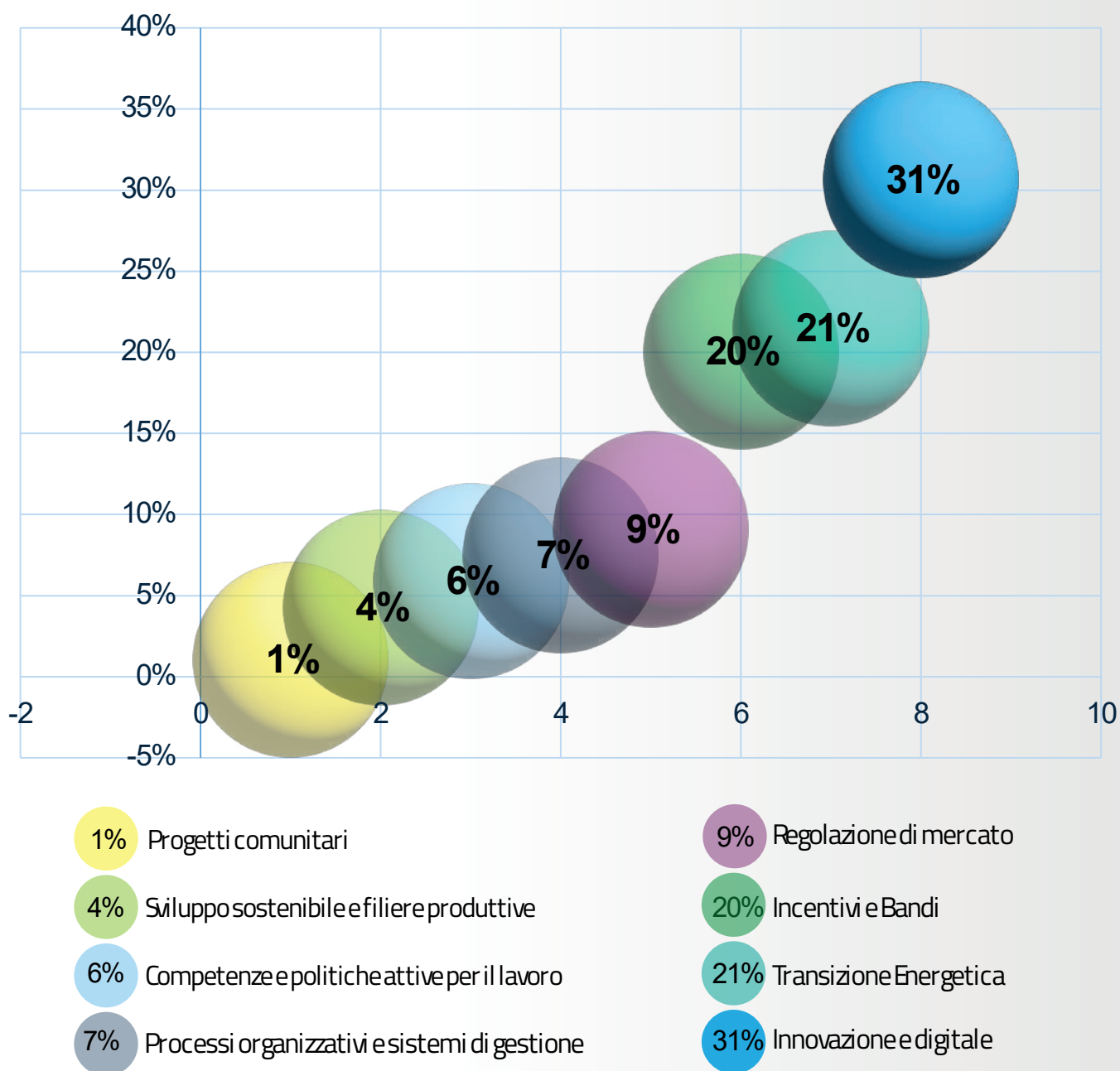
2.4 Creazione di valore

DINTEC, impegnata nel promuovere lo sviluppo tecnologico e digitale, gestisce le proprie risorse economiche con trasparenza e responsabilità, concentrandosi sulla creazione di valore economico sostenibile nel lungo periodo. Grazie a una gestione oculata e strategica dei fondi, l'organizzazione riesce ad ottimizzare l'uso delle risorse economiche, mantenendo un bilancio solido e stabile.

Nel 2024, il valore della produzione ha raggiunto **€ 3.607.696**, in crescita rispetto ai **€ 3.149.020** dell'anno precedente. I ricavi principali provengono dalle seguenti categorie di attività:

- servizi legati all'innovazione tecnologica e digitale
- regolazione del mercato e gli incentivi
- sviluppo e organizzazione d'impresa

PERCENTUALE DEI RICAVI PER TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ



I costi operativi nel 2024 sono stati pari a **€ 3.377.250**, suddivisi tra costi per servizi **€ 1.047.937**, spese per il godimento di beni di terzi **€ 107.442** spese per il personale € 1.968.745 e altri oneri di gestione **€ 253.126**.

L'anno si è concluso con un utile netto di **€ 152.639**, confermando la capacità dell'organizzazione di generare valore in un contesto complesso e altamente competitivo.

L'impegno di DINTEC nella creazione di valore si manifesta non solo nei risultati economici, ma anche nel costante investimento in innovazione e sostenibilità. Questo approccio garantisce non solo l'efficienza operativa, ma anche un contributo significativo alla crescita di valore economico nel lungo periodo.



2.5 Le persone

Nel corso degli anni e dei cambiamenti che ha vissuto il Consorzio, taluni anche complessi, si è rafforzata la convinzione che il capitale umano rappresenti un grande valore e che il progresso e successo della società siano strettamente correlati alla capacità delle persone di collaborare insieme, fare unione e di trasferire sempre valore aggiunto nelle attività che si realizzano.

Il Consorzio è impegnato a **responsabilizzare e ad accrescere le competenze del proprio personale** in una logica di "partnership" tra l'organizzazione e le sue persone. Ciò si realizza attraverso un costante dialogo e condivisione interna, ma anche grazie al coinvolgimento nella definizione degli indirizzi e nelle scelte, la condivisione di obiettivi personali, degli obiettivi aziendali, l'ascolto dei fabbisogni e delle esigenze per migliorare il benessere interno, il riconoscimento e la premiazione dei risultati: confronto, discussione, valorizzazione delle idee e suggerimenti sono alcuni degli strumenti attuali a tal fine.

Al 31 dicembre 2024, il Consorzio conta un totale di 31 dipendenti, suddivisi tra 3 dirigenti, 4 quadri e 24 impiegati, ai quali si aggiungono 6 unità di personale non dipendente (3 uomini e 3 donne). Le donne rappresentano il 61% del personale con un'età media di 55 anni, mentre gli uomini rappresentano il restante 39% con un'età media di 41,5 anni [GRI 2-7]

Il totale dei lavoratori è coperto da contrattazione collettiva, circa l'89% ha un contratto a tempo indeterminato e il 79% è occupato a tempo pieno [GRI 401-1] Nel 2024, l'organico ha registrato una crescita con l'inserimento di nuove figure professionali e una sola uscita. La crescita del personale tiene conto dell'evoluzione dei processi e della necessità di competenze nuove, diverse, sempre più in grado di rispondere alle nuove progettualità ed esigenze dei Soci.

Il Consorzio riconosce l'importanza di valorizzare le risorse umane, investendo nella loro crescita professionale e offrendo opportunità di formazione continua. Questo approccio non solo garantisce risultati nel breve periodo, ma prepara DINTEC a un futuro competitivo, in cui l'impegno e la creatività delle persone risultano centrali per il progresso e l'innovazione dell'azienda.

³ Il totale dei lavoratori è coperto da contrattazione collettiva, circa l'89% ha un contratto a tempo indeterminato e il 79% è occupato a tempo pieno.



CRESCITA PROFESSIONALE
E QUALIFICAZIONE
DELLE COMPETENZE



ATTENZIONE ALLA SALUTE,
AL BENESSERE,
ALLA PARITÀ DI GENERE
E NON-DISCRIMINAZIONE



PREMIARE
RISULTATI



COINVOLGIMENTO
DEL PERSONALE



CRESCITA PROFESSIONALE E QUALIFICAZIONE DELLE COMPETENZE [GRI 404-2]

Investire nella formazione continua dei dipendenti non solo migliora le loro competenze, ma aumenta anche la competitività e la qualità dei servizi erogati dal Consorzio. Attraverso **programmi di formazione mirati, corsi di aggiornamento e opportunità di apprendimento in remoto e in presenza**, è possibile favorire un ambiente di lavoro stimolante e innovativo. Annualmente viene redatto un **piano di formazione** che prevede sia corsi trasversali per tutti i dipendenti, come ad esempio quelli sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sul Modello di Gestione 231, che corsi specifici per singoli dipendenti, in funzione delle esigenze legate alle diverse tipologie di attività gestite.

Tematiche della formazione

FORMAZIONE RELATIVA ALLE ATTIVITÀ E SERVIZI OFFERTI

- *Formazione sulle competenze digitali*
- *Formazione sulle tecnologie digitali*
- *Ambiente e sostenibilità*

FORMAZIONE RELATIVA ALL'ORGANIZZAZIONE INTERNA

- *Politiche e procedure dell'organizzazione*
- *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*
- *Sicurezza informatica*
- *Comunicazione digitale*

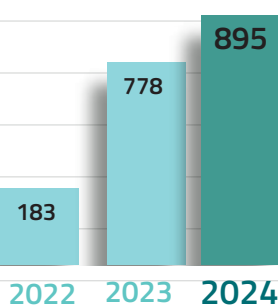
ALTRA FORMAZIONE

- *Formazione soft skill*
- *Welfare aziendale*
- *Gestione dello smart working*

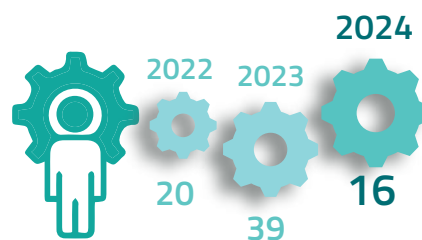
Il 100% del personale è informato sulle normative e procedure di anticorruzione e ha partecipato a sessioni di formazione specifica

Nel 2024, DINTEC ha realizzato complessivamente **895 ore di formazione per i propri dipendenti, con un incremento del 15% rispetto all'anno precedente:**

TOTALE NUMERO ORE DI FORMAZIONE EROGATE DA DINTEC AI PROPRI DIPENDENTI (2022-2024)



NUMERO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SVOLTE DAI DIPENDENTI



NUMERO PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI E PROGRAMMI DI ASSISTENZA ALLA TRANSIZIONE



[GRI 205-2] Questi dati dimostrano come DINTEC continui a rafforzare il proprio programma di formazione interna, promuovendo uno sviluppo professionale costante e sostenibile per tutti i suoi dipendenti.



ATTENZIONE ALLA SALUTE, AL BENESSERE, ALLA PARITÀ DI GENERE E NON-DISCRIMINAZIONE

L'attenzione alla **salute e al benessere dei dipendenti**, insieme alla promozione della parità di genere e alla lotta contro ogni forma di discriminazione, sono valori imprescindibili per un'azienda responsabile⁴.

Le azioni concrete che sono state portate avanti in tal senso sono rappresentate da benefit per tutti i dipendenti, sia a tempo pieno che part-time, che riguardano ad esempio la **copertura assicurativa** in caso di disabilità o invalidità (100% dei dipendenti), lo **smart working** per due giorni alla settimana (100%) e il **congedo parentale** [GRI 403-6; 401-2]

La **valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti** viene eseguita periodicamente attraverso l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e del Piano di Emergenza, i cui aggiornamenti sono tempestivamente comunicati ai lavoratori.

I lavoratori possono segnalare pericoli o situazioni pericolose relative a illeciti e criticità sia direttamente attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che tramite una piattaforma di **Whistleblowing** che consente segnalazioni anonime, come meglio descritto al § 2.7

Dintec infine procede ad effettuare con cadenza biennale una specifica **valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress da lavoro-correlato**, in conformità a quanto previsto dall'art. 81 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., secondo la proposta metodologica definita dal Network Nazionale per la prevenzione del disagio psico-sociale nei luoghi di lavoro. L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro per il Gruppo Omogeneo preso in esame, pertanto, il livello di rischio attribuibile allo stress lavoro correlato per i lavoratori di Dintec è stato considerato come "non rilevante".

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro [GRI 403-1]

Dintec ha implementato, in accordo con la normativa vigente di settore, uno specifico sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato sulla valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro in modo da consentire al datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questi provvedimenti comprendono:

- 1) la **prevenzione dei rischi professionali**;
- 2) l'**informazione dei lavoratori**;
- 3) la **formazione professionale degli stessi**;
- 4) **organizzazione e mezzi destinati a porre in atto i provvedimenti necessari**.

Nel Consorzio, quindi, la valutazione assume il significato di un riesame sistematico dei rischi presenti e di una loro applicazione, ma con la finalità di individuare e mettere in atto le misure di prevenzione e protezione.

I principali documenti del sistema di sicurezza sono il **DVR** e il **Piano di evacuazione ed esodo**, che vengono periodicamente aggiornati. Dall'analisi non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un profilo di pericolo basso. In merito alla valutazione dei rischi, il Consorzio ha provveduto alla formazione specifica delle figure responsabili della sicurezza, come stabilito dalla normativa vigente. Inoltre, sono organizzati regolarmente corsi di formazione sulla sicurezza per tutto il personale erogati da Enti accreditati dalla Regione Lazio [GRI 403-5].

I dati sugli infortuni sul lavoro testimoniano l'efficacia delle politiche e delle misure di sicurezza adottate dal Consorzio. **Nel triennio 2022-2024, non si sono verificati decessi, infortuni gravi o incidenti registrabili tra i dipendenti** [GRI 403-8]

⁴ Nel triennio 2022-2024 il numero di episodi di discriminazione verificatesi è pari a zero [GRI 406-1]





COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE [GRI 403-2; 403-4]

Coinvolgere ed aggiornare continuamente il personale sugli obiettivi e politiche di crescita aziendale è una pratica che favorisce la **trasparenza**, la **partecipazione attiva** e il senso di **appartenenza**. Questo approccio non solo migliora la qualità delle decisioni prese, ma rafforza anche la motivazione e l'impegno del personale, che si sente parte integrante del processo decisionale e riconosciuto nel proprio ruolo.

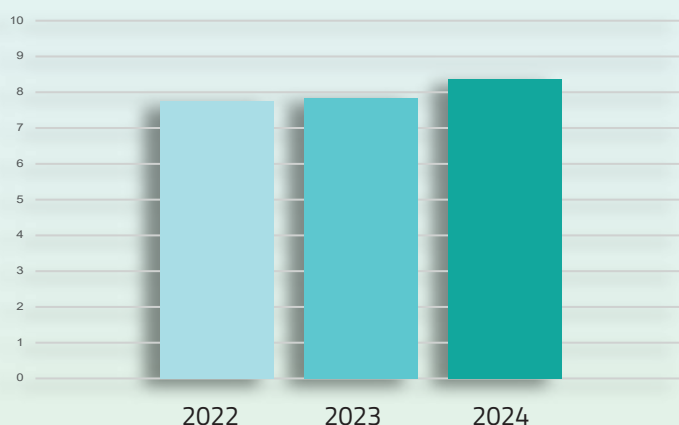
Le azioni concrete che sono state portate avanti in tal senso sono la calendarizzazione, a partire dal 2023, di **riunioni periodiche mensili** che vedono coinvolto tutto il personale e utilizzate come momenti per informare sulle novità in corso, presentare nuove procedure gestionali interne, condividere nuovi traguardi e progettualità.

L'iniziativa nasce a seguito di segnalazioni in tal senso raccolte attraverso il **questionario di soddisfazione interna** che Dintec ha cura di somministrare annualmente da molti anni. Tale indagine, che vede una grande partecipazione dei dipendenti ($\geq 80\%$) rappresenta un importante strumento di diagnosi organizzativa, permettendo di misurare il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative delle risorse umane all'interno dell'organizzazione e di identificare opportunità di miglioramento per incrementare la qualità dell'ambiente.

Risultati del Questionario di Soddisfazione interna



(scala del punteggio da 1=min a 10=max)



Gli ambiti di indagine che sono oggetto di valutazione da parte dei dipendenti riguardano: **l'ambiente e le modalità di lavoro, professionalità e competenze, formazione, attività aziendali e comunicazione strategica**. In sintesi, le indagini evidenziano una soddisfazione generale per l'ambiente lavorativo e le opportunità di sviluppo, ma con aree di miglioramento relative alla comunicazione interna, alla gestione dei carichi di lavoro e alla valorizzazione delle competenze.

Infine l'impegno del Consorzio verso un ambiente di lavoro inclusivo e positivo include anche le **iniziative extra-lavorative** che annualmente vengono realizzate come visite guidate ai monumenti artistici di Roma e/o momenti di networking, per favorire il consolidando di un clima aziendale armonioso e collaborativo.



PREMIARE RISULTATI

Premiare i risultati è fondamentale per incentivare il raggiungimento degli obiettivi aziendali e valorizzare il contributo dei dipendenti. Attraverso un sistema di **premi di produttività** il Consorzio vuole riconoscere e ricompensare l'impegno e le performance meritevoli. Il 100% dei dipendenti, indipendentemente dal livello e dal ruolo ricoperto all'interno dell'azienda, viene valutato annualmente sulle performance raggiunte e sullo sviluppo professionale sulla base di un set di indicatori quali-quantitativi individuato e concordato ad inizio anno con la Direzione.

Questo approccio non solo stimola la **competitività positiva** tra i dipendenti, ma favorisce anche una cultura del lavoro orientata ai risultati, al lavoro di gruppo e alla crescita continua [GRI 404-3].

2.6 Le Certificazioni aziendali

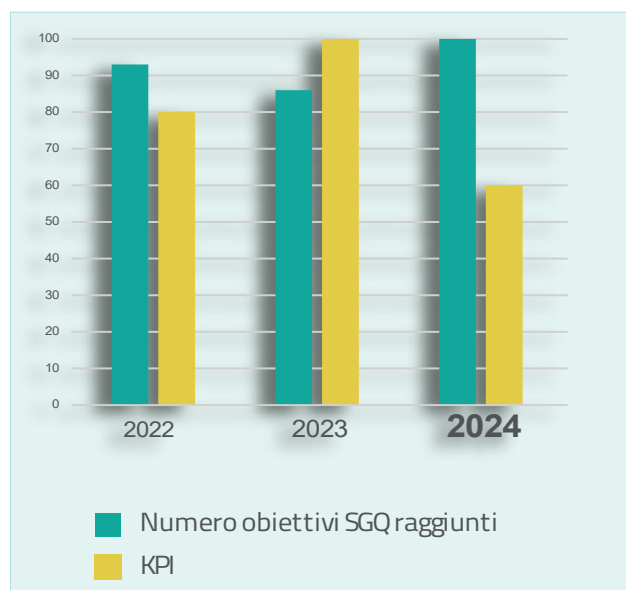
Dintec, dal 1998, ha un **Sistema di Gestione Qualità (SGQ) in conformità alla UNI EN ISO 9001**.

I risultati complessivi delle verifiche interne ed esterne sono annualmente inseriti nelle attività di reporting aziendale e costituiscono uno degli elementi del riesame aziendale annuale.

Nel 2009 si è dotata di un **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ex D. Lgs. 231/2001 e nel 2023 ha implementato il Sistema di Gestione per la parità di genere e conseguito la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 (cfr § 2.9).

Dal 2002 è iscritta all'**Anagrafe Nazionale delle Ricerche** (istituita e disciplinata con decreto del Presidente della Repubblica n. 382 dell'11 luglio 1980) strumento che raccoglie tutte le notizie relative alle ricerche finanziate, in tutto o in parte, con fondi a carico del bilancio dello stato o di enti pubblici, evitando così duplicazioni e sovrapposizioni di strutture e finanziamenti.

Dintec, infine, nel 2024 ha avviato l'iter per l'implementazione di un **Sistema di Gestione per la per sicurezza informatica delle informazioni** conforme ai requisiti della UNI CEI EN ISO/IEC 27001 che si concluderà entro il primo bimestre del 2025 con il conseguimento della relativa certificazione.



CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ (UNI EN ISO 9001)

Progettazione e realizzazione di attività, consulenza e formazione, anche attraverso servizi in cloud ed emissione di badge digitali, sui temi dell'innovazione, della digitalizzazione, delle tecnologie digitali, della qualificazione aziendale e dei prodotti.

Attività finalizzate al miglioramento e allo sviluppo della competitività delle imprese e dei territori tramite la **gestione di sistemi di incentivazione, l'informazione, la formazione, il supporto organizzativo**.

Progettazione e realizzazione di attività di tutela del consumatore e della fede pubblica, per la **vigilanza e il controllo sulla sicurezza**, etichettatura e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale.

Progettazione e realizzazione di interventi per l'**accreditamento** e la **certificazione** di enti, imprese, prodotti/servizi e competenze.

Realizzazione di interventi per l'**efficientamento organizzativo e la reingegnerizzazione dei processi** delle imprese e della pubblica amministrazione.

Progettazione e realizzazione di interventi materia ambientale ed energetica a supporto delle piccole e medie imprese.

Ideazione e partecipazione a **progetti di ricerca** in ambito nazionale, europeo e internazionale anche in collaborazione con istituzioni e organizzazioni pubbliche o private di altri paesi.

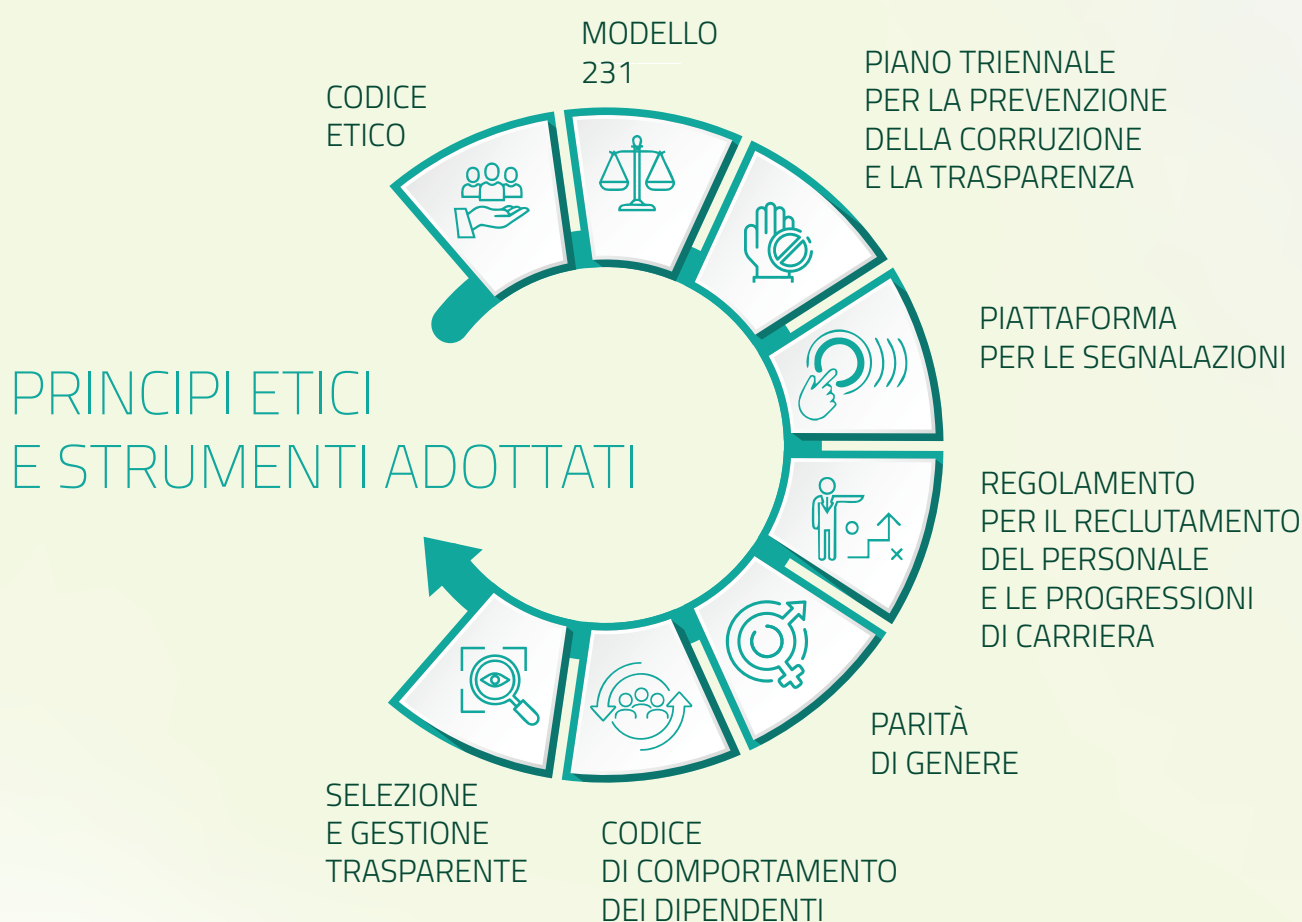
2.7 Valori, etica e integrità aziendale

Dalla natura pubblica dei soci e dalla forma consortile della società deriva la necessità di riservare una particolare attenzione ai **temi dell'etica, dell'integrità e della trasparenza** da adottare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione che rappresenta, infatti, l'azionista di riferimento e il destinatario principale dei servizi e dei prodotti del Consorzio.

Per il Consorzio l'etica e la trasparenza occupano, quindi, un ruolo centrale: rappresentano il fondamento sui cui si vogliono **costruire le attività e le relazioni** nella ferma convinzione che agire in modo etico, trasparente e corretto non sia solo un obbligo morale, ma anche un elemento essenziale per il successo sostenibile della nostra organizzazione. Il Consorzio, inoltre, si è progressivamente impegnato nel promuovere una cultura aziendale basata sul **rispetto**, sull'**equità** e sulla **valorizzazione delle diversità**, mantenendo alti standard di condotta in tutte le interazioni con dipendenti, clienti, fornitori e altri stakeholder. Il nostro impegno verso l'etica aziendale non si limita alla conformità con leggi e regolamenti, ma si estende alla promozione di un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta valorizzato e rispettato, contribuendo così alla creazione di un valore condiviso e duraturo per tutta la comunità.

In quest'ottica, il Consorzio ha sviluppato specifiche **politiche e procedure** per assicurare il costante rispetto dei valori e delle normative vigenti, e l'unità organizzativa della **Compliance Aziendale** che presidia questo impegno risponde direttamente al Direttore Generale.

In questa sezione, illustreremo i principi etici e gli **strumenti adottati dal Consorzio**, che guidano il nostro operato quotidiano, le politiche e le procedure messe in atto per garantire trasparenza, integrità e responsabilità in ogni ambito delle nostre attività.





CODICE ETICO

Consapevole che la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per il raggiungimento della propria missione, Dintec si è dotata nel 2009 di un Codice Etico, anche ai sensi del D. Lgs. 231/01, che **regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità** che il Consorzio si assume espressamente nei confronti degli interlocutori con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere **comuni e diffusi i valori in cui Dintec si riconosce**, a tutti i livelli, facendo sì che tutti i destinatari della sua attività ogniqualvolta siano chiamati a prendere una decisione, si ricordino con chiarezza che ad essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri, nonché l'immagine dell'organizzazione stessa.

Il Codice Etico si applica a **tutte le persone fisiche e giuridiche** che ricoprono, al suo interno, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, ai dipendenti e ai collaboratori, anche occasionali, ai componenti degli Organi (Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale, Comitato per il Controllo Analogico) e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni ed operano per perseguire gli obiettivi del Consorzio stesso.

Dintec considera il Codice Etico, soprattutto, come uno strumento di buon governo, nonché un mezzo per la diffusione dei principi che ispirano l'attività del Consorzio e non solo un mezzo per evitare le sanzioni che deriverebbero dal compimento di illeciti.

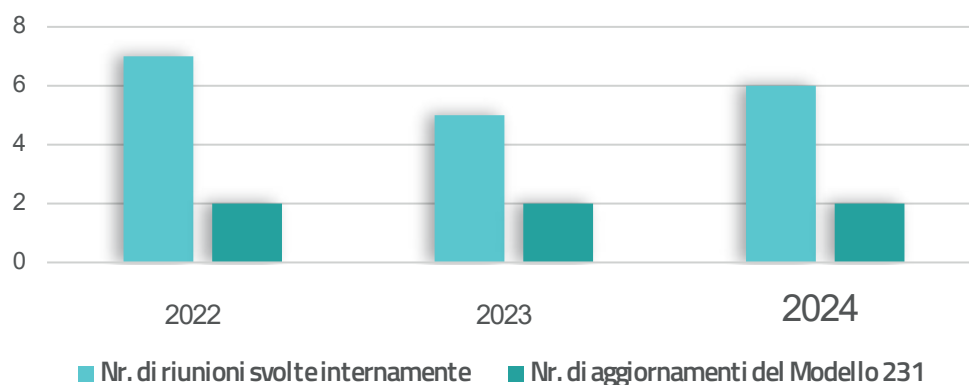
L'ultima versione del Codice Etico è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 23 novembre 2022.



MODELLO 231 [GRI 2-26]

A partire dal 2009 Dintec ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 attraverso la **definizione di un sistema strutturato ed organico di prassi, procedure ed attività di controllo**, ex ante ed ex post, funzionale alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo mediante l'individuazione delle aree sensibili e la conseguente proceduralizzazione delle misure di prevenzione.

Il modello è stato implementato e aggiornato nel corso degli anni, adottando tutte le misure e istituendo tutte le figure conseguenti, e l'Organismo di Vigilanza nominato opera un monitoraggio costante del rispetto del modello.



PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

Dintec predispone annualmente un aggiornamento del PTPCT - **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** - alla cui stesura partecipa l'intera struttura, in primis il Direttore Generale e i Dirigenti, che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi, unitamente a tutto il personale del Consorzio, con l'intento di perseguire obiettivi di integrità, di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Per valutare i rischi legati alla corruzione, DINTEC ha adottato un processo articolato in diverse fasi:

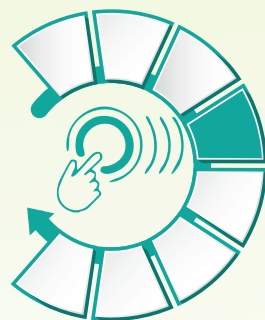
- **mappatura dei processi aziendali:** identificazione dei processi direzionali, di supporto e realizzativi che potrebbero presentare un rischio di corruzione. Questi processi comprendono attività come la selezione del personale, la gestione dei fornitori e i processi di autorizzazione e approvazione di progetti e budget;
- **identificazione dei rischi di corruzione:** analisi dei fattori abilitanti che potrebbero agevolare fenomeni corruttivi, come la mancanza di trasparenza, la complessità normativa e l'esercizio prolungato delle funzioni da parte di singoli soggetti senza rotazione;
- **valutazione dei rischi:** una volta identificati, i rischi vengono valutati in termini di esposizione, tenendo conto di indicatori come il grado di discrezionalità nelle decisioni, la trasparenza e l'eventuale presenza di eventi corruttivi in passato;
- **misure di prevenzione:** sulla base dell'analisi, vengono pianificate misure di trattamento del rischio, tra cui l'attuazione di procedure di rotazione del personale e la segregazione delle funzioni.

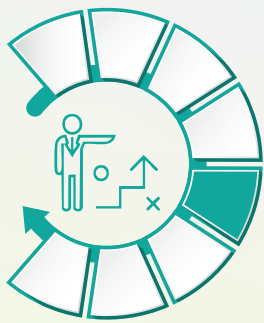
Queste fasi assicurano che il Consorzio possa prevenire in modo efficace il verificarsi di comportamenti corruttivi, gestendo in maniera proattiva i rischi legati alle proprie attività. L'ultima versione del Piano triennale è stata approvata dal Consiglio di amministrazione il 31 gennaio 2024. Nella storia di Dintec non sono mai stati registrati episodi relativi a eventi corruttivi [GRI 205-3]

PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI [GRI 2-26]

Fin dal 2019 Dintec ha attivato una procedura per la gestione di segnalazioni riguardanti violazioni del Modello 231: **Whistleblowin**. Nel 2022 tale procedura ha preso in considerazione anche situazioni riguardanti il **sistema di gestione per la parità di genere**. Nel luglio 2023 Dintec ha attivato una piattaforma che consente la gestione delle segnalazioni in modalità totalmente anonima in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Si evidenzia che ad oggi non sono mai state ricevute segnalazioni riguardanti illeciti, irregolarità, violazioni del PTPCT, del Modello 231, aspetti riguardanti il sistema di gestione della parità di genere o ogni altra situazione riguardante comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.





REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

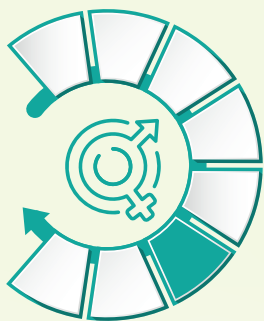
Dintec si è dotata di un Regolamento per disciplinare le **procedure di selezione, assunzione del personale e per la progressione interna**; il Regolamento è stato emanato in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. laddove si dà disposizione alle Società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di derivazione comunitaria e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nelle operazioni di selezione del personale e progressioni di carriere Dintec opera secondo principi di:

- **Trasparenza:** conoscere le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione, l'iter di reclutamento, la documentazione relativa alla propria posizione procedurale ed agli esiti finali.
- **Pubblicità:** diffusione delle opportunità attraverso strumenti che ne garantiscano la divulgazione e l'effettiva conoscibilità.
- **Imparzialità:** criteri di reclutamento e selezione rigorosamente predefiniti, formalizzati, oggettivi.

L'ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione è del **18 luglio 2024**.



PARITÀ DI GENERE

In attuazione dei principi etici e degli standard comportamentali espressi nel Codice Etico, Dintec si impegna costantemente a promuovere l'uguaglianza di genere e a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi.

A tale fine è stato istituito nel 2022 un **Comitato Guida per la Parità di Genere** e definita la **Politica della parità di genere** del Consorzio nella quale vengono specificate le priorità di intervento e confermato l'impegno a sostenere le pari opportunità ad ogni livello organizzativo fino dalle fasi di assunzione. Nel 2023 è stata ottenuta la certificazione del **Sistema di Gestione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022**.

PRINCIPI SUL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE

- Processi di **ricerca del personale** svincolati dalle categorie di appartenenza delle persone che si candidano (genere, razza, età, nazionalità, provenienza economico sociale, disabilità, orientamento sessuale, religioso, politico, ecc.).
- **Ingresso di nuovi talenti**, capaci di apportare idee innovative e opportunità, valorizzando al contempo le competenze e l'esperienza di tutti i dipendenti già insediati.
- **Formazione, informazione e aggiornamento** del personale su questi temi.
- Utilizzo dello **smart working** e del **lavoro part time** per favorire la conciliazione fra vita privata-professionale.

Il **Comitato Guida per la Parità di Genere** è composto da due donne e dal Direttore Generale per favorire la piena condivisione delle strategie.

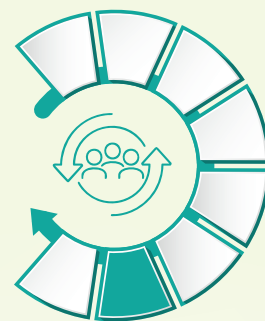
L'equilibrio di genere non consiste solo in un **equo bilanciamento numerico del personale**, ma anche nel realizzare iniziative che permettano di **valorizzare il ruolo femminile in azienda**, sulla base di un corretto **bilanciamento lavoro-vita** privata, di pari opportunità nel percorso professionale, ecc. A tal fine il Consorzio promuove modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata (**smart working, part time**) e si impegna a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle **pari opportunità** e dell'**empowerment femminile**, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile.

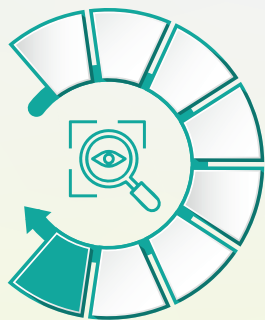
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Il Codice di comportamento dei dipendenti rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato nonché uno degli elementi essenziali del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e si integra al Codice Etico previsto dal Modello 231.

Gli obblighi di condotta del **Codice di comportamento** si applicano:

- **a tutti i dipendenti**, compresi i Dirigenti nonché a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze di DINTEC, anche in posizione di comando, distacco;
- **a tutti i collaboratori o consulenti** (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo) di cui DINTEC si avvale;
- per quanto compatibili, a tutti i **collaboratori di imprese fornitrici** di beni o servizi o che realizzano opere in favore di DINTEC.





SELEZIONE E GESTIONE TRASPARENTE DEI FORNITORI

DINTEC gestisce in maniera trasparente il processo di fornitura attraverso una serie di procedure volte a favorire l'adozione di pratiche che assicurano l'**integrità e l'equità nel processo di selezione**.

In particolare, DINTEC ha adottato un regolamento per la gestione dell'**Elenco degli operatori economici** che viene utilizzato come strumento di consultazione per selezionare fornitori di beni e servizi, nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione e parità di trattamento. L'iscrizione a questo elenco non garantisce l'assegnazione di appalti, ma rappresenta una base per la corretta valutazione dei fornitori a garanzia della conformità alle norme vigenti.

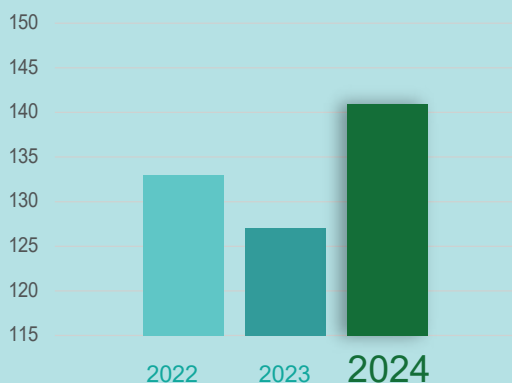
Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare i **criteri di idoneità professionale, capacità economico-finanziaria e tecnica**, in linea con il Regolamento Interno. Il Consorzio si riserva, inoltre, la facoltà di consultare il mercato anche al di fuori di tale elenco, utilizzando strumenti come il **MEPA (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione)** per garantire la massima trasparenza e concorrenza.

Per assicurare una gestione trasparente e prevenire conflitti di interesse, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) integra il "Modello 231" con misure preventive specifiche. Tra queste, oltre al sistema di whistleblowing e alla rotazione degli incarichi, vi è la disciplina dei conflitti di interesse e la **gestione delle incompatibilità e turnazione degli incarichi**, elementi essenziali per mantenere un alto standard etico e operativo.

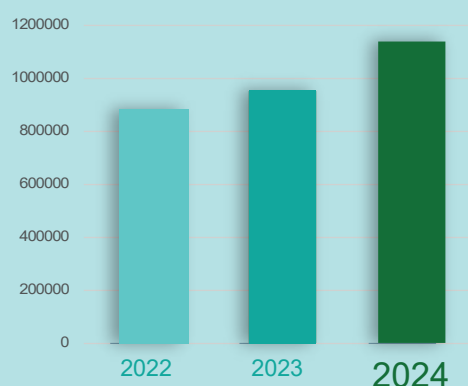
Il Piano prevede anche misure di monitoraggio e un sistema di sanzioni per garantire che gli obblighi di pubblicazione siano rispettati da tutti i Dirigenti e i referenti incaricati. La pubblicazione dei dati avviene attraverso il sito istituzionale, rendendo disponibili le informazioni richieste dalla normativa e rafforzando l'accesso civico da parte degli stakeholder.



NUMERO TOTALE FORNITORI



SPESA TOTALE (€)



In ambito operativo, DINTEC si impegna a mantenere elevati standard qualitativi e di trasparenza nella scelta dei fornitori, selezionando solo quelli che rispettano criteri di competenza e affidabilità e introducendo anche criteri ambientali per la loro scelta (laddove applicabile). Inoltre, per assicurare la coerenza con i propri principi di qualità, il Consorzio monitora costantemente l'efficienza del sistema e il miglioramento continuo, aggiornando periodicamente i propri obiettivi strategici e operativi in base alle esigenze di soci e clienti.

Il numero totale di fornitori, nel triennio 2022-2024, è aumentato del 6% evidenziando una crescita complessiva della spesa per acquisti e forniture, a dimostrazione dell'espansione delle attività di DINTEC. La spesa destinata ai fornitori locali è aumentata evidenziando una tendenza a incrementare la collaborazione con fornitori locali: 49% nel 2024 provenienti dalla Regione Lazio [GRI 2-15; 2-16]

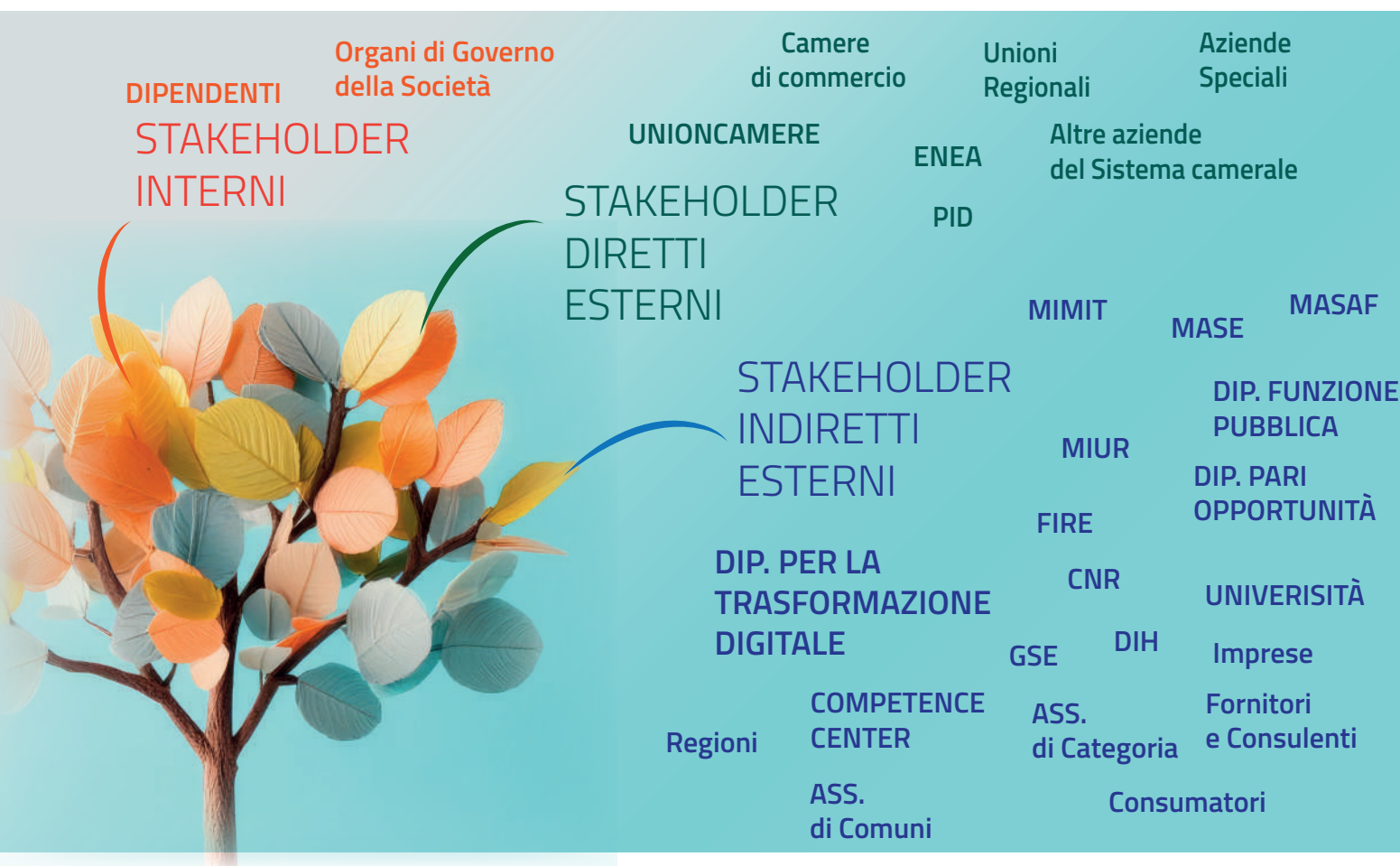
2.8 Relazioni con gli stakeholder e Analisi di materialità

Fin dalla sua nascita, ed anche in virtù del ruolo sociale e pubblico che in alcune attività il Consorzio ricopre, una importanza primaria è stata da sempre data al **dialogo con gli stakeholder**, inizialmente i soci, ma progressivamente ampliati verso partner, rappresentanti delle istituzioni locali e nazionali, Enti di ricerca, ecc..

Anche gli strumenti sono sostanzialmente cambiati: dal **dialogo diretto** all'utilizzo di una serie di strumenti, tra i quali le piattaforme **informatiche** e i **social media** hanno assunto progressivamente una importanza fondamentale. Non hanno però perso di rilevanza il dialogo diretto, gli incontri in presenza, i gruppi di lavoro congiunti con soci, partner e istituzioni "chiave".

In accordo con le previsioni dei GRI Sustainability Reporting Standards, il Consorzio ha utilizzato le informazioni derivanti dalle attività di engagement con tali categorie di stakeholder come uno degli input necessari ad identificare e valutare i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, anche al fine della redazione del presente Bilancio di sostenibilità [GRI 2-29].

Ai fini del presente aggiornamento del Bilancio di sostenibilità, DINTEC ha condotto un processo di stakeholder engagement che ha visto coinvolto tutto il **personale interno**, gli **Organi di governance** e **Unioncamere** in qualità di socio di maggioranza, nonché il personale delle **Camere di commercio coinvolte nel Nucleo Gestione e Monitoraggio del Progetto Unioncamere-MASE** dedicato ai temi della sostenibilità ed efficientamento energetico. Nell'ambito di questo progetto, infatti, DINTEC ha realizzato un'attività di formazione specifica nella quale sono stati affrontati temi teorici e pratici inerenti le metodologie, gli obiettivi e le finalità dell'analisi di materialità d'impatto; è stato approfondito il caso del Bilancio di Sostenibilità del Consorzio fornendo ai partecipanti un esempio concreto dei processi di analisi del contesto, identificazione degli impatti e valutazione degli stessi; a margine dell'incontro è stato chiesto ai partecipanti di rispondere ad un questionario di valutazione dei temi materiali di DINTEC sotto elencati, al fine di valutarne l'importanza e le priorità di attuazione nei prossimi anni:



⁵ Il Direttore generale ha supervisionato il processo dell'analisi di materialità, partecipando alle riunioni e contribuendo alla definizione degli impatti e alla strategia di coinvolgimento degli stakeholder



Positivo
Reale



Positivo
Potenziale



Negativo
Reale



Negativo
Potenziale

TEMI MATERIALI INDIVIDUATI

IMPATTO

DESCRIZIONE

01

INNOVAZIONE,
DIGITALIZZAZIONE
E SVILUPPO
DELLE IMPRESE

02

SOSTENIBILITÀ
E SVILUPPO
INCLUSIVO
DEL TERRITORIO
E DELLE FILIERE

03

ETICA
E TRASPARENZA

04

DIPENDENTI,
PARITÀ
E INCLUSIONE



Supporto alla **digitalizzazione delle imprese** realizzata attraverso il coordinamento della rete nazionale dei Punti Impresa Digitale e la progettazione dei relativi servizi: formazione, orientamento, mentoring, ecc.



Promozione dell'**innovazione e del trasferimento tecnologico** attraverso la realizzazione di scouting brevettuali, analisi dei trend tecnologici, iniziative di matching tra mondo della ricerca e delle imprese.



Progettazione, realizzazione e mantenimento di **tool e piattaforme digitali** a supporto delle iniziative di digitalizzazione e innovazione ad uso delle imprese e della rete delle Camere di commercio d'Italia.



Progetti e iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi della **sostenibilità aziendale ed efficienza energetica** rivolti a imprese, Enti Locali e stakeholder potenzialmente interessati al tema. L'attività include la realizzazione di eventi info-formativi, materiali divulgativi, assistenza one-to-one, azioni di orientamento sui principali temi (es. CER, criteri ESG, rendicontazione di sostenibilità, ecc.).



Progettazione, realizzazione e mantenimento di tool e piattaforme digitali per la **valutazione delle performance ESG** (es. SUSTAINability) delle imprese e per l'analisi dei trend di sostenibilità a livello nazionale e locale (esg.dintec.it).



Progetti e iniziative volte a favorire la diffusione della **certificazione delle competenze** riferenziate al "Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni" e ai Framework Europei, per alcune delle filiere produttive ritenute più strategiche per il Made in Italy: turismo, tessile-abbigliamento, agro-industria, ecc.



Attività di segreteria-tecnica e istruttoria per la valutazione delle richieste di **contributo presentate dalle imprese a fronte di alcune delle principali opportunità** di finanziamento stanziate dalle Amministrazioni Centrali: ad esempio bandi, PNRR, MIMIT, Consiglio dei Ministri.



Iniziative volte a favorire la diffusione della **normativa tecnica, della certificazione e dell'accreditamento** anche attraverso la partecipazione a Tavoli di normazione dedicati allo sviluppo di norme e prassi di riferimento nazionali promossi dagli Enti facenti parte dell'infrastruttura della qualità (UNI/ACCREDIA).



Progetti e iniziative dedicate alla **promozione, valorizzazione e tutela delle filiere** tipiche con particolare riferimento al settore agro-alimentare; tale attività include progetti per il riconoscimento di denominazioni di origine (es. DOP/IGP), schemi di qualificazione a livello nazionale per specifiche filiere e/o processi produttivi, iniziative per tutelare pratiche di lavoro tradizionali o economie in pericolo, diffusione di tecnologie innovative per favorire la competitività dei piccoli produttori.



Iniziative volte a favorire la **regolazione del mercato e le corrette operazioni commerciali** attraverso il supporto tecnico alle Camere di commercio sui temi della metrologia legale, vigilanza per la sicurezza ed etichettatura dei prodotti di largo consumo.



Adozione di procedure e prassi operative interne volte a garantire **l'integrità, l'etica e la trasparenza** a beneficio dei dipendenti e degli stakeholder esterni; tale attività include l'adozione del Codice Comportamentale, del Codice Etico, del Modello 231, del Piano Anticorruzione.



Mancata e/o parziale applicazione e/o eventuale violazione delle norme contenute nel **Codice Comportamentale, nel Codice Etico, nel Modello 231** e nel Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza tali da danneggiare e/o ledere l'immagine dell'Ente.



Azioni per favorire un clima aziendale basato sul **rispetto delle diversità**, sulla **prevenzione di ogni forma di discriminazione**, contrasto a qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità (es. adozione del Whistleblowing, certificazione a fronte della PdR UNI 125:2022).



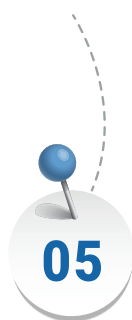
Investimenti nel capitale umano mediante programmi di formazione, sviluppo professionale, potenziamento delle competenze dei dipendenti e **creazione di opportunità di crescita**.



Adozione di iniziative che conciliano **l'equilibrio tra lavoro e vita privata**, ad esempio tramite contratti part-time e smart-working per i dipendenti.



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA



GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ E CREAZIONE DI VALORE

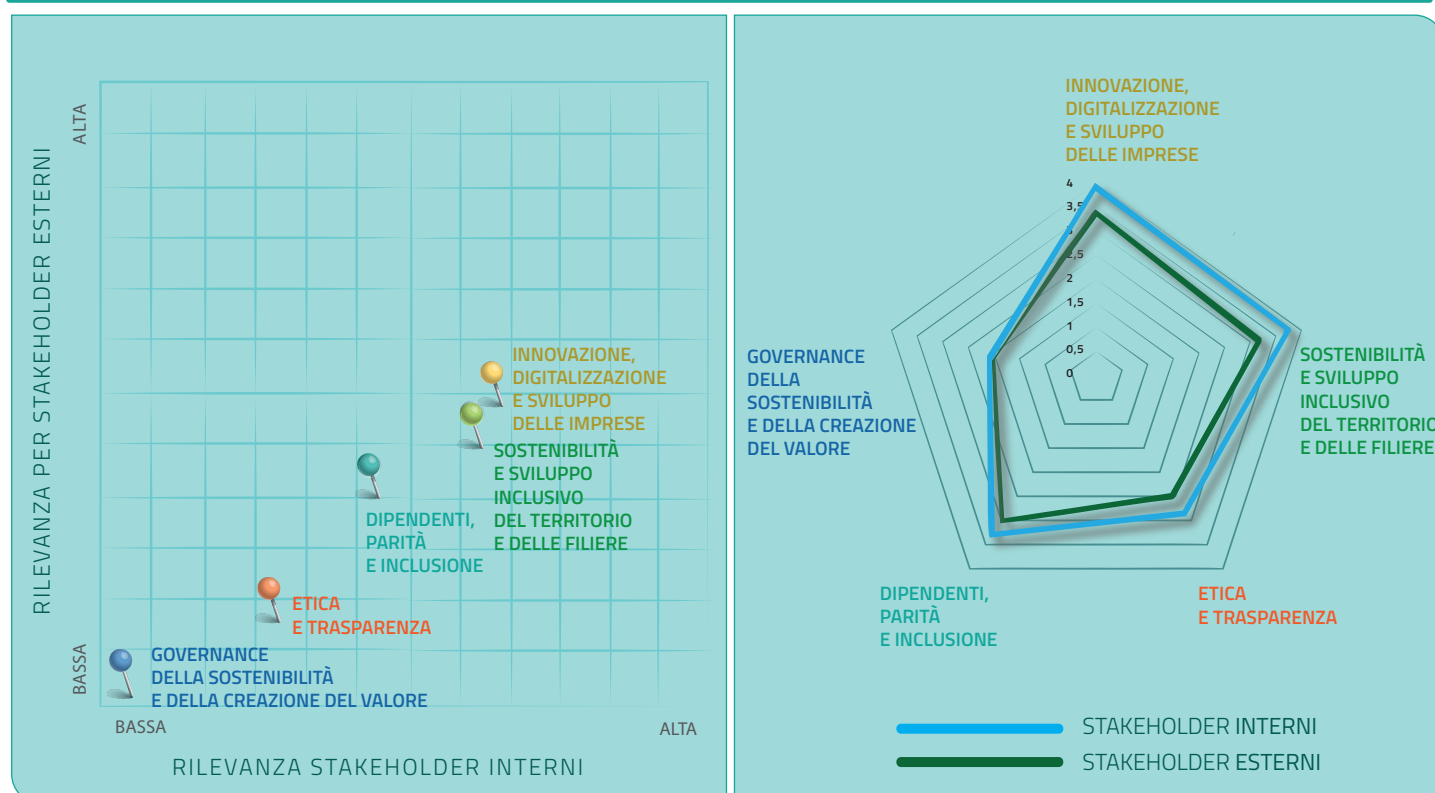
- Gestione parziale o incorretta dei temi della diversità e dell'inclusione in azienda. Iniziative di formazione e aggiornamento delle competenze del personale non adeguate e/o parziali che possono impattare sulla qualità dei servizi/strumenti erogati poiché li renderebbero non pienamente coerenti alla normativa e/o agli indirizzi nazionali e internazionali di riferimento.
- Azioni volte alla riduzione del consumo energetico e alla promozione di interventi di efficientamento sui dispositivi utilizzati e sul luogo di lavoro, finalizzati alla diminuzione della domanda di energia e delle relative emissioni di gas serra.
- Parziale e/o inadeguata azione di sensibilizzazione verso i dipendenti sui temi della corretta gestione dei consumi interni, del risparmio energetico e della riduzione degli impatti (es. spreco di carta, utilizzo inefficiente dell'illuminazione e del riscaldamento).
- Impatti negativi derivanti dalla perdita di dati, errori umani nella gestione dei dati, problemi tecnici o accidentali legati alla sicurezza informatica delle piattaforme e/o strumenti digitali online utilizzate per l'erogazione dei servizi.
- Parziale e/o inadeguato coinvolgimento della governance sui temi della sostenibilità con potenziali effetti negativi sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel Bilancio di sostenibilità e sul presidio di queste tematiche all'interno dell'organizzazione.

LEGENDA IMPATTI

IMPATTO REALE	Impatti che si sono già manifestati; possono essere positivi o negativi
IMPATTO POTENZIALE	Impatti che potrebbero manifestarsi ma non lo hanno ancora fatto; possono essere positivi o negativi.
PROBABILITÀ	Possibilità che un impatto potenziale accada.
ENTITÀ	Quanto l'impatto, reale o potenziale, positivo o negativo, è percepito e valutato come importante da parte degli stakeholder.

Nei grafici seguenti sono rappresentati risultati emersi dall'elaborazione dei dati ottenuti: come si evince si evidenzia una sovrapposizione di visione tra gli stakeholder interni e gli esterni **segno di un positivo allineamento delle strategie** di DINTEC sui temi della **sostenibilità** e, quindi, di una **visione strategica** capace di rispondere alle principali aspettative dei nostri portatori di interesse.

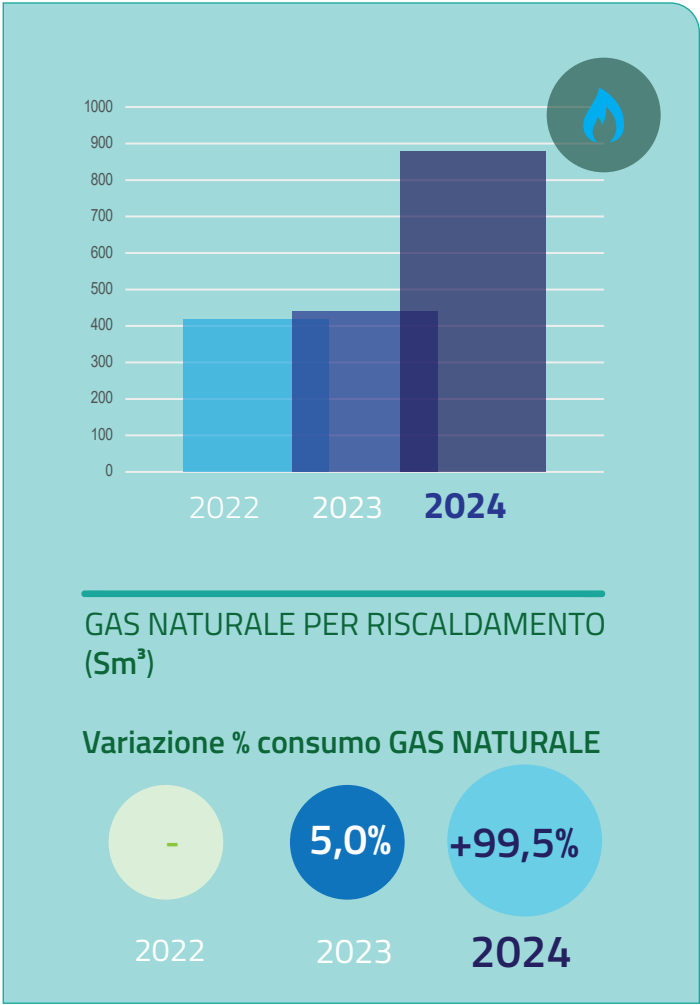
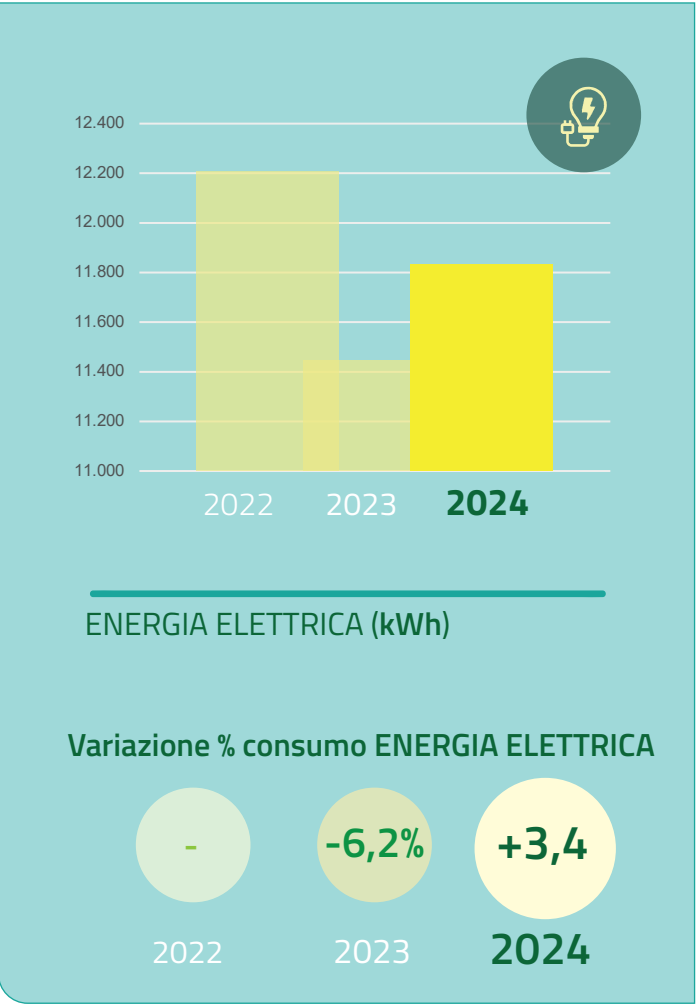
TEMI RILEVANTI



2.9 Energia ed emissioni

Nel triennio 2022-2024 il consumo di energia elettrica di Dintec presenta variazioni rilevanti, connesse principalmente al consumo di gas, con un incremento significativo registrato nel 2024. Il consumo di gas naturale mostra un andamento pressoché costante tra il 2022 e il 2023 con un incremento sostanziale nel 2024.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ [GRI 302-4]



Il generale nel triennio si rileva un lieve decremento dei consumi di energia (tra il 2022 e il 2024) elettrica e un rilevante incremento nel consumo del gas.

Occorre **specificare** che, non essendo Dintec proprietaria dell’immobile e condividendo alcuni spazi con altre aziende, i dati di seguito esposti rappresentano una stima dei consumi derivata da un’allocazione dei consumi totali dell’immobile per unità di superficie occupata da Dintec. Inoltre, nel 2024 la superficie a disposizione di Dintec presso lo stabile di Via Nerva è incrementata del 14%, passando dai 246 metri quadri del 2023 agli attuali 281, a questo si aggiunge il fatto che i consumi complessivi di gas - per tutto lo stabile - sono passati da 3.800 a 6.600 metri cubi.

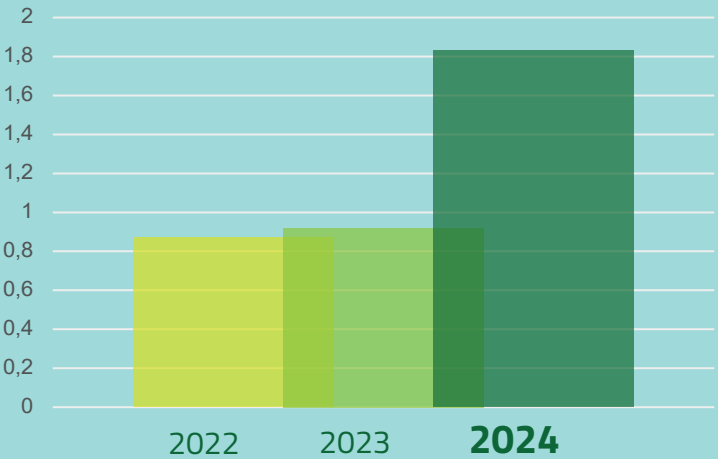
In continuità con la precedente pubblicazione del bilancio di sostenibilità di Dintec è stato aggiornato il calcolo delle emissioni di Scope 1 e 2.

Lo Scope 1 include le emissioni connesse al consumo di gas naturale utilizzato per la sede⁶.

Le emissioni indirette di gas serra connesse all'utilizzo di energia elettrica, nonostante non sia presente energia verde certificata da garanzia d'origine, sono calcolate utilizzando sia con l'approccio *market-based* (M.B.) che con l'approccio *location-based* (L.B.)⁷.

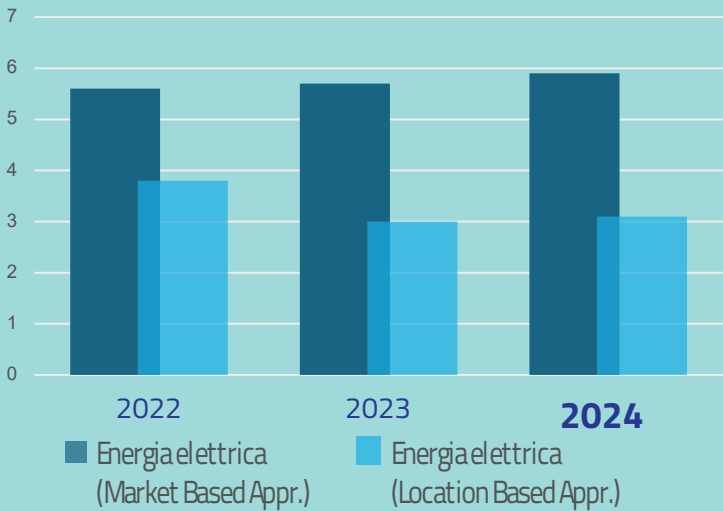
Le emissioni di scope 2 comprendono in generale le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall'energia importata dall'organizzazione, come ad esempio l'elettricità, il vapore, il calore o il raffreddamento, prodotti fuori dalla sede e consumati dall'azienda. Nel caso di Dintec lo scope 2 è rappresentato dal solo consumo di energia elettrica prelevata da rete.

EMISSIONI SCOPE 1 [GRI 305-1]



EMISSIONI (tCO2)

EMISSIONI SCOPE 2



EMISSIONI (tCO2)

⁶ Non si segnalano perdite di fluidi refrigeranti nel triennio di riferimento.
⁷ Per maggiori dettagli rispetto ai dati alla metodologia utilizza: Allegato 2 - Nota Metodologica Energia ed Emissioni



03 | INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE IMPRESE





DINTEC intende continuare a investire sui temi della **innovazione e digitalizzazione** del sistema imprenditoriale italiano attraverso un approccio strategico che mira a **supportare la trasformazione tecnologica delle imprese, in particolare quelle di micro, piccole e medie dimensioni.**

La visione strategica è quella di **facilitare l'adozione delle tecnologie, accrescere le competenze di lavoratori e imprenditori e favorire l'innovazione dei processi** con l'obiettivo di aumentare la competitività e la sostenibilità delle aziende.

Le iniziative di DINTEC comprendono **progetti di supporto alla transizione digitale attraverso la messa a disposizione di strumenti per accrescere la maturità digitale delle imprese e azioni di formazione** per colmare il gap di competenze.

In linea con la Politica della Qualità, DINTEC integra queste attività con programmi per la gestione efficiente delle risorse e il miglioramento continuo, sostenendo lo sviluppo di modelli di business innovativi e sostenibili, capaci di generare valore nel lungo periodo.

3.1 Sviluppo di strumenti e servizi a supporto della digitalizzazione delle PMI

DINTEC ha progettato e messo a disposizione della rete dei Punti Impresa Digitale (PID) delle Camere di commercio diversi strumenti progettati per supportare la digitalizzazione delle imprese italiane e favorire l'innovazione e la competitività del tessuto imprenditoriale nazionale. Di seguito, una breve panoramica dei principali strumenti sviluppati in questo ambito:

SELF I4.0: è uno strumento di autovalutazione che consente alle imprese di analizzare il proprio livello di maturità digitale. Attraverso un questionario strutturato, le aziende possono identificare i loro punti di forza e le aree di miglioramento, ottenendo un primo quadro delle proprie capacità digitali.

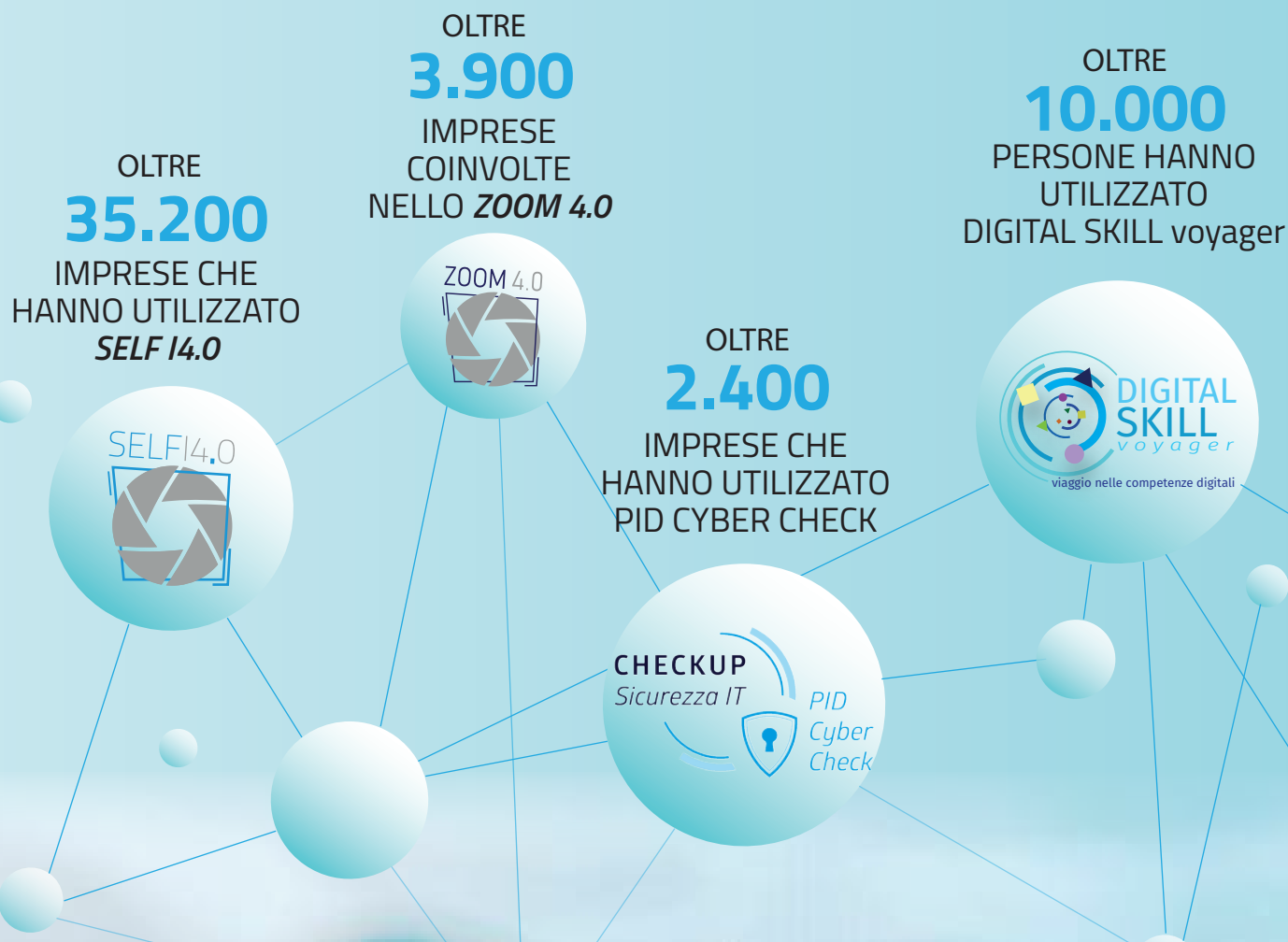
ZOOM4.0: questo strumento consente di effettuare un'analisi approfondita condotta da esperti del PID direttamente in azienda, ed integra la valutazione di SELF I4.0 con un esame dettagliato dei processi e delle tecnologie aziendali. Questo strumento aiuta a definire strategie personalizzate per la trasformazione digitale delle imprese.

Digital Skill Voyager: tool interattivo sotto forma di gioco online che misura il livello delle competenze digitali dei dipendenti. Attraverso un percorso ludico, le aziende possono valutare le competenze digitali dei propri team, promuovendo lo sviluppo professionale e il miglioramento continuo.

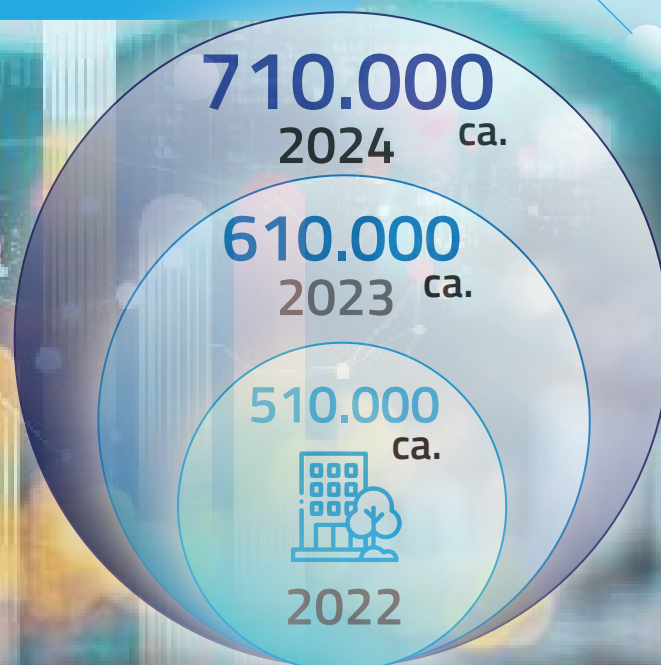
PID Cyber Check: servizio che permette alle imprese di effettuare un checkup sulla sicurezza informatica, identificando i principali rischi e fornendo suggerimenti pratici per migliorare la protezione dei dati e la resilienza digitale.

Questi strumenti rientrano in un ampio programma di supporto alle imprese, per il tramite delle CCIAA, che include anche eventi formativi, percorsi di mentoring e l'erogazione da parte delle Camere di commercio di voucher per la digitalizzazione. Grazie a questi strumenti, DINTEC vuole aiutare le imprese a intraprendere un percorso strutturato di trasformazione digitale, contribuendo ad una loro maggiore competitività e sostenibilità sul mercato.

DATI AGGIORNATI ALL'ULTIMO TRIENNIO (2022-2024)



NUMERO DI IMPRESE CHE HANNO AVUTO ACCESSO AI SERVIZI PID



DINEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA

3.2 Analisi dei trend innovativi delle imprese

Con l'obiettivo di promuovere una crescita delle imprese basata sulla conoscenza e sull'analisi dei fenomeni, DINTEC è impegnata da anni in analisi dei trend d'innovazione delle imprese. In questo contesto, l'**Osservatorio su Brevetti e Marchi** rappresenta uno strumento chiave per mappare la capacità innovativa delle imprese italiane e identificare i trend emergenti nei settori strategici, consentendo alle imprese di orientarsi nell'intraprendere policy per la propria crescita. L'Osservatorio, infatti, raccoglie le **domande di brevetto, di marchi e design** pubblicate sulla banca dati EPO - European Patent Office da inventori italiani, ed è uno studio che Dintec conduce, per conto di Unioncamere, da oltre 15 anni.

Parallelamente, la banca dati di **PID Osserva** si configura come un osservatorio sui percorsi di digitalizzazione delle PMI italiane basato sui dati delle imprese che hanno utilizzato uno o più dei tool proposti dai Punti Impresa Digitale (PID). Questo strumento, basato sull'analisi dei dati raccolti, offre insight preziosi per comprendere lo stato dell'adozione delle tecnologie digitali e per individuare opportunità di sviluppo e miglioramento competitivo, aiutando le imprese a definire strategie più efficaci e a cogliere nuove occasioni di crescita.

3.3 Accrescimento di competenze: le Academy e altre attività formative

La digitalizzazione delle imprese presuppone un forte incremento delle competenze degli imprenditori e dei lavoratori. DINTEC ritiene che colmare il divario di competenze sia essenziale per costruire una società più inclusiva e preparata alle sfide future. A tal fine, promuove iniziative di formazione e programmi di aggiornamento per il personale camerale, lavoratori, studenti e imprenditori, in modo da accrescere la conoscenza e la padronanza degli strumenti digitali e delle metodologie innovative.

A tale fine Dintec ha contribuito attivamente alla realizzazione di due importanti Academy: la **Academy dei PID** e la **Accademy per la Transizione Digitale**.

La **PID Academy** è una piattaforma di formazione digitale promossa dai PID delle Camere di commercio italiane e rivolte alle imprese e personale camerale. La piattaforma, operativa dal 2024, offre **corsi e approfondimenti online su un ampio ventaglio di tematiche, tra cui la sicurezza informatica, il marketing digitale, l'analisi dei dati e l'intelligenza artificiale**, alcuni dei quali con possibilità di acquisire un badge digitale delle competenze acquisite certificato con tecnologia blockchain. Un test iniziale aiuta l'utente a trovare l'offerta formativa più in linea ai propri interessi e livello di conoscenza della tematica.



1.472
utenti iscritti
alla piattaforma



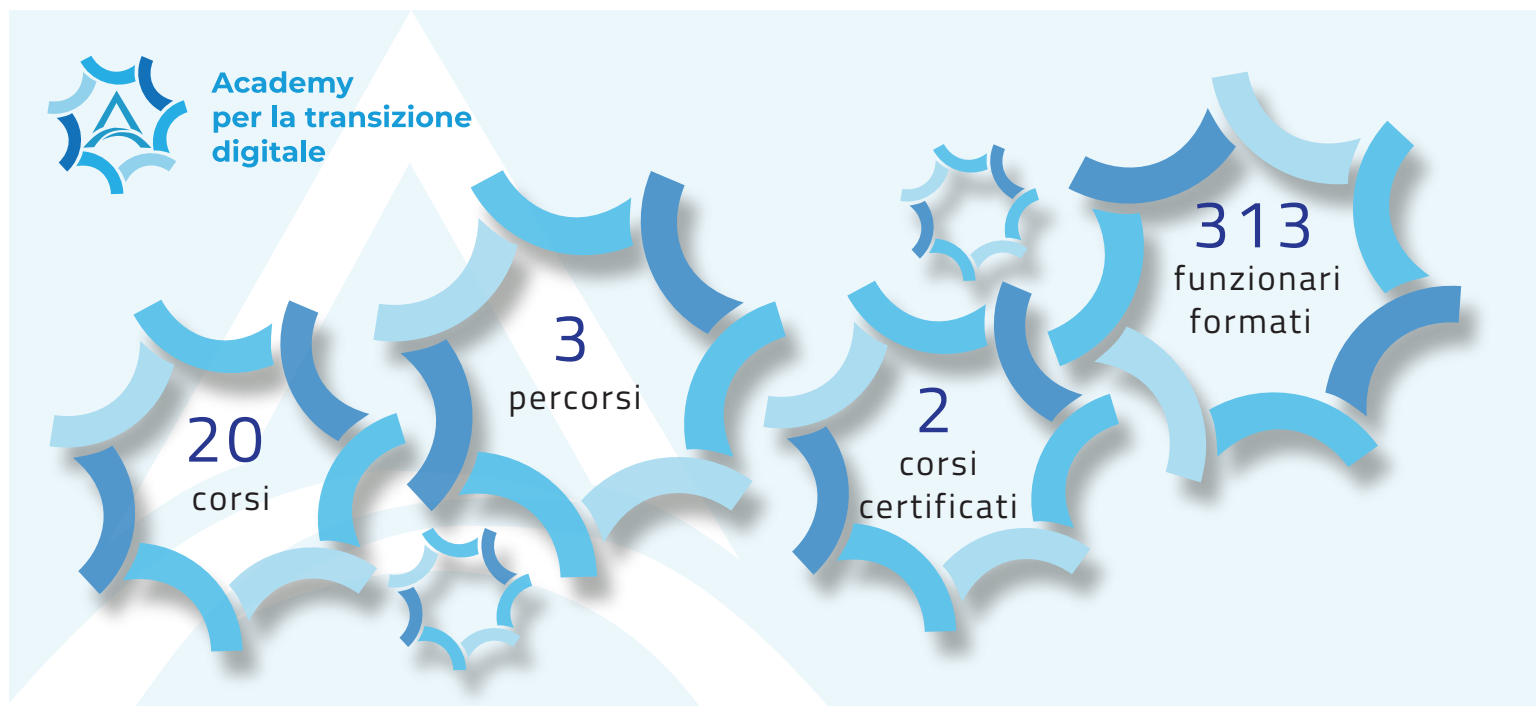
68
corsi e percorsi
info-formativi
sui temi della digitalizzazione

La **"Academy per la Transizione Digitale"** è un'iniziativa promossa da Unioncamere rivolta al personale delle Camere di commercio e alle loro strutture associative; è stata realizzata in riferimento alla **Direttiva MIPA del 23/03/2023** denominata **"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"** e risponde alle esigenze formative esplicitate nella nuova **Direttiva del Ministro per la PA del 14/01/2025**. Dintec ha aderito al progetto di Unioncamere, organizzando e promuovendo una sua proposta formativa articolata sui setti temi strategici: Dati, Sicurezza, Nuove Tecnologie, Innovazione, Comunicazione, Semplificazione e Nuove Tecnologie.

La formazione curata da Dintec attualmente copre oltre 120 ore on demand ed è composta da 20 Corsi, 4 Percorsi e 2 Percorsi formativi certificati - **"e4job"** e **"Artificial Intelligence"**; a questi si aggiungono altri corsi che sono stati organizzati centralmente per tutto il personale camerale sui temi relativi alla normativa comunitaria su **DMA – Digital Markets Act**, **DSA – Digital Services Act** - e **NIS2 - Network and Information Security Directive 2**, seguiti complessivamente da **oltre 200 funzionari camerali**. A completamento della formazione è previsto il rilascio di **Digital Badge**, conformi alla UNI/PDR 136:2022, che attestano le conoscenze, abilità e competenze acquisite in tutti i contesti formativi ed esperienziali.

Sempre nell'ambito di questa iniziativa DINTEC ha curato la realizzazione di un tool di assessment gratuito utile a misurare le conoscenze digitali in ingresso del personale camerale ed individuare il possibile gap rispetto a quelle previste dal **"Syllabus per la PA"** e dal DigComp 2.2.

In affiancamento alle attività sopra descritte, DINTEC da molti anni progetta e realizza un articolato programma di **cicli formativi rivolti sia al personale delle Camere di commercio che alle imprese**: l'obiettivo è ispirare imprese e operatori a sviluppare una mentalità aperta al cambiamento e a cogliere le opportunità offerte dall'innovazione. Attraverso questi percorsi, vogliamo favorire lo sviluppo di competenze solide che permettano alle organizzazioni di diventare più competitive, resilienti e pronte ad affrontare le sfide di un mercato in rapida evoluzione



Nel corso del 2024 si intende proseguire in questo percorso di sensibilizzazione promuovendo sempre più la realizzazione di eventi esperienziali e con modalità innovative (es. **hackathon e creathon**) applicando i nuovi strumenti dell'**AI Generativa** e delle altre tecnologie.

3.4 Collaborazioni nazionali ed europee per l'innovazione e il trasferimento tecnologico

Un obiettivo centrale della strategia di DINTEC è il **trasferimento tecnologico**, inteso come veicolo per trasformare le conoscenze scientifiche e tecnologiche in soluzioni concrete per le imprese. Per questo motivo, il Consorzio lavora attivamente per mettere in comunicazione aziende e Istituti di ricerca, creando ponti tra mondo produttivo e accademico per facilitare lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

Collaborazioni con Enti di Ricerca e Università

DINTEC valorizza le collaborazioni con Enti di Ricerca e Università per promuovere la Transizione Digitale delle imprese, integrando competenze scientifiche e tecnologiche nei propri progetti. In questo campo abbiamo realizzato **progettualità che, anche grazie a piattaforme innovative creano connessioni tra innovatori, inventori e le imprese:**

MIR (Matching Impresa e Ricerca): è un'iniziativa nata per facilitare il dialogo e la collaborazione tra imprese e istituti di ricerca, con l'obiettivo di promuovere l'Innovazione tecnologica nei settori produttivi chiave. Attraverso il progetto MIR, DINTEC supporta le imprese nell'identificazione dei fabbisogni d'innovazione che, grazie ad una piattaforma sono veicolati al mondo della ricerca per individuare soluzioni innovative.



Le attività includono l'utilizzo di strumenti di scouting tecnologico per individuare le migliori pratiche e tecnologie emergenti, promuovendo così un miglioramento competitivo per le imprese. Ad oggi partecipano a MIR i principali Enti di Ricerca italiani (CNR, ENEA, CREA, CNIT e POLITO) con 175 team di ricerca coinvolti.

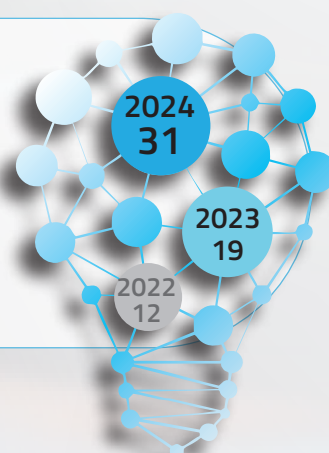
Way to Solution: è una piattaforma pensata per supportare le PMI nella risoluzione di problematiche specifiche attraverso un approccio strutturato e orientato ai risultati. Way to Solution si propone di offrire strumenti pratici per la gestione dell'innovazione e la digitalizzazione delle imprese, favorendo l'adozione di soluzioni su misura che rispondano alle esigenze specifiche di ogni settore produttivo.



Entrambe le piattaforme rappresentano l'impegno di DINTEC nel **connettere imprese e ricerca**, offrendo supporto strategico per affrontare la transizione digitale e stimolare l'innovazione nel tessuto produttivo italiano.

NUMERO DI IMPRESE COINVOLTE IN AZIONI DI TRASFERIMENTO E MATCHING IMPRESA-RICERCA

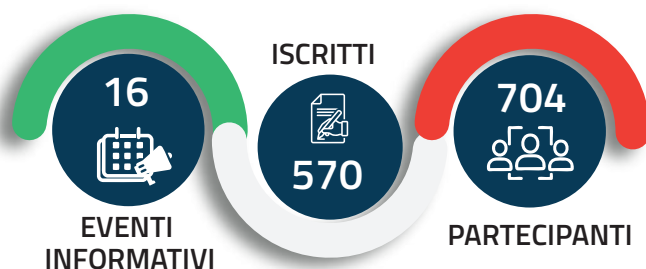
Nel 2024, il numero di imprese coinvolte in azioni di trasferimento e matching impresa-ricerca ammonta a 31 registrando un **aumento del 158,3% rispetto al 2022.**



In questi anni, inoltre, il Consorzio si è posto l'obiettivo di ampliare la propria rete di collaborazioni non solo in Italia, ma anche a livello europeo, partecipando alla rete degli European Digital Innovation Hub (EDIH).



I-NEST - Italian National hub Enabling and Enhancing networked applications & Services for digitally Transforming SMEs and Public Administrations: questo hub ha come obiettivo principale il rafforzamento dell'ecosistema dell'innovazione nel Nord-Est italiano, promuovendo l'integrazione tra aziende, università e centri di ricerca per sviluppare soluzioni digitali nei settori della **manifattura avanzata** e dell'**energia sostenibile**.



I-NEST punta a rendere le imprese più competitive, aiutandole a sfruttare tecnologie come l'intelligenza artificiale (HCP e cybersecurity). In questo EDIH il compito di Dintec è quello di realizzare azioni di sensibilizzazione e informazione di imprese e PA sulle attività di I-NEST.



Artes 5.0: è un Digital Innovation Hub focalizzato sull'implementazione dell'Industria 5.0, con l'obiettivo di supportare le aziende nella creazione di soluzioni tecnologiche che combinino efficienza produttiva e sostenibilità. Promuove lo sviluppo di tecnologie come la robotica avanzata, la realtà virtuale e aumentata, e l'intelligenza artificiale per favorire la trasformazione digitale in chiave umana, dove tecnologia e persone collaborano per una crescita armoniosa e sostenibile. In questo EDIH il compito di Dintec è realizzare assessment sulle imprese per valutare il livello di maturità digitale.

Attraverso questa rete, Dintec contribuisce a favorire uno scambio virtuoso di conoscenze e best practice a livello europeo, potenziando così l'impatto dell'innovazione tecnologica sull'intero tessuto produttivo italiano.

COSA SONO GLI EDIH - European Digital Innovation Hub

Gli EDIH - European Digital Innovation Hub sono poli di innovazione digitale riconosciuti dalla Commissione Europea, con la funzione di supportare le PMI e le organizzazioni pubbliche nel processo di trasformazione digitale attraverso l'offerta di servizi quali: consulenza tecnica, formazione, accesso a tecnologie avanzate, testing di soluzioni innovative e networking. Questi hub fungono da punto di riferimento locale per favorire l'adozione di tecnologie emergenti e modelli di business sostenibili.

POLI DELL'INNOVAZIONE

Nel corso 2023 Dintec ha supportato Unioncamere nella progettazione delle linee di attività di "PID Next" uno dei nuovi 12 Poli dell'Innovazione individuati dal MIMIT con Fondi PNRR (Missione 4 - "Istruzione e ricerca", Componente 2 - "Dalla ricerca all'impresa", Investimento 2.3 - «Potenziamento ed estensione tematica e territoriale dei centri di trasferimento tecnologico per segmenti di industria»). Operativo dal 2024 il Polo ha l'obiettivo di favorire la digitalizzazione delle imprese, con particolare riferimento a quelle di micro, piccole e medie dimensioni (MPMI), erogando azioni di first assessment e di orientamento a circa 2.000 imprese, favorendo l'accesso alle iniziative di trasferimento tecnologico, che curerà direttamente Dintec con il supporto della rete dei PID.

Attraverso questa rete, Dintec contribuisce a favorire uno scambio virtuoso di conoscenze e best practice a livello europeo, potenziando così l'impatto dell'innovazione tecnologica sull'intero tessuto produttivo italiano.



3.5 Supporto alla Normativa Tecnica e Certificazione

Riteniamo che l'innovazione passi anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi solidi, efficaci e trasparenti. DINTEC è attivamente impegnato nel supporto alle imprese e al Sistema camerale per favorire la diffusione di standard internazionali e normative tecniche che contribuiscano a migliorare la qualità e la competitività del tessuto imprenditoriale. L'obiettivo è quello di rendere le aziende più resilienti e capaci di rispondere alle esigenze del mercato globale, garantendo al contempo una gestione aziendale conforme ai migliori standard di sostenibilità e trasparenza.

COSA FACCIAMO IN QUESTO AMBITO:



Consulenza per l'ottenimento delle Certificazioni di Sistema

Consulenza per l'ottenimento delle Certificazioni di Sistema: consulenza personalizzata alle imprese e alle Camere di commercio per l'ottenimento delle principali certificazioni di sistema (ad esempio, ISO 9001 per la gestione della qualità, ISO 14001 per l'ambiente, UNI PdR 125 per la Parità di Genere e BRC per la sicurezza alimentare). Questi standard rappresentano un elemento distintivo che migliora la competitività delle aziende e garantisce l'adozione di processi interni di elevata qualità.



Accompagnamento all'utilizzo delle Norme Tecniche

Assistenza a imprese e Camere di commercio nell'implementazione delle norme tecniche, favorendo un uso consapevole degli standard per ottimizzare i processi aziendali e garantire la conformità normativa.





Supporto per l'Accreditamento

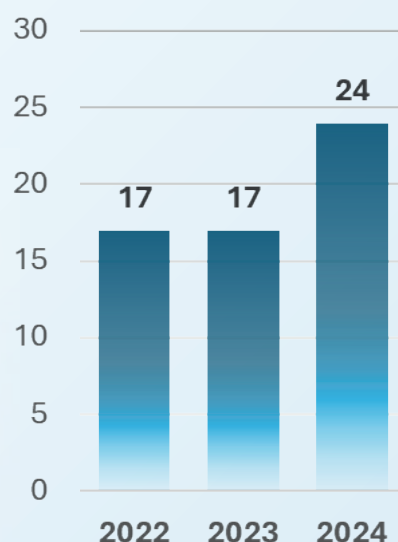
Supporto tecnico a Camere di commercio per facilitare l'ottenimento degli accreditamenti secondo le norme ISO 17065 (valutazione della conformità dei prodotti), ISO 17020 (ispezioni) e ISO 17025 (laboratori di prova e taratura). Questi accreditamenti rafforzano la credibilità e l'autorevolezza delle organizzazioni che li adottano, migliorando la qualità e l'affidabilità dei servizi offerti e garantendo un elevato livello di fiducia presso i clienti e le autorità competenti.



Partecipazione alla definizione della normativa tecnica

Partecipazione ai tavoli di lavoro UNI dando il nostro contributo e il punto di vista della PMI nella definizione delle norme tecniche e degli Standard di certificazione.

NUMERO TAVOLI DI LAVORO UNI



TEMATICHE

Gestione dell'innovazione

Sistemi Qualità

Finanza sostenibile

Competenze digitali

*Attività professionali
non regolamentate*



04

SOSTENIBILITÀ
E SVILUPPO INCLUSIVO
DEL TERRITORIO
E DELLE FILIERE





DINTEC è impegnata a promuovere la **sostenibilità aziendale**, l'**autonomia energetica** e a sostenere lo **sviluppo delle filiere produttive italiane**, con un approccio che coniuga crescita economica e innovazione.

Attraverso progetti volti a supportare l'adozione di pratiche produttive più responsabili, lavoriamo per creare condizioni favorevoli a un'**economia resiliente e che valorizzi le risorse locali**. Abbiamo maturato molta esperienza in iniziative progettuali volte alla tutela della biodiversità e al sostegno delle filiere legate agli ecosistemi marini e ai territori fragili, preservando il patrimonio ambientale e culturale delle aree più vulnerabili.

Queste iniziative testimoniano il nostro impegno a coniugare sviluppo economico e sostenibilità, favorendo un modello di crescita capace di generare valore condiviso per le comunità locali, nel rispetto dell'ambiente e delle generazioni future.

4.1 Iniziative per la Transizione Energetica, le Comunità Energetiche Rinnovabili

Siamo fortemente impegnati in iniziative volte a favorire la transizione energetica delle imprese e dei territori, collaborando con le amministrazioni centrali e locali per **promuovere lo sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili**. Queste comunità rappresentano un modello innovativo di gestione energetica, capace di ridurre l'impronta ecologica e creare nuove opportunità economiche, garantendo al contempo un accesso equo e sostenibile alle risorse energetiche.

Anche grazie al contributo del socio ENEA, Dintec ha avviato attività di informazione delle imprese sui temi della transizione energetica e delle Comunità di Energia Rinnovabile (CER), attraverso l'organizzazione di webinar ed eventi in presenza, a cui hanno aderito numerose Camere di commercio: desk operativi con esperti per rispondere ai quesiti delle imprese interessate, tavoli di progettazione attraverso il coinvolgimento dei Comuni, delle Associazioni e delle imprese per avviare concretamente le Comunità Energetiche Rinnovabili.

Nell'ambito di un Progetto del **PNRR** (Missione 2 - "Rivoluzione verde" Componente 1 - "Agricoltura sostenibile ed economia circolare" – Investimento 3.3 - "Cultura e consapevolezza su temi e sfide ambientali") e in stretta sinergia con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, Dintec ha avviato nel corso del 2024 la realizzazione una serie di servizi (piattaforma informativa, nucleo di esperti, ecc.) per accompagnare le imprese nei processi di Transizione Energetica.

HIGHLIGHT DELLE CER - 2024



7



DESK SPECIALISTICI
IN PRESENZA

16



WEBINAR PER LE IMPRESE

38



DESK SPECIALISTICI
DA REMOTO

1

WEBINAR PER IL
PERSONALE CAMERALE

26



EVENTI SULLE COMUNITÀ
ENERGETICHE RINNOVABILI - CER

13



TAVOLO DI PROGETTAZIONE
TERRITORIALE IN PRESENZA

8

TAVOLO DI PROGETTAZIONE
TERRITORIALE DA REMOTO



4.2 Servizi sul tema della sostenibilità aziendale

Abbiamo sviluppato strumenti specifici per aumentare la consapevolezza delle imprese sui temi **ESG - Environmental, Social, and Governance** e accompagnarle nella rendicontazione delle proprie performance di sostenibilità. Crediamo che la trasparenza e la gestione responsabile siano elementi chiave per costruire un futuro più sostenibile e per rafforzare la fiducia tra le aziende e i loro stakeholder.

A tale fine è stata creata **esg.dintec.it** la **piattaforma sviluppata per supportare le imprese nell'adozione di pratiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG)**. Al centro della piattaforma si trova lo strumento di autovalutazione "**SUSTAINability - l'abilità di essere sostenibile**", progettato per aiutare le aziende a misurare e migliorare le proprie performance ESG. Questo strumento fornisce un approccio pratico per monitorare e gestire l'impatto aziendale in termini di sostenibilità, offrendo linee guida e risorse utili per identificare aree di miglioramento e implementare azioni correttive.

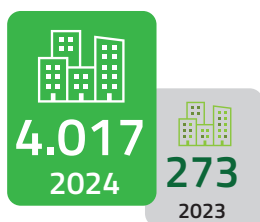
Il questionario online, gratuito, facile e accessibile a tutte le imprese, è composto da circa 60 domande a risposta multipla la cui compilazione richiede circa 15 minuti.

Gli **standard** e i **criteri** presi in considerazione nella progettazione di SUSTAIN-ability sono stati:

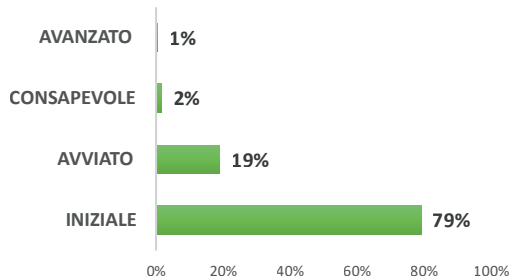
- ▶ GRI Sustainability Reporting Standards;
- ▶ ESRS - European Sustainability Reporting Standards, e VSME Voluntary Sustainability Reporting Standards for Non-Listed SMEs dell'EFRAG - European Financial Reporting Advisory;
- ▶ SDGs - Sustainable Development Goal dell'Agenda 2030 dell'ONU;
- ▶ UNI/PdR 134:2022 "Rating di sostenibilità per imprese di minori dimensioni - Modello di autovalutazione" che si rivolge a tutte le aziende fino a 49 addetti che intendono valutare la propria sostenibilità.



NUMERO DI IMPRESE AUTOVALUTATE
CON SUSTAINability



LIVELLO DI SOSTENIBILITÀ DELLE PMI
2023 - 2024



L'obiettivo per i prossimi anni sarà di continuare a potenziare lo strumento per renderlo sempre **più coerente alla normativa nazionale e comunitaria** sul tema integrandolo anche con ulteriori funzionalità operative utili alle imprese per capire il loro posizionamento su questi temi: tra queste è prevista la possibilità per le imprese, di qualsiasi dimensione e settore produttivo, di poter effettuare una stima preliminare delle emissioni di GHG derivanti dalle principali fonti emissive dello **Scope 1 - emissioni dirette da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione** e dello **Scope 2 - emissioni indirette da energia importata**.

4.3 Certificazione e valorizzazione delle Filiere produttive

La tutela della biodiversità e il supporto alle economie locali rappresentano una delle nostre priorità strategiche. DINTEC sostiene progetti volti a preservare i prodotti tipici, agroalimentari e dell'artigianato e il mantenimento delle tradizioni locali. L'obiettivo è salvaguardare le filiere produttive tipiche e di qualità, contribuendo così alla protezione del patrimonio culturale e ambientale e favorendo un modello di crescita sostenibile e inclusivo.

Realizziamo, su mandato di Unioncamere, progetti specifici per la filiera ittica, finanziati dal Fondo Europeo per gli Affari Marittimi, la Pesca e l'Acquacoltura (FEAMPA), con l'obiettivo di migliorare la sostenibilità e la resilienza del settore. Questi interventi mirano a rafforzare la competitività della filiera, promuovendo pratiche responsabili e sostenibili.



Tra le attività storiche che continuiamo a portare avanti si confermano i **progetti di riconoscimento dei prodotti agroalimentari e artigianali attraverso le DOP** (Denominazione di Origine Protetta) e **IGP** (Indicazione Geografica Protetta) ex Regolamento UE 2024/1143 e marchi collettivi geografici.

Questi **sistemi di riconoscimento garantiscono la qualità e l'unicità dei prodotti locali**, contribuendo alla loro **valorizzazione lo sviluppo sostenibile del territorio**.

2022 -2024

- **Torrone di Caltanissetta IGP (CT)**
- **Bergamotto di Reggio Calabria DOP (RC)**
- **Cipolla ramata di Montoro IGP (AV)**
- **Pesche e nettarine della Piana di Sibari (CS)**

L'IMPEGNO NELLA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

Da oltre 20 anni affianchiamo le Camere di commercio nella tutela e valorizzazione del grande patrimonio agroalimentare e artigianale dei nostri territori.

27 DOP/IGP iscritte nel Registro Europeo (tra i quali "Lardo di Colonnata", "Zafferano di San Gimignano", "Focaccia di Recco" ecc.)

08 Marchi collettivi "ombrello" (tra i quali "Liguria Qualità", "Tradizioni Reggine", "Marchio Valtellina")

86 Marchi collettivi nel settore food

17 Marchi collettivi artigianali

05 Certificazioni volontarie di prodotto

Questo impegno evidenzia la costanza di DINTEC nel promuovere il valore dei prodotti italiani sui mercati nazionali e internazionali, sostenendo la qualità e le tradizioni locali.



4.4 Sostegno ai temi della regolazione del mercato

Dintec supporta Unioncamere sui temi della **Regolazione del mercato** fornendo assistenza tecnica e strumenti operativi per promuovere la corretta applicazione delle normative e migliorare la qualità del sistema produttivo nazionale.

In particolare, le **attività di Dintec** su questo fronte includono:

Supporto tecnico e normativo

Consulenza e assistenza su questioni legate alla regolazione del mercato, come la conformità a norme tecniche, standard di qualità e requisiti di sicurezza per prodotti e servizi. Supporto a Unioncamere e alle Camere di commercio nell'orientare le imprese nel rispetto delle normative nazionali ed europee.

Sviluppo di strumenti per la vigilanza del mercato

Creazione e implementazione di strumenti e metodologie per il monitoraggio del mercato e la valutazione della conformità dei prodotti, al fine di contribuire a garantire la tutela del consumatore e una concorrenza leale tra le imprese.

Assistenza nella redazione di documenti tecnici e guide normative

Dintec affianca Unioncamere nella redazione e nella diffusione di guide pratiche, manuali e documenti di orientamento per le imprese, volti a facilitare l'interpretazione delle normative e a promuovere la loro corretta applicazione.



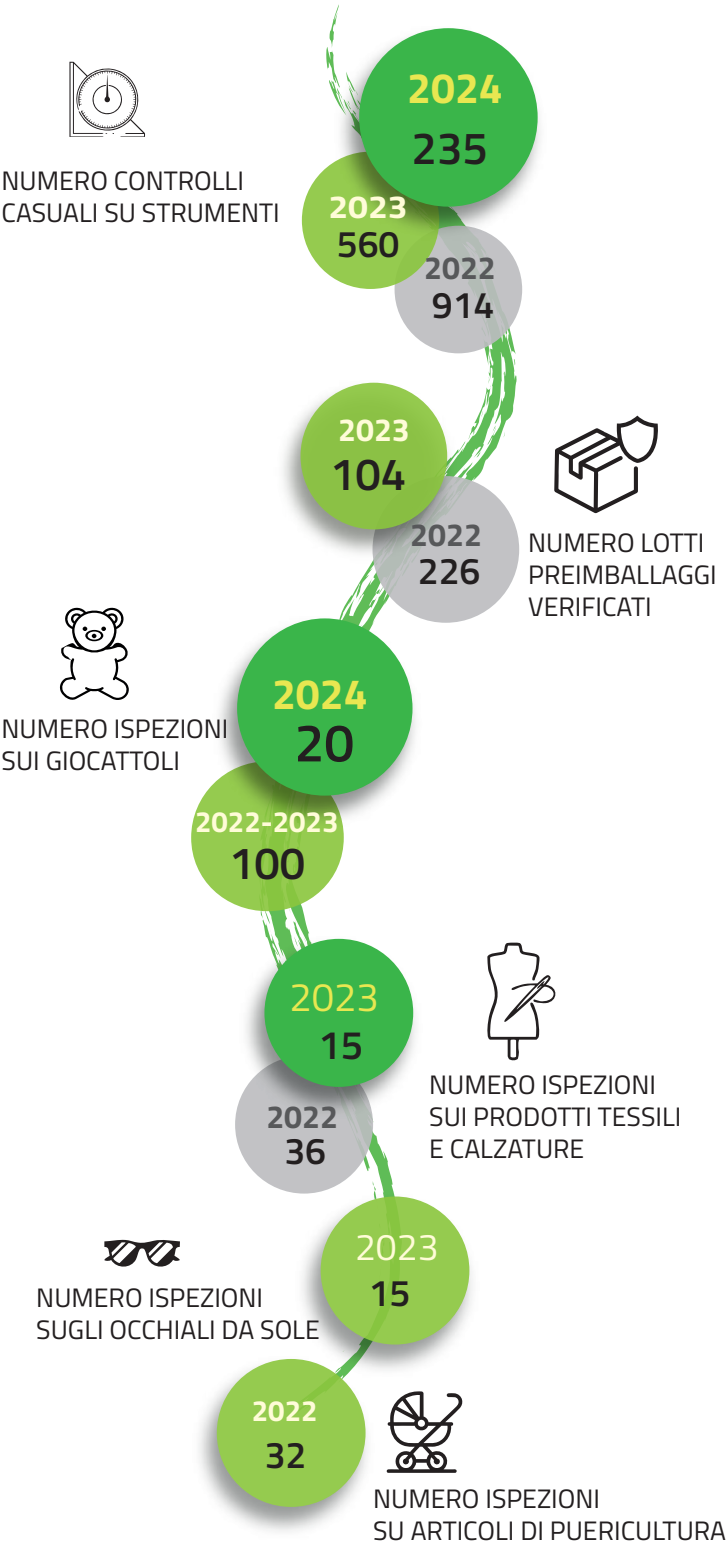
Promozione della cultura della qualità e della sicurezza

Realizzazione di progetti e attività di sensibilizzazione per favorire una maggiore diffusione della cultura della qualità e della sicurezza, sia all'interno delle imprese che verso i consumatori, includendo anche la promozione di certificazioni volontarie e la diffusione delle buone pratiche.

Progetti per l'Etichettatura e la Tracciabilità

Partecipazione a iniziative che hanno la finalità di favorire l'applicazione di norme sull'etichettatura, la tracciabilità dei prodotti e la trasparenza delle informazioni per i consumatori, con l'obiettivo di migliorare la fiducia nel mercato e promuovere la legalità.

Nel periodo 2022-2024, DINTEC ha rafforzato il proprio impegno nella **Sicurezza dei prodotti** e nella **Metrologia Legale**, con un aumento nei volumi di controlli svolti dalle Camere di commercio e una **diversificazione delle categorie di prodotti** ispezionati (giocattoli nel 2024, giocattoli, occhiali e prodotti tessili nel 2023 e giocattoli, prodotti tessili, elettrici e calzaturieri, prodotti in cuoio, pelle e pelliccia, prodotti connessi all'energia e articoli di puericoltura nel 2022) con l'obiettivo di garantire la **conformità normativa** e la **tutela dei consumatori**.



4.5 Formazione delle Competenze

Dintec, per conto di Unioncamere, da anni segue i temi relativi alla **certificazione delle competenze di studenti e lavoratori** attraverso la realizzazione di iniziative volte a valorizzare le capacità acquisite sia in ambito scolastico che professionale.

L'obiettivo principale è **facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**, garantendo una maggiore trasparenza e spendibilità delle competenze sul mercato. Attraverso collaborazioni con le Camere di commercio e altri Enti, Unioncamere sviluppa strumenti e standard per il **riconoscimento ufficiale delle competenze**, promuovendo percorsi formativi mirati e supportando la transizione scuola-lavoro e l'aggiornamento professionale continuo.

IN QUESTO AMBITO ABBIAMO SVILUPPATO DIVERSI PROGETTI CHIAVE TRA I QUALI:

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE MATURATE IN CONTESTI NON FORMALI E INFORMALI

Dintec collabora con Unioncamere e le Camere di Commercio per promuovere un **sistema di certificazione delle competenze professionali**, garantendo un riconoscimento formale e spendibile nel mercato del lavoro.

PROGETTO DIGICHAMPS

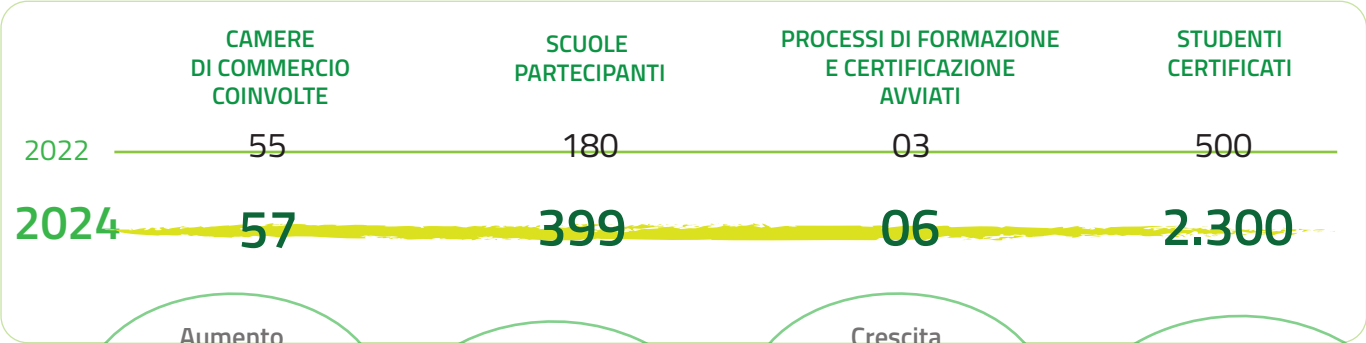
Uno dei 12 progetti selezionati su scala nazionale dal Fondo per la Repubblica Digitale e tra i 5 di portata maggiore, al fianco di grandi player, anche multinazionali e di diversi settori (CISCO, Ifoa, Epicode, ecc.), nella realizzazione di un **programma che formerà centinaia di giovani NEET alla ricerca di occupazione nell'ambito degli obiettivi di digitalizzazione previsti dal PNRR**. I percorsi formativi riguarderanno, in particolare, le seguenti figure: *web front end developer; full stack developer; data analyst; cybersecurity specialist; it specialist*.

INIZIATIVE DI ORIENTAMENTO E TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO

Dintec partecipa attivamente a progetti di orientamento per studenti e giovani, favorendo il contatto tra scuole e imprese, e promuovendo **esperienze di stage e apprendistato per l'acquisizione di competenze pratiche**. L'alternanza Scuola-Lavoro, in particolare, ha l'obiettivo di valorizzare le competenze degli studenti al fine di **ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro** e di conseguenza **qualificare l'offerta di competenze**. Questa attività è stata realizzata con un forte coinvolgimento della comunità locale, tra cui Enti formativi, rappresentanti delle imprese e le Camere di commercio [GRI 413-1].

Questi progetti testimoniano l'impegno di Dintec nel sostenere l'aggiornamento professionale e nel favorire lo sviluppo di competenze strategiche per la competitività del sistema imprenditoriale italiano.

I NUMERI DEI PROGETTI DI INDIVIDUAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE



Aumento che riflette l'interesse per il miglioramento e il riconoscimento formale delle competenze

Crescita che evidenzia un impegno costante nel raggiungere una vasta rete di istituti scolastici, facilitando l'accesso degli studenti a percorsi formativi certificati.

Crescita che segnala un interesse crescente per lo sviluppo delle competenze in contesti educativi.

Impatto positivo del programma di DINTEC, che ha contribuito in modo significativo alla qualificazione delle giovani generazioni, favorendo la loro preparazione al mondo del lavoro.

4.6 Supporto alla Competitività

In questo ambito le attività del Consorzio sono rivolte a supportare le imprese italiane nell'accedere agli incentivi nazionali disponibili per favorire la crescita sostenibile, la competitività e l'innovazione tecnologica.

È un ruolo estremamente importante nel contesto del supporto alle imprese perché in questo modo vengono aiutate a sfruttare le opportunità offerte dai programmi di finanziamento gestiti da enti pubblici, come il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT) e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

I PRINCIPALI PROGETTI CHE DINTEC, A SUPPORTO DI UNIONCAMERE, STA SEGUENDO IN QUESTO AMBITO SONO:

"Progetti pilota" ("ex patti territoriali"):

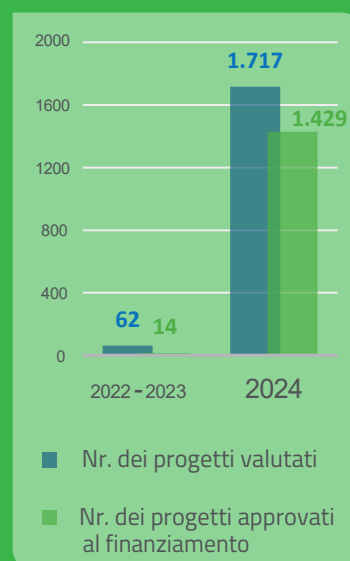
gestione dei progetti presenti nella graduatoria definitiva e beneficiari dei finanziamenti nell'ambito Bando del MIMIT in attuazione del Decreto interministeriale del 30 Novembre 2020 dell'ex-Ministero dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. **Si tratta di progetti volti allo sviluppo del tessuto imprenditoriale territoriale, anche mediante la sperimentazione di servizi innovativi a supporto delle imprese, valorizzando modelli gestionali efficienti e pregresse esperienze positive dei soggetti responsabili nell'ambito dei Patti territoriali.**

"Rome Technopole"- Missione 4 Componente 2 Investimento 1.5 del PNRR:

gestione dei bandi rivolti alle imprese del Lazio e con unità locali al Sud emanati dalle Università (Tor Vergata e La Sapienza, ecc.).

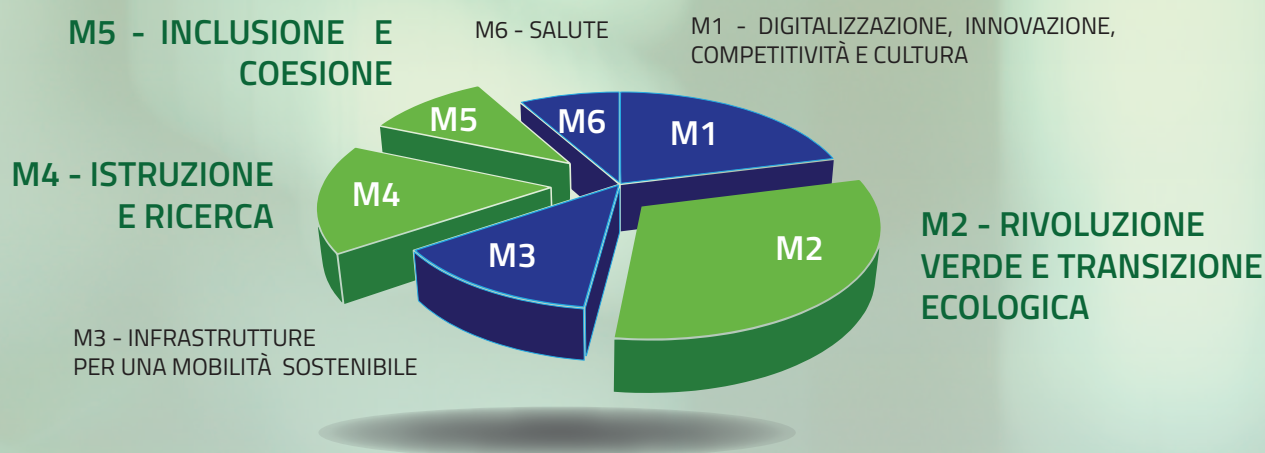
"Sistema di certificazione della parità di genere" Missione 5 - Componente 1 - Investimento 1.3 del PNRR:

soggetto attuatore della concessione delle agevolazioni alle imprese e per la fornitura di servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento alla certificazione realizzato nell'ambito dell'Accordo di collaborazione tra il Dip. Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Unioncamere, stipulato il 15 settembre 2022 ai sensi dell'ex articolo 15 della Legge n. 241/1990.



Queste attività rappresentano un contributo concreto al rilancio economico locale e alla capacità delle imprese di accedere a risorse strategiche per lo sviluppo.

L'IMPEGNO DI DINTEC NEL PNRR



MISSIONE 2 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA

Componente 1 - "Agricoltura sostenibile ed economia circolare"

- PROGETTO SULLA TRANSIZIONE ECOLOGICA E SULLE CER

Investimento 3.3 - "Cultura e consapevolezza su temi e sfide ambientali"

MISSIONE 4 - ISTRUZIONE E RICERCA

Componente 2 - "Dalla Ricerca all'impresa"

Investimento 1.5 - Avviso "Ecosistemi dell'Innovazione"

Investimento 2.3 - "Potenziamento ed estensione tematica e territoriale dei Centri di Trasferimento Tecnologico per segmenti di industria"

- BANDI A CASCATA DELLO SPOKE 2 UNIVERSITÀ DI TOR VERGATA PREVISTI DAL PROGRAMMA **ROME TECHNOPOLE** A FAVORE DELLE IMPRESE
- POLO D'INNOVAZIONE **PID-NEXT**

MISSIONE 5 - INCLUSIONE E COESIONE

Componente 1 - "Politiche per l'occupazione"

Investimento 1.3 - "Sistema di certificazione della Parità di Genere"

Investimento 1.2 - "Creazione di impresa femminile"

- CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE
- ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA INVITALIA - UNIOCAMERE PER LA PROMOZIONE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE



An aerial photograph of a lush green forest. A light-colored, winding path or stream cuts through the dense canopy of trees. Mist or low clouds are visible, particularly in the upper left and along the path, creating a soft, ethereal atmosphere. The overall color palette is dominated by various shades of green, with the brownish-grey of the path and the white of the mist.

05

OBIETTIVI FUTURI



Nel prossimo futuro (2024-2026) il Consorzio intende continuare a investire nelle aree progettuali che sono state illustrate nelle pagine precedenti, con particolare riferimento ai temi dell'**Innovazione** e **Transizione sostenibile**, rispondendo alle sfide globali che stanno modificando i modelli di business e le politiche industriali. Parallelamente vuole continuare a investire sul proprio **capitale umano** impegnandosi affinché l'ambiente e le modalità di lavoro siano sempre più gratificanti e concilianti con la vita privata.

Di seguito vengono riassunti gli **obiettivi futuri** che si intendono portare avanti per i prossimi anni, ripartiti sulla base dei temi materiali individuati (cfr. § 2.8) come prioritari per l'evoluzione del Consorzio.

INNOVAZIONE
DIGITALIZZAZIONE
E SUPPORTO
ALLE IMPRESE

- Rafforzare le partnership con i principali **Enti di ricerca italiani**. Favorire la partecipazione ai **Digital Innovation Hub europei** (I-Nest e Artes) indispensabili per rispondere ai fabbisogni tecnologici delle imprese i.
 - Accompagnare le micro, piccole e medie imprese nell'**adozione delle tecnologie digitali**, ed in particolare dell'Intelligenza Artificiale attraverso lo sviluppo di servizi e tool dedicati
- Potenziare le attività sulla proprietà industriale**, favorendo iniziative volte a valorizzare gli asset immateriali delle imprese.
- Migliorare la **cultura** e le **competenze digitali**, vitali per la doppia transizione: digitale ed ecologica. Le iniziative includeranno la PID-Academy e i PID-Lab per formare imprenditori e lavoratori sulle tecnologie digitali e sostenibili.
 - Continuare nelle attività di coordinamento dalla rete dei PID, mantenimento dei tool/piattaforme realizzate.
 - Poli dell'Innovazione - PID Next

SOSTENIBILITÀ
E SVILUPPO INCLUSIVO
DEL TERRITORIO
E DELLE FILIERE

- Supportare le MPMI nella **transizione energetica, promuovendo l'efficienza e il risparmio energetico**. Questo sarà realizzato attraverso il potenziamento delle linee di servizio, come informazione, incontri individuali e tavoli di progettazione, in sinergia con le **Comunità Energetiche Rinnovabili**.
- Ampliare l'utilizzo degli strumenti e dei servizi a supporto dei **temi ESG** al fine di aiutare le imprese a sviluppare modelli produttivi sostenibili e rispondere ai criteri di rendicontazione non finanziari (es. CSRD).
- Investire nel tema della certificazione delle competenze maturate in **contesti non formali e informali** potenziando il numero delle scuole e degli studenti aderenti e favorendo l'implementazione della metodologia in altre filiere produttive.
Realizzare progetti finalizzati ad accrescere le competenze digitali dei NEET, contribuendo a ridurre il mismatch.
- Presidiare i temi della **sicurezza prodotti e della metrologia legale**, fornendo supporto tecnico a Unioncamere e informativo alle imprese.
- Proseguire nelle attività di supporto a Unioncamere nella gestione di alcune **misure di incentivazione**. gestione di alcune misure di incentivazione.
- Avviare il sistema di accompagnamento alle imprese e di **certificazione della parità di genere ai sensi della UNI PdR 125**.

AREA (A) E UNITÀ OPERATIVE (UO)

OBIETTIVI

SDG'S

A - Innovazione Digitale Sviluppo Sostenibile
UO - Innovazione e Digitale.

- Nuove partnership con EPR attivate
Continuare nelle attività all'interno dei EDIH



- Nr. 100 eventi info-formativi



- Osservatorio Marchi e Brevetti (nuova annualità)



A - Innovazione Digitale Sviluppo Sostenibile
UO - Innovazione e Digitale
UO - Transizione Energetica

- Nr. 80 corsi nuovi da inserire sulla PID Academy



A - Innovazione Digitale Sviluppo Sostenibile
UO - Innovazione e Digitale

- Mantenimento delle attività a supporto della rete dei PID



- Garantire il coordinamento tecnico dell'iniziativa e fornire supporto e assistenza alle Camere nell'erogazione dei servizi alle imprese.
≥ 2.000 assessment maturità digitale



A - Innovazione Digitale Sviluppo Sostenibile
UO - Transizione Energetica

- Nr. ≥ 100 eventi informativi
Nr. ≥ 200 desk con esperti
Nr. ≥ 70 tavoli di progettazione



A - Innovazione Digitale Sviluppo Sostenibile
UO - Sviluppo Sostenibile e Filieri produttive.

- Nr. 6000 assessment ESG
Nr. 50 assistenze one to one imprese
Nr. 30 webinar info-formativi
Allineamento SUSTAINability alla normativa di riferimento.
Calcolo emissioni Scope 1 e Scope 2 dal GHG Protocol.



A - Processi Organizzativi, Regolazione del mercato e Sviluppo d'impresa
UO - Competenze e Politiche attive per il lavoro.

- Nr. 10.000 nuove certificazioni delle competenze rilasciate



A - Processi Organizzativi, Regolazione del mercato e Sviluppo d'impresa
UO - Regolazione del mercato.

- Continuare a rappresentare un punto di riferimento per Unioncamere su questi temi.



A - Processi Organizzativi, Regolazione del mercato e Sviluppo d'impresa
UO - Bandi e incentivi.



VALORIZZAZIONE
DELLE COMPETENZE
DEL CAPITALE UMANO

- Accrescere la **cultura**, la **consapevolezza** e le **competenze** del personale sui temi prioritari di intervento del Consorzio, investendo in percorsi di crescita professionale strutturata anche favorendo la collaborazione con partner tecnologici e universitari.
- Favorire una crescente autonomia a responsabilizzazione dei **Coordinatori di Area**.

ETICA
E TRASPARENZA

- Potenziare i **Sistemi di Gestione dell'azienda** favorendo l'implementazione delle norme UNI CEI EN ISO/IEC 27001 e UNI CEI EN ISO/IEC 27017:2021 e UNI CEI EN ISO/IEC 27018:2021.
- Mantenere la **Certificazione** relativa alla Parità di Genere.
- Presidiare l'**aggiornamento** della documentazione interna relativa all'Etica e Trasparenza Aziendale.

DIPENDENTI, PARITÀ
E INCLUSIONE

- Confermare l'adozione di strategie che facilitano il **bilanciamento lavoro-vita privata** (smart working, flessibilità oraria) e le politiche di integrazione del reddito (buoni pasto, premi produzione, welfare).
- Potenziare momenti conviviali e **networking** per il personale per promuovere il dialogo e il team building.

GOVERNANCE
DELLA SOSTENIBILITÀ
E CREAZIONE
DEL VALORE

- Continuare nell'aggiornamento del **Bilancio di Sostenibilità** rendendolo sempre più uno strumento integrato nella compliance aziendale e coerente agli obiettivi strategici di sviluppo e crescita del Consorzio favorendo la diffusione attraverso i canali di comunicazione esterni e interni.
- Sensibilizzare il **personale** ai temi della sostenibilità e sulle politiche aziendali realizzate in questo ambito.
- Realizzare azioni, progetti, iniziative a beneficio della **comunità** e il **territorio locale**.

Tutto il personale

- Realizzare un corso per ciascun dipendente su compliance aziendale e/o tematiche progettuali di interesse.



UO - Coordinatori

- Definizione di obiettivi quali/quantitativi per ciascun coordinatore di UO. Realizzare progressioni orizzontali e verticali.



UO - Compliance Aziendale

- Nr. 1 nuova certificazione da ottenere (ISO 56002).
- Rinnovamento di tutte le certificazioni ottenute.
- Aggiornamento del Codice etico, PTCPT, Modello 231.



UO - Compliance Aziendale

- 100% smart working
- 100% EBIT - Lazio (Ente Bilaterale del Terziario)
- Aumento buoni pasto
- Una attività di team building aziendale



UO - Compliance Aziendale

UO - Comunicazione e Media.

- Nr. 1 incontro interno di sensibilizzazione personale sul risparmio energetico e riduzione impatti.
- Aggiornamento e mantenimento del BdS
- Rinnovare le attività di compensazione di Co2
- Realizzare iniziative di riqualificazione di aree abbandonate e/o iniziative di piantumazione nel Comune di Roma.





APPENDICE

APPENDICE 1 | Dati rendicontati nel periodo di riferimento - 2024

APPENDICE 2 | Energia ed emissioni

APPENDICE 3 | GRI Content Index

Disclosure 2-7 - DIPENDENTI

	2022	2023	2024
Dipendenti			
Numero totale Dipendenti	25	28	31
donne	17	18	19
uomini	8	10	12
Dipendenti a tempo Indeterminato			
Numero totale Dipendenti a tempo Indeterminato	24	25	26
donne	17	17	18
uomini	7	8	8
Dipendenti a tempo Determinato			
Numero totale Dipendenti a tempo Determinato	1	3	5
donne	0	1	1
uomini	1	2	4
Dipendenti Full Time			
Numero totale Dipendenti Full-Time	19	22	19
donne	11	12	13
uomini	8	10	6
Dipendenti Part-Time			
Numero totale Dipendenti Part-Time	6	6	12
donne	6	6	12
uomini	0	0	0



Disclosure 2-8 - LAVORATORI NON DIPENDENTI*

	2022	2023	2024
Lavoratori non Dipendenti			
Numero totale Lavoratori non Dipendenti	5	1	6
donne	2	1	6
uomini	3	0	3

Collaboratori

Numero totale Collaboratori	5	1	3
donne	2	1	0
uomini	3	0	3

*Sono lavoratori non dipendenti quelli che svolgono mansioni per l'organizzazione ma non hanno con essa un rapporto di impiego (es. lavoratori che si appoggiano a un ufficio di collocamento, tirocinanti, appaltatori, stagisti, liberi professionisti, subappaltatori e volontari)



Disclosure 405-1 - DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI

	2022	2023	2024
Persone all'interno dell'Organo di Governance			
Numero totale di persone all'interno dell'Organo di Governance	8	9	9
Percentuale di Donne	38%	33%	33%
Percentuale di Uomini	63%	67%	67%
Percentuale sotto i 30 anni	0%	0%	0%
Percentuale tra i 30 e i 50 anni	25%	11%	11%
Percentuale sopra i 50 anni	75%	89%	89%

Disclosure 405-1 - DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE E TRA I DIPENDENTI

	2022	2023	2024
Numero totale sotto ai 30 anni	0	4	0
donne	0	1	0
uomini	0	3	0
30 - 50 anni	0	0	1
donne	1	0	1
uomini	0	0	0
Numero totale sopra ai 50 anni	6	6	8
donne	1	1	2
uomini	5	5	6

Numero totale dei dipendenti 25 28 31

Dirigenti

Percentuale di Donne	33%	33%	33%
Percentuale di Uomini	67%	67%	67%
Percentuale sotto i 30 anni	0%	0%	0%
Percentuale tra i 30 e i 50 anni	100%	67%	33%
Percentuale sopra i 50 anni	0%	33%	67%

Quadri

Percentuale di Donne	75%	75%	75%
Percentuale di Uomini	25%	25%	25%
Percentuale sotto i 30 anni	0%	0%	0%
Percentuale tra i 30 e i 50 anni	25%	25%	25%
Percentuale sopra i 50 anni	75%	75%	75%

Impiegata

Percentuale di Donne	72%	67%	63%
Percentuale di Uomini	28%	33%	38%
Percentuale sotto i 30 anni	6%	14%	17%
Percentuale tra i 30 e i 50 anni	67%	62%	58%
Percentuale sopra i 50 anni	28%	24%	25%



	2022	2023	2024
DIRIGENTI	3	3	3
Sotto i 30 anni	0	0	0
donne	0	0	0
uomini	0	0	0
30 - 50 anni	3	2	1
donne	1	0	0
uomini	2	2	1
Numero totale sopra ai 50 anni	0	1	2
donne	0	1	1
uomini	0	0	1
QUADRI	4	4	4
Sotto i 30 anni	0	0	0
donne	0	0	0
uomini	0	0	0
30 - 50 anni	1	1	1
donne	0	0	0
uomini	1	1	1
Numero totale sopra ai 50 anni	3	3	3
donne	3	3	3
uomini	0	0	0
IMPIEGATI	18	21	24
Sotto i 30 anni	1	3	4
donne	0	1	1
uomini	1	2	3
30 - 50 anni	12	13	14
donne	9	9	9
uomini	3	2	5
Numero totale sopra ai 50 anni	5	5	6
donne	4	4	5
uomini	1	1	1
Numero totale di dipendenti appartenenti a categorie protette	1	1	1
Percentuale di dipendenti appartenenti a minoranze a categorie vulnerabili	4%	4%	3%

Disclosure 2-30 - CONTRATTI COLLETTIVI

	2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti inquadriati in contratti collettivi	25	28	31
Percentuale dei dipendenti inquadriati in contratti collettivi	100%	100%	100%

**Disclosure 202-2 - PERCENTUALE DI ALTA DIRIGENZA ASSUNTA
DALLA COMUNITÀ LOCALE**

	2022	2023	2024
Numero totale dei Dirigenti residenti nella Regione Lazio	3	3	3
Percentuale dei Dirigenti residenti nella Regione Lazio	100%	100%	100%





Disclosure 401-1 - ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI

	2022	2023	2024
Numero totale dei dipendenti assunti	1	4	4
donne	1	1	2
uomini	0	3	2
Tasso dei nuovi dipendenti assunti	4%	14%	13%
Sotto i 30 anni	0	100%	3%
30 - 50 anni	100%	0%	6%
sopra ai 50 anni	0%	0%	3%
donne	100%	25%	11%
uomini	0%	75%	17%
Sotto i 30 anni	0	4	1
donne	0	1	0
uomini	0	3	1
30 - 50 anni	1	0	2
donne	1	0	1
uomini	0	0	1
Numero totale sopra ai 50 anni	0	0	1
donne	0	0	1
uomini	0	0	0
Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione	1	1	1
donne	1	0	1
uomini	0	1	0
Turnover Rate	8%	18%	16%
donne	12%	6%	16%
uomini	0%	40%	17%
Sotto i 30 anni	0	0	1
donne	0	0	1
uomini	0	0	0
30 - 50 anni	1	1	1
donne	1	0	0
uomini	0	1	1
Numero totale sopra ai 50 anni	0	0	0
donne	0	0	0
uomini	0	0	0

Disclosure 404-1 - NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE ALL'ANNO PER DIPENDENTE



	2022	2023	2024
Totale delle ore di formazione erogate ai dipendenti	183	778	895
donne	122	496	680
uomini	61	282	215
Ore medie di formazione ai dipendenti	7	28	29
Ore medie di formazione alle Donne	7	28	36
Ore medie di formazione agli Uomini	8	28	18
Ore totale di formazione erogate a:	183	778	895
DIRIGENTI	21	48	33
donne	8	16	29
uomini	13	32	4
QUADRI	32	130	147
donne	24	100	135
uomini	8	30	12
IMPIEGATI	130	600	715
donne	90	380	516
uomini	40	220	199

Disclosure 401-2 - BENEFICI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO CHE NON SONO DISPONIBILI PER I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO O PART-TIME



	2022	2023	2024
Benefit previsti per i dipendenti Full-time			
copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	si	si	si
congedo parentale	si	si	si
Benefit previsti per i dipendenti Part-time			
copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità	si	si	si
congedo parentale	si	si	si



Disclosure 401-3 - CONGEDO PARENTALE

	2022	2023	2024
Tasso di rientro al lavoro	100%	100%	-
Tasso di fidelizzazione	100%	100%	0%
Numero totale dei dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	6	7	7
Donne	4	4	4
Uomini	2	3	3
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	1	0
Donne	2	0	0
Uomini	3	1	0
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale	5	1	0
Donne	2	0	0
Uomini	3	1	0
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che sono risultati ancora occupati all'interno dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	5	1	0
Donne	2	0	0
Uomini	3	1	0

Disclosure 404-3 - PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO PERIODICAMENTE VALUTAZIONI DELLE LORO PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

	2022	2023	2024
Percentuale di Donne	68%	64%	64%
Percentuale di Uomini	32%	36%	36%
Percentuale di Dirigenti	100%	100%	100%
Percentuale di Quadri	100%	100%	100%
Percentuale di Impiegati	100%	100%	100%
Totale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale			
	25	28	31
Dirigenti	3	3	3
Donne	1	1	1
Uomini	2	2	2
Quadri	4	4	4
Donne	3	3	3
Uomini	1	1	1
Impiegati	18	21	24
Donne	13	14	15
Uomini	5	7	9

Disclosure 204-1 - PROPORZIONE DELLA SPESA EFFETTUATA A FAVORE DI FORNITORI LOCALI (IN AMBITO REGIONALE)

	2022	2023	2024
Percentuale della spesa a favore di fornitori locali	52%	42%	49%
Numero totale dei fornitori	133	127	141
Spesa totale	880.000,00 €	950.000,00 €	1.137.000,00 €
Spesa per fornitori locali	460.000,00 €	400.000,00 €	560.000,00 €
ACQUISTI RELATIVI ALLA GESTIONE SEDI			
Numero di fornitori	133	127	141
Fornitori locali	33	30	36
Fornitori non locali	100	97	105
Spesa totale	880.000,00 €	950.000,00 €	1.137.000,00 €
Spesa per fornitori locali	460.000,00 €	400.000,00 €	560.000,00 €
Spesa per fornitori non locali	420.000,00 €	550.000,00 €	577.000,00 €





Disclosure 205-2 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE

	2022	2023	2024
Numero totale dei membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	3	3	3
Percentuale	38%	33%	33%
Numero totale dei membri dell'organo di governance che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	0	0	0
Percentuale	0%	0%	0%
Numero totale dei dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	25	28	31
Totale percentuale	100%	100%	100%
Dirigenti	3	3	3
Percentuale	100%	100%	100%
Quadri	4	4	4
Percentuale	100%	100%	100%
Impiegati	18	21	24
Percentuale	100%	100%	100%
Numero totale dei dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	25	28	31
Totale percentuale	100%	100%	100%
Dirigenti	3	3	3
Percentuale	100%	100%	100%
Quadri	4	4	4
Percentuale	100%	100%	100%
Impiegati	18	21	24
Percentuale	100%	100%	100%

Disclosure 201-1- VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO*



	2022	2023	2024
Valore della produzione	2.954.225	3.149.020	
Ricavi	2.954.225	3.149.020	Il bilancio 2024 non è ancora chiuso non è possibile inserire i dati se non dopo l'approvazione dell'Assemblea.
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.346.676	2.888.902	
Variazioni dei lavori in corso su ordinazione	473.707	173.928	
Totale altri ricavi e proventi	81.256	86.190	
Costi della produzione	2.891.820	3.028.869	
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	696	1.180	
Per servizi	1.040.277	1.042.634	
Per godimento di beni di terzi	92.987	97.232	
Totale costi per il personale	1.560.857	1.693.741	
Totale ammortamenti e svalutazioni	17.807	16.514	
Oneri diversi di gestione	179.196	177.568	



Disclosure 301-1 - MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME

	2022	2023	2024
Materiali utilizzati			
Carta	54	48	44
di cui riciclato	0	0	0

La carta è certificata FSC - EU ECOLABEL PT/011/002

Disclosure 403-8 - LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - SGSSL

	2022	2023	2024
Numero totale dei lavoratori	25	28	31
Lavoratori coperti da SGSSL	22	25	30
% di lavoratori	88%	89%	97%
Lavoratori coperti da SGSSL che sia stato sottoposto a audit interno	13	13	15
% di lavoratori	52%	46%	48%
Lavoratori coperti da SGSSL che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terza parte indipendenti	0	0	0
% di lavoratori	0%	0%	0%

Disclosure 403-9 - INFORTUNI SUL LAVORO

	2022	2023	2024
Indici infortunistici dei lavoratori dipendenti			
Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	Non si segnalano infortuni nel triennio di riferimento.		
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze			
Infortuni mortali			
Infortuni con gravi conseguenze			
Infortuni registrabili			

APPENDICE 2 – Energia ed emissioni

Le Emissioni dirette di GHG (Scope 1) sono legate alla combustione di impianti stazionari, ovvero volume di gas naturale combusto nella sede di Via Nervia a Roma.

Di seguito il dettaglio dei dati inclusi nel calcolo delle emissioni di **Scope 1**:

DATI GAS NATURALE	2022	2023	2024
Gas naturale per riscaldamento	419	440	878
Unità di misura Sm3			

Di seguito risultati del calcolo delle emissioni si **SCOPE 1 [GRI 305-1]**:

DATI GAS NATURALE	2022	2023	2024
Gas naturale per riscaldament	0,87	0,92	1.83
Unità di misura tCO2eq			

Fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello **Scope 1**:

Emissioni ⁹	CH4	N2O	CO2
Gas naturale per riscaldamento	0,0025	0,001	58,50375261
Unità di misura kg/GJ			

Emissioni indirette di GHG da consumi energetici - SCOPE 2 [GRI 302-5]:

Di seguito il dettaglio dei dati inclusi nel calcolo delle emissioni di **Scope 2** e i relativi risultati:

Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2022	2023	2024
Energia elettrica	12.207,00	11.445,00	11.834,00
Unità di misura kWh			

EMISSIONI DI SCOPE 2

Unità di misura tCO2			
Energia elettrica (Market Based Appr.)	5,6	5,7	5.9
Energia elettrica (Location Based Appr.)	3,8	3,0	3,1



Per la misurazione dell'impatto derivante dall'importazione di energia elettrica (calcolo delle emissioni legate al consumo di energia espresse in tonnellate di CO2) è possibile adottare due tipologie di approccio:

Market-based

Questo metodo riflette il mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia elettrica acquistata. La metodologia market-based considera le **emissioni derivanti dall'elettricità** che un'organizzazione ha scelto intenzionalmente di acquistare tramite contratti specifici (mix offerto dal fornitore di energia). Il calcolo market-based include anche l'uso di un fattore di emissione connesso al "residual mix" qualora non sia disponibile la composizione del mix energetico del fornitore e le emissioni ad esso connesse. Il "residual mix" di energia elettrica di un Paese indica le fonti di approvvigionamento elettrico non coperte da Garanzie di Origine o da altri meccanismi di tracciabilità affidabile. L'impiego di questi fattori, in assenza del mix energetico effettivamente acquistato, contribuisce a evitare il doppio conteggio dei dati tra i consumatori che utilizzano la metodologia market-based.

Location-based

Questo approccio considera il fattore di emissione del mix energetico della nazione in cui avviene il consumo energetico. In altre parole, la metodologia location-based tiene conto dell'**intensità media** delle emissioni di gas serra della rete nazionale da cui l'energia viene prelevata (fattore di emissione medio della rete nazionale).

Il calcolo è stato presentato secondo entrambe le modalità utilizzando i seguenti fattori di emissione:

MARKET BASED APPR.		FONTE		CO2 (gCO2/kWh)
European Residual Mixes 2023-Italy		Association of Issuing Bodies		500,57
European Residual Mixes 2022-Italy		Association of Issuing Bodies		457,15
European Residual Mixes 2021-Italy		Association of Issuing Bodies		456,57
LOCATION BASED APPR.				
Fattori ISPRA energia elettrica		2022	2023	2024
Unità di misura gCO2/kWh		307,3	261,5	assenza di fattori di emissioni

Al fine di ricondurre i dati elaborati all'indicatore universalmente riconosciuto della CO2eq sono stati utilizzati i valori di Global Warming Potential (GWP) pubblicati da IPPC. Il report dell'IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) include una dettagliata analisi dei GWP, ovvero il potenziale di riscaldamento globale dei vari gas serra. Il GWP è una misura utilizzata per confrontare gli impatti climatici relativi di diversi gas serra su un periodo di tempo specifico (nel caso dall'analisi effettuata, 100 anni, come richiesto dalle linee guida GRI). Il GWP della CO2 è preso come riferimento ed è pertanto uguale a 1 su tutti i periodi di tempo, poiché è il gas di base rispetto al quale sono misurati gli altri gas. Di seguito i valori, relative al Report IPCC AR6, utilizzati per il calcolo:

GWP IPCC AR6	CH4	N2O	CO2
GWPs 100-year time horizons	27,9	273	1

La tabella seguente illustra il **dettaglio** del risultato per singolo Scope e **metodologia** di calcolo utilizzata:

Emissioni	2022	2023	2024
Unità di misura tCO2e			
SCOPE 1	0,87	0,92	1,83
SCOPE 2 M.B.	5,6	5,7	5,9
SCOPE 2 L.B.	3,8	3,0	3,1



APPENDICE 3

La presente riconciliazione tra i due standard rappresenta un primo passo di Dintec verso la transizione allo standard VSME. In considerazione delle differenze tra i due standard, e non essendo al momento disponibile uno strumento di riconciliazione ufficiale, la presente tabella/schema rappresenta una riconduzione riferita esclusivamente ad alcuni indicatori richiamanti nel presente Bilancio pertanto non è da considerarsi esaustiva di tutte le informazioni contenuti nello standard GRI e VSME.

GRI	VSME	Pag.
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	B1 Basis for preparation C2 Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	9
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	B1 Basis for preparation	12
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	B1 Basis for preparation	12
2-1 Dettagli organizzativi	B1 Basis for preparation	16
2-9 Struttura della governance	B2 Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	20
2-10 Nomina e selezione del Consiglio di Amministrazione	C5 Additional (general) workforce characteristics	21
2-11 Presidente del Consiglio di Amministrazione	C5 Additional (general) workforce characteristics	21
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	B11 Convictions and fines for corruption and bribery	21
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	B2 Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	21
2-19 Politiche Retributive	B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	21
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	22
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	C1 Strategy: Business Model and Sustainability – Related initiatives C2 Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy"	32
2.7 Dipendenti	B1 Basis for preparation	32
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	B8 Workforce – General characteristics	34
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	34
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	B11 Convictions and fines for corruption and bribery	35
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	B9 Workforce – Health and safety	35
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	B8 Workforce – General characteristics B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	35
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	C6 Additional own workforce information - Human rights policies and processes	35
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza	B9 Workforce – Health and safety B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	35
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	B9 Workforce – Health and safety B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	35

GRI	VSME	Pag.
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	B9 Workforce – Health and safety	36
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagine sugli incidenti	B9 Workforce – Health and safety	36
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	B9 Workforce – Health and safety	36
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	B10 Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	37
2-26 Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	C6 Additional own workforce information - Human rights policies and processes	40;41
205-3 Incidenti accertati di corruzione e misure adottate	B11 Convictions and fines for corruption and bribery	41
2-15 Conflitti di interesse	B11 Convictions and fines for corruption and bribery	45
2-16 Comunicazione delle criticità		45
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	C2 Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	46
302-4 Riduzione del consumo di energia	B3 Energy and greenhouse gas emissions	49
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	B3 Energy and greenhouse gas emissions	50;93
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	B3 Energy and greenhouse gas emissions	70
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	C2 Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	93







via Nerva, 1
00187 ROMA



www.dintec.it



dintec@dintec.it
dintecscrl@legalmail.it



06/47822420
06/47824153



DINTEC
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA

