



MAPS
SHARING KNOWLEDGE

Bilancio di Sostenibilità 2021



Indice

Lettera agli stakeholder	4
1 Maps per una crescita responsabile	6
1.1 Il Gruppo Maps	6
1.1.1 I nostri valori	6
1.1.2 Highlights	10
1.2 Profilo del Gruppo	14
1.2.1 Il Gruppo Maps	15
1.2.2 Certificazioni	21
1.3 Mappatura degli stakeholders e analisi di materialità	22
1.3.1 Maps e la valorizzazione dei suoi stakeholders	22
1.3.2 Attività di engagement	23
1.3.3 Analisi di materialità	25
1.4 Strategia di crescita responsabile	27
1.4.1 Posizionamento Strategico	27
1.4.2 Risk management	35
2 Gli azionisti e la governance etica	39
2.1 Governance aziendale	39
2.1.1 Consiglio di Amministrazione	39
2.1.2 Collegio Sindacale	41
2.1.3 Società di revisione	41
2.1.4 Organismo di Vigilanza (D.Lgs. n. 231/2001)	41
2.1.5 Processo per delegare l'autorità	42
2.2 Soci e altri organi aziendali	42
2.3 Gestione etica e trasparente	43
2.3.1 Adozione del modello 231	43
2.3.2 Conflitti di interesse	44
2.3.3 Prevenzione della corruzione	45
2.3.4 GDPR	45
3 Performance economica	47
3.1 Dati di bilancio	47
3.1.1 Bilancio Consolidato e Andamento della Gestione	47
3.2 Distribuzione del valore Economico generato	49
3.3 Rapporti finanziari con gli enti locali e con lo Stato	51
4 Le persone e il loro benessere	52
4.1 Il team aziendale	52
4.1.1 Overview dell'azienda	52
4.1.2 Le nostre risorse umane	54
4.2 Crescita professionale e welfare	64
4.2.1 Valutazione, incentivazione e formazione	64
4.2.2 Benessere del personale	68
4.2.3 Maps Habitat	76
4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	78
4.3.1 La cura della sicurezza	78
4.3.2 Emergenza Covid – 19	82
5 La Filiera del Valore	83
5.1 Clienti e servizi	83
5.1.1 Value Proposition	83
5.1.2 Linea d'offerta	85
5.1.3 Customer satisfaction	91
5.2 Innovazione	93
5.2.1 Business Model	93
5.2.2 Research&Solutions	94
5.2.3 Networking con il mondo dell'istruzione	97
5.3 Catena di fornitura	99
5.3.1 I nostri fornitori	99
5.3.2 Valutazione dei fornitori	103
5.3.3 I Partners del valore	105
5.4 Rapporti con la Comunità	106

5.4.1 Associazioni di categoria e fondi paritetici interprofessionali.....	106
5.4.2 Solidarietà nel sociale	106
6 Maps per l'ambiente	109
6.1 Consumi energetici e emissioni	109
6.1.1 Consumi di energia elettrica	110
6.1.2 Consumi per riscaldamento e raffrescamento	111
6.1.3 Consumi di energia per commuting	113
6.1.4 Emissioni	116
6.1.5 Consumi di energia per viaggi d'affari	117
6.1.6 Energia Consumata totale	118
6.2 Consumi idrici e di materie prime	119
6.2.2 Consumi di Materie prime	120
6.3 Rifiuti	121
6.3.1 Rifiuti pericolosi e non pericolosi	121
6.3.2 Riduzione dei rifiuti elettronici e circolarità	122
6.3.3 Riduzione altri rifiuti	122
7 Aderenza agli standard di rendicontazione	123
7.1 Principi di redazione	123
7.1.1 Perimetro di rendicontazione	124
7.1.2 Informative GRI rendicontate	125



Cari Lettori,

con grande soddisfazione vi presentiamo la prima edizione del **Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Maps**.

Questo Bilancio segna una tappa fondamentale di un percorso iniziato già molti anni fa. Il nostro impegno per una cultura aziendale sostenibile è infatti forte e radicato: Maps ha perseguito una strategia che ha visto nella crescita uno dei suoi cardini; al tempo stesso, altro elemento fondamentale è stato il rispetto attento del contesto allargato in cui l'impresa opera. I due aspetti trovano coerenza nella cultura di Maps, in quanto siamo certi che l'attenzione al contesto e l'adozione di un approccio integralmente sostenibile rappresentino nel lungo periodo un fattore primario di successo e dunque contribuiscano a sostenere la crescita del Gruppo.

Questo Bilancio ha dunque lo scopo di rendere esplicito il lavoro fatto fino ad ora ed è uno strumento coerente con la nostra cultura e il nostro impegno nell'essere un'impresa trasparente, ma rappresenta anche un formidabile stimolo al miglioramento. Nella nostra visione, infatti, i dati hanno un ruolo centrale: siamo certi che estrarre valore dai dati possa contribuire a prendere decisioni migliori e sia essenziale per progredire. Partendo da questo principio progettiamo le nostre soluzioni e ancora di più riteniamo necessario

applicare questo stesso principio a noi stessi. Riflettere su ciò che è stato fatto, misurarsi attraverso dati oggettivi, darsi obiettivi anche quantitativi; nella nostra visione tutto questo è essenziale per migliorarsi e progredire.

Il progresso nella crescita sostenibile si esplicita in un sistema articolato di azioni, che riguardano tutta la vita dell'impresa. Per la natura del Gruppo, il nostro focus principale rimarrà sulle persone. Maps è fatta dalle persone che ogni giorno le dedicano la loro vita professionale. Verso queste persone va la nostra massima attenzione e continueremo a impegnarci perché possano esercitare al meglio la loro attività lavorativa e per contribuire al loro benessere generale. La centralità della persona crea un'attitudine all'attenzione anche verso chi ha un coinvolgimento limitato con Maps: continueremo dunque a sostenere iniziative che promuovano il benessere di chi vive nel nostro contesto sociale in cui opera Maps.

Siamo certi che le soluzioni che il Gruppo porta sul mercato possano portare vantaggi concreti e favorire un clima economico e sociale sostenibile. Ci impegniamo dunque a continuare a progettare e diffondere le nostre soluzioni mantenendo come primario obiettivo il contributo che queste possono dare in termini di crescita sostenibile, in particolare negli ambiti di mercato in cui le nostre soluzioni operano maggiormente: Sanità, Energia, ESG.

Il buon governo dell'impresa e la trasparenza nella conduzione sono stati ambiti di lavoro fondamentali negli ultimi anni. Continueremo con determinazione i nostri sforzi per una governance pienamente sostenibile, per consentire a tutti gli stakeholders che interagiscono con Maps, ed in particolare con gli investitori che hanno deciso di fare parte dell'azionariato della Società, di riconoscere nel Gruppo un organismo economico trasparente, affidabile, regolato da norme interne chiare ed esplicite, controllato, rigorosamente aderente alle leggi e ai regolamenti.

Gli impatti ambientali diretti del Gruppo non sono così ingenti come per altre tipologie di imprese, ma siamo consapevoli di poter dare un contributo, che si espliciterà nella continua attenzione alla gestione degli spazi e alle attività delle nostre persone e soprattutto nella promozione di una cultura ambientale che possa avere riverbero positivo anche al di fuori delle sedi aziendali. L'attività di acquisizione di aziende è certamente stato un elemento fondamentale della storia recente di Maps, con impatti rilevanti in termini organizzativi, dimensionali, di mercato e di prospettive. Il nostro impegno verso la sostenibilità non può prescindere dal nostro percorso di crescita per linee esterne. Continueremo quindi a cercare nuovi target, con un'attenzione rigorosa alle sinergie e alla coerenza con il progetto aziendale, nella convinzione che solo attraverso la selezione e la coerenza si possa mantenere controllo e quindi crescita sostenibile.

Ci impegniamo infine a porre la cultura della crescita sostenibile al centro delle attività di integrazione delle aziende acquisite e delle eventuali prossime acquisizioni. Continuiamo dunque a lavorare per il nostro futuro, perseguendo con convinzione la crescita sostenibile.

Marco Ciscato

Presidente Esecutivo

1 Maps per una crescita responsabile

1.1 Il Gruppo Maps

1.1.1 I nostri valori

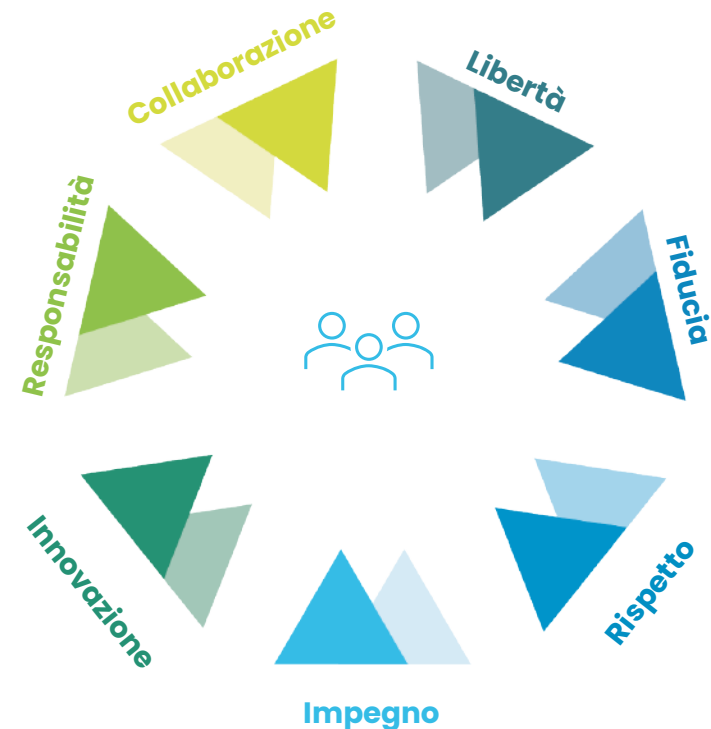
GRI 102 - 16

I principi fondamentali su cui si basa l'attività del Gruppo sono puntualmente descritti nel Codice etico del Gruppo.

Con riferimento alle persone, per il Gruppo Maps è imprescindibile la creazione di un ambiente di lavoro positivo, quanto al clima di lavoro, flessibile rispetto alle esigenze dei singoli, dinamico in funzione dell'evoluzione del lavoro e del mercato. La centralità delle persone significa adottare politiche che supportino e promuovano le risorse umane, sul piano personale e professionale, adottando un atteggiamento che non si limiti alla salvaguardia delle differenze, ma alla loro valorizzazione. La soddisfazione delle risorse e l'aggiornamento professionale sono gli strumenti di crescita più adatti per affrontare il dinamismo e il continuo mutamento in cui il Gruppo opera. Infatti, il Gruppo è fermamente convinto che il contributo professionale delle persone che operano sia un fattore essenziale di successo e di sviluppo.

E dunque, per raggiungere i propri obiettivi, il Gruppo si identifica in un sistema di valori che hanno al loro centro le persone: la **COLLABORAZIONE** collettiva tra le persone, di qualunque profilo e livello, finalizzata anche alla creazione di un clima positivo di stima,

FIDUCIA e scambio costruttivo di idee; **l'IMPEGNO** lavorativo e la dedizione costante, unitamente alla passione e alla voglia di migliorarsi, che generano un forte senso di **RESPONSABILITÀ** delle persone rispetto ai compiti che vengono loro assegnati. In questo contesto, la **LIBERTÀ** di espressione sul piano professionale è un altro valore fondamentale, che permette di creare innovazione e che deve sempre essere associato al **RISPETTO** delle altre persone e del loro lavoro.



1.1.1.1 Tra i principi fondamentali: la Sostenibilità

Tutti gli obiettivi di crescita e sviluppo sono sempre perseguiti in ottica di **SOSTENIBILITÀ**, ispirandosi a un modello di responsabilità condivisa che coinvolge tutte le persone e tutte le funzioni interne al Gruppo e nella consapevolezza di come le proprie azioni abbiano un impatto sugli stakeholders e sul contesto in cui si opera.

Il miglioramento della qualità della vita delle persone, il sostegno al territorio, la promozione del criterio della restituzione, il rispetto per l'uomo e l'ambiente, sono tra i principi ispiratori dell'agire del Gruppo Maps.



1.1.1.2 Persone rappresentative dei valori

Sono state identificate alcune persone rappresentative dei valori fondanti del Gruppo Maps, a cui la Capogruppo Maps ha simbolicamente dedicato le Sale Meeting della propria sede.



Adriano

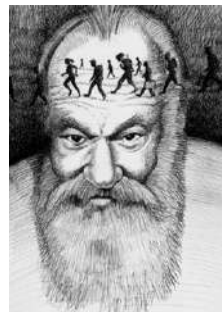
ineguagliabile capitano d'azienda, rappresenta la motivazione all'agire del Gruppo: mettere al centro la persona, individuare possibilità e pratiche in cui l'individuo è il perno non solo di attività tecniche e professionali, ma anche di quelle significative dal punto di vista personale, esperienziale e relazionale. È una visione dell'imprenditorialità basata sulla fiducia nelle persone e sulla centralità della collaborazione come strumento di emancipazione e di successo.

Olivetti



Edgar Morin

la cui "Testa ben fatta" è ancora oggi un modello d'eccezione nel campo della ricerca di significato dell'Uomo, che ci invita ad affrontare – e a non evitare o semplificare – la complessità del contesto in cui operiamo.

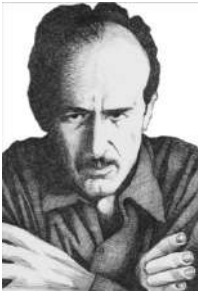


L'attenzione si sposta poi sui valori dell'agire consapevole, finalizzati all'esplorazione e alla condivisione della conoscenza. Qui i Maestri presi ad esempio sono **Alan Turing**, straordinario precursore dell'Intelligenza Artificiale, **Italo Calvino**, visionario interprete del sapere, e **Tiziano Terzani**, infaticabile esploratore del cammino umano. Ciascuno capace di integrare più linguaggi in un unico filo conduttore lucido, fattivo e soprattutto libero; al tempo stesso maestri dell'impegno, adottato come strumento fondamentale per arrivare alla comprensione della realtà.

Infine, il Nord aziendale, tracciato nei valori più importanti a governare il tutto: quelli etici.

Coraggio e professionalità, responsabilità e rispetto, spirito pionieristico e capacità di condurre sé stessi e gli altri verso una meta affatto utopica, sono rappresentati da Giorgio Ambrosoli, raro esempio di coraggio e coscienza civile, Loris Malaguzzi, maestro di scuola esemplare nelle proprie linee educative e formative, che ha saputo coniugare visione e concretezza, e Ada Lovelace, raro esempio di emancipazione intellettuale e tecnica.

Ciascuno è stato scelto in nome di uno straordinario coraggio, spirito d'iniziativa e ampiezza di sguardo, sia sul presente che sul futuro.



Giorgio Ambrosoli

coraggio e professionalità, responsabilità e rispetto, spirito pionieristico e capacità di condurre sé stessi e gli altri verso una meta affatto utopica, raro esempio di coraggio e coscienza civile.



Loris Malaguzzi

maestro di scuola esemplare nelle proprie linee educative e formative, che ha saputo coniugare visione e concretezza.



Ada Lovelace

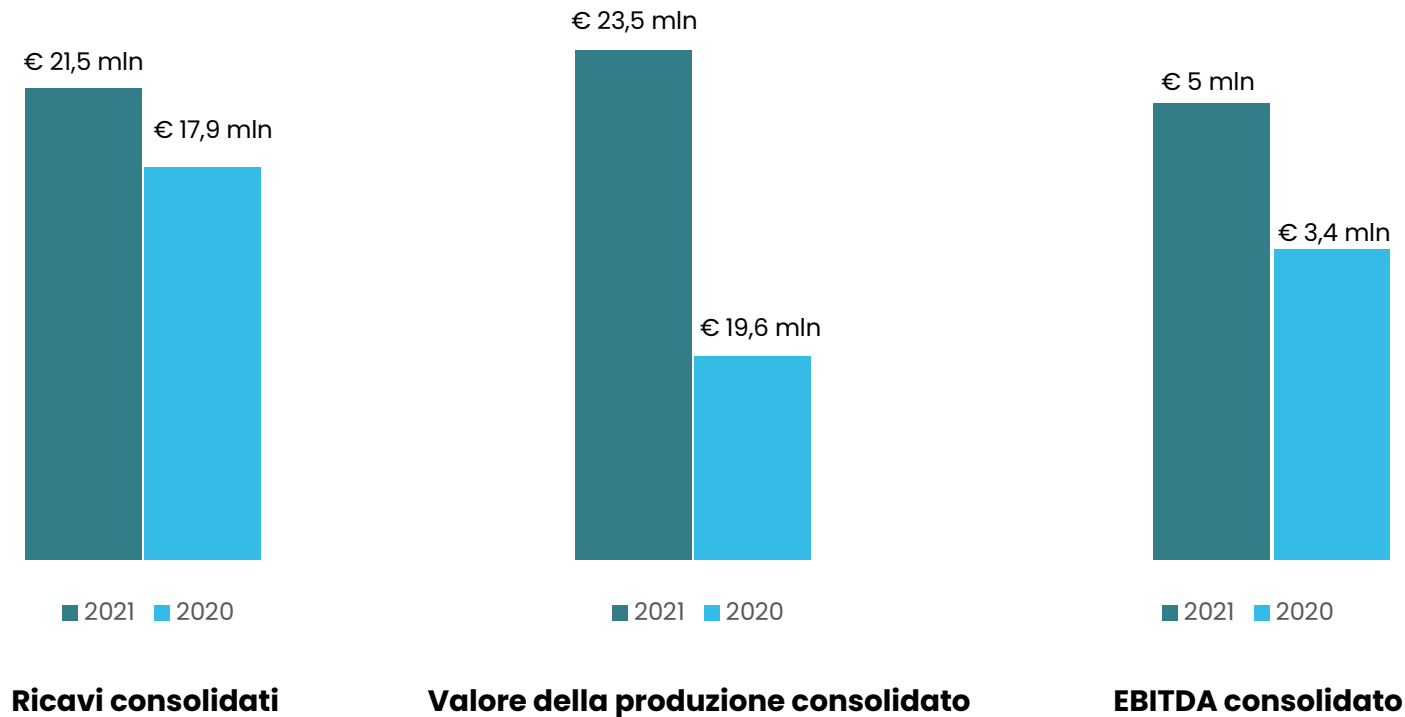
raro esempio di emancipazione intellettuale e tecnica.

Ciascuno è stato scelto in nome di uno straordinario coraggio, spirito d'iniziativa e ampiezza di sguardo, sia sul presente che sul futuro.


1.1.2 Highlights

Questo capitolo si propone di fornire una *overview* dei principali dati chiave ritenuti fondamentali per una panoramica del Gruppo Maps con riferimento ai risultati economici, alla gestione delle risorse umane, ai meccanismi di garanzia insiti nella governance ed agli impatti creati sugli stakeholders del Gruppo.

1.1.2.1 Dati economico-finanziari del gruppo



1.1.2.2 Personale

 Numero di dipendenti

 Ore medie di formazione per ogni dipendente



2021



2020



2021



2020

1.1.2.3 Clienti

Fidelizzazione dei clienti nel 2021: 2% di clienti persi rispetto al 2020.

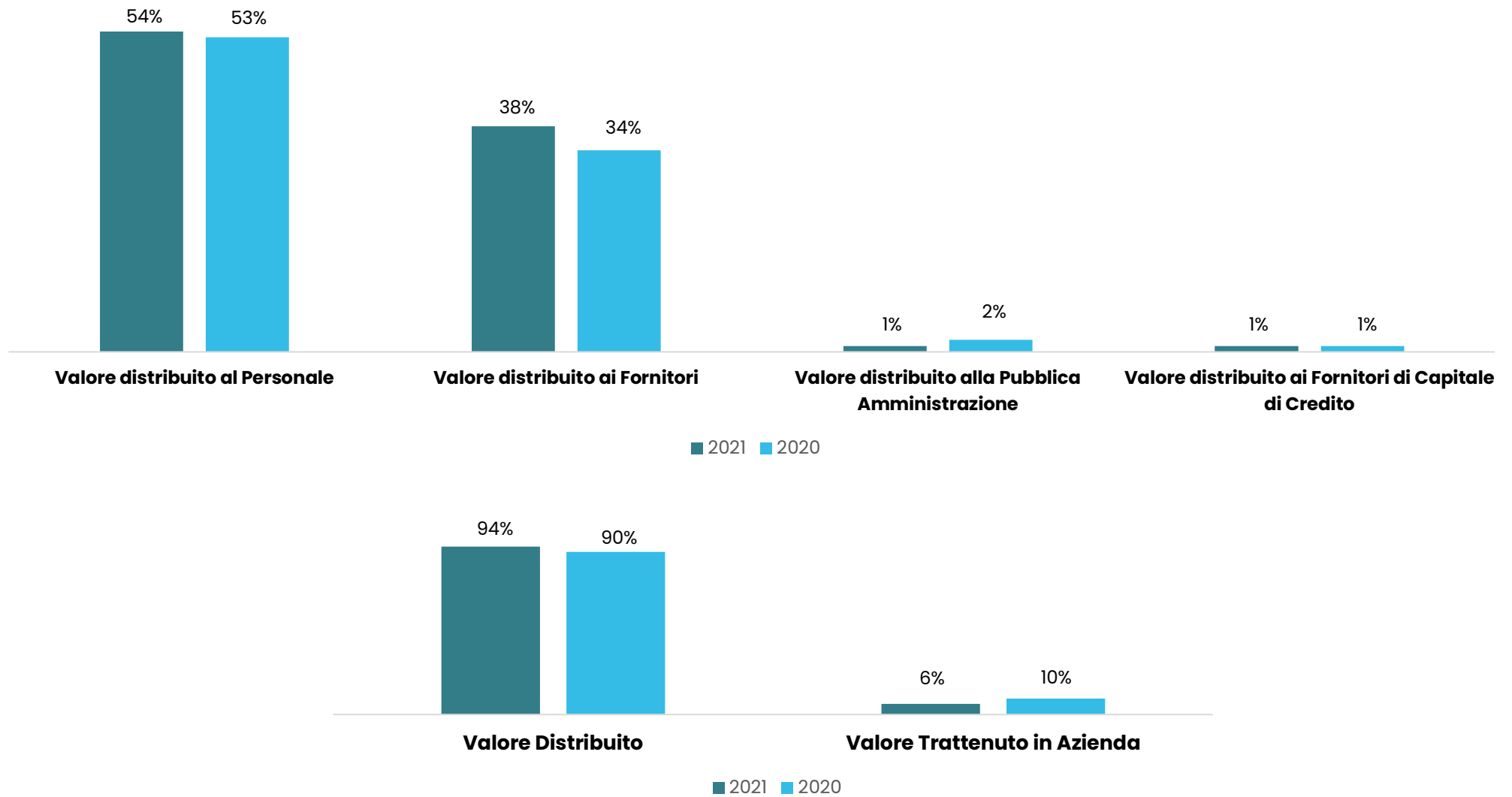
1.1.2.4 Governance

Numero di amministratori indipendenti: 2, pari al 40% dei consiglieri.

Sono inoltre attivi altri presidi per garantire un governo aziendale trasparente e controllato, quali l'adozione del modello organizzativo 231 e la definizione della politica delle retribuzioni.

1.1.2.5 Distribuzione del valore generato e distribuito nel 2021

Questo valore rappresenta la ricchezza prodotta dall'Azienda e il relativo impatto sulle principali categorie di stakeholders, in conformità ai requisiti dello standard di rendicontazione 201-1 dei GRI Standards. Per maggiori dettagli si veda il Paragrafo 3.2.



€ 21,5 mln ricavi

+20%

rispetto al 2020

€ 5,0 mln EBITDA

+47%

rispetto al 2020

90%

del valore generato
distribuito agli Stakeholders
del Gruppo

201 

Numero dei dipendenti

10.752 ore 

Ore di formazione erogate

98% 

Customer satisfaction

6,5% 

Energia Elettrica autoprodotta da
fonti rinnovabili

178 ton di CO₂ 

risparmiate grazie allo smart working¹

1.2 Profilo del Gruppo

GRI 102 – 1; GRI 102 – 3; GRI 102 - 4

Fondata nel 2002, Maps è una PMI Innovativa attiva nel settore della **Digital Transformation**, con sede principale a Parma e a capo di un Gruppo formato da diverse aziende, che contano oggi circa 250 dipendenti, comprese le acquisizioni del 2021 e 2022.

Maps produce e distribuisce software per l'analisi dei *big data* che consentono ai clienti di gestire e analizzare grandi quantità di dati e di informazioni, aiutandoli nell'assunzione delle proprie decisioni strategiche e operative e nella definizione di nuovi modelli di business.

Ciò avviene principalmente attraverso la capacità di progettare e distribuire sul mercato soluzioni proprietarie. Il gruppo ha inoltre una storia consolidata nel rispondere con progetti software ad esigenze specifiche di clienti di grandi dimensioni; questa attività rappresenta ancora una parte dei servizi che Maps eroga ai propri clienti.

Maps opera attraverso 4 Business unit: Large Enterprise, Healthcare, ESG e Energy, coadiuvate dalla divisione *Research & Solutions* (R&S) per l'attività di Ricerca e di evoluzione delle proprie soluzioni.

Attraverso la linea d'offerta *Patient Journey*, della Business unit Healthcare, si posiziona come *leader* nel settore dell'accoglienza dei pazienti nelle strutture sanitarie, presidiando il mercato con installazioni, che nel 2021 hanno gestito oltre 36 milioni di accessi a strutture sanitarie.



1.2.1 Il Gruppo Maps

GRI 102 – 5; GRI 102 – 10; GRI 102 – 45

Il Gruppo Maps è diretto da Maps S.p.A., società capogruppo con sede a Parma, ed è costituito da altre aziende ubicate in differenti sedi.

1.2.1.1 Maps Healthcare

Maps Healthcare s.r.l. (“Maps Healthcare”) è una *holding* finanziaria del Gruppo Maps che gestisce le partecipazioni delle aziende che operano nel mercato sanitario. A seguito dell’operazione avvenuta nel mese di luglio 2021, la società è partecipata al 100% dalla Capogruppo. Nel corso del 2022 la Maps Healthcare è stata incorporata in Artexe.

1.2.1.2 Artexe



Artexe s.p.a. (“Artexe”), con sede a Milano, è una società leader nei servizi per l’e-health. Con una squadra di analisti, ingegneri informatici e ingegneri biomedici, Artexe sviluppa soluzioni innovative per il Patient Journey, sistemi in grado di estrarre valore dai dati e Clinical Information System. Le soluzioni di Artexe permettono dunque il miglioramento della governance e dell’efficienza dei processi sanitari tramite una migliore analisi dei dati amministrativi e clinici, aiutano a gestire l’accoglienza e l’attesa in modalità fisica e digitale dei cittadini presso le strutture sanitarie ed infine, permettono una migliore gestione dei sistemi informativi ospedalieri, della diagnostica per immagini e dei laboratori per le analisi.

A seguito della fusione per incorporazione di Maps Healthcare, Artexe è diventata nel corso del 2022 la *holding* del Gruppo Maps attiva nel mercato della sanità.

1.2.1.3 Micuro



Micuro s.r.l. (“Micuro”) è una *startup* innovativa con sede a Parma, attiva nel settore *insurtech*. Ha l’obiettivo di innovare i servizi alla Persona nel settore assicurativo, abilitando nuovi modelli di *business data driven* per il settore assicurativo in ambito sanitario. Nello specifico, la *startup* offre una soluzione, costituita da una piattaforma tecnologica innovativa e servizi di supporto, per permettere alle Compagnie Assicurative di entrare nel mercato della distribuzione di prestazioni sanitarie.

1.2.1.4 SCS Computers

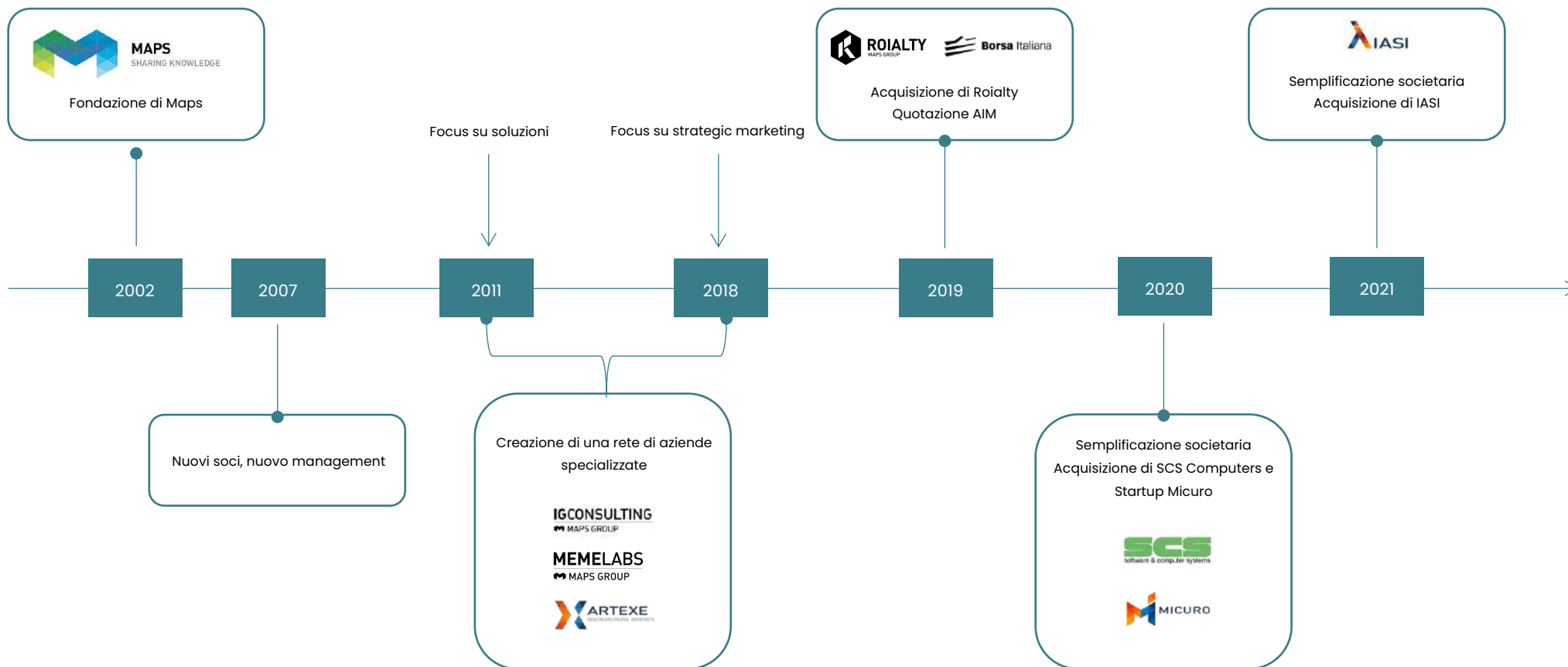


SCS Computers S.r.l. (“SCS”) con sede a Fermo, è un’azienda specializzata nel mercato *Healthcare*. Fornisce le proprie soluzioni proprietarie alla sanità pubblica e privata, con una forte specializzazione nei sistemi informatici di supporto ai laboratori di analisi. La Società vanta un’esperienza ventennale nell’ambito delle forniture di sistemi integrati Hardware/Software, fornendo assistenza e consulenza altamente qualificata, in grado di trasformare le più avanzate tecnologie in soluzioni operative efficienti.

1.2.1.5 Iasi



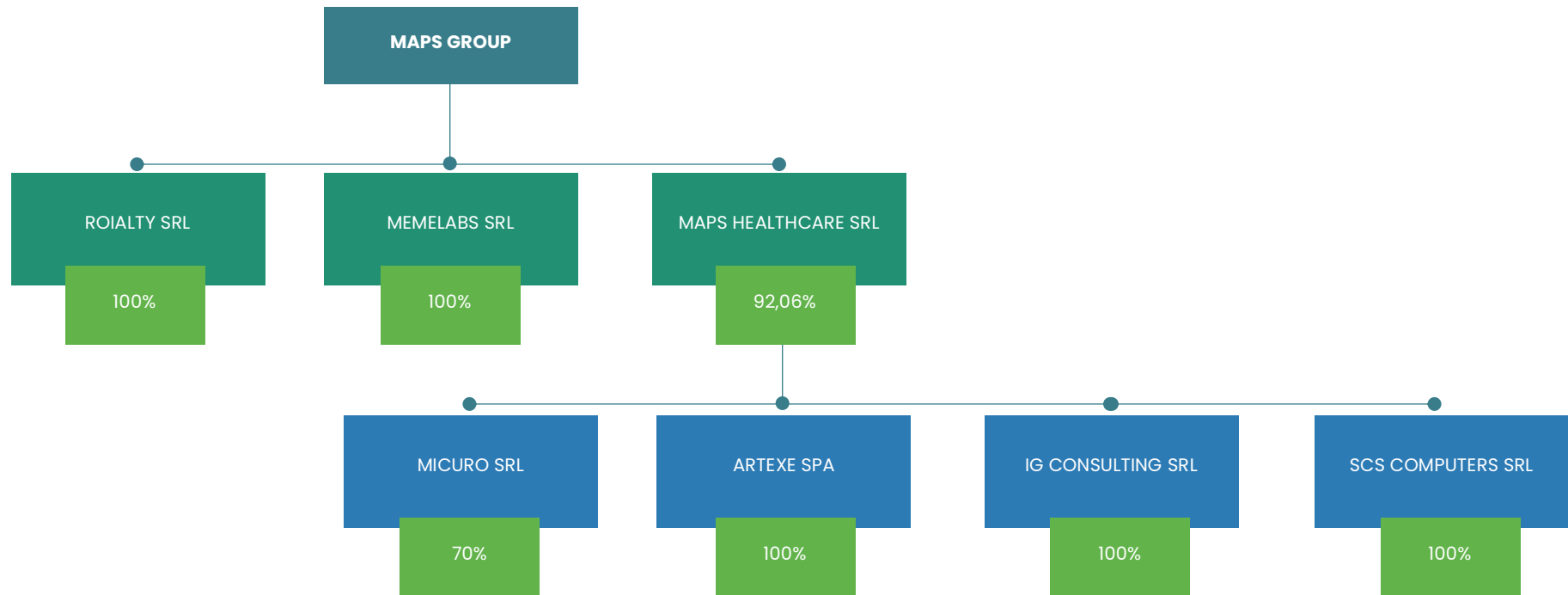
Entrata a far parte del Gruppo Maps ad Agosto 2021, Iasi s.r.l. (“Iasi”) è un’azienda con sede a Sulmona specializzata nello sviluppo di soluzioni per le aziende pubbliche o private operanti nella sanità e per la pubblica amministrazione. In particolare, le sue soluzioni permettono al cittadino una interazione più dinamica, veloce e corretta col mondo della sanità, con evidenti risvolti positivi sulla comunità locale e sull’accessibilità alle strutture sanitarie. Inoltre, le soluzioni di Iasi permettono una migliore gestione e valorizzazione delle risorse umane, andando a impattare positivamente sul processo di *decision making* e sulla *governance* dei clienti.



1.2.1.6 Modifiche recenti all'organizzazione

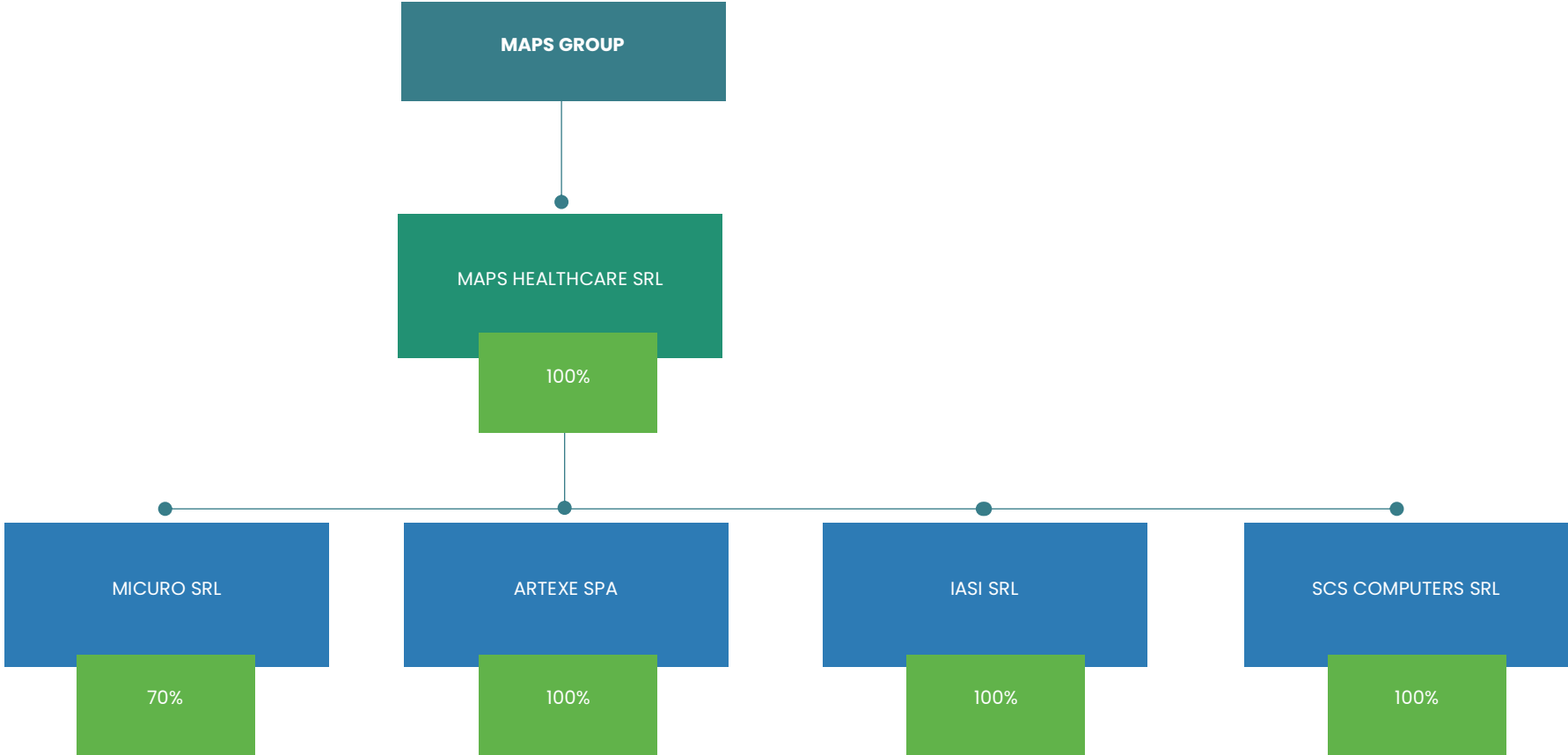
A seguito delle operazioni straordinarie avvenute nel corso degli esercizi 2020 e il 2021, il Gruppo ha subito profondi cambiamenti.

All'interno di un più ampio processo di razionalizzazione e semplificazione societaria, ad aprile 2021 è stata completata l'operazione di fusione per incorporazione di IG Consulting in Artexe e di Memelabs e Royalty in Maps. L'operazione ha permesso di ridurre il numero di partecipate che svolgono attività affini, permettendo importanti sinergie operative e gestionali, oltre a una semplificazione societaria e una riduzione dei costi.

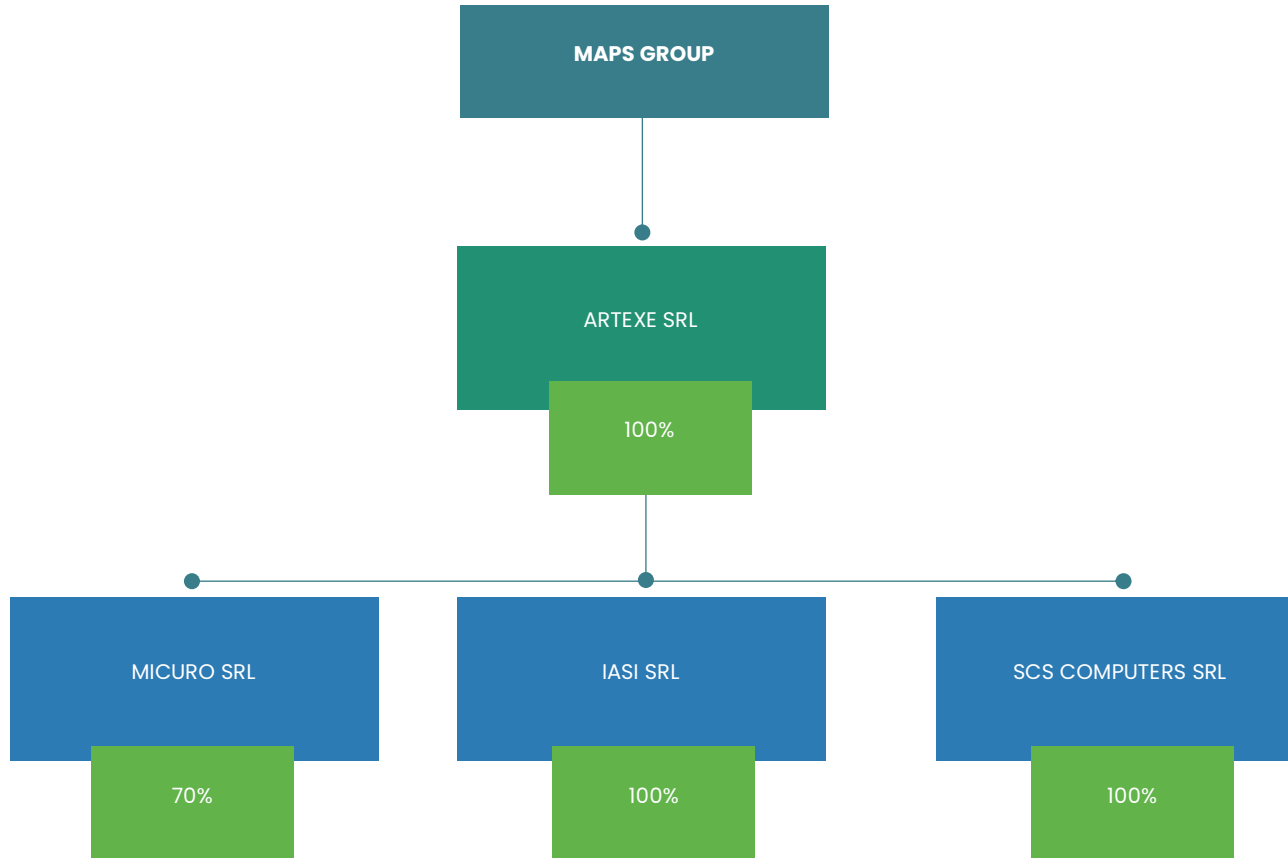


Con la finalità di consolidare la presenza nel mercato della sanità, ambito strategico per il Gruppo, in data 26 luglio 2021 Maps ha portato la propria partecipazione in Maps Healthcare dal 92,06% al 100%. Oltre a rafforzare la governance, l'operazione ha permesso di fidelizzare e di mantenere attivo il coinvolgimento di alcune figure chiave interne grazie al conferimento di azioni di Maps di nuova emissione ai vecchi soci di Maps Healthcare.

In data 6 agosto 2021 è stata ufficializzata l'acquisizione del 100% di Iasi, società nata nel 1985 e specializzata nella progettazione e realizzazione di sistemi informativi integrati per la Pubblica Amministrazione ed in particolare per la sanità pubblica e privata.



Nel novembre 2021, sempre in ottica di semplificazione societaria, è stato approvato il progetto di fusione per incorporazione inversa di Maps Healthcare in Artexe. Tramite la fusione, Artexe rimpiazzerà Maps Healthcare nel ruolo di società madre di Micuro, SCS Computers e Iasi.



1.2.2 Certificazioni



Maps, così come le controllate Artexe, SCS e Iasi, ha certificato il proprio Sistema di Gestione per la Qualità secondo lo standard ISO 9001, costituendo un impianto organizzativo e procedurale di supporto al personale impegnato nel processo produttivo.

Il Sistema esprime la politica aziendale in tema di qualità e di attenzione alla soddisfazione dei clienti.

Ciò ha consentito di definire, mantenere e migliorare i processi aziendali identificando via via nuovi obiettivi di innovazione, affiancamento del cliente, attenzione alla soddisfazione delle parti interessate, sviluppo sostenibile. In particolare, la certificazione attesta la conformità del sistema rispetto alle norme che mirano a:

- Garantire che la Società, e quindi il Gruppo, ricerchi sempre e comunque il miglioramento continuo delle soluzioni software, dei servizi di supporto e assistenza;
- Offrire nel tempo soluzioni sempre più adeguate alle aspettative dei clienti, capaci di rispondere alle loro esigenze e di offrire elevati livelli di personalizzazione e innovazione.
- Definire delle modalità operative trasparenti perché documentate, descritte e condivise nei contenuti da tutti i collaboratori.



Maps e Artexe hanno inoltre esteso le certificazioni aziendali ad altri schemi normativi come ISO/IEC 27001, i cui requisiti afferiscono ad ulteriori aspetti di gestione, ovvero la sicurezza delle informazioni, che consentono di adottare le *best practices* di settore e soddisfare in maniera sempre più ampia le esigenze delle parti interessate.



Per il 2021 Maps ha rinnovato il proprio Rating di Legalità AGCM ottenendo un punteggio di ★++ su un totale di massimo di ★★★. Oltre a permettere agevolazioni con le Pubbliche Amministrazioni e con i fornitori di capitale di credito, il Rating di Legalità è un importante riconoscimento indicativo dell'attenzione riposta nella corretta gestione della propria attività.



Anche Iasi è in possesso del certificato di AGCM con il punteggio di ★★.

Inoltre, a riconferma della sua attenzione nello sviluppo e nella commercializzazione delle proprie soluzioni, Iasi è certificata IHE – Integrating the Healthcare Enterprise – no profit statunitense che opera con lo scopo di promuovere standard informatici in campo medico, per un migliore scambio di dati e informazioni nel mondo della sanità.

I sistemi di gestione vengono periodicamente sottoposti ad *audit*, sia interni che esterni, finalizzati a verificare lo stato di applicazione del sistema e la sua conformità alle norme di riferimento e alla legislazione applicabile.

L'obiettivo prossimo del Gruppo Maps è quello di uniformare tutte le società ad uno standard comune di gestione e di qualità, che sia altresì accompagnato dall'ottenimento delle suddette certificazioni. Inoltre, si auspica nei prossimi 3 anni di poter accedere alla qualifica di B corporation, in quanto il Gruppo ambisce a creare valore nel contesto socio-economico in cui opera; oltre ad avere obiettivi di profitto, Maps, si prefigge di rispondere con la propria attività ai più alti standard di performance sociali e ambientali, trasparenza e accountability.

1.3 Mappatura degli stakeholders e analisi di materialità

GRI 102 - 40; GRI 102 - 42; GRI 102 - 43; GRI 102 - 44; GRI 102-46; GRI 102-47

1.3.1 Maps e la valorizzazione dei suoi stakeholders

Il presente bilancio di sostenibilità è strutturato in modo da riflettere la mappatura fatta sui portatori d'interesse ed il valore che vuole esprimere a tutti loro. La mappatura degli stakeholder è avvenuta tenendo conto di tutti i soggetti e contesti con cui l'azienda ha responsabilità, influenze, interazioni e dipendenze, raggruppandoli quindi in categorie omogenee:



Dipendenti



Clienti



Investitori



Partner e Fornitori



Università e Centri di ricerca



Comunità

Il Gruppo Maps è fermamente convinto che un'impresa responsabile debba operare per creare valore ai propri stakeholders e per questo motivo presta attenzione ai suoi diversi portatori di interessi:

- 1) a tutti vuole fornire una visione chiara e trasparenza del proprio operato.
- 2) ai dipendenti, vuole fornire condizioni per la crescita professionale ed un sistema di welfare che migliori la qualità della vita.
- 3) ai clienti, vuole fornire soluzioni innovative e servizi di qualità.
- 4) agli azionisti e agli investitori, vuole dare un ritorno degli investimenti effettuati.
- 5) ai fornitori e partner, chiarezza negli accordi e rispetto delle condizioni.
- 6) alle università, promuovere le partnership e dare agli studenti l'opportunità di crescere e migliorare le proprie conoscenze ed esperienze.
- 7) alla comunità, supporto al contesto locale e sostenibilità ambientale.

1.3.2 Attività di engagement

Numerose sono le modalità ed attività che Maps adotta per coinvolgere i propri stakeholder, così da ricevere feedback sull'attività svolta e suggerimenti sull'attività da svolgere, tra cui anche tematiche legate alla sostenibilità:



Dipendenti

- Maps Habitat – incontro di team una volta alla settimana
- Incontri periodici online di gruppo informali
- Definizione obiettivi individuali e valutazione della performance annuale
- Ore di formazione di gruppo e individuali
- Newsletter e sito interno Sharing News, aggiornato mensilmente
- Welfare
- Eventi aziendali



Partner e Fornitori

- Valutazione dei fornitori
- Azioni di Engagement e comunicazione
- Monitoraggio periodico per verifica e aggiornamento fornitori qualificati e certificati
- Inserimento dei consulenti che forniscono un'attività diretta sui clienti nella formazione sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni



Comunità

- Comunicazione iniziative aziendali su testate locali
- Eventi di divulgazione scientifica, sociale e culturale



Clienti

- Azioni della funzione client management (presidio continuo, reportistica, ecc.)
- Fiere ed eventi per la rappresentazione delle soluzioni offerte
- Web e Canali Social



Investitori

- Comunicazioni istituzionali legate alla regolamentazione di Borsa
- Partecipazione ad eventi dedicati all'incontro con gli investitori
- Organizzazione di incontri one-to-one con investitori
- Webinar
- Video interviste
- Canali comunicativi della funzione investor relationship (news letter finanziaria)
- Ricerche indipendenti rispetto al valore del titolo azionario



Università e Centri di Ricerca

- Partecipazione ai job day delle università del territorio
- Proposte di alternanza scuola/lavoro
- Disponibilità dell'azienda ad ospitare studenti universitari per stage curricolari o di tesi in azienda
- Sponsorizzazione di iniziative formative

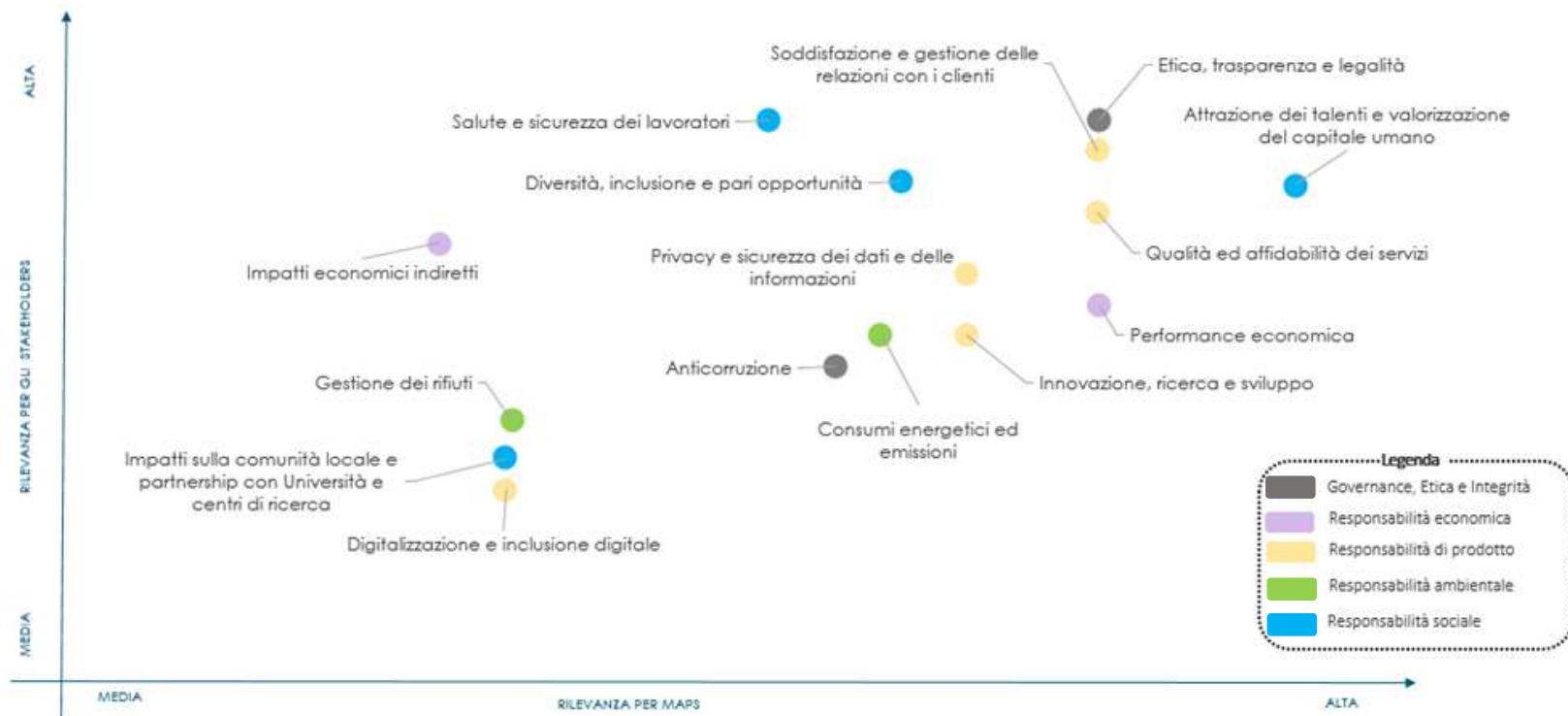


1.3.3 Analisi di materialità

L'analisi di materialità consiste nel determinare la significatività dei temi oggetto di rendicontazione nel bilancio di sostenibilità in base all'importanza e rilevanza attribuita da parte dell'azienda e da parte dei suoi stakeholder. Un argomento è ritenuto "materiale" se è in grado di influenzare le decisioni, le azioni e le performance di un'organizzazione e dei suoi stakeholder.

Per l'anno 2021, Maps ha individuato i temi materiali tramite un'indagine interna, coadiuvata da esperti esterni. Il percorso di identificazione dei temi materiali per il Gruppo si è sviluppato a partire dall'analisi di contesto. In particolare, sono stati analizzati i megatrend emergenti, la normativa applicabile e un campione di aziende nazionali comparabili. L'elenco dei temi è stato sottoposto a valutazione da parte delle funzioni principali al fine di identificare eventuali integrazioni e comprendere i rischi e presidi connessi ai temi ESG.

Sono state individuate tematiche materiali, riportate all'interno della matrice di materialità presentata di seguito:



A partire da fine 2022, il Gruppo Maps si pone l'obiettivo di attuare specifiche iniziative di engagement con gli stakeholders principali, con la finalità di (i) conoscere attentamente gli stakeholders, ovvero sia i soggetti che interagiscono con il Gruppo (ii) definire in modo puntuale i temi materiali. Per tale ragione, sono già in corso alcune iniziative, tra cui l'implementazione di un'indagine strutturata di *customer satisfaction* e la definizione di un'indagine periodica di clima dei dipendenti.

Qui di seguito, si riportano in dettaglio i capitoli e paragrafi che verranno affrontati nel Bilancio di sostenibilità, a cui corrispondono i temi materiali individuati nel grafico sopra illustrato.

CAPITOLO	PARAGRAFO	TEMA MATERIALE	RICONCILIAZIONE CON I TOPIC GRI	PERIMETRO DELL'IMPATTO	COINVOLGIMENTO DEL GRUPPO MAPS
1. MAPS PER UNA CRESCITA RESPONSABILE	<ol style="list-style-type: none"> Il Gruppo Maps Profilo del gruppo Mappatura degli stakeholders e analisi di materialità Strategia di crescita responsabile 				
2. GLI AZIONISTI E LA GOVERNANCE ETICA	<ol style="list-style-type: none"> Governance etica Performance economica 	Anticorruzione	GRI 205: Anticorruzione (2016)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
		Performance economica	GRI 201: Performance Economiche (2016)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
		Etica, trasparenza e legalità	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
			GRI 307: Compliance ambientale (2016) GRI 419: Compliance socioeconomica (2016)		
		Digitalizzazione e inclusione digitale	n.a.	Gruppo Maps Clienti	Causato dal Gruppo
Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	Gruppo Maps Clienti	Causato dal Gruppo		
3. LE PERSONE ED IL LORO BENESSERE	<ol style="list-style-type: none"> Il team aziendale Crescita professionale e welfare Salute e sicurezza sul lavoro 	Salute e sicurezza dei lavoratori	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	Dipendenti del Gruppo e collaboratori esterni	Causato dal Gruppo
		Diversità, inclusione e pari opportunità	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	Dipendenti del Gruppo	Causato dal Gruppo
		Attrazione dei talenti e valorizzazione del capitale umano	GRI 401: Occupazione (2016) GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	Dipendenti del Gruppo	Causato dal Gruppo

4. LA FILIERA DEL VALORE	1. Clienti e servizi 2. Innovazione 3. Catena di fornitura 4. Rapporti con la Comunità	Impatti economici indiretti	GRI 201: Performance economiche (2016)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
		Impatti sulla comunità locale e partnership con università e centri di ricerca	n.a.	Gruppo Maps Università e centri di ricerca	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce
		Innovazione, ricerca e sviluppo	n.a.	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
		Qualità ed affidabilità dei servizi	n.a.	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
		Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti	GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
5. MAPS PER L'AMBIENTE	1. Maps per l'ambiente	Consumi energetici ed emissioni	GRI 302: Energia (2016) GRI 305: Emissioni (2016)	Gruppo Maps Fornitori di energia elettrica	Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali
		Gestione dei rifiuti	GRI 306: Rifiuti (2020)	Gruppo Maps	Causato dal Gruppo
6. ADERENZA AGLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE	1. Principi di redazione 2. Standard GRI 3. Contatti				

1.4 Strategia di crescita responsabile

1.4.1 Posizionamento Strategico

1.4.1.1 Visione

Il mondo attuale è caratterizzato da una quantità di dati che non è mai stata così abbondante. Siamo convinti che estraendo valore dai dati si possano ottenere informazioni utili per il business.

1.4.1.2 Mission

Vogliamo supportare i nostri clienti nei loro processi di trasformazione digitale in modo responsabile e trasparente, offrendo loro soluzioni che:

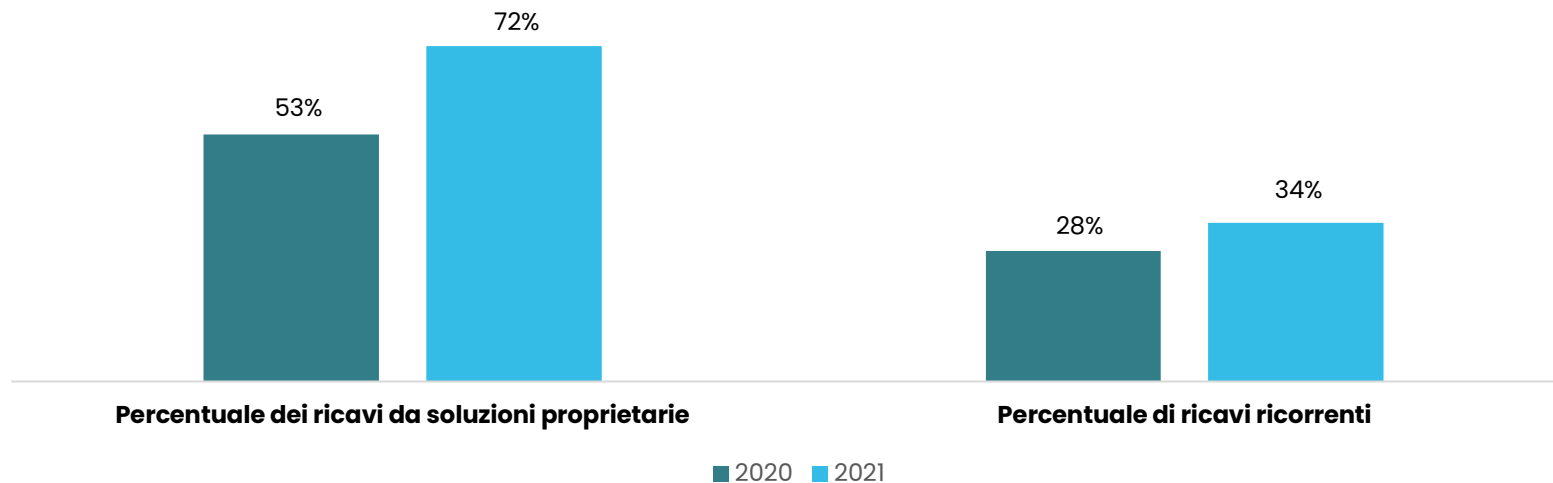
- Estraggono valore dai dati
- Li aiutano a creare nuovi modelli di business.

1.4.1.3 Strategia di Business

La strategia di business del Gruppo Maps si basa su tre cardini:

- **Focalizzare** gli sforzi sui trend su cui il gruppo ora è focalizzato, concentrando gli investimenti di ricerca e sviluppo e mantenendo un atteggiamento aperto sui segnali che provengono dal mercato;
- Continuare a sviluppare il **modello di business basato su soluzioni proprietarie**, puntando a portare i ricavi da soluzioni proprietarie all'80% del totale ricavi e mantenendo una percentuale di progetti che consentano di apprendere e di coltivare relazioni con clienti primari; per perseguire questo obiettivo, è necessario:
 - **Sviluppare nuove soluzioni software proprietarie**
 - **Incrementare la penetrazione sul mercato delle soluzioni proprietarie in portafoglio;**
- Crescere per linee esterne con **l'acquisizione di società** coerenti con il modello di business di Maps e i mercati di riferimento.

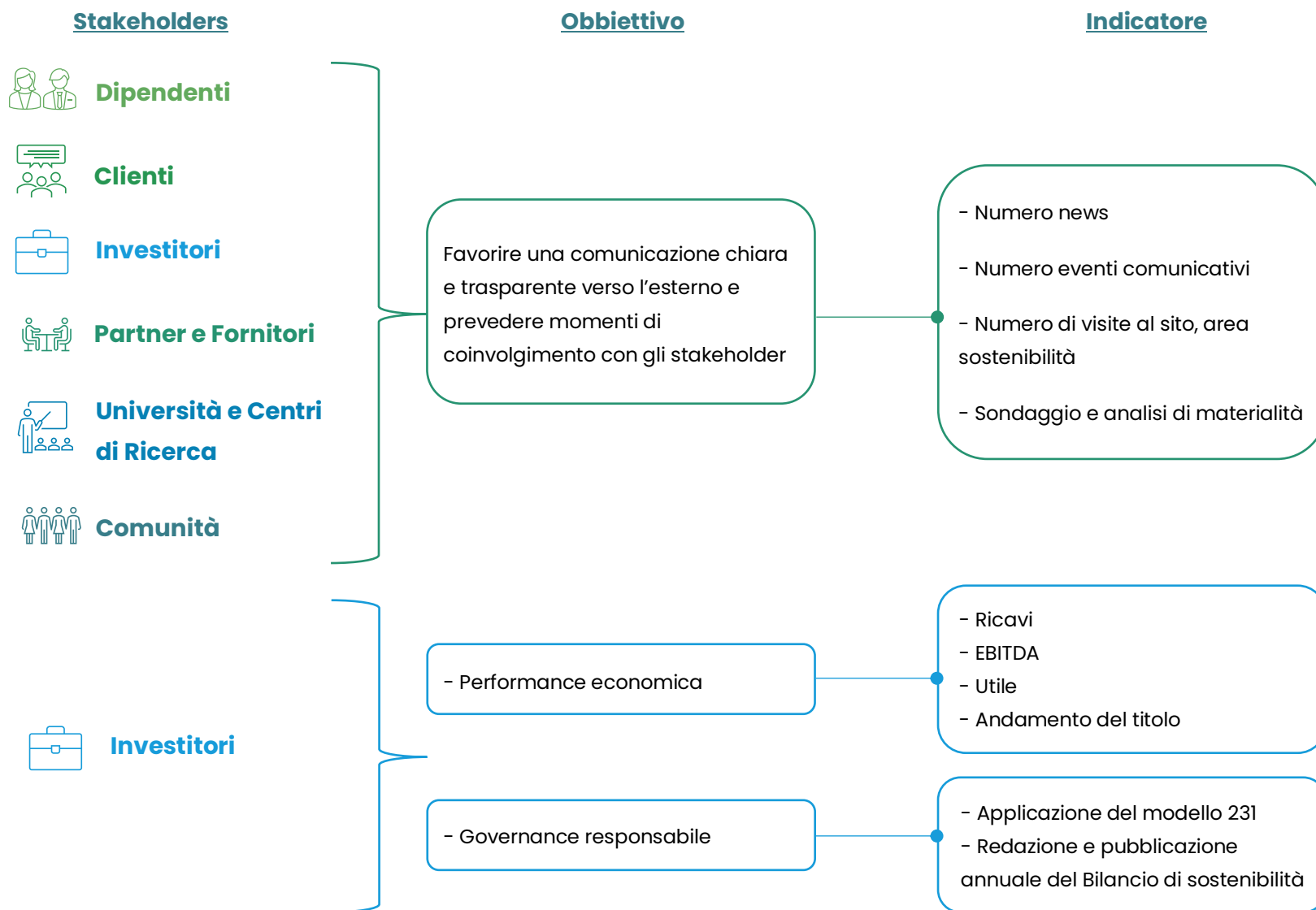
Questi gli indicatori utili a misurare l'attuazione della strategia indicata:



Le percentuali si riferiscono ai ricavi caratteristici.

1.4.1.4 Obiettivi aziendali

La tabella sottostante riporta gli obiettivi aziendali rispetto agli stakeholder maggiormente coinvolti e per ciascun obiettivo sono indicati gli indicatori per misurare il loro raggiungimento.



Stakeholders

Obiettivo

Indicatore



Dipendenti

- Identificare e trattenere i top performer

- Percentuale di persone con retribuzione variabile
- Percentuale di persone coinvolti in piani di Long Term Incentive

- Garantire un'alta qualità di vita per tutti i dipendenti

- Percentuale di lavoro in smart working
- Livello di attuazione di modelli di lavoro flessibile (Maps Habitat)

- Far progredire le competenze e le performance di tutti

- Ore di formazione pro-capite



Clienti

- Ampliare il portafoglio di soluzioni offerte ai clienti

- Percentuale ricavi su soluzioni proprietarie

- Mantenere uno standard elevato nella qualità dei servizi erogati

- Esito indagini di customer satisfaction
- Percentuale penali sul totale ricavi

- Fidelizzazione

- Percentuale ricavi ricorrenti sul totale ricavi
- Percentuale ricavi dei clienti cessati sul totale ricavi

Stakeholders

Obiettivo

Indicatore



Partner e Fornitori

- Chiarezza contrattuale coi fornitori

- Numero di contenziosi con i fornitori

- Puntualità nei pagamenti

- Ritardo medio dei pagamenti



Comunità

- Sostegno ad iniziative della comunità locale

- Numero di progetti di solidarietà supportati

- Favorire iniziative con istituti scolastici del territorio

- Giorni/uomo ospitati di alternanza scuola lavoro e tirocini curriculari

- Riduzione emissioni

- Energia totale consumata pro-capite (GJ)
- Diminuzione delle emissioni di CO2 pro-capite

- Riduzione rifiuti

- Percentuale di raccolta differenziata
- Iniziative di riduzione rifiuti (risparmio plastica, pc rigenerati...)

1.4.1.5 Azioni specifiche sulla Sostenibilità

Il Gruppo Maps si impegna a perseguire obiettivi di crescita, restando consapevole di come le proprie azioni abbiano un impatto sui propri *stakeholders* e, più in generale, sul contesto in cui opera; l'approccio al *business* è guidato dai valori dell'impegno, del rispetto e della responsabilità: la sostenibilità di Maps si ispira infatti su di un modello di responsabilità condivisa che, promossa dai massimi livelli del *management*, coinvolge tutti i dipendenti e ogni funzione aziendale.

Più in dettaglio, il Gruppo è guidato nella sua attività dai seguenti obiettivi di sviluppo sostenibile:

- costruire solide relazioni, verso i propri clienti, il proprio personale e l'ambiente socio/territoriale in cui si opera e che ospita le sedi del Gruppo
- proporre sul mercato soluzioni tecnologiche che consentano una maggiore efficienza dei livelli di servizio, anche pubblico (per esempio del sistema sanitario e delle istituzioni)
- proteggere e rispettare l'ambiente, favorendo consumi e forniture solidali e responsabili e ponendo particolare attenzione alla riduzione dell'inquinamento
- creare nuovi posti di lavoro, rifuggendo le ineguaglianze e favorendo la *diversity* nel suo significato più esteso, per la realizzazione di un luogo di lavoro sostenibile
- promuovere, in generale, una cultura aziendale all'insegna del rispetto umano
- promuovere la formazione tecnica, scientifica e imprenditoriale, per realizzare una crescita consapevole e sostenibile, che tenga conto dell'impatto dell'impresa nel proprio contesto sociale ed economico.

Allo scopo, Maps Group si propone di intraprendere le seguenti azioni di miglioramento dell'approccio aziendale alla sostenibilità:



Dipendenti



Clienti



Investitori



Partner e Fornitori



Comunità



Investitori



Dipendenti

- Area del sito istituzionale dedicata ai temi di sostenibilità
- Nomina di un responsabile aziendale della sostenibilità
- Più ampia diffusione interna dei presidi 231, in particolare del codice etico
- Migliorare il coinvolgimento degli stakeholder sulle tematiche della sostenibilità

- Revisione ed Assurance del bilancio di sostenibilità

- Includere negli obiettivi individuali aspetti legati alla sostenibilità

- Implementare un sondaggio di clima periodico

- Migliorare l'equilibrio di genere e definire un programma di Diversity Management



Clienti

- Adozione di criteri di sostenibilità nella scelta delle iniziative di ricerca e sviluppo di soluzioni proprietarie

- Adozione di criteri di sostenibilità nella scelta dei mercati su cui operare e dei clienti



Partner e Fornitori

- Introduzione di una Valutazione di sostenibilità per fornitori e partner



Comunità

- Piano per diventare azienda carbon neutral

Maps pone da sempre particolare attenzione a una corretta valutazione e gestione dei rischi, in particolare a seguito dell'adozione del Modello 231. Per l'analisi di efficacia di processi di gestione del rischio per i temi economici, sociali e ambientali, il massimo organo di governo tratta nelle riunioni consiliari gli argomenti di potenziale rischio per la Società e il Gruppo e, laddove necessario, propone un aggiornamento dell'analisi dei rischi del Modello 231 e delle procedure aziendali preordinate a scongiurare i rischi rappresentati. Nel corso del 2021 non sono emersi elementi di criticità ulteriori per il Gruppo, oltre a quelli già individuati in precedenza.

1.4.2.1 Rischi connessi alla concentrazione dei clienti e alle caratteristiche dei rapporti di natura commerciale

L'attività del Gruppo era caratterizzata da una significativa concentrazione dei clienti. Tale concentrazione si è fortemente ridotta negli ultimi anni, ma comunque l'eventuale risoluzione, recesso o cessazione dei rapporti in essere ovvero l'impossibilità di proseguire le relazioni commerciali con i propri clienti, anche per fattori esogeni alle società del Gruppo, potrebbe comportare effetti parzialmente negativi sull'attività e sulla situazione economica del Gruppo.

Livello di rischio: **Medio**

Azioni di mitigazione del rischio: Il Gruppo intende continuare a perseguire una strategia di crescita che preveda lo sviluppo per linee interne e lo sviluppo per linee esterne; tale crescita continuerà ad aumentare la diluizione del peso dei maggiori clienti.

1.4.2.2 Rischi connessi alla perdita di risorse qualificate del Gruppo e alla difficoltà di reperirne di nuove

L'evoluzione tecnologica e l'esigenza di soddisfare una domanda di prodotti sempre più sofisticati richiedono alle imprese operanti nel settore di riferimento di Maps di dotarsi di un cospicuo numero di risorse altamente qualificate. Il settore si caratterizza infatti per una forte integrazione tra elementi tecnologici e di processo e richiede pertanto profili e competenze specialistiche. In tale contesto, il successo del Gruppo dipende in misura significativa dalla capacità di attrarre e formare personale con il livello di specializzazione e le competenze tecniche e professionali richieste.

Qualora dovessero sorgere difficoltà a reperire personale specializzato, ovvero un numero significativo di risorse dovesse lasciare il Gruppo e non fosse possibile sostituirle in tempi brevi con personale qualificato, la capacità d'innovazione e le prospettive di crescita di Maps e del Gruppo potrebbero risentirne, con potenziali effetti negativi sulla situazione economica del Gruppo.

Rischio: **Medio-Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: Per l'attività di ricerca e selezione del personale il Gruppo si avvale di un team interno dedicato, oltre che di partnership strutturate e strategiche con il mondo accademico del territorio, nel quadro di politiche più ampie di attraction e retention di talenti. Sono inoltre state attuati progetti volti ad aumentare la qualità della vita professionale e personale dei dipendenti. Infine, per mantenere alta l'attrattività del brand di Maps Group, sono state implementate campagne di comunicazione ad hoc.

1.4.2.3 Rischi connessi alla capacità del Gruppo Maps di continuare a realizzare innovazioni di prodotto anche in relazione alla continua evoluzione tecnologica del settore

La capacità del Gruppo Maps di produrre valore dipende anche dalla capacità di proporre prodotti tecnologicamente innovativi ed in linea con i trend e le esigenze di mercato. Qualora il Gruppo Maps non fosse in grado di sviluppare e continuare ad offrire prodotti innovativi e competitivi rispetto a quelli dei principali concorrenti in termini di prezzo, qualità, funzionalità o qualora vi fossero ritardi nell'uscita sul mercato di soluzioni strategiche per il proprio business, le quote di mercato del Gruppo Maps potrebbero ridursi, con un impatto negativo sulle prospettive di business e con conseguenti effetti negativi sull'attività e sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Livello di rischio: **Medio-Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: Per arginare il rischio relativo alla velocità di cambiamento delle tecnologie IT, Maps forma continuamente i propri dipendenti tramite corsi interni in ambito tecnico-specialistico. La divisione di Ricerca e Sviluppo è stata designata appositamente col fine di sviluppare nuovi prodotti innovativi e di mantenere le soluzioni già esistenti allo stato d'arte della tecnologia.

1.4.2.4 Rischi connessi al malfunzionamento e alla violazione dei sistemi informatici nonché ad attività di hacking

Le attività principali di Maps e del Gruppo Maps consistono nella progettazione, produzione e distribuzione di software per l'analisi dei dati complessi. Nello svolgimento di tali attività, le infrastrutture tecnologiche utilizzate da Maps possono essere esposte a rischi operativi derivanti

da guasti alle apparecchiature, interruzioni di connettività, perdite, furto o corruzione di dati, violazioni dei sistemi di sicurezza, condotte illecite di terzi che, qualora si verificassero, potrebbero pregiudicare il corretto funzionamento dei sistemi e costringere la sospensione delle attività.

Livello di rischio: **Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: Maps spa è certificata ISO 27001 e, insieme alle aziende controllate, ha attuato misure specifiche di prevenzione, monitoraggio e manutenzione del proprio sistema informatico. È presente una politica in materia di sicurezza che prevede numerose procedure e presidi, come le procedure di gestione dei dispositivi, di controllo degli accessi e di change management. I server centrali sono dotati di due firewall, consentendo una piena continuità operativa. Sono stati adottati sistemi di backup e di auto-recovery ed è presente un sistema di monitoraggio dei log finalizzato alla prevenzione ed individuazione delle problematiche. Sono inoltre previsti audit interni periodici tra il responsabile della sicurezza e i vari reparti aziendali per verificare la corretta applicazione delle norme e delle procedure. Infine, il personale è costantemente formato in materia di sicurezza, fin dal primo ingresso in azienda.

1.4.2.5 Rischi di business continuity

Le attività svolte da Maps sono esposte al rischio di continuità operativa generato da possibili eventi che rendano indisponibili le strutture o i servizi (edifici, impianti, attrezzature, sistemi informativi, ecc.) per un periodo di tempo prolungato. L'indisponibilità delle strutture e/o dei servizi può essere causata da eventi eccezionali come catastrofi naturali (terremoti, incendi, pandemie, ...), guerre, terrorismo, atti vandalici e interruzione di forniture.

Livello di rischio: **Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: Maps ha dato la possibilità ai dipendenti di svolgere il lavoro da remoto grazie al progetto Maps Habitat. Le risorse tecnologiche sono trasferite sul cloud così da garantirne una maggiore resilienza a fronte di eventi estremi. La continuità operativa è garantita anche dalla presenza di un doppio datacenter, dislocato in due aree geografiche differenti, e dalla presenza di un doppio firewall.

1.4.2.6 Rischi connessi alla raccolta, conservazione e trattamento dei dati personali

Nello svolgimento della propria attività Maps, in qualità di titolare del trattamento, tratta i dati personali dei propri dipendenti, clienti, fornitori e degli altri soggetti con cui intrattiene rapporti. In alcuni casi tratta dati personali sensibili per conto dei propri clienti, compresi dati sanitari relativi

ai pazienti di cliniche e ospedali. Maps ha dunque il massimo interesse nel tutelare tali dati, evitando violazioni e non conformità con la legge e con le procedure interne.

Livello di rischio: **Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: presenza di un responsabile della protezione dei dati (DPO) e di un team dedicato alla tematica privacy. Il tema GDPR e protezione dati viene approfondito in seguito.

1.4.2.7 Rischi connessi al modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il regime della responsabilità amministrativa a carico degli enti per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da parte di soggetti che rivestono posizioni apicali nell'organizzazione aziendale o di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi. La possibilità che si verifichino violazioni dei reati presupposto definiti dal D.Lgs. 231/2001 rappresenta un rischio per il Gruppo.

Livello di rischio: **Basso**

Azioni di mitigazione del rischio: L'adozione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo permette di arginare il rischio di compliance, ovvero di prevenire reati, corruzione, riciclaggio, non conformità con la normativa fiscale, ambientale, della privacy e molto altro; Maps ha adottato dunque un modello organizzativo e sta introducendo modelli organizzativi anche in tutte le aziende del gruppo. Maps crede inoltre fortemente nel legame tra un efficiente modello di compliance e la sostenibilità. Infatti, la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholders non può prescindere da un efficace sistema di analisi e gestione rischi, che abbracci ogni funzione aziendale. Maps ha adottato il Modello 231 per analizzare e mitigare tutti i rischi individuati, creare consapevolezza tra tutti i membri del Gruppo e creare valore sostenibile per gli stakeholders. La presenza di un Organismo di Vigilanza funge da baricentro in tale sistema di compliance integrata, pilastro del successo sostenibile e della creazione di valore. Infine, tra le numerose procedure previste, grazie alla procedura di whistleblowing, è permesso a tutti i dipendenti di segnalare illeciti e irregolarità, assicurando la loro tutela.

2 Gli azionisti e la governance etica

2.1 Governance aziendale

GRI 102 – 18

Il sistema di *governance* di Maps S.p.A. è articolato secondo il modello tradizionale e prevede un organo di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) ed uno di controllo (Collegio Sindacale), rappresentati da figure con elevata seniority e spiccate competenze professionali, nominate in coerenza con i valori e l'orientamento alla crescita sostenibile di Maps.

2.1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) in carica durante l'esercizio 2021 era stato nominato dall'Assemblea dei soci il 28 febbraio 2019, ad eccezione della Professoressa Rosa Grimaldi, cooptata dal CDA il 3 marzo 2021 e confermata nella carica dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2021, a seguito delle dimissioni della Professoressa Maria Rosaria Maugeri. Lo stesso consiglio in carica a fine esercizio 2021 è stato confermato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio terminante il 31 dicembre 2024.

Il Presidente del CdA ricopre anche un ruolo esecutivo. Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione circa le decisioni che hanno un impatto rilevante per la sostenibilità del business e sullo stato di avanzamento dei progetti più significativi. Con riferimento a rischi e opportunità, inclusi quelli strategici e operativi ambientali, sociali e di governance, il CdA esamina periodicamente la situazione in essere e contribuisce attivamente all'implementazione dei progetti in corso.

Il CdA è attualmente composto da 5 membri, nominati per un periodo di 3 esercizi e rieleggibili. Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili. Inoltre, nella fase di scelta degli amministratori e in particolare di quelli indipendenti, Maps pone la massima attenzione alla presenza di elevati livelli di esperienza, professionalità e rigore etico e morale.

Così come indicato dal Testo Unico della Finanza, deve possedere i requisiti di indipendenza almeno un amministratore in caso di consiglio di 5 membri. Come dimostra la composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione, Maps si impegna a garantire un numero di amministratori indipendenti maggiore dei requisiti di legge.

La nomina del CdA avviene da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti. Possono presentare una lista per la nomina degli amministratori i titolari di Azioni Ordinarie che, al momento della presentazione della lista, detengano, singolarmente o congiuntamente, un numero di Azioni Ordinarie pari almeno al 2,5% del numero complessivo di Azioni Ordinarie emesse al momento di presentazione della lista. Il procedimento è meglio descritto nello Statuto della Società.

La valutazione delle *performance* del massimo organo di governo è demandata ad un processo di autovalutazione. Il controllo sull'operato è comunque eseguito, secondo quanto stabilito dalla legge, dal Collegio sindacale.

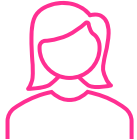
L'attuale Consiglio di Amministrazione è così composto:



Uomini

20%
30-50 anni

60%
> 50 anni



Donne

20%
30-50 anni



**Consigliere
indipendente**



Consigliere



Presidente



Amm. Delegato



**Consigliere
indipendente**



2.1.2 Collegio Sindacale

L'organo di controllo è rappresentato da tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti designati per vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto della Società.

La Tabella sottostante riporta i membri del Collegio Sindacale in carica durante l'esercizio 2021.

CARICA	COMPONENTI	IN CARICA DAL	IN CARICA FINO AL
Presidente	Federico Albini	28 febbraio 2019	Aprile 2022
Sindaco effettivo	Roberto Barontini	28 febbraio 2019	Aprile 2022
Sindaco effettivo	Pierluigi Pipolo	28 febbraio 2019	Aprile 2022
Sindaco supplente	Mirco Diotalevi	28 febbraio 2019	Aprile 2022
Sindaco supplente	Giuseppe Salamini	28 febbraio 2019	Aprile 2022

Gli stessi membri sono stati confermati nella carica dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2024.

2.1.3 Società di revisione

L'incarico di revisione legale dei conti è stato rinnovato in data 27 aprile 2021 a BDO Italia S.p.A sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

2.1.4 Organismo di Vigilanza (D.Lgs. n. 231/2001)

Maps S.p.A. ha adottato il Codice Etico e il Modello di organizzazione e gestione, aggiornato nell'ottobre 2021 e finalizzato a prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società.

Ha inoltre nominato, in data 7 dicembre 2021, l'Organismo di Vigilanza con funzioni di controllo in ordine al funzionamento e all'osservanza del Modello e di aggiornamento del medesimo. L'Organismo è attualmente composto dalla Presidente Prof.ssa avv. Désirée Fondaroli, dal Dott. Umberto Poli e dal membro interno avv. Federico Furia, facente parte dell'ufficio legale di Maps.

2.1.5 Processo per delegare l'autorità

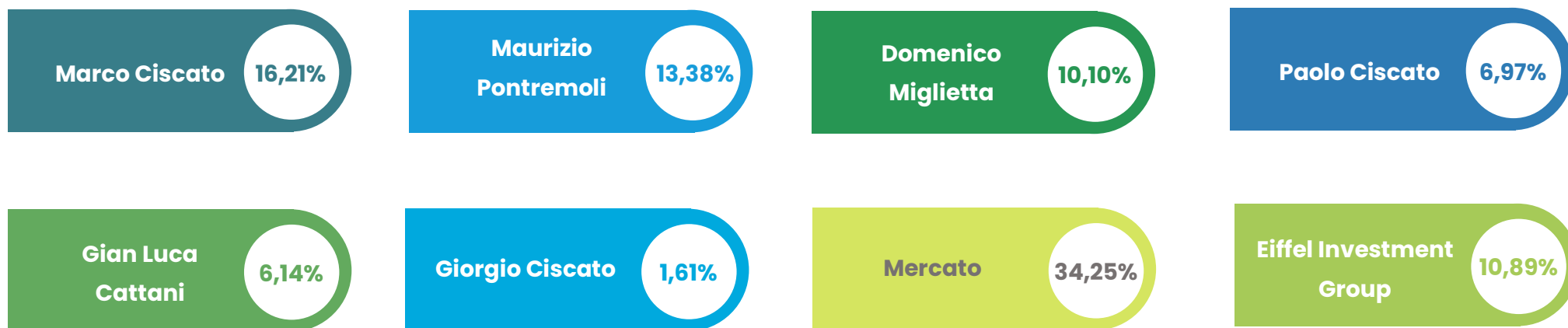
L'attribuzione e la revoca delle deleghe agli Amministratori è riservata al Consiglio di Amministrazione, che ne definisce l'oggetto, i limiti e le modalità di esercizio. Gli Amministratori esecutivi hanno la facoltà di nominare e revocare, nell'ambito dei poteri conferiti, procuratori sia per singoli atti sia per categorie di atti.

La Società si è proposta, per l'anno 2021, di prevedere un sistema di deleghe più dettagliato e che sia finalizzato ad attribuire specifici poteri ai responsabili di determinate attività. Tra gli obiettivi, Maps si propone di provvedere alla nomina di un Responsabile della sostenibilità.

La materia della sostenibilità è al momento affidata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al quale fanno riferimento i Responsabili delle diverse funzioni aziendali interessate per l'ambito di propria competenza. Nel corso delle riunioni consiliari, il Presidente affronta le tematiche connesse alla sostenibilità, portando all'attenzione di Consiglieri e Sindaci obiettivi e strategie che si intendono perseguire ed in merito ai quali l'organo provvede a deliberare.

2.2 Soci e altri organi aziendali

Il capitale sociale, interamente sottoscritto e versato, è pari ad Euro 1.379.895,48 composto da 11.712.229 azioni ordinarie, prive di valore nominale; la compagine sociale è così composta:



Si sottolinea che la voce “Mercato” del grafico precedente comprende anche dipendenti del Gruppo che hanno ricevuto azioni di Maps grazie a piani di stock option o stock grant. La voce “Mercato” comprende inoltre ex soci di aziende acquisite dal Gruppo e ora impegnati come manager, che sono stati parzialmente pagati in azioni Maps. Oltre ai soci principali elencati nel grafico precedente, altri manager e dipendenti detengono ora circa il 4% delle azioni di Maps. La politica di coinvolgimento anche societario è un cardine della gestione dei manager del gruppo ed è implementata come strumento per perseguire una crescita sostenibile.

Gli azionisti possono inoltrare richieste di informazioni tramite un canale di posta elettronica dedicata: ir@mapsgroup.it

2.3 Gestione etica e trasparente

GRI 205 – 3; GRI 206 – 1; GRI 417 – 3; GRI 418-1; GRI 419 – 1

2.3.1 Adozione del modello 231

Maps, come già accennato, ha adottato il Modello 231. Questo modello organizzativo e di gestione non è solo un insieme di protocolli e codici, ma è anche un presidio utile per l’analisi e la gestione rischi, la creazione di consapevolezza e la realizzazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholders. È necessario che l’intera popolazione aziendale sia informata e sensibilizzata in materia di gestione etica e trasparente del business; per tale motivo Maps è fortemente impegnata nella continua formazione dei suoi dipendenti sulla corretta implementazione del Codice Etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Maps ha attivato e mette a disposizione degli stakeholders specifici canali per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Maps, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (Whistleblowing). Tali canali salvaguardano la riservatezza dell’identità del segnalante, garantendo che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione. Al fine di tutelare al meglio la privacy dei segnalanti, l’indirizzo di posta elettronica dedicato è stato recentemente trasferito su un’apposita casella esterna al Gruppo Maps, con server posizionati esclusivamente in Italia. L’Organismo di Vigilanza raccoglierà la segnalazione, verificandone la fondatezza e valutando l’opportunità di procedere ad approfondimenti, sempre fermo restando la riservatezza e la tutela della confidenzialità della segnalazione. Ai destinatari è fatto espresso ed assoluto divieto di perpetrare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La volontà e l'impegno per una gestione etica e trasparente hanno permesso a Maps Group di non incorrere nel 2021 in violazioni in materia anticoncorrenziale e delle norme riguardanti le comunicazioni di marketing. La presenza dei numerosi presidi di compliance ha altresì permesso di non violare alcuna legge in materia sociale o economica.

2.3.2 Conflitti di interesse

Le persone perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali di Maps. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Sono comunque predisposti dei meccanismi di segnalazione, così come sopra precisato, quanto ad eventuali conflitti di interesse e/o violazioni del Codice etico.

La Società ha inoltre adottato ulteriori presidi per prevenire e gestire eventuali conflitti di interesse:

- La Procedura per le operazioni con le parti correlate² è volta a disciplinare il procedimento relativo all'individuazione, approvazione e gestione delle operazioni con parti correlate effettuate da Maps, in virtù della quotazione degli strumenti finanziari dalla Società su Euronext Growth Italia, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ("Euronext").
- Il Codice di comportamento in materia di *internal dealing*³ adottato in attuazione delle disposizioni comunitarie e nazionali in materia di obblighi di comunicazione al pubblico, all'autorità e alla Società riguardo le Operazioni Rilevanti sugli strumenti finanziari della Società effettuate dai Soggetti Rilevanti, dalle Persone Strettamente Associate e dagli Azionisti rilevanti.
- La Disciplina sulla trasparenza. Ai sensi del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan, la Società deve comunicare senza indugio e mettere a disposizione del pubblico qualunque Cambiamento Sostanziale comunicato dagli Azionisti Significativi in materia di assetti

² Un soggetto è una parte correlata di una società se direttamente o indirettamente controlla la società stessa o è controllato da essa, anche tramite una partecipazione di influenza notevole. È altresì parte correlata un dirigente con responsabilità strategiche o un suo stretto familiare. Per operazione con parte correlata si intende un qualunque trasferimento di risorse, servizi o obbligazioni tra due parti correlate, indipendentemente da un eventuale corrispettivo pattuito. La Procedura per le operazioni con le parti correlate ha lo scopo di individuare eventuali conflitti d'interesse o illeciti nel corso di questa tipologia di operazioni. Per una più puntuale disclosure si rimanda al regolamento Consob e alla pagina Documenti presente nella sezione Investor Relations del sito Mapsgroup.it.

³ Col termine *internal dealing* si identificano le operazioni di compravendita sui titoli di una società quotata da parte dei suoi amministratori e sindaci. In merito si rimanda alla sezione Investor Relations del sito Mapsgroup.it.

proprietari. Il raggiungimento o il superamento delle soglie del 5%, 10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 50%, 66,6% e 90%, nonché la riduzione al di sotto di tali soglie, costituiscono, un “Cambiamento Sostanziale” che deve essere comunicato dagli Azionisti Significativi di Maps.

- La procedura per il trattamento delle informazioni privilegiate e l’istituzione e la tenuta del Registro insider sono finalizzati ad assicurare l’osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia e garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle Informazioni Privilegiate, al fine di evitare che la comunicazione dei documenti e delle informazioni riguardanti la Società e il Gruppo possa avvenire in forma selettiva, ovvero venga rilasciata intempestivamente, in forma incompleta o inadeguata.
- Rigorosa applicazione della legge in tema di conflitto di interessi, di cui agli artt. 2391 ss Codice civile.

2.3.3 Prevenzione della corruzione

La corruzione rappresenta per Maps uno dei fattori di rischio individuato nella valutazione complessiva dei rischi ed è pertanto una fattispecie di reato che è stata considerata nella parte speciale del Modello 231. L’analisi dei rischi, parte integrante del Modello 231, evidenzia l’azione da intraprendere in relazione all’attività aziendale considerata a rischio di commissione del reato. Tramite il Modello 231, Maps ha individuato le aree più a rischio e ha implementato presidi, protocolli e principi di comportamento tali da prevenire, ed eventualmente individuare, la commissione di reati legati alla corruzione, come elencati dagli articoli 318 e successivi del Codice penale. Oltre ai presidi adottati dal Gruppo, vi è la possibilità di ricorrere al sopracitato sistema interno di segnalazione (whistleblowing) per comunicare eventuali violazioni del Codice Etico, delle procedure del Modello 231 e, più in generale, per comunicare condotte illecite nell’ambito dell’attività lavorativa di cui si è venuti a conoscenza. La popolazione aziendale è costantemente formata e aggiornata in materia di anticorruzione. Il Gruppo Maps ha perciò messo in atto un ampio programma di formazione, esteso a ogni soggetto, riguardante ogni fattispecie e procedura prevista dal Modello 231, tra cui l’anticorruzione.

A seguito dell’adozione di tali presidi, il rischio di commissione di reati legati alla corruzione risulta essere basso. Nel corso del 2021 non sono stati rilevati episodi di corruzione.

2.3.4 GDPR

Maps, in seguito al tipo di attività svolta, tratta quotidianamente dati dei clienti, anche sensibili. La tutela di questi dati è di primaria importanza e di conseguenza è stato scelto di attivare un team privacy composto da personale dipendente e supportato da consulenti esterni. Il team interno coopera con un Data Protection Officer (DPO) esterno, così come previsto dalla normativa, in particolare il regolamento UE 679/2016. I

compiti del DPO sono essenzialmente tre: informare, sorvegliare e cooperare. Grazie alla programmazione di audit periodici, il DPO aiuta il team privacy a individuare eventuali carenze nel trattamento dei dati da parte di Maps Group e a colmare tali lacune.



Il Gruppo utilizza Gzoom, un prodotto sviluppato internamente e distribuito a molti clienti, come strumento per elaborare il Registro dei Trattamenti. Inoltre, lo strumento permette di tracciare le valutazioni di impatto, le attività introdotte in relazione ai trattamenti specifici, le violazioni e/o non conformità, gli interventi correttivi e di manutenzione da effettuare o già effettuati.

È in atto un programma di formazione che prevede una sessione iniziale al personale e ai consulenti nel primo momento in cui iniziano l'attività per il Gruppo, ponendo l'attenzione sui concetti fondamentali del GDPR. Successivamente, ogni anno, viene effettuato un aggiornamento con sessioni ad hoc per approfondire alcune tematiche in relazione alle aree lavorative e a seguito di cambiamenti normativi, ponendo sempre l'attenzione sugli impatti ai prodotti e ai servizi forniti.

Dal 2021 è stato introdotto un audit periodico interno da parte del team privacy con i responsabili di BU per:

- Monitorare il mantenimento e l'aggiornamento del Registro dei Trattamenti
- Favorire l'analisi delle nuove soluzioni e servizi
- Individuare le aree che necessitano di una sessione formativa specifica

Grazie alla continua attività di prevenzione, monitoraggio e formazione che è stata messa in atto, nel corso dell'esercizio non sono state rilevate violazioni della privacy dei clienti.

3 Performance economica

3.1 Dati di bilancio

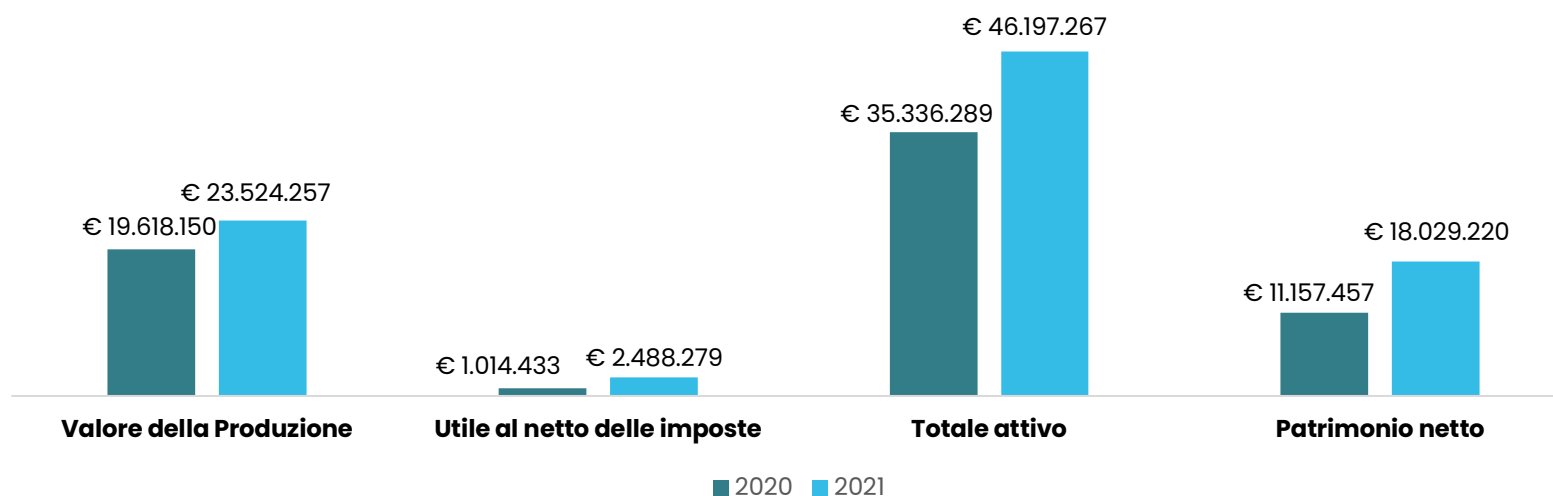
GRI 102-7

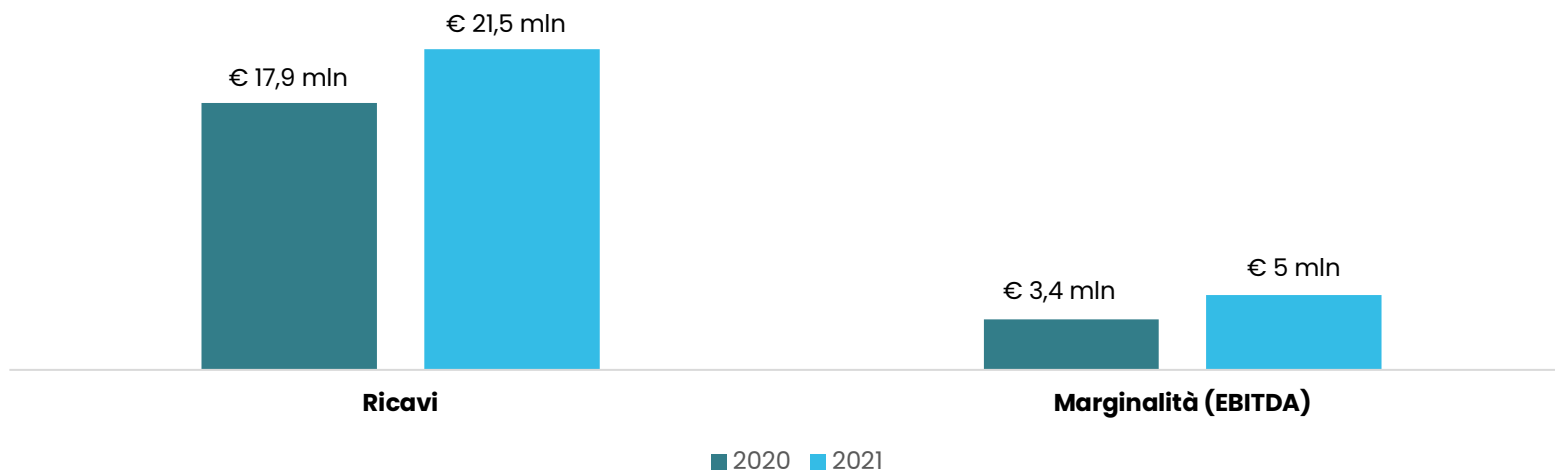
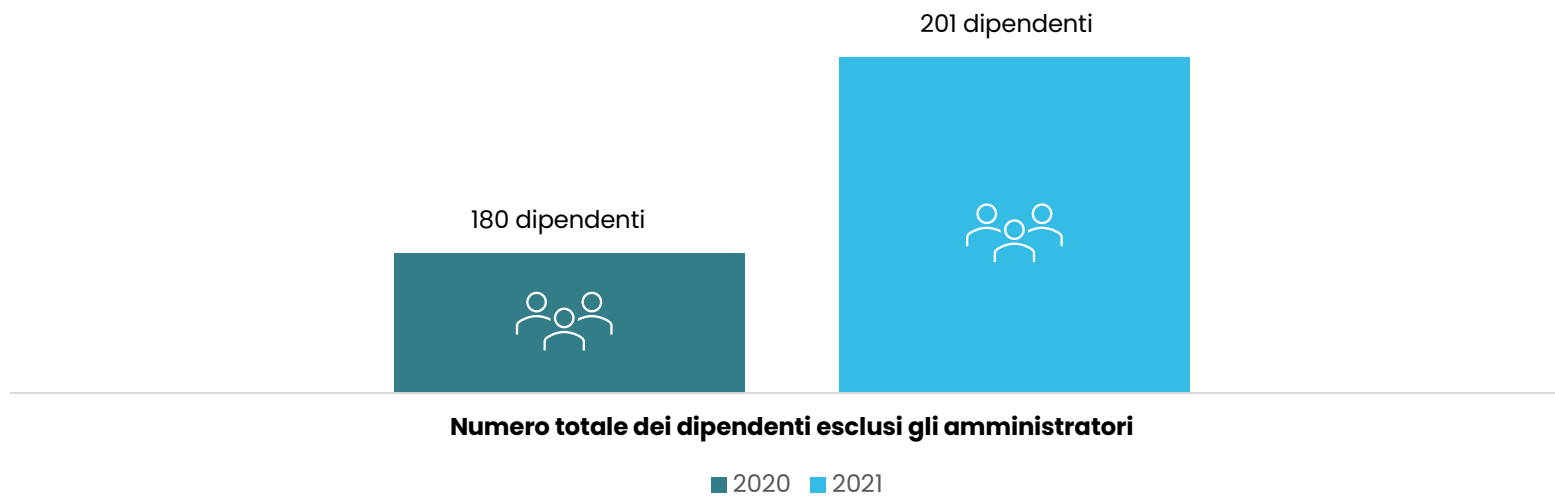
La strategia del Gruppo Maps negli ultimi esercizi è stata quella di investire sulle proprie soluzioni proprietarie, così da incrementare la marginalità delle proprie attività e fidelizzare la clientela. Inoltre, tramite attività di acquisizioni e fusioni, Maps è riuscita a espandersi e a consolidare la sua presenza nei vari mercati in cui opera, in particolare nel settore Healthcare.

Tutti i dati in seguito riportati sono valori di Gruppo. La neoacquisita Iasi s.r.l. rientra nel consolidamento di Gruppo dei dati economici a partire da agosto 2021. Nell'esercizio 2021 si sono raggiunti i seguenti risultati:

- Ricavi da soluzioni proprietarie: **72%** dei ricavi caratteristici, in crescita rispetto al 53% del 2020.
- Canoni ricorrenti: **34%** dei ricavi caratteristici, in crescita rispetto al 28% del 2020.
- Margine di contribuzione: **48%** dei ricavi caratteristici, in crescita rispetto al 42% del 2020.

3.1.1 Bilancio Consolidato e Andamento della Gestione



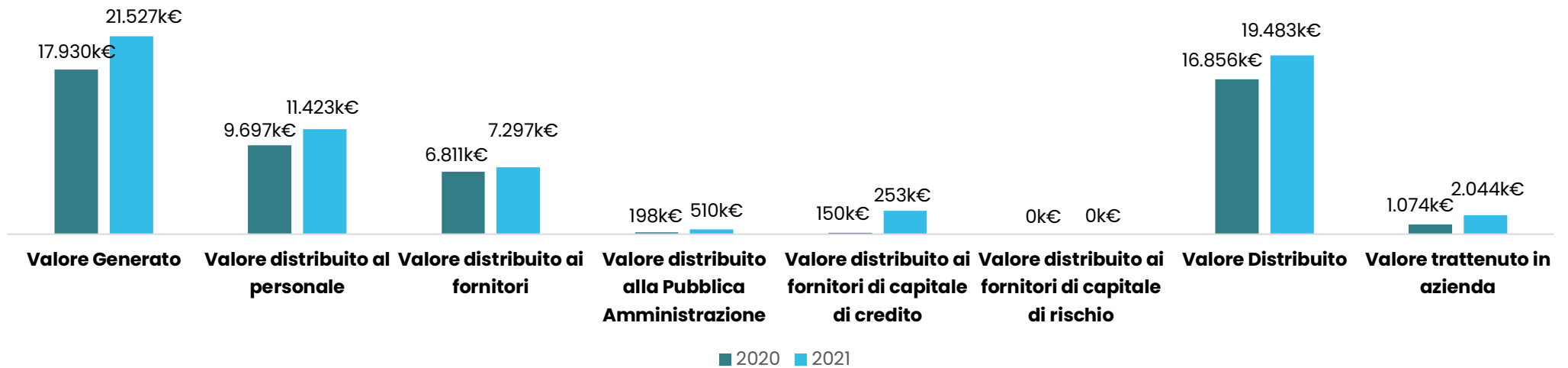


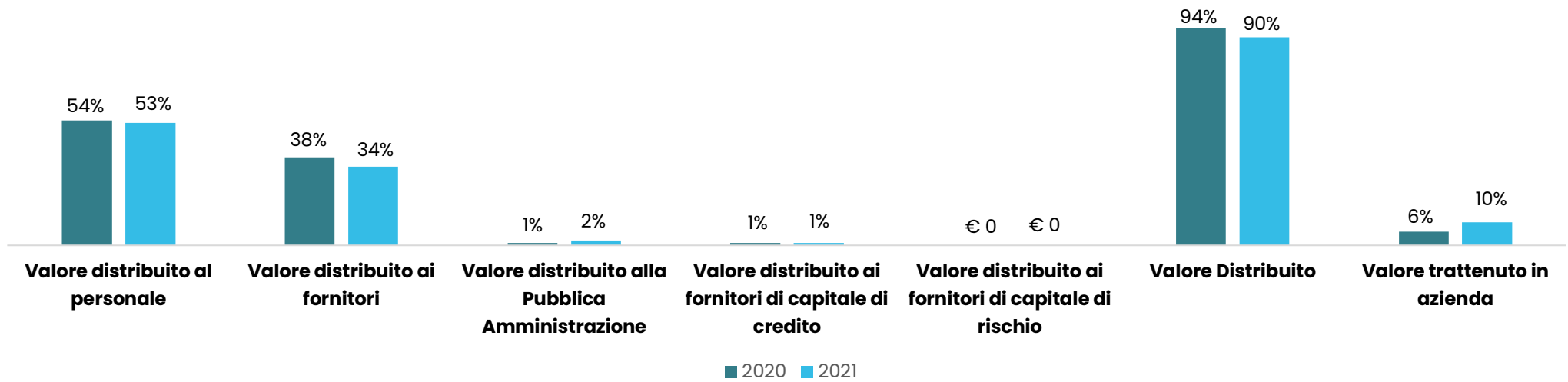
3.2 Distribuzione del valore Economico generato

GRI 201 – 1

Il Valore Generato è stato calcolato come somma di Ricavi, Altri Ricavi e Variazione dei lavori in corso su ordinazione, come da bilancio consolidato. Il Valore Trattenuto corrisponde alla differenza tra Valore Generato e Valore Distribuito.

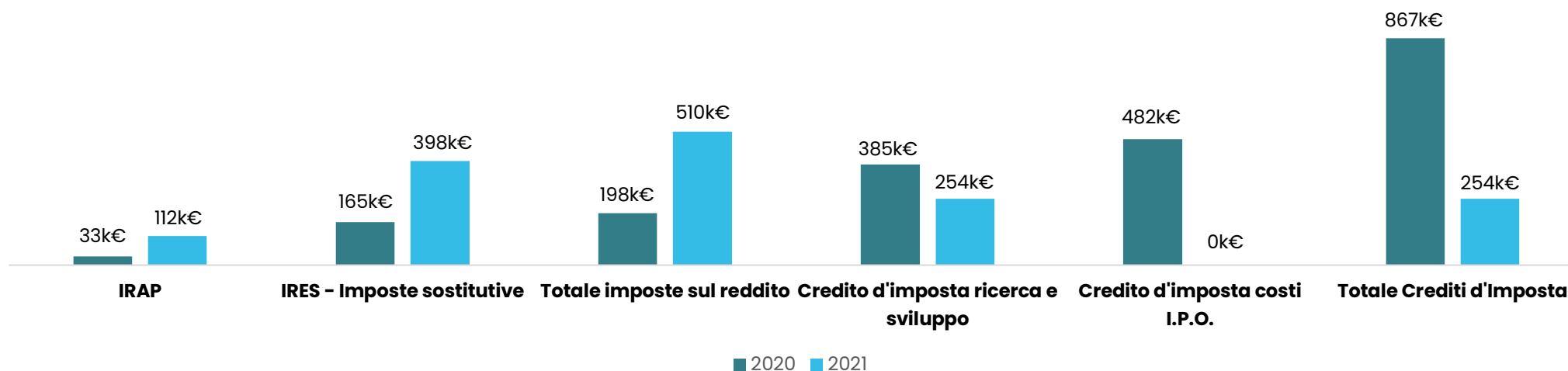
Dati in migliaia di euro.





Nel 2021 più del 85% del Valore Generato ha remunerato personale e fornitori del Gruppo. Il 53% del Valore Distribuito è relativo al personale, confermando l'importanza delle risorse umane per Maps.

3.3 Rapporti finanziari con gli enti locali e con lo Stato



Valori in migliaia di Euro

Maps Group è in regime di consolidato fiscale, permettendo di far sorgere un'unica obbligazione tributaria a fronte di una moltitudine di soggetti all'interno del gruppo. Ciò consente anche una maggiore trasparenza nella dichiarazione dei redditi imponibili e rende impossibile effettuare frodi tramite il trasferimento di utili tra aziende del medesimo gruppo.

4 Le persone e il loro benessere

4.1 Il team aziendale

GRI 102 -8; GRI 102 - 41; GRI 401 - 1; GRI 401-2; GRI 405-1

4.1.1 Overview dell'azienda



39,8%

Dipendenti con retribuzione variabile

42 anni

Età media nel 2021

53,49 ore



Ore medie di formazione nel 2021

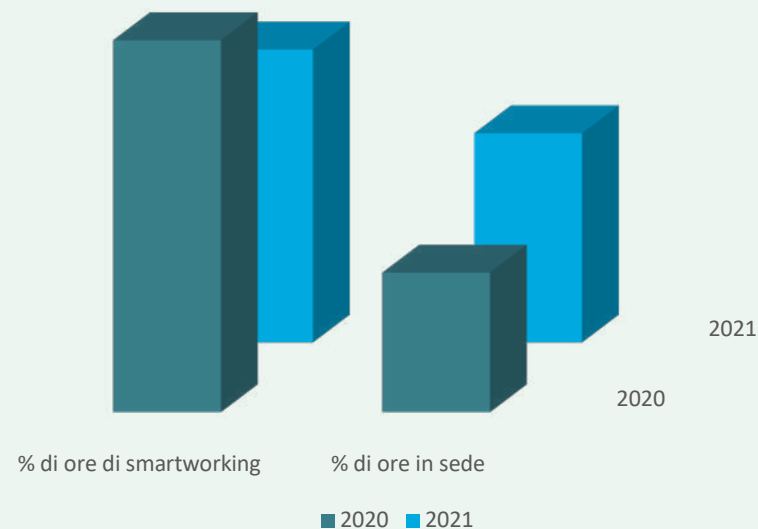


MAPS HABITAT
TEAMWORK FROM REMOTE



Con **Maps Habitat** si sono risparmiate

392 ton di CO₂



Crescere in modo sostenibile per Maps è essenzialmente e indissolubilmente legato all'attenzione alle persone. L'analisi di materialità del Paragrafo 1.3 dimostra come l'azienda e i propri stakeholder considerino fondamentali argomenti che hanno forte attinenza con la valorizzazione e il welfare delle persone.



In un mondo fatto di algoritmi e soluzioni tecnologiche avanzate, sono infatti le persone il vero patrimonio da riconoscere e valorizzare. La ricerca e la valorizzazione dei talenti è uno dei punti fermi della nostra filosofia aziendale: senza capacità di analisi, creatività e profonde conoscenze tecniche non sarebbe possibile sviluppare sistemi che mirano a rendere semplice l'interpretazione di una realtà molto complessa.

Per questo abbiamo fatto in modo che chi lavora in Maps possa trovare un ambiente accogliente, confortevole e in grado di stimolare benessere e creatività. L'organizzazione aziendale non prevede gerarchie troppo rigide, privilegia la condivisione e il lavoro in team, anche se riconosce l'importanza degli obiettivi, del livello di qualità e dei tempi di realizzazione.



4.1.2 Le nostre risorse umane

Maps Group è un'azienda che tende a stabilire un rapporto di lungo termine con i propri dipendenti, finalizzato alla crescita professionale degli individui e alla collaborazione virtuosa con l'azienda. Allo stesso tempo, la nostra filosofia di crescita dei talenti all'interno del contesto aziendale, comporta che in azienda siano avviati tirocini finalizzati all'eventuale assunzione al termine del percorso, garantendo ai ragazzi tutta l'attenzione dei nostri tutor aziendali in modo da offrire loro la miglior formazione possibile. Infatti, nel 2021 la totalità degli stage extracurricolari in azienda sono stati poi convertiti in contratti di apprendistato.



Relativamente alla tematica di genere della popolazione aziendale, nonostante il settore informatico sia ad oggi caratterizzato da una maggioranza di dipendenti appartenenti al genere maschile, Maps cerca di contribuire al cambiamento scegliendo le proprie risorse unicamente in base alle loro competenze e potenziale. Infatti, Maps è impegnata costantemente nello stabilire e garantire nel tempo rapporti lavorativi basati sul rispetto dei diritti fondamentali, in un ambiente favorevole, equo e aperto alle diversità di età, genere e culturali, in cui ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.



















La promozione di un ambiente di lavoro positivo, in cui i dipendenti possano dimostrare le proprie capacità e che contribuisca a creare valore nel lungo periodo, si realizza anche attraverso l'offerta da parte di Maps di una serie di benefit e iniziative volti a bilanciare la vita personale e professionale del dipendente e pertanto promuovere il benessere non solo nel contesto lavorativo ma anche del proprio nucleo familiare. Tra questi vi rientrano, ad esempio: flessibilità nella definizione del periodo di maternità, paternità e congedo parentale, flessibilità nella definizione di contratti part time, telelavoro a orari flessibili, applicazione di una politica di pari opportunità di crescita professionale. A questo proposito l'azienda propone corsi aziendali di leadership includendo profili consolidati e ad alto potenziale, con particolare attenzione alla popolazione femminile. Infine, il telelavoro, introdotto in Maps dal 2009, può essere considerato come una nuova modalità di lavoro che garantisce alle

persone che lo applicano flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare. Il telelavoro si inserisce oggi nel più ampio progetto Maps Habitat, descritto in seguito al capitolo 1.1.1.

Tutti i dipendenti sono coperti dal contratto commercio. Il tasso di sindacalizzazione è pressoché nullo e non sono pertanto presenti gli RSU in azienda.

Nelle tabelle a seguire, i dati 2020 riportati si riferiscono a tutte le aziende del Gruppo, ad eccezione di SCS Computers poiché acquisita nel corso dell'esercizio. I dati 2021 fanno riferimento all'intero Gruppo, fatta esclusione di Iasi in quanto neoacquisita.

Dipendenti per tipologia di contratto, genere e sede nel 2021

Tempo determinato		3	2	1	Tempo Indeterminato		198	131	29
									
	Parma	0	0	0		Parma	85	56	29
	Modena	2	1	1		Modena	30	19	11
	Milano	1	1	0		Milano	56	38	18
	Prato	0	0	0		Prato	2	2	0
	Genova	0	0	0		Genova	4	4	0
	Fermo	0	0	0		Fermo	21	12	9

Dipendenti per tipologia di contratto, genere e sede nel 2020

Tempo determinato

4

2

2



Parma

2

1

1



Modena

0

0

0



Milano

0

0

0



Prato

2

1

1



Genova

0

0

0

Tempo Indeterminato

176

118

58



Parma

84

54

30



Modena

25

16

9



Milano

59

40

19



Prato

4

4

0































Genova

4

4

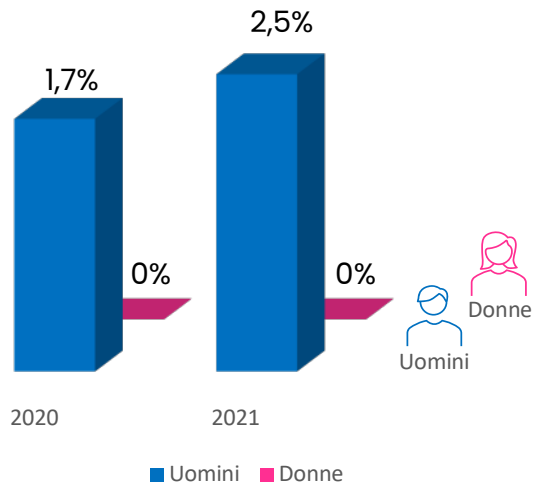
0

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

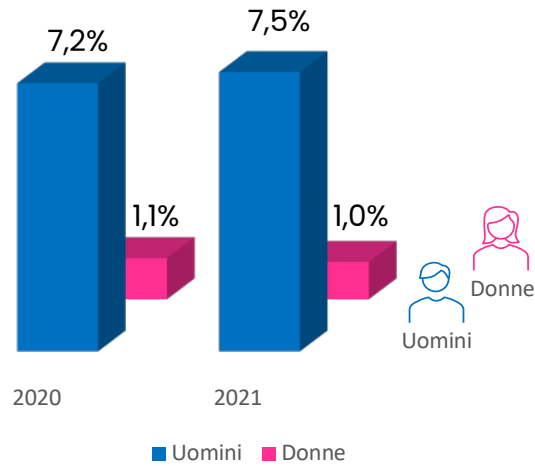
		2020		2021		
 Dipendenti a tempo pieno	 			 		
		167	118	49	184	131
<hr/>						
 Dipendenti part-time	 			 		
		13	2	11	17	2
<hr/>						
  Totale dipendenti Tempo pieno e Part-time	 			 		
		180	120	60	201	133

Dipendenti per inquadramento professionale e genere

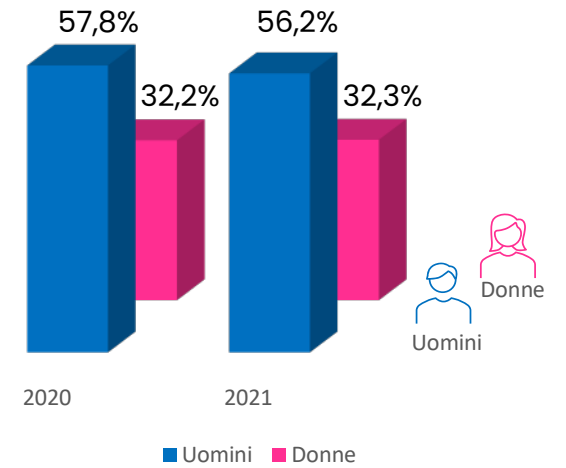
Dirigenti



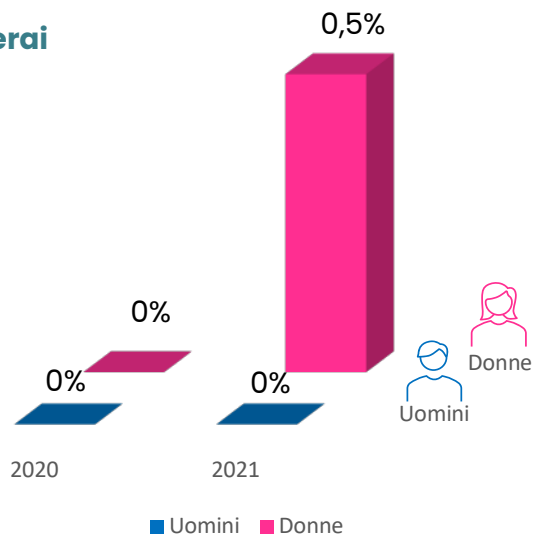
Quadri



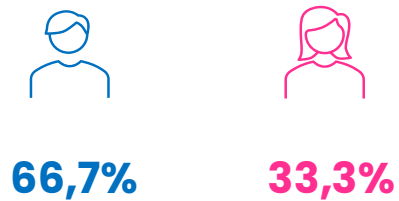
Impiegati



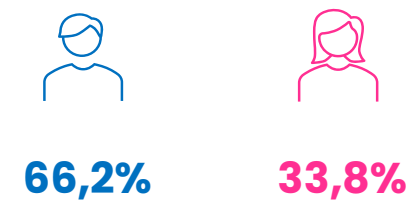
Operai



2020

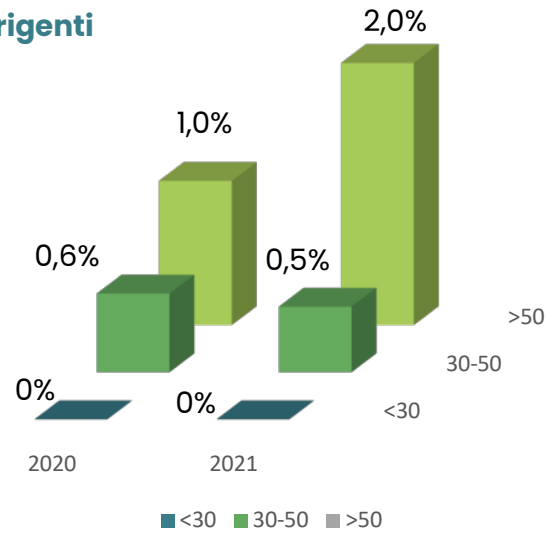


2021

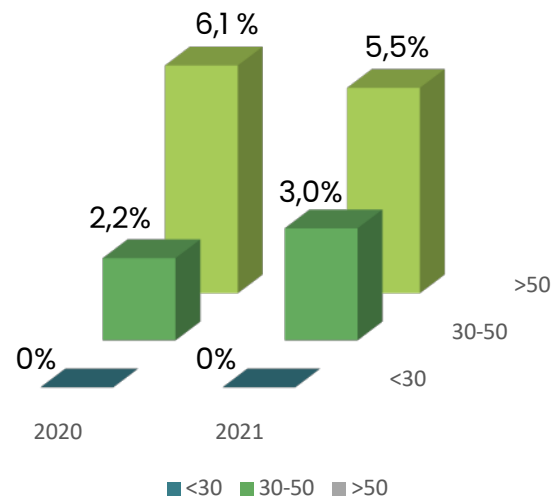


Dipendenti per inquadramento professionale e fascia d'età

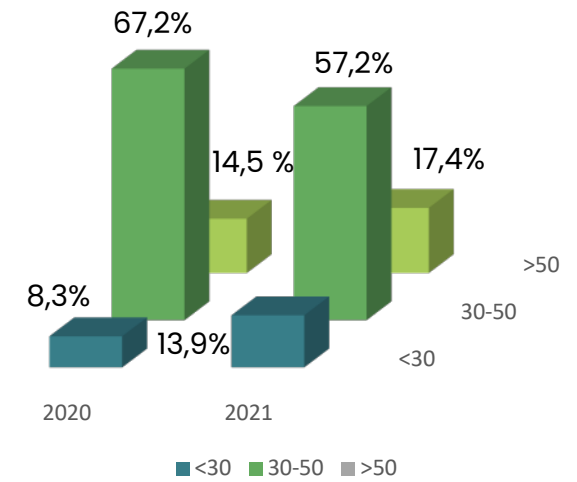
Dirigenti



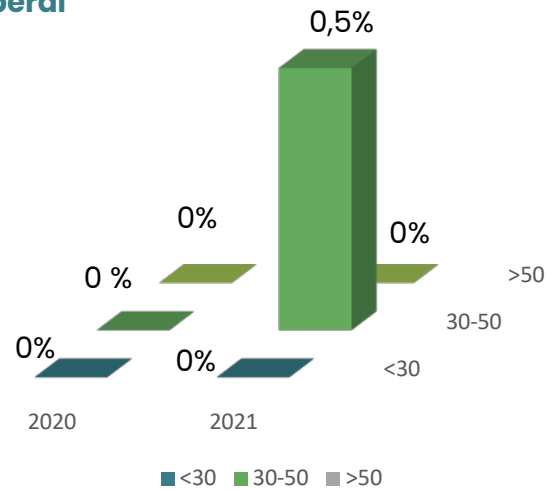
Quadri



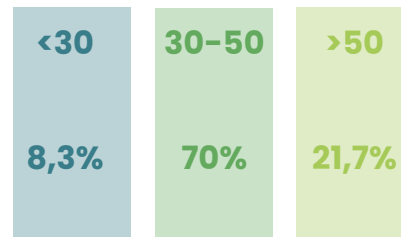
Impiegati



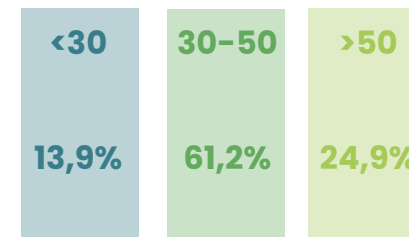
Operai



2020



2021





4.1.2.1 Turnover



Per la sua strategia aziendale di talent retention, Maps Group si propone di perseguire una politica di fidelizzazione dei dipendenti basata sul benessere degli individui, che si realizza attraverso varie iniziative di welfare e attraverso la crescita dei talenti interni all'azienda, ottenuto grazie a iniziative di formazione, collettiva e individuale, e a un processo di valutazione della performance. Queste iniziative hanno permesso di raggiungere il risultato, che l'azienda si era proposta, di mantenere un valore di turnover del personale basso, a fronte di un alto tasso di talent retention in particolare dei top performers e nonostante le numerose riorganizzazioni occorse al Gruppo nell'ultimo periodo

Entrate al 31/12

2020



	<30	30-50	>50	Turnover
	3	6	0	7,5%
	4	3	0	11,7%
2020	7	9	0	8,9%
Turnover	46,7%	7,1%	0	

2021



	<30	30-50	>50	Turnover
	12	5	0	12,8%
	6	4	0	14,7%
2021	18	9	0	13,4%
Turnover	64,3%	7,3%	0	

Uscite al 31/12

2020

	<30	30-50	>50	Turnover
	0	7	1	6,7%
	0	6	0	10,0%
2020	0	13	01	7,8%
Turnover	0%	10,3%	2,6%	

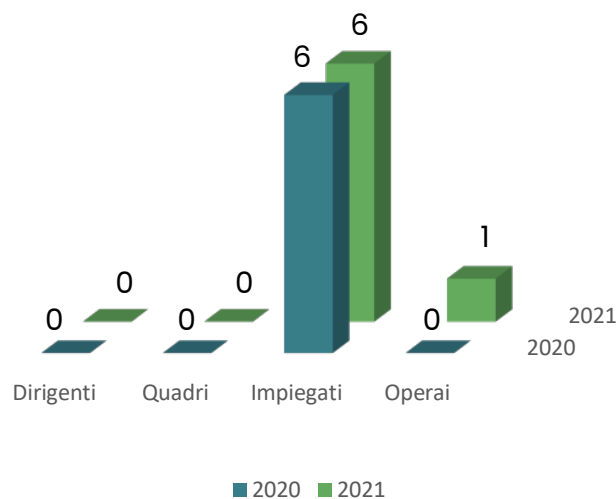
2021

	<30	30-50	>50	Turnover
	2	13	2	12,8%
	4	6	0	14,7%
2021	6	19	2	13,4%
Turnover	21,4%	15,4%	13,4%	

I dati 2020 riportati nelle tabelle si riferiscono a tutte le aziende del Gruppo, fatta esclusione SCS poiché neoacquisita e lasi poiché non ancora entrata nella compagine. I dati 2021 fanno riferimento all'intero gruppo, fatta esclusione lasi poiché neoacquisita. Alle persone entrate al 31/12/2021 vanno aggiunte le 21 persone di SCS (Fermo) non considerate nel 2020 perché società neoacquisita. Il tasso di turnover in entrata è calcolato come segue: numero di dipendenti entrati durante l'anno/ totale dipendenti alla fine dell'anno*100 mentre il tasso di turnover in uscita è calcolato come segue: numero di dipendenti in uscita durante l'anno/ totale dipendenti alla fine dell'anno*100.

4.1.2.2 Personale appartenente a categorie protette

Maps Group si impegna a proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inserendo con successo nell'organizzazione aziendale anche giovani e persone appartenenti a categorie protette. Maps si avvale del lavoro di persone provenienti da cooperative come Cigno Verde, Biricc@ e Aliante, associazioni del territorio impegnate nell'impiego di soggetti svantaggiati in attività di agricoltura, pulizia, lavanderia e sartoria. Per conoscere meglio queste ed altre associazioni e cooperative si rimanda al capitolo riguardante la Comunità.



aliente
COOPERATIVA SOCIALE

CIGNO Verde
COOPERATIVA SOCIALE

@BIRICC@
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Il dato sopra riportato comprende solo gli assunti diretti di Maps, senza includere le cooperative sopracitate.

4.1.2.3 Tutela parentale

L'azienda garantisce a tutti i dipendenti del Gruppo di usufruire di congedi parentali ad entrambi i genitori, secondo le disposizioni di legge. Sono 12 i dipendenti che nel 2021 hanno usufruito del congedo parentale, considerando tutte le aziende del Gruppo ad eccezione di Iasi s.r.l. entrata a far parte del Gruppo a metà anno. Nel 2020 i dipendenti in congedo erano 16, di cui 14 rientrati in organico. Per il conteggio del 2020 sono stati esclusi i dipendenti di SCS Computers, società entrata nella compagine nel corso dell'anno. Di seguito il dettaglio:

2021

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2021:



Di cui ancora in congedo:



Rientrati ed ancora impiegati:



Dimessi:



Tasso di rientro



2020

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2020:



Di cui ancora in congedo:



Rientrati ed ancora impiegati:



Dimessi:



Tasso di rientro



Forte è l'attenzione dell'azienda nell'agevolare il più possibile il lavoro delle dipendenti in gravidanza, con lo scopo di poter conciliare vita familiare e lavoro. Entrando nello specifico, per le neomamme al ritorno dalla maternità è prevista la possibilità di richiedere l'orario ridotto a 6 ore al giorno fino al compimento del terzo anno di età del bambino, mentre per le lavoratrici in stato di gravidanza è stata eseguita un'apposita valutazione tesa all'eliminazione o alla riduzione a livello tollerabile dell'esposizione a fattori di rischio. Vengono infatti concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al video terminale) alle lavoratrici gestanti al fine di consentire cambiamenti posturali e di modificare eventualmente i ritmi lavorativi, in modo che essi non siano eccessivi e non comportino un eccessivo affaticamento fisico e mentale. Per agevolare l'ingresso al luogo di lavoro delle gestanti, laddove la sede disponga di un parcheggio riservato aziendale, si riserva alle future mamme un posto auto dedicato.

Il progetto Maps Habitat, nel suo obiettivo principale di accogliere le esigenze personali di ciascun dipendente, ha definito particolari orari di lavoro finalizzati a rispondere alle esigenze delle madri ed in generale delle famiglie.

4.2 Crescita professionale e welfare

4.2.1 Valutazione, incentivazione e formazione

4.2.1.1 Politica delle retribuzioni

Maps ha definito a inizio 2021 una Politica in materia di remunerazioni estesa all'intero Gruppo. Lo scopo della Politica è quello di allineare gli interessi dei managers del Gruppo con l'obiettivo del perseguimento del successo sostenibile, ovvero della creazione di valore nel medio-lungo periodo per tutti gli stakeholders. Inoltre, la Politica si prefigge il compito di attrarre e trattenere le persone qualificate, dotate di quelle competenze e professionalità richieste per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo. La Politica di remunerazione si fonda su cinque principi:

- Perseguire il successo sostenibile, allineando gli obiettivi di manager, azionisti e stakeholders e collegando le retribuzioni sia alle performances individuali sia alla creazione di valore di medio-lungo periodo.
- Integrare correttamente le varie componenti della remunerazione, bilanciando la componente fissa, quella variabile e i benefit non monetari, in modo da allineare le retribuzioni con le performances individuali e di Gruppo.
- Rispettare e valorizzare le persone, premiando l'impegno e l'apporto individuale al successo del Gruppo.
- Monitorare le prassi e le tendenze di mercato, così da definire una Politica capace di attrarre e mantenere i talenti, seguendo i principi di equità e trasparenza.
- Compliance con le *best practice* e con le istruzioni di Borsa Italiana e del Codice di Autodisciplina.

La Politica di remunerazione è strutturata in modo da riflettere ruolo, responsabilità e specializzazione professionale della persona a cui viene applicata. I compensi monetari sono ripartiti in una quota fissa e una variabile. Oltre alla componente monetaria, sono previsti anche benefit come buoni pasto, auto aziendale, polizze assicurative, telefono aziendale, PC e altro ancora. La funzione di incentivazione è svolta proprio dalla componente monetaria variabile, a sua volta suddivisa in Short Term Incentive (STI) e Long Term Incentive (LTI).

I LTI sono strutturati su obiettivi di medio-lungo periodo, in modo da ancorare la remunerazione alla creazione di valore sostenibile per tutti gli azionisti, riponendo adeguata attenzione ai fattori strategici.

Gli STI sono basati su obiettivi di breve periodo, ovvero su target annuali di performance.

I criteri generali di assegnazione delle varie componenti della retribuzione sono frutto di una ricerca basata su ricerche accademiche e su benchmark, usufruendo di database internazionali. La Politica è stata proposta dagli Amministratori Indipendenti, e, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, è stata approvata dall'Assemblea degli azionisti.

Nel 2022 è stata approvata una nuova Politica delle Retribuzioni, coerente con quella approvata nel 2021, avente effetto per il biennio 2022 e 2023.

4.2.1.2 Valutazione del personale e programmi di accrescimento delle competenze



Il successo dell'Azienda procede parallelamente allo sviluppo professionale del singolo; pertanto, Maps Group è impegnata nella messa a punto di un processo strutturato per la definizione e l'evoluzione di percorsi di carriera e di sviluppo e incremento delle competenze delle risorse umane.

I piani carriera sono un importante strumento per far fronte alle sempre maggiori esigenze di competenze tecniche e manageriali, tipiche delle aziende in espansione. Inoltre, i piani carriera permettono un'accurata gestione dei talenti, favorendone il trattenimento in azienda, permettendo una riduzione del tasso di turnover e un'alta la capacità di far fronte a improvvise posizioni vacanti.

Il processo origina dall'esatta definizione dei Job Profile attribuiti ai dipendenti, individuati usufruendo dei Profili ICT di CEN Workshop Agreement (CWA), opportunamente adattati e dettagliati rispetto alle specificità del Gruppo. Tramite l'assegnazione di un profilo, si individuano le

competenze e i KPI generali propri di ogni persona. Il dipendente è quindi coinvolto in un processo di valutazione, che verte su competenze tecniche tipiche del profilo, soft skills, risultati ottenuti sulle aree di miglioramento condivise in precedenza e raggiungimento degli obiettivi assegnati. La sessione di valutazione diventa poi occasione di dialogo, verifica e definizione degli obiettivi e delle aree di miglioramento per il periodo successivo.

Il processo di valutazione per obiettivi è esteso a tutta la popolazione aziendale del Gruppo, a prescindere dalla presenza o meno di una parte variabile della retribuzione dipendente dal raggiungimento degli obiettivi assegnati. Infatti, il focus del processo è posto sulla formazione e sulla crescita del personale, andando a migliorare hard e soft skills di ciascuno.

Il 39,8% della popolazione aziendale ha una parte variabile della retribuzione, la cui erogazione è legata al raggiungimento di obiettivi definiti annualmente.

4.2.1.3 Formazione del personale

L'attività di formazione viene annualmente programmata e descritta in un piano annuale di formazione. L'analisi dei fabbisogni nasce da segnalazioni interne, da necessità di aggiornamento e dall'esito del monitoraggio di efficacia di precedenti attività. A seguito della pianificazione delle attività formative, viene effettuata una selezione dei docenti o delle società che possono erogare i corsi. Lo svolgimento delle attività formative può avvenire nelle modalità dirette presso le sedi aziendali o presso la sede dell'Ente erogatore oppure in video conferenza.






GRI 404-1

Il personale viene formato e continuamente aggiornato in materia di Sicurezza sul lavoro, sulle tematiche della Qualità e in merito alla corretta gestione delle attività a rischio di commissione dei reati, come da Modello 231. Inoltre, essendo Maps Group impegnata nella Digital Transformation ed essendo caratterizzata da una forte innovatività, risultano fondamentali i corsi di aggiornamento tecnico-professionale e sulla conduzione delle attività delegate. Negli ultimi anni, ed in particolare nel 2021, si è prestata particolare attenzione allo sviluppo delle competenze di gestione ed in generale dei *soft skills*. Vanno menzionati anche i corsi sulla Privacy, necessari per garantire la sicurezza dei numerosi dati sensibili trattati dal Gruppo.




L'accrescimento del bagaglio culturale e di conoscenze viene favorito non solo tramite il ricorso a corsi interni o tramite il finanziamento di eventi formativi esterni, ma anche offrendo periodi sabbatici con garanzia di rientro al lavoro o dando la possibilità di prendere un monte ore annuale di congedo per lo studio.

Ore medie di formazione per dipendente












2020

		Ore	Media ore		Ore	Media ore		Ore	Media ore
Dirigenti		81	27		0	0		81	27
Quadri		81	27		0	0		81	27
Impiegati		2885	50		3951	24		6836	42
Operai		0	0		0	0		0	0




2020

	Ore	Media ore
	3203	27
	Ore	Media ore
	3972	22
	Ore	Media ore
	7175	40

2021

Dirigenti	 Ore 30	Media ore 6	 Ore 0	Media ore 0	 Ore 30	Media ore 6
Quadri	 Ore 308	Media ore 21	 Ore 73	Media ore 37	 Ore 381	Media ore 22
Impiegati	 Ore 5375	Media ore 48	 Ore 4966	Media ore 76	 Ore 10241	Media ore 58
Operai	 Ore 0	Media ore 0	 Ore 0	Media ore 0	 Ore 0	Media ore 0

2021

	Ore 5713	Media ore 43
	Ore 5039	Media ore 74
	Ore 10752	Media ore 53

4.2.2 Benessere del personale

4.2.2.1 Il benessere parte dall'azienda

Il Gruppo Maps ha provveduto ad attuare quanto stabilito dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08). Per Maps il benessere non si esprime solo con l'adozione di tutte le misure imposte dalla normativa, ma anche con la promozione di un ambiente di lavoro positivo, stimolante e soddisfacente.



Il luogo di lavoro è un luogo in cui potersi esprimere e condividere esperienze e saperi. L'azienda si è impegnata in tutti questi anni a garantire un ambiente di lavoro confortevole in cui il benessere del dipendente è al centro del progetto. L'obiettivo è quello di ricreare un Habitat dove le persone possano sentirsi a proprio agio sempre, sia nelle fasi produttive che in quelle dedicate alla pausa e al relax. Lo scopo è quello di accrescere l'integrazione, di favorire la circolazione dei saperi tra le aziende del Gruppo e di sviluppare la *corporate identity*, così da rafforzare posizionamento, immagine, credibilità e *talent attraction*.

La sede di Parma, quartier generale del Gruppo, individua tutti questi aspetti. Inaugurata nel 2016, la sede si trova in un contesto condominiale che, oltre ad un ottimo fattore estetico, offre ampi spazi verdi, spazi esterni comuni, parcheggio interno e vicinanza con i parcheggi esterni, vicinanza alle principali arterie stradali, servizio di trasporto pubblico, vicinanza alla pista ciclabile. Si tratta di 2 edifici, per un totale di 1.140 mq, a basso impatto energetico.



Nel 2020, è stata inaugurata anche la nuova sede di Milano, di circa 1000 mq suddivisi due piani e dedicati alle aziende appartenenti al Gruppo Maps.

La suddivisione degli spazi è stata progettata coerentemente con l'organizzazione del lavoro e con lo stile della sede di Parma, contemplando ambienti open space, uffici creati per i team di lavoro e la realizzazione di una nuova e innovativa sala Demo Artexe, area ristoro e parcheggi riservati.

4.2.2.2 Il Nostro Piano Welfare

Da anni Maps sostiene e promuove il Work Life Balance, non solo perché ha a cuore il benessere dei dipendenti e dei collaboratori, ma anche per l'impatto positivo che questo può avere nell'attività lavorativa e nelle performance. Cerchiamo, dove possibile, di garantire servizi che possano agevolare l'equilibrio tra lavoro e vita personale.

Quando si parla di Welfare si intende tutto quel sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale. Accanto a questo Maps ha deciso di offrire un insieme di benefits e servizi al fine di migliorare la vita privata e garantire il sostegno del reddito familiare, allo studio, alla salute e benessere.

Molteplici sono le iniziative volte al bilanciamento lavoro/vita privata come ad esempio la possibilità di telelavoro, gli orari flessibili o i permessi per studio. Inoltre, i dipendenti hanno a disposizione per i propri bisogni supporti come buoni pasto, convenzioni e agevolazioni

con aziende locali, spazi dedicati al ristoro e relax, una sala dedicata ai giochi e all'aggregazione. Infine, è possibile la ricezione di posta e pacchi presso le sedi del Gruppo, l'utilizzo del servizio di lavanderia e sartoria presso la sede di Parma e la possibilità di acquistare prodotti biologici da una cooperativa agricola sociale parmense con cui l'azienda è convenzionata.

Tutte le iniziative del piano di Welfare sono esposte sul sito interno SharingNews, sul quale vengono anche pubblicati ogni mese gli eventi e i percorsi volti a stimolare gli interessi personali di ogni individuo, in ottica di creazione di un maggiore senso di comunità e di condivisione di informazioni, ovvero con lo scopo di creare valore sostenibile per tutti. Infatti, Maps ha anche messo a disposizione gli spazi aziendali per le attività extra-lavorative, gli hobby e le attività organizzate tra colleghi, permettendo la condivisione di passioni ed esperienze.

4.2.2.3 Benefit erogati a tutti i dipendenti in forma volontaria

L'azienda ha integrato in forma del tutto volontaria, in quanto non previsto dal CCNL, a titolo di flexible benefit 200 euro a persona per i dipendenti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. In Artex, ai dipendenti soggetti al CCNL PMI, è corrisposto in via obbligatoria un flexible benefit da 200 euro a persona. Ogni dipendente invia la propria scelta secondo le proposte dell'azienda, che annualmente aggiorna l'ampia gamma di servizi, attività, svago e buoni di acquisto a disposizione. Entro l'inizio del 2023 è previsto il ricorso a una piattaforma di welfare esterna, in modo da ampliare la gamma di offerta e rendere il processo di scelta più veloce e agevole. Nel corso del 2021 il piano di welfare è stato allargato anche alla neoacquisita SCS Computers mentre per Iasi l'implementazione è prevista nel corso del 2022 e prevederà l'erogazione di un flexible benefit dal valore di 258 euro a persona, così come previsto dal CCNL Metalmeccanico.



Maps ha erogato:

39.200€

di Flexible Benefit nel 2021



Maps ha erogato:

35.800€

di Flexible Benefit nel 2020

A titolo completamente volontario, per sostenere l'educazione e la formazione dei figli dei dipendenti, Maps rimborsa le spese di istruzione sostenute nell'anno fino a un massimo di 300 euro. Tra le spese rimborsabili rientrano l'acquisto di libri scolastici, centri estivi, servizio mensa, servizio navetta casa scuola, rette scolastiche e universitarie, vacanze studio, corsi di formazioni dopo scuola, attività sportive.



L'azienda ha rimborsato

22.200€

di spese di istruzione nel 2021



L'azienda ha rimborsato

20.300€

di spese di istruzione nel 2020

Inoltre, durante l'anno Maps propone molte iniziative volte a migliorare il benessere psicofisico, tra cui corsi di Yoga, continuati anche durante il lockdown da remoto, seminari di benessere alimentare e relazionale, attività sportive, visite guidate e team building. Tali attività vengono organizzate grazie all'attivazione di collaborazioni con docenti o professionisti esterni all'azienda e mettendo a disposizione gli spazi aziendali, anche per le attività extra-lavorative promosse direttamente dai dipendenti.

4.2.2.4 Welfare Index PMI 2021 - 5W



A riconferma dell'attenzione del Gruppo per il Benessere, Welfare Index PMI ha deciso di premiare con il massimo riconoscimento l'impegno di Maps nella ricerca di un ambiente di lavoro positivo e stimolante. Con il massimo rating 5W-Welfare Champion, Maps risulta essere una delle 105 imprese in tutta Italia a vedere riconosciuta l'ampiezza del proprio piano di welfare e la sua intensità.

Il Welfare Index PMI è uno strumento che permette alle imprese di valutare e comunicare il proprio livello di welfare in modo semplice e intuitivo. Così facendo il welfare aziendale diventa un vantaggio competitivo, capace di stimolare un costante percorso di crescita. Uno stimolo alla crescita confermato dal fatto che Maps è riuscita a ottenere nel 2021 il massimo riconoscimento di 5W, dopo aver ottenuto il rating 4W-Welfare Leader sia nel 2019 sia nel 2020.

4.2.2.5 Buoni pasto

Nell'anno 2021 il Gruppo ha erogato un valore totale di buoni pasto pari a 104.322 euro a tutti i dipendenti (+24% rispetto ai 84.385 euro erogati nel 2020). Questo è un impegno che Maps ha deciso di assumere, senza essere obbligata esternamente e col solo scopo di migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano lontano dalla propria abitazione. Nel conteggio è incluso anche il buono smart di 2 euro per le giornate lavorate da remoto, riconosciuto a partire da settembre 2020 con l'attuazione del progetto Maps Habitat. Il valore complessivo di questi buoni smart è di 53.986 euro, al quale si sommano 50.336 euro di buoni standard. Nel conteggio è esclusa la neoacquisita Iasi.

4.2.2.6 SHARINGNEWS: la nostra newsletter aziendale



La newsletter interna si mostra come uno strumento importantissimo di comunicazione aziendale, dove condividere informazioni e aggiornamenti. Per questo Maps Group ha messo a disposizione delle sue persone 'Sharing News', la newsletter interna che va ad integrarsi

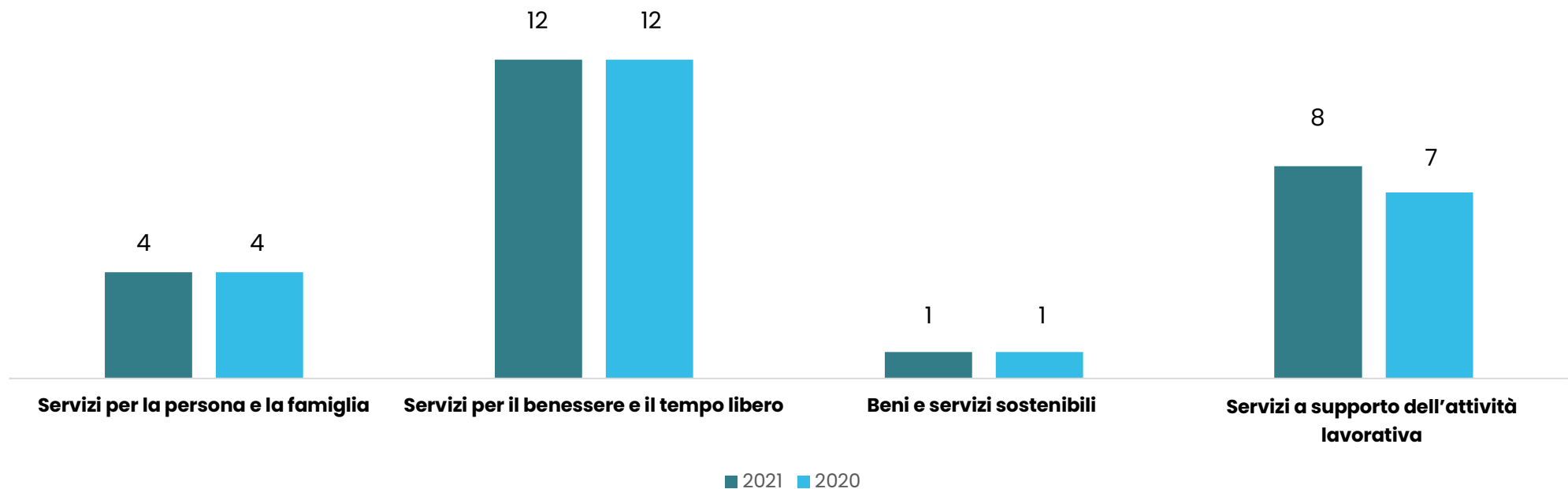
con l'altro importante canale online creato dall'azienda, il blog 6MEMES.

Fisicamente collocata nell'intranet aziendale e configurata come sito agile e di facile consultazione, Sharing News - pubblicata con cadenza mensile - è accessibile ad ogni persona assunta in Maps che può così tenersi aggiornata su tutto quanto concerne l'azienda: dall'evoluzione delle soluzioni offerte ai successi commerciali, dalle iniziative di formazione interna fino alle informazioni riguardanti il piano welfare e il progetto Maps Habitat, il nuovo modello di organizzazione del lavoro ideato e adottato da Maps, oltre ad una sezione dedicata ai neoassunti, per agevolarne la conoscenza e l'integrazione.

Attraverso Sharing News, Maps Group ha voluto creare un nuovo rapporto con le proprie persone consentendo loro di contribuire al processo di realizzazione della newsletter stessa. Molte, infatti, sono le persone di Maps che, in questi primi anni di vita di Sharing News, hanno potuto utilizzare questo strumento per condividere le proprie competenze in campi extralavorativi - oltre che passatempi tramutati in vere e proprie passioni - in modo da sentirsi parte integrante del processo di crescita dell'intero Gruppo.

4.2.2.7 Convenzioni attive

Nel corso degli anni Maps ha stipulato molteplici convenzioni per poter usufruire di servizi e prodotti legati al benessere del dipendente. Di seguito le tipologie di convenzioni attive:



Nella tabella sopra riportata vengono indicate tutte le convenzioni stipulate dall'azienda, volte a garantire vantaggi economici e sconti per i dipendenti. Tra queste convenzioni annoveriamo le agenzie viaggi, le palestre, esercizi commerciali e il corso di Yoga sovvenzionato dall'azienda. Nell'ultima riga vengono riportate ulteriori convenzioni stipulate nell'ultimo triennio riguardanti i beni e i servizi acquistati direttamente dall'azienda a supporto delle proprie attività, quali trasporti, hotel, servizio consegna pasti, buoni pasto.

4.2.2.8 Assistenza sanitaria

Maps crede che sia importante affiancare ai servizi offerti dalla sanità pubblica una assistenza sanitaria integrativa, estesa a tutti i dipendenti del Gruppo, escluso SCS per cui è prevista l'estensione della copertura sanitaria integrativa nel corso del primo semestre del 2022.

Il Fondo Est è un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti a cui vengono applicati i contratti nazionali di lavoro del Terziario (distribuzione e servizi) e si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti (ad esclusione di dirigenti e quadri). Come da

Regolamento di Fondo Est (art. 5), le prestazioni di assistenza sanitaria sono dovute, di norma, per gli eventi che insorgono a partire dal settimo mese dall'assunzione a tempo indeterminato o apprendistato.

QuAS - Cassa Assistenza Sanitaria Quadri - ha lo scopo di garantire ai dipendenti con qualifica di "Quadro" assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale.

Il FASDAC "Mario Besusso" è il Fondo di Assistenza Sanitaria per i dirigenti delle aziende commerciali.

Associazione Antonio Pastore è un'associazione senza scopo di lucro che offre forme di previdenza integrativa individuale a favore di dirigenti.

Il Fondo di Previdenza Mario Negri è un fondo di previdenza complementare per i dirigenti di aziende commerciali e di spedizione e trasporto.

Meta Salute è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'industria metalmeccanica..



Maps ha sostenuto un costo di:

103.373€

per l'assicurazione integrativa nel 2021



4.2.3 Maps Habitat

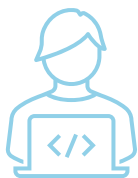
4.2.3.1 Maps Habitat: il progetto



Maps Group nel settembre 2020 ha inaugurato Maps Habitat, una nuova formula di organizzazione del lavoro. Per eccellere, un'azienda deve mantenere al suo interno persone e professionalità di eccellenza. Queste stesse eccellenze, per mettere a frutto le proprie potenzialità in maniera creativa e produttiva, hanno la necessità di vivere e svilupparsi in un Habitat a loro favorevole. L'Habitat ideale che può consentire questa crescita è fatto di fiducia, affidabilità, qualità di vita, connessioni e relazioni, rispetto dell'ambiente in cui viviamo. Questo Habitat risulta così essere sempre aperto all'esterno e favorevole a collaborazioni, interconnessioni e scambi di idee.

4.2.3.2 I capisaldi di Maps Habitat

Telelavoro e flessibilità oraria

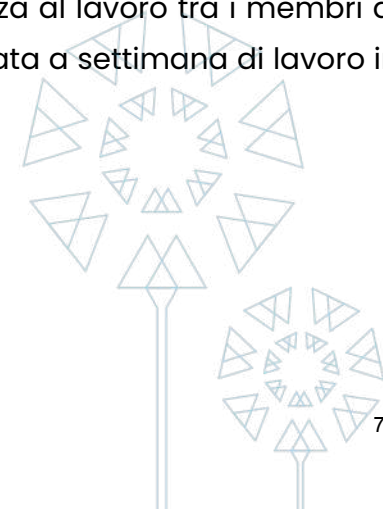


Il nuovo modello di lavoro permette a tutti i dipendenti di poter scegliere liberamente tra 7 piani di lavoro settimanali, che permettono di alternare i giorni di lavoro in sede o a distanza a seconda delle proprie esigenze e di usufruire di orari flessibili, così da permettere un migliore connubio tra vita lavorativa e vita privata. Infatti, Maps Habitat offre la possibilità di scegliere anche piani originali e lontani dagli schemi orari classici, come la possibilità di lavorare presto la mattina per avere il tardo pomeriggio libero, oppure di avere un venerdì libero ogni due settimane.

Teamwork



Maps Habitat garantisce il mantenimento del lavoro di gruppo sia da remoto che in sede, allo scopo di favorire lo scambio di idee e la collaborazione. Infatti l'iniziativa prevede che tutti i programmi assicurino almeno 17 ore settimanali di compresenza al lavoro tra i membri di ogni gruppo di lavoro e una intera giornata a settimana di lavoro in ufficio per l'incontro con il team



Per favorire ulteriormente la coesione tra i membri del team di lavoro, il Gruppo si propone di offrire mensilmente a proprie spese un pranzo presso i ristoranti e i bar locali convenzionati, che può essere consumato presso i locali o presso le sedi. Resta la massima disposizione da parte di Maps nel supportare coloro che desiderano ricreare altri momenti di gruppo, come un brindisi natalizio o un aperitivo a fine giornata lavorativa.

Inoltre, sono stati introdotti in azienda strumenti tecnologici dedicati alla collaborazione online mentre gli spazi aziendali sono stati allestiti come luoghi di ritrovo, con un maggior numero di sale riunioni e scrivanie condivise a rotazione, poiché le sedi non sono luogo di lavoro individuale ma di condivisione.

4.2.3.3 Obiettivi di Maps Habitat

Maps Habitat si pone l'obiettivo di curare il benessere e i bisogni delle persone, permettendo, con i vari piani di lavoro, di gestire meglio il tempo e quindi di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Maps Habitat vuole creare un ambiente professionale che favorisca i talenti, la loro crescita e la loro autonomia, tramite un'organizzazione del lavoro basata su obiettivi e sulla fiducia.

Grazie alla potenzialità del telelavoro, Habitat offre ai dipendenti la possibilità di trasferire la propria abitazione in luoghi con una qualità di vita migliore e permette un risparmio economico tramite la riduzione delle spese di commuting casa-lavoro. La riduzione del pendolarismo permette anche indubbi benefici ambientali, grazie alla riduzione delle emissioni derivanti dall'uso dei mezzi per recarsi fisicamente in ufficio.

4.2.3.4 I risultati di Maps Habitat

A tutti i dipendenti del gruppo è data la possibilità di lavorare da remoto, grazie all'accordo di telelavoro che viene sottoscritto su base volontaria, senza recare alcuna modifica della natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato. Habitat è applicato a tutti i dipendenti del Gruppo, eccetto quelle figure per cui è necessariamente richiesta la presenza in sede, come receptionist. Per il 2021 la percentuale di applicazione è diminuita in quanto le due nuove società acquisite, Iasi e SCS, non avevano ancora implementato pienamente Maps Habitat e hanno usufruito dello smartworking semplificato solo durante le fasi più acute dell'emergenza sanitaria. Maps prevede di estendere Maps Habitat anche per queste due aziende entro la fine del 2022, dopo aver dotato tutti i dipendenti degli strumenti di lavoro idonei al progetto. A partire da settembre 2020 è stato erogato un buono dal valore di €2 per le spese giornaliere di connessione per il telelavoro.



Le 219.660 ore di telelavoro complessive hanno permesso ai dipendenti del Gruppo di non percorrere circa 1.310.000 km nell'anno 2021. Il valore è stato stimato tramite sondaggio interno, applicando sul totale dei km percorribili dall'indirizzo di residenza alla rispettiva sede di lavoro la percentuale di telelavoro rilevata rispetto all'ipotesi di lavoro in sede 5 giorni su 5.

In relazione all'emergenza sanitaria, il progetto Maps Habitat ha anche permesso di effettuare il necessario distanziamento sociale negli uffici, organizzando le presenze in sede dei vari team con una turnazione controllata, permettendo quindi all'azienda di continuare a pieno regime le attività produttive senza interruzione. Tuttavia, Maps Habitat nasce come iniziativa di welfare aziendale, pertanto rimarrà in vigore anche in situazione di normalizzazione sanitaria.

4.3 Salute e sicurezza sul lavoro

4.3.1 La cura della sicurezza

GRI 403 – 1; GRI 403 – 2; GRI 403 – 3; GRI 403 – 4; GRI 403 – 5; GRI 403 – 6; GRI 403 – 7; GRI 403 – 10



La cura e la promozione della sicurezza passano attraverso l'attenzione anche ai minimi dettagli, in modo da mitigare ogni fattore di rischio per la persona, partendo dalla messa a punto di presidi di sicurezza e dispositivi di protezione, fino ad arrivare al coinvolgimento del dipendente e alla sua consapevolezza riguardo alle azioni, ai comportamenti e alle attività da svolgere.

L'impegno di Maps Group per la tutela e la promozione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro si traduce in un'attenta gestione dei rischi, attraverso un'analisi continua delle criticità e l'adozione di un approccio preventivo, producendo documentazione interna sulle buone pratiche nel lavoro (postura, utilizzo di sedie e scrivanie adeguate) e fornendo strumenti adeguati alla sicurezza e salute, anche per la postazione di lavoro presso la propria abitazione. Fondamentale in ambito salute e sicurezza è infatti la costante attività di formazione e promozione della cultura della sicurezza, della salubrità e dell'ergonomia di tutti gli ambienti di lavoro.

Al momento non è presente un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, ma è in corso la formalizzazione delle attività svolte dall'azienda e richieste dalla normativa. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) aggiorna costantemente il Documento di Valutazione

Rischi (DVR) e verifica gli addetti nominati alle emergenze. Inoltre, vengono svolte periodicamente le sorveglianze sanitarie, mentre tutti gli immobili del Gruppo sono costantemente mantenuti in stato di sicurezza, verificandone lo stato di manutenzione.

Al fine di facilitare l'applicazione delle iniziative per la salute e la sicurezza, la gestione in materia per tutto il Gruppo è stata affidata all'ufficio Risorse Umane, garantendo la riservatezza dei dati trattati. Maps si rivolge a medici di competenza, qualificati dal garante per la privacy come titolari autonomi e i dati dei dipendenti relativi alla salute sono trattati esclusivamente dal medico. Il Gruppo ha anche definito un modello organizzativo con l'obiettivo di garantire l'idonea allocazione delle responsabilità di gestione dei rischi a figure aziendali dotate di adeguata autonomia gestionale ed operativa. Anche i singoli lavoratori hanno ruolo attivo nella promozione della cultura della sicurezza. Infatti, ogni dipendente è invitato a segnalare proattivamente eventuali rischi, particolari situazioni di pericolo e ambiti di miglioramento.

Infine, tutte le società del Gruppo organizzano riunioni periodiche col datore di lavoro, il medico competente, il RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, durante le quali vengono affrontati temi come il DVR, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, la sorveglianza sanitaria, i programmi di formazione e informazione, l'aggiornamento normativo e gli obiettivi di miglioramento.

Grazie alla costante attività di analisi rischi e ai numerosi presidi, nel corso del 2021 non si sono verificati casi di malattie professionali o infortuni gravi.

Visto il maggiore ricorso al telelavoro, per il 2022 il Gruppo si pone l'obiettivo di implementare un corso di formazione in modo da integrare le figure per la gestione delle emergenze. Per quanto riguarda la neoacquisita Iasi, è in corso la verifica del rispetto della normativa e dello scadenziario delle manutenzioni.

4.3.1.1 Analisi del rischio

La tipologia di attività che viene svolta nel Gruppo non presenta elementi di rilevante criticità relativamente alle problematiche sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. A livello aziendale non ci sono aspetti di infortunio sul lavoro di rilevanza ingente.

Il rischio principale è di livello basso ed è legato all'uso di video terminali. Altri rischi minori sono legati all'illuminazione dell'ufficio, al microclima, allo stress da lavoro correlato, all'esposizione ai campi magnetici e agli incendi e terremoti. Per prevenire ogni tipologia di rischio, Maps redige e aggiorna costantemente il DVR, come da precisi standard normativi.

Il Gruppo è altresì attento a una dettagliata formazione e promozione della cultura della sicurezza, della salubrità e dell'ergonomia in tutti gli ambienti di lavoro. A questo scopo l'azienda contribuisce a fornire elementi di buone pratiche per il corretto svolgimento delle attività lavorative in modalità in telelavoro, fornendo monitor adeguati, sedie ergonomiche e suggerendo l'adozione di una corretta postura e illuminazione.

4.3.1.2 Attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Per l'azienda è molto importante che ci sia una completa e assoluta aderenza alle prescrizioni degli obblighi formativi legati ai corsi di formazione previsti dalla normativa sulla sicurezza. Ogni lavoratore partecipa infatti al corso sulla sicurezza non appena entra in azienda e l'azienda monitora la validità e l'aggiornamento dei corsi sulla sicurezza erogati dai fornitori prescelti. Sono previsti corsi di formazione per l'aggiornamento del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), oltre che per gli addetti alle emergenze di tutte le sedi.

I corsi vengono erogati in diverse modalità, in sede o online. Tutti i corsi sono soggetti a valutazione e aggiornamento periodici.

4.3.1.3 Gli spazi di lavoro

Focus principale resta la gestione delle risorse umane e la cura del benessere organizzativo dell'azienda, intesa come la capacità di poter promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico e mentale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione da essi esercitata.

Tutti gli ambienti dedicati al lavoro, al relax e ai meeting all'interno dei locali delle sedi sono conformi a quanto previsto dalla legge in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro D.lgs. 81/2008; ogni sede è dunque organizzata per ospitare personale con disabilità.



Gli uffici del Gruppo sono strutturati in ampi spazi open space, dove è possibile favorire la comunicazione, lo scambio di informazioni e idee e fare *teamworking*. Questa disposizione degli spazi di lavoro non preclude la possibilità di lavorare in autonomia, per favorire la concentrazione e garantire la riservatezza nello svolgimento di funzioni specifiche presso le meeting rooms, che possono essere prenotate per l'occasione.

L'azienda cerca costantemente di migliorare i propri spazi, identificando aree da riorganizzare, per esempio per assicurare un certo grado di isolamento, per migliorarne l'acustica, per favorire i meeting aziendali e momenti ludici organizzati in forma privata dai dipendenti o dall'azienda stessa.

Nel prossimo futuro l'obiettivo è quello di ricreare uno spazio completamente ibrido, flessibile e tecnologico che supporti le nuove esigenze dettate dalla pandemia e all'uso massiccio della modalità di lavoro Maps Habitat.



4.3.1.4 Il supporto da parte dell'azienda per un telelavoro ottimale

Maps Group si è impegnata a fornire tutti gli strumenti tecnologici e di lavoro per creare un adatto spazio lavorativo che possa consentire di svolgere adeguatamente la propria mansione, sia in sede che da remoto. Pertanto, in base alle effettive necessità espresse da ognuno, Maps ha provveduto a dotare le sue persone presso le loro abitazioni di una delle seguenti attrezzature:



Sedia ergonomica
con braccioli



Monitor



Kit Postura

comprensivo di tastiera, mouse,
rialzo per PC e poggiapiedi

Queste dotazioni si aggiungono al PC portatile e altri strumenti dedicati alla comunicazione telematica e alla collaborazione a distanza, già forniti ad ogni persona di Maps.

Oltre a queste opzioni, tutte in comodato gratuito, l'azienda propone un PC ad uso non lavorativo che, ad esempio, può essere utile per i figli nella didattica a distanza.

4.3.2 Emergenza Covid – 19

L'emergenza Coronavirus ha stimolato ulteriormente l'attenzione sul benessere dei lavoratori. Per fronteggiare l'emergenza, nel 2020 e nel 2021 sono state adottate immediatamente misure di sicurezza quali l'allestimento di uffici adatti al distanziamento sociale, l'organizzazione di turni per l'ingresso delle persone in ufficio (coerentemente con il progetto Maps Habitat) e la dotazione di strumenti tecnologici per il lavoro a distanza. Ciò ha permesso di creare un ambiente di lavoro sicuro e idoneo alla permanenza delle persone in sede.

Da anni Maps ha adottato un modello organizzativo flessibile con lo scopo di conciliare vita e lavoro dei dipendenti introducendo l'accordo di telelavoro, che ha consentito al Gruppo di rispondere tempestivamente a questa inedita emergenza sanitaria senza ripercussioni rilevanti sull'attività. Infatti, tra la prima e la seconda fase dell'emergenza, Maps ha progettato l'implementazione del nuovo modello organizzativo del lavoro Maps Habitat, descritto in precedenza.



Dall'inizio dell'emergenza Maps ha acquistato e distribuito a tutte le aziende del Gruppo mascherine chirurgiche e FFP2 e sono stati distribuiti in tutti gli ambienti comuni disinfettanti e igienizzanti. Con lo scopo di ridurre i contatti con persone esterne durante gli spostamenti con mezzi pubblici, Maps ha messo a disposizione dei dipendenti le proprie auto aziendali per le trasferte. L'azienda

provvede alla sanificazione delle sedi e delle auto di servizio aziendale prima del rientro in sede. Infine, è stata adottata una procedura di controllo del Green Pass a campione. L'azienda ha predisposto il protocollo condiviso collaborando in stretto contatto con l'RSPP e il Medico competente.

5 La Filiera del Valore

5.1 Clienti e servizi



87,6%

incremento di clienti nel biennio 2020-2021



98%

Tasso di Fidelizzazione

5.1.1 Value Proposition

Estraiamo valore dai dati digitali per aiutare i nostri clienti ad operare in modo ottimale e a prendere le migliori decisioni.

Maps ha scelto strategicamente di aiutare i propri clienti a cogliere le opportunità messe a disposizione dai dati, proponendo soluzioni software. Le nostre soluzioni includono algoritmi decisionali e analisi dati allo stato dell'arte, Intelligenza Artificiale, Ricerca Operativa, Natural Language Processing, incorporati all'interno di applicazioni di facile utilizzo per gli utenti.

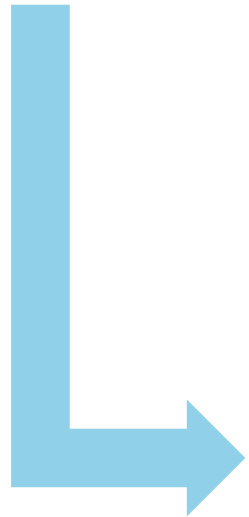


**Con la digitalizzazione,
le aziende possono:**

- ➔ **Avere una quantità di Dati che prima era impossibile avere**
- ➔ **Utilizzare questi dati per prendere decisioni migliori e definire nuovi business models**

Predictive Models	Big Data
Process Digitalization	IOT
Artificial Intelligence	Social
Dematerialization	Decision Support

SOLUZIONI



Non acquistano tecnologie e analisi dei dati, ma acquistano **soluzioni per bisogni reali**



Efficienza ed efficacia operativa



Possono contare su strumenti decisionali **immediatamente disponibili**



Nuovo Business Model basato su Smart Data



Vantaggi per i clienti

5.1.2 Linea d'offerta

GRI 102-2; GRI 102-6

Maps Spa è una PMI innovativa attiva nel settore della Digital Transformation. È a capo di un gruppo di aziende specializzate in produzione e distribuzione di software che consentono ai clienti di gestire e analizzare grandi quantità di dati e informazioni, aiutandoli nell'assunzione delle proprie decisioni strategiche e operative e nella definizione di nuovi modelli di business.

I settori in cui Maps opera sono: Sanità, Pubblica Amministrazione, Telco-Utilities, Industria. L'offerta è collegata principalmente a clienti situati nel territorio italiano. Di seguito sono elencate le Business Unit in cui è organizzato il Gruppo Maps e le soluzioni offerte.

5.1.3 Business Unit Healthcare

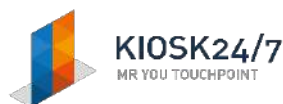
Le attuali dinamiche demografiche, i continui progressi della medicina e dell'industria farmaceutica, la tendenza dei pazienti ad utilizzare Web e Social come mezzi per informarsi o richiedere la fruizione di servizi sanitari; sono questi i nuovi fabbisogni e le nuove abitudini che inducono a introdurre nella nostra società mutamenti che conducano a una conoscenza sempre più approfondita dei bisogni sanitari della popolazione e a una maggiore efficienza nel rapporto pubblico-privato.



Grazie alla capacità di riconoscere ed estrarre informazioni da grandi moli di dati non strutturati (quali diagnosi, referti o quesiti diagnostici), Clinika permette un miglioramento della Governance e dell'efficienza in ambito sanitario. Clinika si configura perciò come uno strumento essenziale in sede di pianificazione dell'attività clinica e di razionalizzazione della spesa.



Mr You è la piattaforma modulare più scelta per il Patient Journey. Permette di migliorare la gestione della relazione, la comunicazione e i contatti tra i pazienti e la struttura sanitaria. Grazie a MrYou la struttura sanitaria migliora l'efficienza dei propri processi amministrativi e migliora l'esperienza dei propri pazienti.



I Kiosk, operativi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, permettono di saltare le code in accettazione, abbassando le attese per i pazienti, riducendo i tempi e i carichi di lavoro del personale e permettendo di ricollocare le risorse su attività a maggiore valore aggiunto.



App di facile utilizzo, Zerocoda permette di velocizzare il processo di prenotazione e accesso alle strutture sanitarie, riducendo le code fino all'80%. Il sistema permette così di ridurre il lavoro burocratico degli operatori, di ridurre i tempi di attesa dei pazienti, di fornire informazioni sull'operatività della struttura e di attivare un canale di comunicazione tra cittadini e struttura sanitaria.



Con un'interfaccia estremamente intuitiva e semplice da usare, Alchymia fornisce un supporto nella gestione dei processi clinici relativi ai laboratori di analisi. Grazie a questa soluzione le strutture sanitarie che effettuano servizi di Analisi di Laboratorio, migliorano la propria efficienza, garantendo la qualità e la sicurezza delle operazioni.



Suite di prodotti a supporto dei processi di accoglienza ed erogazione delle cure tipiche delle organizzazioni sanitarie ed ospedaliere. L'obiettivo di SisWeb è quello di permettere a ogni organizzazione l'ottimizzazione delle proprie risorse e di fornire uno strumento capace di gestire l'intero percorso di cura dei pazienti, migliorando l'interazione e l'esperienza del cittadino.

Nel primo semestre del 2022 è previsto il lancio di Alena, soluzione proprietaria a supporto della digitalizzazione dei processi gestionali dei servizi di Anatomia Patologica, che permette di fornire tracciabilità del campione istologico nelle diverse fasi di accettazione, presa in carico e refertazione.

La linea di offerta del mercato Healthcare verrà ulteriormente espansa tramite l'acquisizione di aziende operanti nel medesimo settore, con l'obiettivo di diventare un player di riferimento nel mercato della sanità. Congiuntamente all'espansione delle soluzioni proposte, Maps opera per la razionalizzazione della linea d'offerta tramite integrazione delle proprie soluzioni proprietarie. Infine, l'aggiornamento continuo e lo sviluppo della multicanalità sono operazioni chiave per mantenere l'offerta competitiva e moderna.

5.1.4 Business Unit Energy

L'evoluzione del settore energetico passa da alcuni valori fondamentali quali la sostenibilità, l'interoperabilità dei sistemi e la digitalizzazione come strumento di ottimizzazione delle performance. La Digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale saranno pertanto i prossimi strumenti di gestione e ottimizzazione dei sistemi di produzione energetica, per avere sotto controllo ogni aspetto, migliorare le prestazioni e contare su modelli predittivi affidabili.



Rose – Real-time Operational Smartgrid for Europe – è una soluzione software per la gestione di smart grid e comunità energetiche. Svolge inoltre attività di manutenzione predittiva delle reti elettriche ad alta tensione e degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

I classici modelli promozionali di loyalty stanno gradualmente lasciando spazio a modelli in cui prevale la personalizzazione della relazione e lo scambio di valore tra azienda e consumatore. Stiamo entrando nell'era dell'empatia e, pertanto, diventa ancor più pressante l'esigenza delle aziende di farsi sentire vicini ai propri clienti e rispondere ai loro bisogni. Perciò, con lo scopo di sviluppare la componente di Engagement e di Gamification per il mercato energetico, la linea di offerta Royalty è stata inserita tra le soluzioni proprietarie della BU Energy.



Soluzione che contribuisce a migliorare il “Customer Lifetime Value” dei clienti grazie a un efficiente profiling dei consumatori, capace di trasformare dati anonimi e senza valore in fidelizzazione e qualità dei rapporti con i clienti. Grazie a Roialty, l’azienda migliora le proprie performance di vendita e di fidelizzazione della propria clientela.

Inizialmente inserita come linea d’offerta della BU Large Enterprise, la BU Energy nasce nel secondo semestre del 2021. Oltre a continuare a sviluppare costantemente la linea di offerta Rose in conformità con le modifiche normative attese e con i principi di sostenibilità, il Gruppo Maps è attivo anche nella ricerca di nuove soluzioni per l’efficienza energetica e per la manutenzione predittiva. In ambito di ricerca e sviluppo, da menzionare è la volontà di partecipare nel 2022 ai bandi di ricerca Horizon della Commissione Europea, volti alla transizione del sistema energetico europeo verso un modello più sostenibile, sicuro e competitivo. Gli sviluppi dei mercati europei per le Comunità Energetiche forniranno importanti opportunità da cogliere, verso un uso più corretto e sostenibile delle risorse.

5.1.5 Business Unit ESG

Una Governance efficiente permette all’ente, pubblico o privato, di migliorare il processo di acquisizione ed elaborazione delle informazioni, di approfondire l’analisi rischi e dunque, di ottimizzare il processo di decision making.

Ciò consente all’ente di fornire un servizio migliore per i propri clienti o portatori d’interesse e di raggiungere i propri obiettivi in modo più efficiente ed efficace.

In particolare, nel settore della Pubblica Amministrazione le dinamiche principali riguardano l’esigenza di ricostruire un clima di fiducia tra ente e portatore di interessi o di diritti. Ecco, quindi, la necessità di considerare il cittadino come un vero e proprio fruitore di servizi che si aspetta qualità, efficienza e possibilità di esercitare il controllo sull’operato della PA.



Gzoom ha l'obiettivo di supportare un'organizzazione complessa nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici. La soluzione permette infatti di misurare l'efficienza e l'efficacia dei processi con i quali una organizzazione crea valore, di valutare il rischio della perdita di valore e di agevolare la rendicontazione dei risultati raggiunti. Grazie a un team consulenziale e a un team tecnico, il cliente può essere affiancato e formato nella configurazione, personalizzazione e uso di Gzoom, secondo i propri scopi e le proprie peculiarità.



IHR aiuta gli enti pubblici e privati della sanità a ottimizzare tutte le attività connesse alla gestione economica e previdenziale del personale, la gestione della rilevazione presenze e la gestione giuridico matricolare del personale.

La Business Unit ESG è tuttora in fase di consolidamento; perciò, Maps sta inaugurando nuovi rapporti di partnership, sia per ampliare la rete di vendita, sia per completare l'offerta con nuovi moduli o con servizi di tipo consulenziale. Il PNRR sta dando un'importante opportunità per la digitalizzazione e Maps vuole cogliere tale opportunità ampliando l'offerta di soluzioni, ad esempio per la gestione del rischio d'impresa, e promuovendo Gzoom come soluzione utile alla gestione del PIAO, nuova normativa che integra i diversi strumenti di programmazione degli enti pubblici. Questa espansione va affiancata da un continuo aggiornamento e dalla integrazione delle soluzioni proposte. Infine, in ottica di perfezionamento della gestione del rapporto col cliente, il Gruppo intende migliorare i processi di avviamento tramite formalizzazione delle aspettative e dei requisiti richiesti, rispettando al meglio scadenze e tempi per la personalizzazione del prodotto.

5.1.6 Business Unit Large Enterprise

Con l'evolversi della situazione macroeconomica, sempre più dinamica e in cerca di nuovi standard qualitativi, le aziende e gli enti di tutto il globo sono spronati a ricercare soluzioni che abbraccino più puntualmente le esigenze del cliente e del cittadino. Per fare ciò è necessario implementare una struttura aziendale e adottare soluzioni tecnologiche che permettano di migliorare l'efficienza e l'efficacia del processo produttivo, dalla messa a punto del prodotto fino ai servizi post-vendita e alla logistica. In questo campo, Maps, attraverso la BU Large Enterprise, sviluppa progetti su specifiche indicazioni dei clienti, con relativa manutenzione correttiva ed evolutiva, e fornisce servizi consulenziali di vario tipo, dallo sviluppo di software, al testing, al project management.

Large Enterprise, facendo leva sulle proprie competenze progettuali, ha sviluppato anche soluzioni proprietarie:



Tramite l'uso di un semplice browser, SmartNebula permette di archiviare e gestire la documentazione nel cloud, controllando scadenze e adempimenti, aggiornando automaticamente i dati e tenendo traccia delle variazioni. Grazie a SmartNebula si permette al cliente un efficientamento nell'uso delle risorse per l'archiviazione e la condivisione dei documenti, una maggiore velocità, un processo di verifica chiaro e alert automatici e configurabili.



Sviluppato per quelle aziende che, realizzando opere pubbliche, devono applicare procedure di legalità e antimafia, Legality & Transparency fornisce trasparenza e sicurezza nella gestione dei documenti legati a protocolli di legalità, bandi e appalti pubblici. Grazie a L&T l'ente può risparmiare fino al 70% dei costi di gestione documentale, oltre a guadagnare tempo utile per altre attività a valore aggiunto.

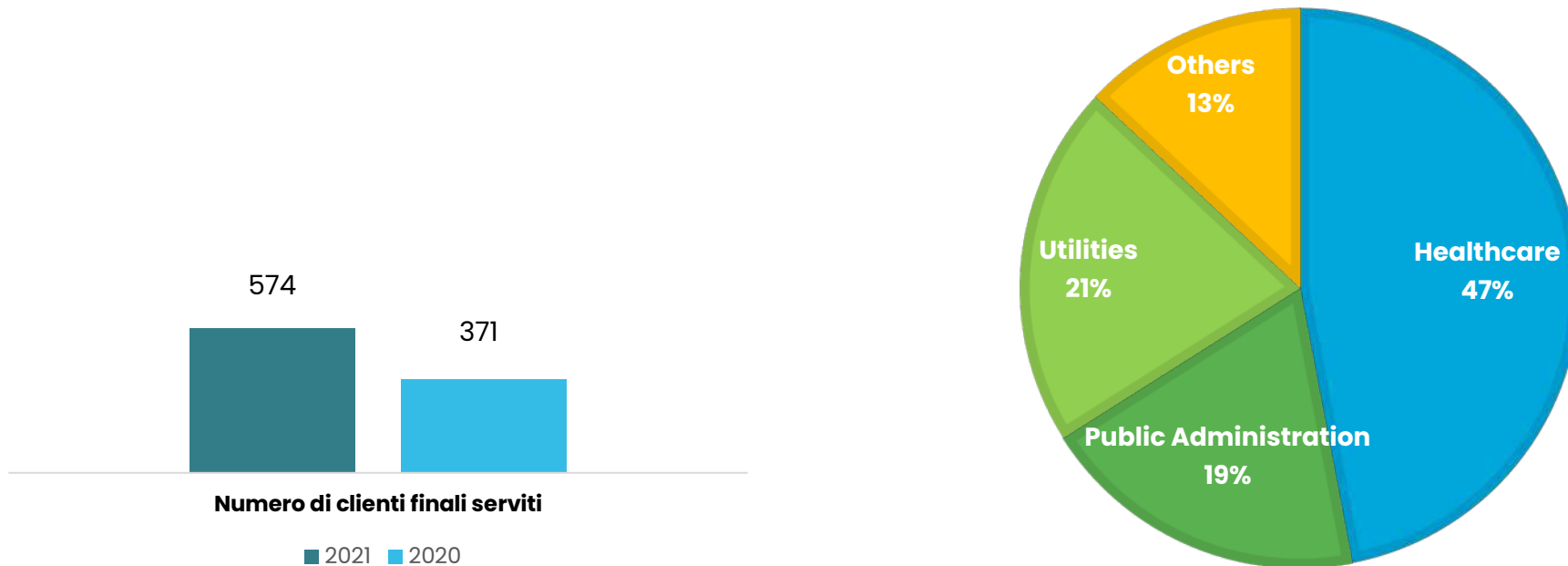
La costante vicinanza e comunicazione sia con le aziende del territorio sia con importanti entità mondiali, come IBM e EFSA – European Food Safety Authority, ha permesso alla Business Unit Large Enterprise di toccare con mano le esigenze e le aspettative della comunità. Da questa

presa di coscienza, la BU ha sviluppato, tra le altre, soluzioni e progetti per il mercato Energy, dal 2021 inseriti in una BU apposita. Le competenze e gli asset tecnologici sviluppati per il settore energetico sono ora impiegati nella realizzazione di nuovi progetti in ambito di manutenzione predittiva per il settore industriale.

5.1.7 Customer satisfaction

5.1.7.1 I clienti del gruppo Maps

Le recenti acquisizioni hanno portato ad un forte aumento del numero di clienti attivi, contribuendo così alla riduzione del rischio di concentrazione della clientela:



La tabella descrive come sono suddivisi i ricavi tra i diversi mercati su cui punta Maps.

Il mercato principale risulta essere quello della sanità.

La Business Unit ESG è in fase di consolidamento, mentre Energy (che nel grafico afferisce al mercato Utilities) è ancora in fase emergente.

La presenza nella Pubblica Amministrazione rimane alta, merito soprattutto delle soluzioni ESG. Alta è anche la presenza nel mercato delle Utilities, strategicamente importante per il gruppo.

Maps mantiene ancora una significativa presenza su altri settori, attraverso Large Enterprise, seppure in calo poiché non inclusi nella strategia e nella vision aziendale futura.

5.1.7.2 Fidelizzazione dei clienti

È naturale che un Gruppo che si occupa di creare soluzioni digitali per le aziende produca un contributo alla crescita sostenibile dei propri clienti. Solitamente l'introduzione di soluzioni digitali in una qualsiasi azienda riduce il consumo di materiali, rende i processi operativi più efficienti, riducendo quindi consumi di materie prime, consumi energetici, consumo di suolo ecc.

Crediamo quindi che la nostra responsabilità, in termini di progettazione di soluzioni che siano sostenibili, si possa misurare con il livello di fidelizzazione dei nostri clienti. Un cliente soddisfatto, che continua ad acquistare le nostre soluzioni, molto probabilmente avrà raggiunto i suoi obiettivi di efficienza e di conseguenza, di sostenibilità.

Uno degli indicatori che riteniamo possa riflettere, nel modo più diretto e oggettivo possibile, il livello di fidelizzazione dei nostri clienti è la percentuale dei clienti che decidono di abbandonare l'utilizzo delle nostre soluzioni e dei nostri servizi. Tale indicatore è rimasto nel 2021 al 2,2%.

5.1.7.3 Soddisfazione dei clienti

In alcuni contratti con i clienti, sono presenti clausole che prevedono delle penalità, che la società Maps è costretta a riconoscere ai propri Clienti, nel caso non abbia rispettato alcuni livelli di servizio. Di conseguenza anche la percentuale delle penalità, rispetto al totale dei ricavi, rappresenta un indicatore oggettivo e rappresentativo del livello di soddisfazione dei nostri Clienti: essa è stata nel 2021 allo 0,07% dei ricavi.

5.2 Innovazione

5.2.1 Business Model

Mercato



Digital Transformation

Research & Solutions

Identificazione delle esigenze di analisi dei dati del mercato

Identificazione delle esigenze di analisi dei dati del mercato



Marketing strategico basato sulle soluzioni

Marketing operativo, vendita,



Large Enterprise



Healthcare industry



GZOOM

La promessa insita nella Value Proposition richiede che Maps non solo domini le tecnologie digitali innovative, ma comprenda anche le attività dei clienti e sia in grado di individuare i bisogni od opportunità a maggior valore, indirizzabili con il miglior uso delle tecnologie digitali.

Per affrontare al meglio questo compito, Maps si è dotata di Research & Solutions (R&S), una unità organizzativa che ha l'obiettivo di individuare sfide e occasioni, valutare la fattibilità delle possibili soluzioni e realizzare quelle eventualmente selezionate per dare risposta al mercato.

L'interazione con il mercato da parte di R&S è chiaramente disgiunta da quella commerciale. Le soluzioni proprietarie che Maps realizza con il lavoro di investimento di R&S vengono poi affidate alle nostre Business Unit di mercato per il go-to-market commerciale e la delivery.

5.2.2 Research & Solutions

La Business Unit Research & Solutions comprende in un'unica unità organizzativa le funzioni di marketing strategico, di ricerca e sviluppo tecnica e di relazioni strategiche con il mercato. Queste tre funzioni collaborano per interagire con il mercato, in particolare con i leader di settore e con i centri di ricerca accademici e industriali, in contesti di *open innovation*.

Le soluzioni realizzate sono ad alto valore aggiunto per i clienti e facilmente replicabili, permettendo così di ottenere economie di scala, massimizzare il valore prodotto dagli investimenti e dando accesso a modelli di business con ricavi ricorrenti, alta marginalità e fedeltà dei clienti.

Per l'attività di ricerca e sviluppo nel solo 2021 è stata investita una quota pari al 9,3% dei ricavi complessivi, in netto aumento rispetto all'inizio triennio, che vedeva a fine 2018 una percentuale del 6,2%. Ciò a riconferma del continuo impegno di Maps nell'identificazione dei bisogni dei clienti e nella ricerca per essi della soluzione più adeguata e sostenibile nel lungo periodo.

Tra i vari progetti sviluppati, se ne possono individuare molteplici dotati di spiccate caratteristiche di sostenibilità e riconducibili alle tematiche ESG. Si possono citare Zero Contatto, Epidetect e Zerocoda Refactoring, progetti volti a migliorare il servizio della sanità fornito al cittadino, riducendo le occasioni di assembramento, creando un sistema di sorveglianza sindromica o migliorando la velocità di interazione tra cittadino

ed ente fornitore dei servizi sanitari. R&S sviluppa anche progetti volti a potenziare l'infrastruttura energetica, migliorandone la gestione tramite l'integrazione di sensori IoT e l'uso di Big Data e facilitando il ricorso a fonti rinnovabili e sostenibili.

5.2.2.1 I Partners per l'innovazione

L'innovazione è frutto dello scambio di bagagli culturali e di conoscenza tra persone. L'attività di ricerca svolta da R&S e da Maps Group nel complesso non sarebbe così efficace senza le numerose collaborazioni con pubbliche amministrazioni, università, centri di ricerca e aziende specializzate. La tabella sottostante riporta i partners per l'innovazione più importanti nel 2021 e negli anni immediatamente precedenti.



Università di Genova



Università di
Copenaghen



Università di Modena
e Reggio



Università di Parma



Leonardo



ABB



Mprest



Seastema – Gruppo
Fincantieri



AlgoWatt



Terna






Enel



GFT

Di seguito sono riportati i bandi per i quali Maps ha ricevuto finanziamenti dalla Pubblica Amministrazione nel 2021:

Bando	Ente	Progetto	Società Beneficiaria	Importo
<i>P.O.R. FESR LIGURIA 2014-2020 – Asse 1 “Ricerca ed Innovazione” – Azione 1.2.4 – “Supporto alla realizzazione di progetti complessi di attività di ricerca e sviluppo per le imprese aggregate ai Poli di Ricerca ed Innovazione”</i>	 Filse <small>Finanziaria Ligure per lo sviluppo economico</small>	Pickup	Maps S.p.A.	€61.198,55
<i>DGR 342/2020 “Progetti di ricerca e innovazione industriale per soluzioni di contrasto alla diffusione del Covid-19. Contributi a imprese e centri di ricerca”</i>	 Regione Emilia Romagna	EpiDetect	Maps S.p.A.	€62.952,02
<i>DGR 342/2020 “Progetti di ricerca e innovazione industriale per soluzioni di contrasto alla diffusione del Covid-19. Contributi a imprese e centri di ricerca”</i>	 Regione Emilia Romagna	ZeroContatto	Maps S.p.A.	€68.963,58

Nel 2022 è atteso il finanziamento da parte di Finanziaria Ligure per lo Sviluppo Economico – FILSE – di altri due progetti di Maps, Smart Stop e 4PHealth, nell’ambito del bando “Supporto alla realizzazione di progetti complessi di attività di ricerca e sviluppo per le imprese aggregate ai Poli di Ricerca ed Innovazione”. Inoltre, è atteso il finanziamento da parte di Centro di Competenza Start4.0 per il progetto Sample, nell’ambito del bando “Progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in tema di tecnologie abilitanti 4.0 per la sicurezza delle infrastrutture critiche”.

5.2.3 Networking con il mondo dell'istruzione

5.2.3.1 Stage e apprendistato

Maps Group si impegna a stabilire un rapporto di collaborazione, fiducia e ospitalità con il mondo dell'istruzione del territorio italiano.

Questo rapporto è preferenziale con la sfera dell'istruzione universitaria e si realizza attraverso diverse forme di collaborazione con le strutture universitarie del territorio. Oltre alle numerose partnership per l'innovazione col mondo accademico, Maps Group offre agli studenti di arricchire il proprio percorso accademico con esperienze e know-how professionali e consentendo allo stesso tempo all'azienda la possibilità di venire a contatto con la popolazione studentesca e intercettare i giovani talenti con cui stabilire un rapporto di collaborazione duraturo.

Innanzitutto, Maps si offre di ospitare studenti universitari per effettuare uno stage curriculare in azienda. Lo scopo è quello di permettere agli studenti di potersi interfacciare con il mondo del lavoro, in modo da acquisire le prime esperienze professionali,

favorendo poi un migliore inserimento nel mondo del lavoro al termine degli studi. Lo stage curriculare si svolge attraverso la formula "training on the job", affiancando lo studente ad una figura professionale esperta nel settore del corso di studi. Questa opportunità è aperta a studenti appartenenti a corsi di studio relativi a tutte le tematiche trattate in azienda, sia del corso triennale sia del corso di specializzazione.

Oltre a ciò, Maps Group offre agli studenti universitari la possibilità di effettuare lo stage di tesi in azienda, ovvero la possibilità di lavorare in azienda concentrandosi su attività specifiche che permetteranno poi di sviluppare la tematica su cui basare la propria tesi a conclusione del percorso universitario. Maps Group è caratterizzato da una forte innovazione tecnologica, con progetti di ricerca che spaziano su diverse tematiche in continua evoluzione e in diversi settori di mercato. Pertanto, Maps Group diventa il partner ideale per sviluppare un progetto di tesi innovativo e stimolante.

Nel 2021 Maps Group ha ospitato 14 studenti in stage curriculare o di tesi in azienda, cinque dei quali sono stati successivamente inseriti nell'organico aziendale.

Infine, Maps Group offre ai ragazzi neolaureati la possibilità di inserimento in azienda attraverso uno stage extracurriculare retribuito a scopo professionalizzante. Lo stage in questo caso

propone un periodo di formazione di sei mesi, in cui la figura ha la possibilità di toccare con mano e cominciare ad apprendere tutte le attività afferenti ad un ruolo specifico presente in azienda, allo scopo di raggiungere autonomia nel ruolo definito per lo stage. Questa formula di collaborazione è finalizzata alla conversione in un contratto di lavoro, di apprendistato o a tempo indeterminato.

Nel 2021 Maps Group ha stipulato 4 nuovi contratti di stage retribuito e 8 contratti di apprendistato.

Università con convenzioni di Stage Curriculare:



Università di Genova



Università di Modena
e Reggio



Università di Parma



Università di Bologna



Politecnico di Milano



Università Bocconi



Università di Pisa



Università di Trento



Politecnico delle
Marche



Università dell'Aquila



Università di Ferrara

5.2.3.2 Collaborazioni didattiche con le università

Una risorsa di Maps è assegnataria per l'A.A 2020/21 dell'insegnamento del corso di "Sistemi Orientati ad Internet" del secondo anno di laurea magistrale in Ingegneria Informatica dell'Università di Parma. Maps ha contribuito permettendo che la preparazione ed esecuzione del corso venisse fatta durante l'orario lavorativo.

La soluzione proprietaria Gzoom è utilizzata come strumento didattico presso il Master delle performance degli enti locali dell'Università di Ferrara, facoltà di economia, e presso il Master di innovazione della pubblica amministrazione alla Bologna Business School dell'Università di Bologna.

Infine, è in corso la sponsorizzazione e partecipazione al Master delle performance dell'Università di Bari e la partecipazione al Master smart city dell'Università di Genova, facoltà di economia.

5.3 Catena di fornitura

5.3.1 I nostri fornitori

GRI 102-9

La crescita del Gruppo Maps è frutto di una politica fondata sull'evoluzione e innovazione del servizio offerto e sulla focalizzazione delle esigenze del cliente. Il raggiungimento degli obiettivi strategici e la capacità di mantenere un elevato standard di qualità dei servizi resi è sicuramente frutto anche della capacità dell'azienda di costruire una rete di fornitura e consulenza chiara ed in grado di creare valore nel lungo termine. Con questo fine, il Gruppo ha creato relazioni commerciali e umane basate sulla reciproca fiducia, che assicurano un elevato grado di fidelizzazione della catena di fornitura.

5.3.1.1 Classificazione dei Fornitori

L'organizzazione ha sempre scelto i propri fornitori mediante un attento processo di qualifica e di valutazione periodica, secondo il Sistema di Gestione della Qualità, con particolare riferimento alla Procedura di Approvvigionamento. Di seguito verrà fornito uno spaccato sulle procedure attuate nel corso del 2021. Tutte le informazioni di seguito riportate riguardano tutte le società del Gruppo esclusa Iasi, entrata nella compagine a metà anno.

Il Gruppo classifica i fornitori in due macrocategorie:



Primo tipo

Fornitori di servizi di consulenza informatica (esperti)



Secondo tipo

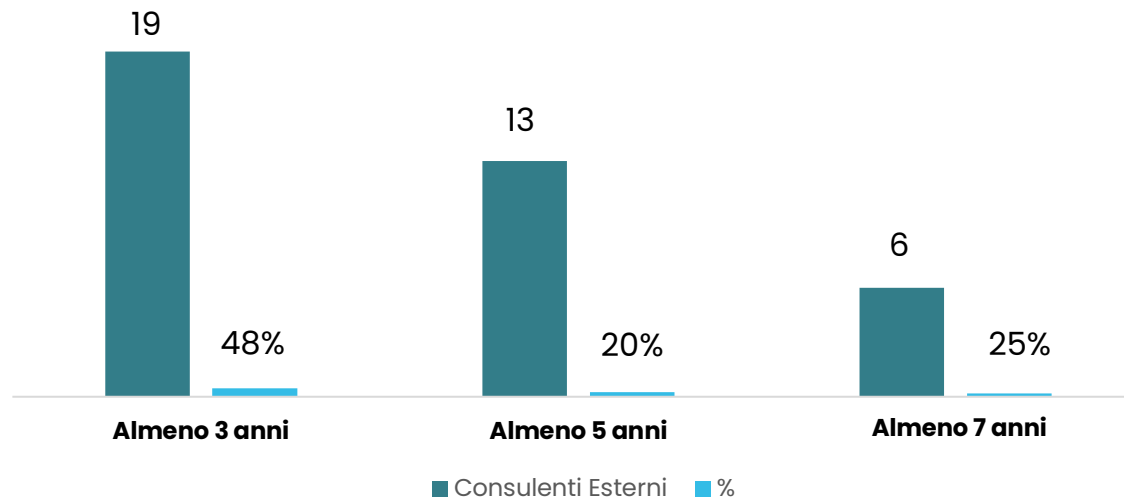
Fornitori di prodotti/servizi per attività trasversali

I fornitori del Gruppo sono localizzati principalmente sul territorio italiano, nello specifico nei pressi delle sedi di Parma, sede legale Maps, e Milano, sede operativa Maps-Artexe. La presenza in loco della categoria di fornitori di primo tipo ha permesso una efficiente collaborazione e interazione con il team, consentendo una migliore risposta alle esigenze dei clienti finali. Nei prossimi reporting, il Gruppo implementerà un sistema di monitoraggio per rendicontare la percentuale di spesa erogata verso i fornitori locali.

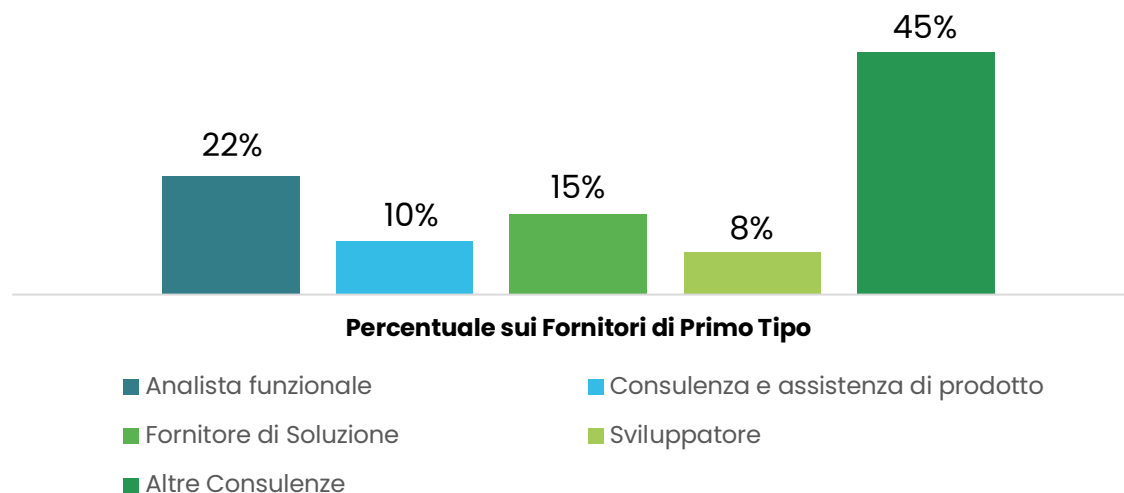


5.3.1.1 Fornitori di Primo Tipo

Nella tabella sottostante è rappresentata numericamente la fidelizzazione dei fornitori di primo tipo.



Nella tabella seguente si indicano le i fornitori di primo tipo inseriti nei team di lavoro per soddisfare la richiesta del mercato.



5.3.1.2 Composizione degli acquisti

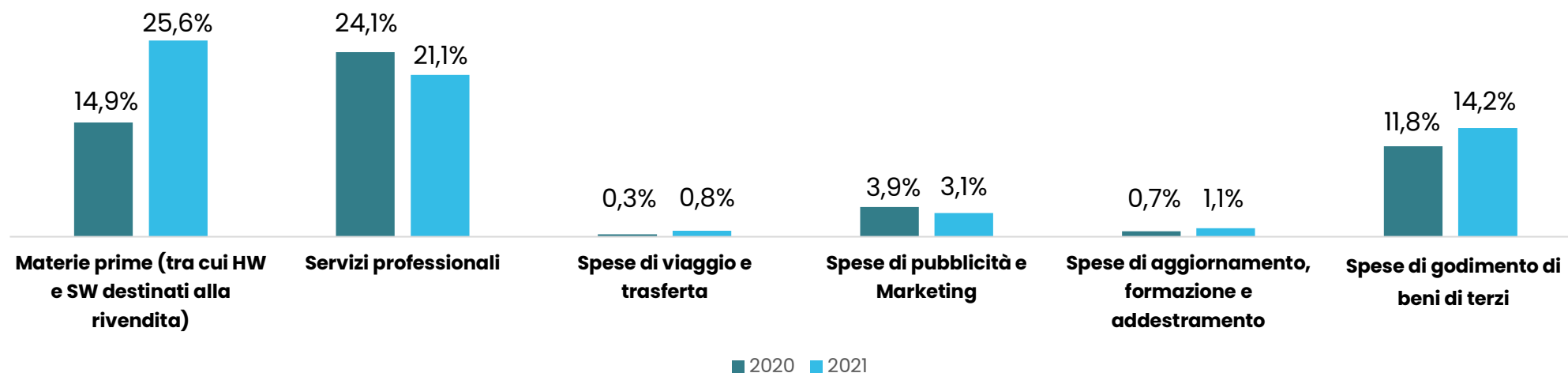
La prima voce di spesa è rappresentata dall'acquisto di prodotti hardware per l'assemblaggio e la rivendita (Totem digitali multifunzionali, kiosk self-service), di prodotti che accompagnano la fornitura di soluzioni tecnologiche e di servizi funzionali per l'analisi di dati nel settore sanitario. La voce risulta in netto aumento rispetto al 2020 a seguito della forte crescita di Maps, in particolare nel settore Healthcare.

Permane l'importanza dei servizi di consulenza specialistici e di carattere professionale, che hanno un peso sul valore delle forniture pari al 21%, in decrescita rispetto al biennio precedente a seguito del maggiore focus del Gruppo sul mercato della Sanità.

Tra le altre voci di fornitura significative si vuole dare evidenza:

- Le spese legate ai viaggi e alle trasferte: sono nettamente in calo nel triennio a causa dell'adeguamento alle misure anti-covid per il contrasto alla pandemia e a seguito dell'adozione del nuovo modello organizzativo del lavoro Maps Habitat, che favorisce quando possibile l'interazione da remoto piuttosto che in presenza. Il trend decrescente anche per il 2021 conferma l'efficacia di Habitat nel raggiungere il proprio obiettivo di diminuzione dei chilometri percorsi.

- Le spese di aggiornamento, formazione e addestramento sostenute dal Gruppo nel 2021 sono state pari all' 1% del totale acquisti, in crescita a seguito dell'aumento degli eventi formativi sostenuti, in particolare di quelli in presenza. Le ore di formazione erogate nel corso dell'anno 2021 sono state complessivamente 10.752. È stata confermata la politica organizzativa per cui non sempre le attività formative vengono affidate a fornitori esterni ma anche a personale interno esperto, promuovendo il passaggio di competenze chiave all'interno del Gruppo.
- Le spese per godimento di beni di terzi rappresentano il 14% del totale, in quanto, per scelta strategica aziendale, si è preferito avere flessibilità senza avere nessuna proprietà di immobili. All'interno di questa voce è presente anche il costo sostenuto per il noleggio delle automobili aziendali.



I dati sulla composizione degli acquisti sono tratti dalle voci di bilancio, secondo i principi contabili OIC. Non rientrano nel calcolo SCS nel 2020 e Iasi nel 2021.

5.3.1.3 Contenzioso verso fornitori

Maps Group nel 2021 non ha avuto contenziosi con nessun fornitore; ciò conferma l'impegno e la volontà dell'azienda di instaurare rapporti di fiducia e l'efficacia dell'attenta procedura di valutazione preventiva. Il Gruppo ha sempre avuto un ottimo riguardo per il lavoro dei propri fornitori, rispettando i termini di pagamento e venendo incontro a eventuali momenti di difficoltà e richieste dei fornitori con pagamenti anticipati rispetto ai termini stabiliti.

5.3.2 Valutazione dei fornitori

5.3.2.1 Processo di valutazione fornitori secondo ISO 9001

Allo scopo di utilizzare solo fornitori qualificati, il Gruppo Maps ha messo a punto un sistema di qualifica dei fornitori conforme al sistema di Qualità ISO 9001. Nell'albo "anagrafica e valutazione fornitori tipo 1 e 2" sono riportate tutte le informazioni anagrafiche, gli esiti della qualifica periodica e la data di qualifica. Il processo di valutazione e qualifica a cui sono sottoposti tutti i fornitori si divide in 2 fasi, una di valutazione preventiva e una di valutazione periodica nel corso del rapporto contrattuale.

La fase di valutazione preventiva viene effettuata solo per i nuovi fornitori. In questa fase per i fornitori di primo tipo si valutano principalmente il curriculum vitae, l'esperienza specifica nel settore, il prezzo e la presenza di eventuali certificazioni e qualifiche. Per i fornitori di secondo tipo si valuta la capacità di offerta, l'eventuale presenza di certificazioni e la valutazione delle schede tecniche per i prodotti Hardware.

L'iter di valutazione periodica dei fornitori di primo tipo esamina la disponibilità/collaborazione verso l'azienda, la capacità di risoluzione tempestiva in caso di problematiche e l'interazione con il team di lavoro. Per i fornitori di secondo tipo e di prodotti hardware si valutano i tempi di risposta, l'idoneità e la competenza nel fornire il prodotto in conformità ai requisiti contrattuali, la presenza di certificazioni di qualità, la qualità dei fattori economici, le schede tecniche e le certificazioni di prodotti forniti

Questo processo a partire dal 2022 sarà ampliato e strutturato ulteriormente, seguendo le procedure e le indicazioni del Modello 231, come riportato in seguito.

Nella Tabella sottostante si riportano i dati sulle certificazioni dei fornitori di hardware.



91%



27%

Altre certificazioni 45%

Per quanto riguarda i fornitori di prodotti hardware destinati alla rivendita, i dati raccolti riguardano soltanto Artexe, unica società del Gruppo a rivendere hardware.

5.3.2.2 Progetti per il futuro

Nella gestione della catena delle forniture per il Gruppo Maps è importante favorire relazioni di collaborazione sempre più strette e allineate con i valori e le aspettative interne.

A tal fine, da inizio 2022, Maps implementerà un processo più strutturato e completo di monitoraggio sistematico dei fornitori, già approvato a fine 2021. Il nuovo processo, basato sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, permetterà di migliorare il flusso informativo ed il monitoraggio della catena di fornitura. Infatti, è prevista la redazione di uno specifico report interno, basato su una valutazione preliminare riguardante:

- La presenza di requisiti professionali, competenza e onorabilità
- L'analisi di congruità economica
- La verifica di eventuali incompatibilità e/o conflitti d'interesse
- L'impegno ad adeguarsi alle normative su sicurezza, salute, ambiente e privacy
- Il possesso di certificazioni ISO, in base alla tipologia di fornitura

Inoltre, la nuova procedura amplierà la platea di fornitori di primo tipo, inserendovi tutte quelle forniture utilizzate direttamente in ambito delivery.

5.3.3 I Partners del valore

Con l'obiettivo di incrementare la propria presenza in ambito nazionale e migliorare le proprie soluzioni proprietarie, il Gruppo ha deciso di intraprendere una strategia basata sulla creazione di partnership, principalmente finalizzata a:

- Migliorare la performance delle proprie soluzioni proprietarie attraverso l'integrazione con i software forniti dai partner
- Estendere la rete di consulenza di cui si avvale Maps Group per i suoi progetti
- Incrementare la propria presenza sul territorio nazionale, avvalendosi dell'esperienza e conoscenza territoriale del partner
- Ampliare la rete di canali di vendita per le soluzioni sviluppate dal Gruppo Maps.

La Tabella sottostante riporta i principali partner attivi nel 2021.



R-Group



NB Consulting



Fleurs International



DCR Solutions



FarePa



Arancia ICT



Targit



Infodati

5.4 Rapporti con la Comunità

5.4.1 Associazioni di categoria e fondi paritetici interprofessionali

L'azienda è parte del sistema confindustriale nazionale, nello specifico è associata a UPI, Unione Parmense degli Industriali. Far parte della rete di imprese rappresentativa di Parma è un'opportunità per poter sviluppare un dialogo di confronto con le realtà territoriali, con le istituzioni, le amministrazioni pubbliche e altre organizzazioni economiche e sindacali per poter promuovere progetti e iniziative che abbiano impatti positivi, anche in termini di sostenibilità, sul territorio in cui è situata l'azienda.

5.4.2 Solidarietà nel sociale

GRI 102 – 12; GRI 102 – 13



Maps crede che l'intreccio di relazioni solide e stimolanti con le realtà del territorio sia un elemento chiave per una conduzione sostenibile e positiva dell'attività. Perciò, nel corso degli anni, il Gruppo ha coltivato rapporti con numerose associazioni e cooperative locali, attive in importanti iniziative di carattere sociale e promotrici di eventi ed attività di notevole rilievo socioculturale.

Successivamente alla raccolta fondi "Anticovid 19", lanciata nel 2020 dall'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e per la quale la Società ha stabilito di devolvere quanto risparmiato nella gestione del proprio personale grazie al ricorso al telelavoro, è proseguito il sostegno a numerose associazioni e cooperative locali. Di seguito un breve elenco delle attività e dei progetti sostenuti da Maps Group.



Associazione Vagamonde di Parma: Sostegno all'Associazione di solidarietà e Promozione Sociale che da oltre 17 anni si occupa di promuovere i diritti di cittadinanza delle popolazioni migranti con particolare attenzione all'universo femminile. Assieme a Vagamonde, Comune di Parma, Teatro Regio di Parma, Coop 3.0 e Maps Group è stato possibile fornire un sostegno concreto all'associazione **Festina Lente**, da anni impegnata in percorsi teatrali che coinvolgono donne migranti e native, che vivono quotidianamente quella faticosa, a volte conflittuale, ridefinizione di un'identità collocata tra due diverse culture, quella d'origine e quella in cui sono inserite.



Cooperativa Sociale Onlus Biricc@: da oltre 8 anni Maps sostiene la cooperativa sociale di tipo B, impegnata nell'inserimento di soggetti svantaggiati, fisici e psichici impegnati in progetti di reinserimento nel mondo del lavoro e nella comunità locale. Gli addetti della cooperativa si occupano del servizio di pulizia della Sede di Parma e, a partire dal 2019, è stato aggiunto il servizio Salvatempo di lavanderia e sartoria in azienda.



Progetto Nativa di Cigno Verde: la cooperativa da anni si occupa di incrementare le opportunità di inserimento lavorativo per persone svantaggiate o a rischio emarginazione, attraverso attività legate all'Agricoltura Sociale. Maps, attraverso la sottoscrizione della convenzione ex art. 22, ha contribuito all'inserimento di una persona in un percorso lavorativo all'interno della Cooperativa. Maps, da oltre 4 anni, acquista prodotti biologici, frutta di stagione e prodotti per la pulizia, che vengono distribuiti nelle sedi principali del Gruppo.



Cooperativa Sociale Aliante di Modena: La cooperativa opera da anni per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone svantaggiate, oltre a svolgere attività educative e ludiche per l'infanzia, la manutenzione del verde e altre attività di impatto sociale. La cooperativa ha anche rinnovato con il massimo punteggio il Rating di legalità AGCM e la certificazione ISO 45001. Dal 2018 Maps Group ha sottoscritto la convenzione ex art. 22, con la quale viene erogato il servizio di pulizia presso la sede di Modena e il laboratorio di Sartoria, "La stoffa delle Idee".



Dal 2018 Maps è main partner di vari eventi **TEDx** tenuti sul territorio. TEDx è il programma di eventi locali e indipendenti affiliati a TED, una organizzazione no-profit internazionale con base negli Stati Uniti che ha l'obiettivo di condividere "le idee che meritano di essere diffuse".



Proprio tramite TEDx sono stati allacciati rapporti con S.O.L.E. Italia per **WebEdu – Conessioni nella comunità educante**, un progetto che vedrà numerose realtà aziendali, istituzioni e associazioni aprirsi al dialogo con le scuole del territorio con lo scopo di individuare soggetti fragili, aiutarli nella creazione di competenze di vita e sostenere le loro famiglie in un percorso condiviso di accrescimento. Maps ha deciso di sostenere WebEdu sia finanziariamente sia con attività di pubblicità e sensibilizzazione, poiché consapevole che il tessuto aziendale radicato sul territorio possa divenire, assieme a istituzioni, scuola e famiglie, una componente fondamentale della rete sociale chiamata per essere al fianco dei più fragili.



Nel 2021 sono stati allacciati altri nuovi legami, ad esempio con **Il Tetto Casal Fattoria**, onlus che attraverso attività di accoglienza e di formazione professionale e culturale opera per accompagnare bambini e ragazzi nella costruzione di un progetto di vita, nella realizzazione personale e nello sviluppo delle proprie potenzialità, camminando insieme verso l'età adulta e la conquista dell'autonomia.

Maps ha donato €12.000 al **Centro Accoglienza e Inclusione dell'Università di Parma**, finalizzati al pagamento delle spese di alloggio e integrazione di cittadini afghani iscritti all'Università degli studi di Parma che versano in condizioni di particolari necessità. Con questa azione il Gruppo ha voluto dare un contributo per la salvaguardia del diritto allo studio, strumento indispensabile per la costruzione di una società egualitaria.

Infine, nell'emergenza sanitaria che ha colpito il paese dal 2020, la paura e l'isolamento sociale possono comportare una sensazione di perdita di controllo. Per combattere questo disagio, amplificato in chi soffre di problemi di salute mentale, Maps Group ha ritenuto importante fornire il proprio sostegno a **Progetto Itaca Parma**. Il sostegno al progetto si concretizza nella collaborazione con **ASD Spirito Tarsogno**.

6 Maps per l'ambiente

6.1 Consumi energetici e emissioni

GRI 302-1; GRI 302 - 2; GRI 302 - 3; GRI 305 - 1; GRI 305 - 2; GRI 305 - 3



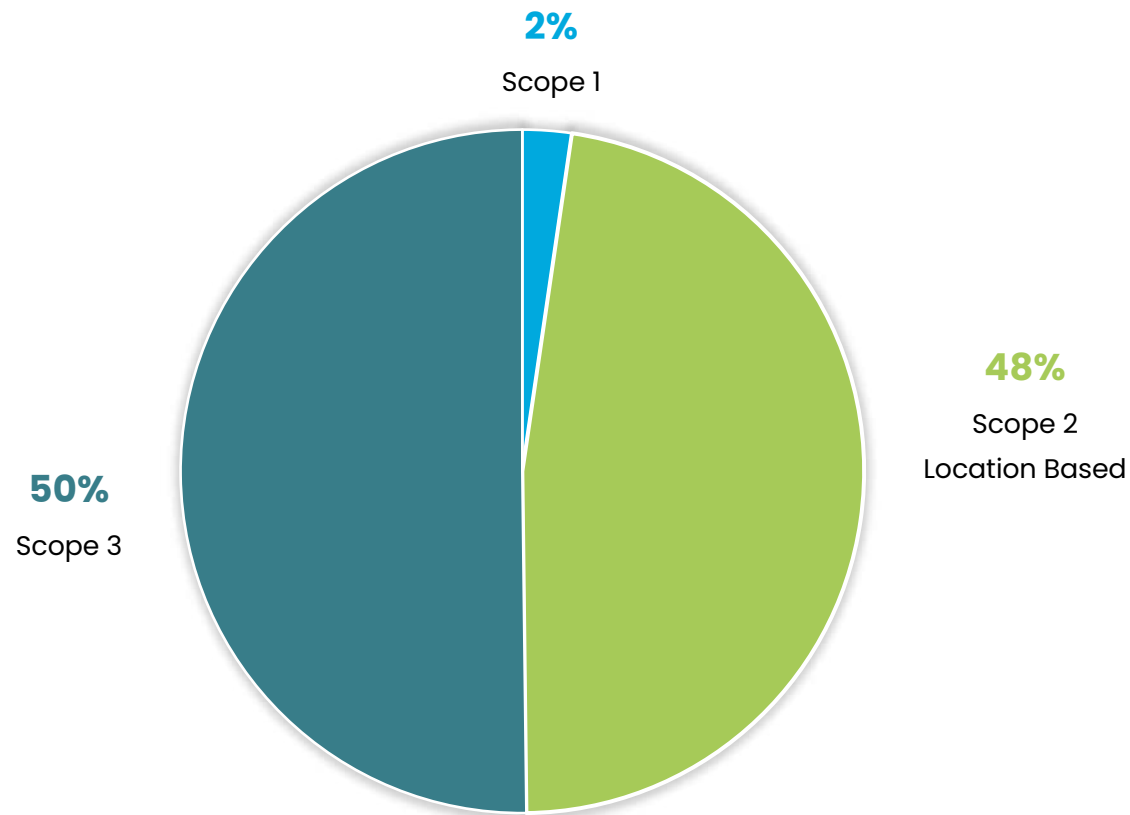
6,8 GJ/dipendente

Intensità energetica 2021



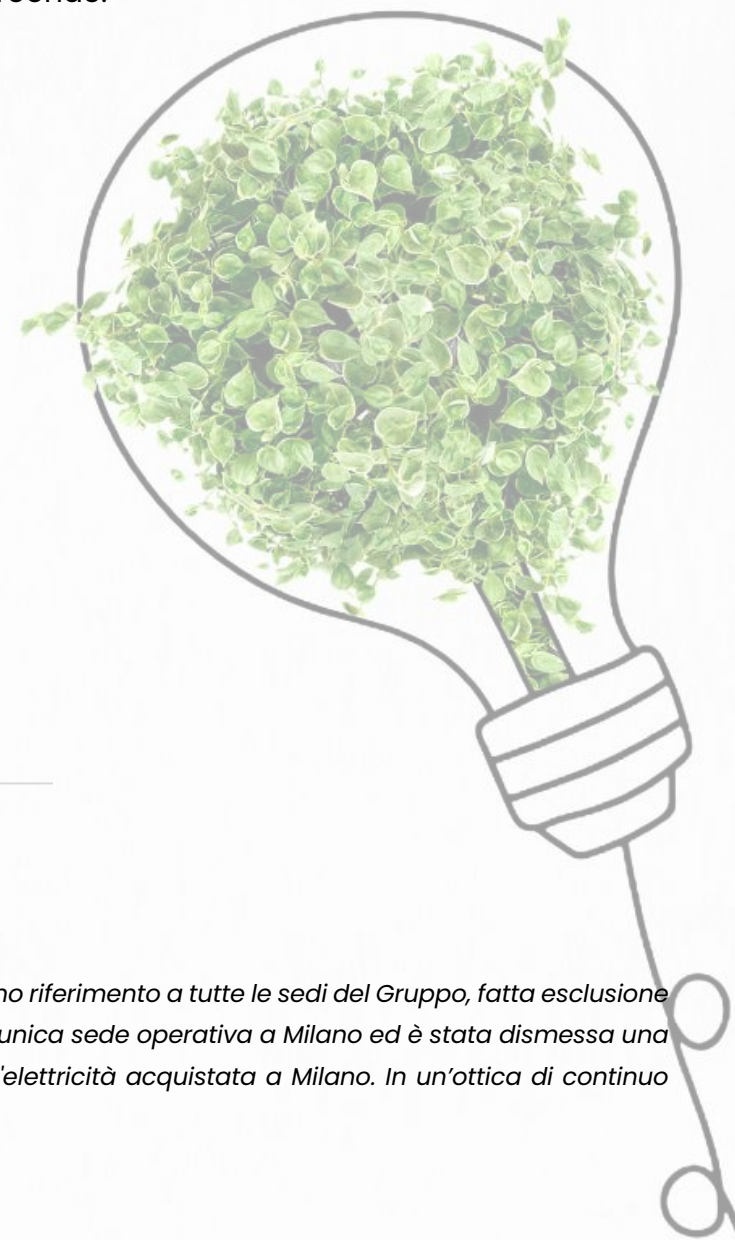
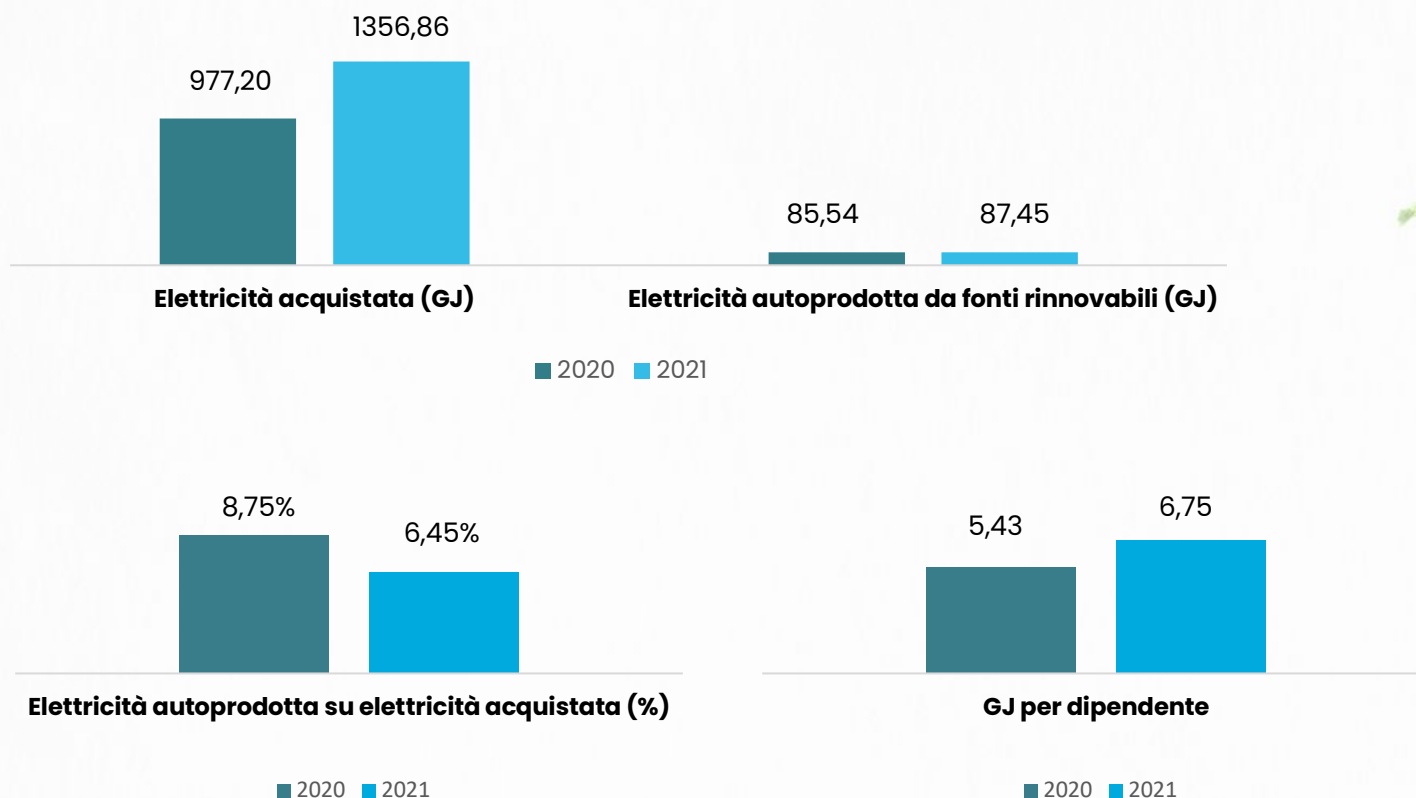
+2%

Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili rispetto al 2020



6.1.1 Consumi di energia elettrica

I consumi energetici del gruppo si riferiscono all'energia elettrica utilizzata per illuminazione, impianto di riscaldamento/condizionamento degli uffici e strumentazioni quali pc, server, monitor, stampanti, e distributori automatici bevande, microonde.



I dati del 2020 fanno riferimento a tutte le sedi del Gruppo, ad eccezione di SCS poiché neoacquisita. I dati del 2021 fanno riferimento a tutte le sedi del Gruppo, fatta esclusione di IASI in quanto neoacquisita. Si precisa inoltre che nel 2020 sono state riunite tre aziende in territorio Lombardo in un'unica sede operativa a Milano ed è stata dismessa una succursale della sede di Modena. Infine, i dati 2020 comprendono i consumi relativi solamente ad alcuni mesi per l'elettricità acquistata a Milano. In un'ottica di continuo miglioramento il gruppo si impegna a migliorare i processi di raccolta dato nei prossimi anni.

Nella tabella su riportata vengono considerati i consumi di energia totale consumata dalle sedi operative, inclusa la climatizzazione di Parma e Milano e il teleriscaldamento della sede di Miano. La fonte dalla quale sono stati presi i dati riportati in tabella è il consumo annuo stimato da fattura.

L'aumento del consumo totale di energia elettrica è da ricondursi principalmente all'ampliamento del perimetro di rendicontazione a seguito delle recenti acquisizioni.

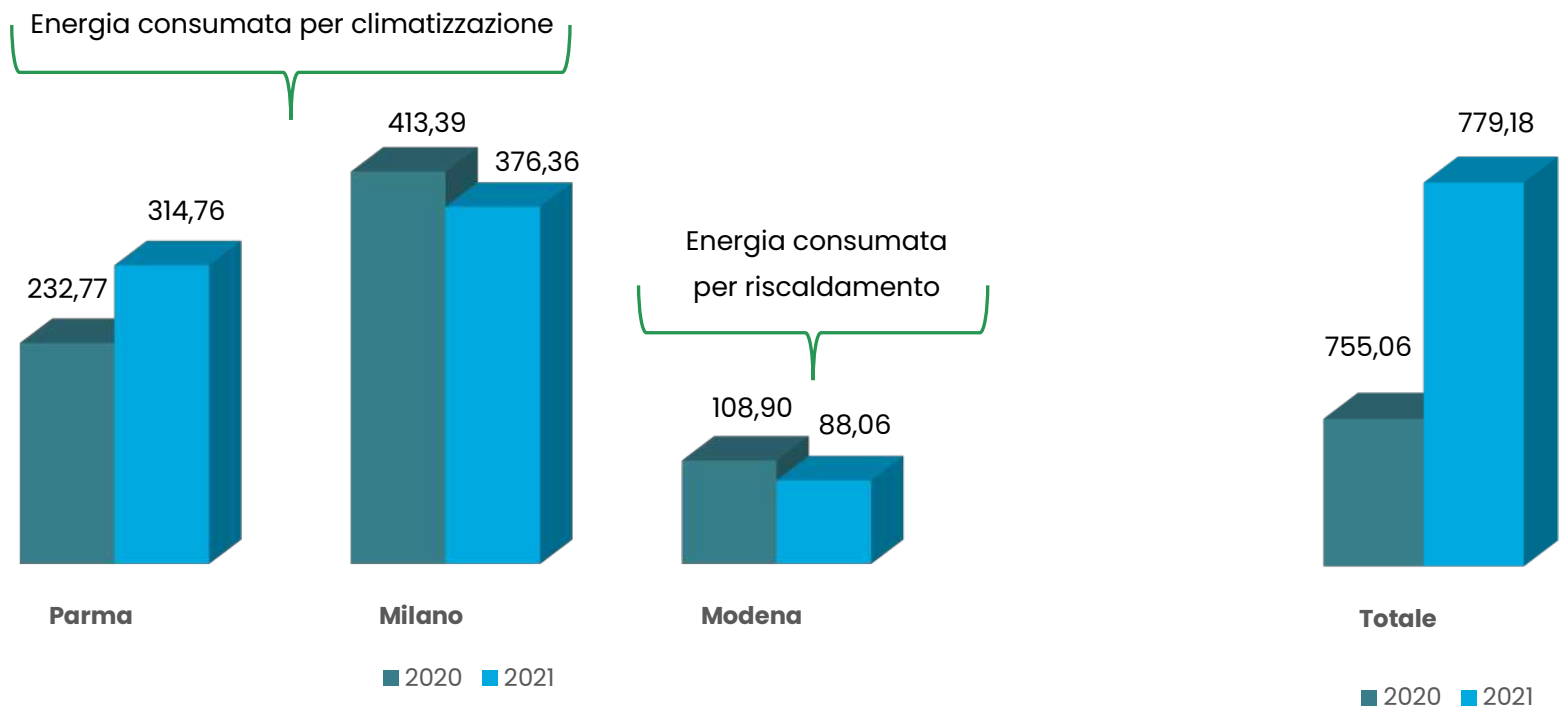
I due edifici della sede di Parma hanno ottenuto una certificazione energetica A2 e A4, valutazione massima ottenibile. Inoltre, in questi due immobili è stato installato sia un impianto fotovoltaico, che permette all'azienda di autoprodurre fino a 2.460 KWh di energia elettrica pulita e rinnovabile, sia un impianto termico solare, capace di generare 2.178 KWh.

6.1.2 Consumi per riscaldamento e raffrescamento

Nel 2021 un importante intervento è stato effettuato per la sede di Parma attraverso il settaggio delle temperature in ambienti poco utilizzati in determinate fasce orarie. Grazie all'analisi puntuale dei consumi di ogni ambiente è stato possibile migliorare l'efficienza degli impianti. Per la sede di Milano è stato introdotto il teleriscaldamento, un sistema energetico integrato che consente di recuperare quel calore disponibile localmente che altrimenti andrebbe disperso e rilasciato poiché in eccesso. Il consumo di gas metano è riferito alla sola sede di Modena.

6.1.2.1 Consumi di Elettricità per climatizzazione

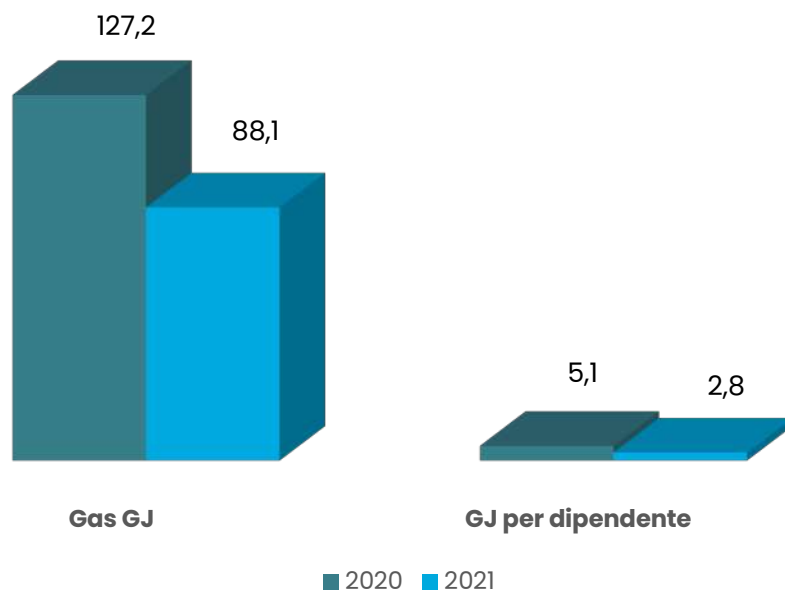
Nella Tabella sottostante vengono riportati i dettagli relativi ai consumi di energia elettrica per il riscaldamento e raffreddamento della sede di Parma, i consumi per il riscaldamento di Modena e i consumi per il teleriscaldamento della sede di Milano. Tali consumi sono compresi anche nei consumi totali di energia elettrica riportati nel Paragrafo 6.1.1.



A Modena l'energia consumata per la climatizzazione è indipendente e fa parte del consumo energia elettrica, di cui non è possibile recuperare il dato puntuale. Per la sede di Milano non è disponibile il dato puntuale sull'energia consumata per la climatizzazione. Non sono riportati i dati riguardanti la sede di SCS situata a Fermo per il 2021.

6.1.2.2 Consumi di Gas Metano

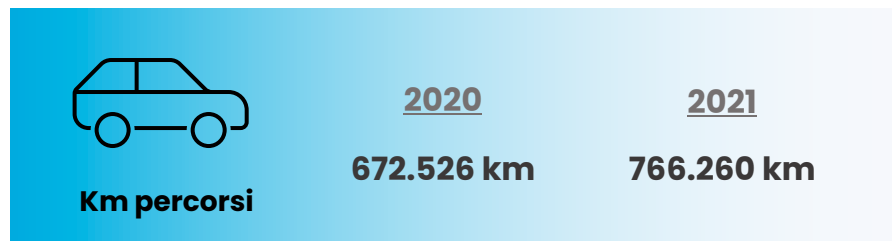
Sede di Modena



6.1.3 Consumi di energia per commuting

6.1.3.1 Kilometri annui percorsi per spostamento casa-lavoro dei dipendenti

I dati riportati sotto sono stati rilevati attraverso un calcolo basato sul percorso dichiarato da ciascun dipendente per il tragitto casa-lavoro. I dati del 2021 non comprendono SCS.



6.1.3.2 Emissioni per spostamento casa-lavoro dei dipendenti



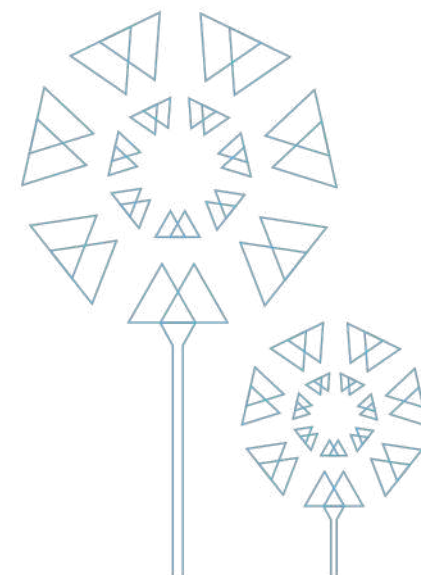
L'adozione del modello Maps Habitat ha consentito nel biennio 2020-2021 un risparmio di circa 2.839.241 km percorsi, ovvero 392 tonnellate di emissioni di CO2. Nel solo 2021 si è ottenuti un risparmio di 1.309.651 km, pari a ton 178 di CO2 non emessa.

Il risultato è influenzato dall'emergenza sanitaria in corso, che ha portato ad un netto incremento del telelavoro. Ci aspettiamo che le emissioni di Co2 restino contenute rispetto agli anni precedenti grazie al carattere strutturale del progetto Maps Habitat, descritto in precedenza. Si tratta di una scelta che non riguarda solo il benessere della popolazione aziendale, ma anche il sostegno dell'ambiente. Di fatto, il forte decremento del lavoro in presenza in sede ha permesso di ridurre drasticamente il consumo di carburante derivato dai trasporti utilizzati, pubblici ma soprattutto individuali.

Nella Tabella sottostante si riportano i km non percorsi grazie all'adozione del progetto Maps Habitat.

	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Km risparmiati	1.529.590 km	1.309.651 km

	<u>2020</u>	<u>2021</u>
CO₂ risparmio	214 ton	178 ton



2020



2021

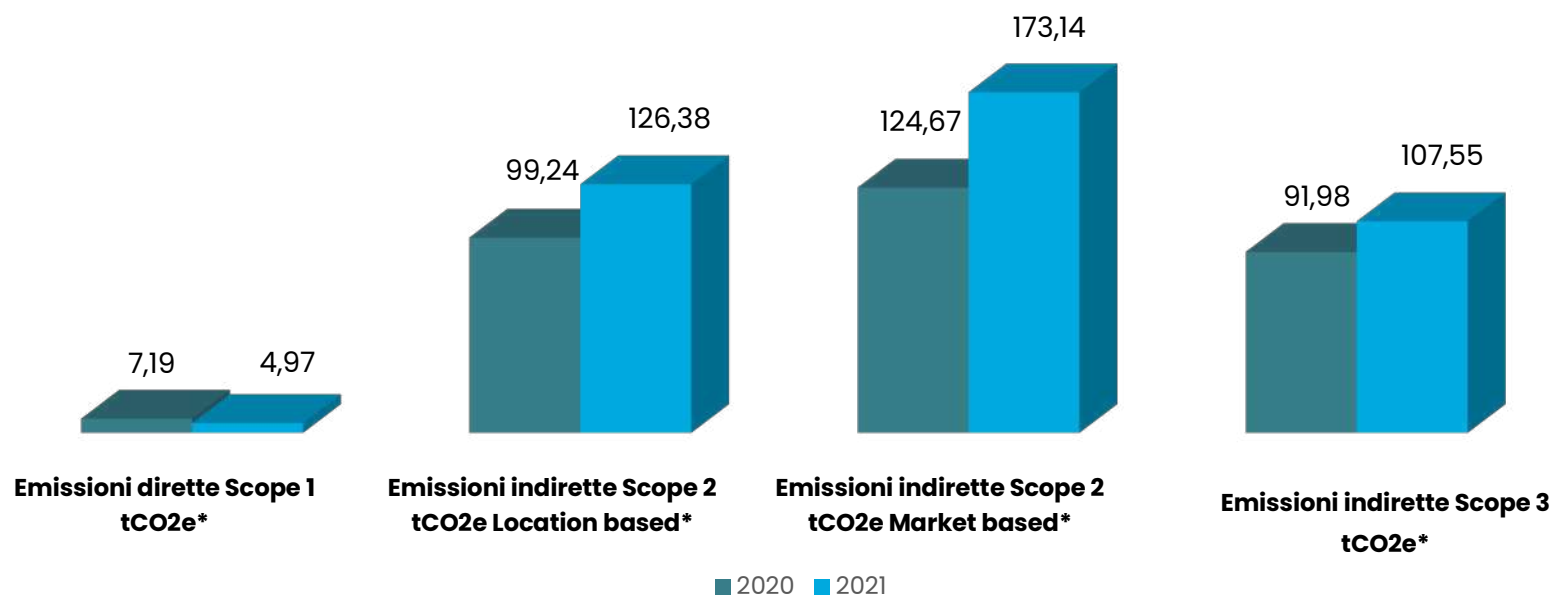


6.1.3.3 Rinnovo del parco auto aziendale

Da metà 2020, l'azienda ha iniziato il processo di rinnovo del parco auto aziendali, come scelta e impegno volto a ridurre l'impatto ambientale a favore della sostenibilità. Si opererà per mezzi in grado di garantire un impatto inquinante inferiore rispetto a quelli attuali. L'obiettivo è quello di sostituire l'intero parco aziendale con auto a tecnologia ibrida o full electric. A conclusione, in futuro l'azienda vorrebbe introdurre il car pooling, un'iniziativa di mobilità sostenibile e riduzione del trasporto privato.

6.1.4 Emissioni

Riportiamo di seguito una tabella riepilogativa delle emissioni di CO₂. Le emissioni dirette (Scope 1) sono derivanti da fonti di proprietà dell'organizzazione o sotto il suo diretto controllo e includono le emissioni generate dai consumi di gas metano. Quelle indirette considerano invece nello Scope 2 le emissioni generate dai consumi di energia elettrica e nello Scope 3 quelle generate dalle trasferte di lavoro con altri mezzi (trasporti ferroviari, aerei e auto a noleggio).



6.1.5 Consumi di energia per viaggi d'affari

La seguente tabella riporta alcuni dettagli relativi alle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2 e 3). Nello Scope 3 vengono indicate le emissioni per i viaggi di affari, considerando i viaggi prenotati direttamente dall'azienda per trasferte dei dipendenti, e le emissioni dovute al parco auto aziendale. I km percorsi in aereo nel 2021 sono stati 12.555, una riduzione del 14% rispetto al 2020. I km percorsi in treno risultano invece in aumento del 10% rispetto al 2020, per un totale di 42.847 km.



Scope 1

Emissioni Dirette

Consumo di energia per riscaldamento e raffrescamento sedi

Si stimano in totale 4,97 ton di emissioni di CO₂

4,97 ton equivalenti CO₂



Scope 2

Emissioni Indirette

Consumo di energia elettrica

Utilizzando la metodologia di calcolo Market based si stimano per il 2021 137,14 ton di emissioni di CO₂, mentre con quella Location-based si sono calcolati 126,38 ton di emissioni di CO₂

126,38 ton equivalenti CO₂



Scope 3

Emissioni Indirette

Viaggi di affari e di lavoro

I valori riportati sotto vengono stimati dai viaggi per lavoro organizzati direttamente dall'azienda. Vengono presi in considerazione i viaggi in treno e voli aerei. (Voli: 3,09 ton CO₂; treni 1,52 ton CO₂)

Combustione di carburanti per il parco auto aziendale

Si stimano circa 1.000.000 Km percorsi dalla flotta aziendale nel 2021: il dato viene rilevato dalle letture dei km di fine anno. Vengono stimate emissioni di CO₂ equivalenti in tonnellate pari a 102,94.

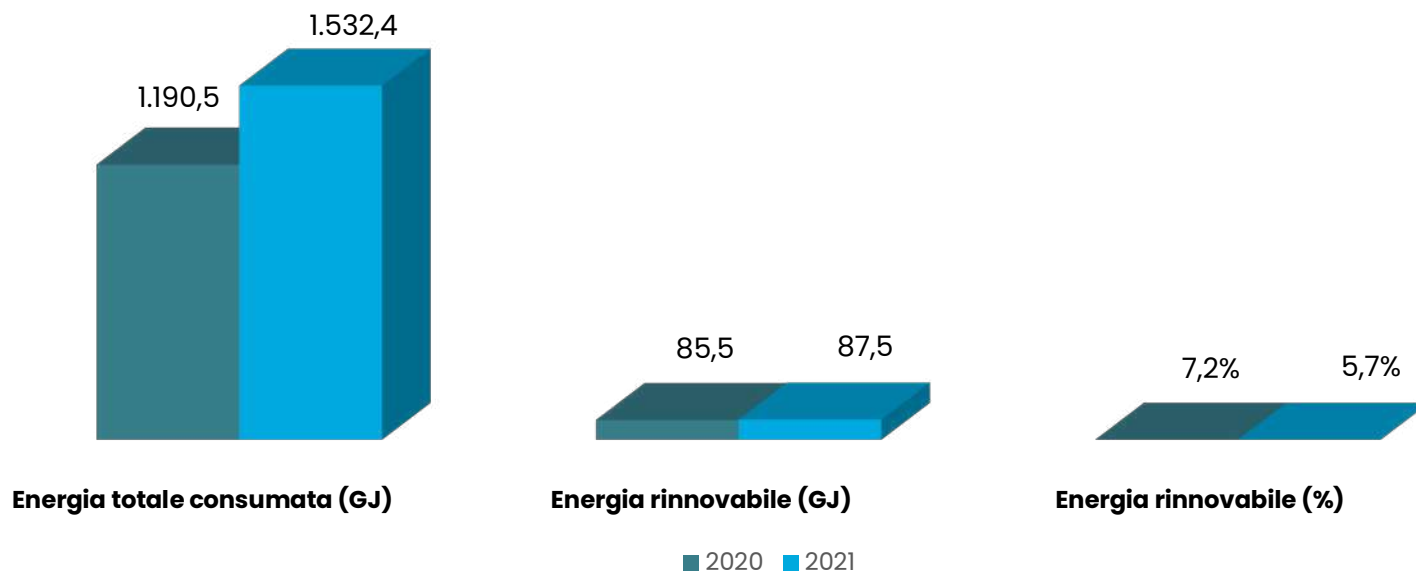
107,55 ton equivalenti CO₂

238,90 ton equivalenti CO₂

*La fonte dei fattori di emissione per il calcolo delle emissioni di Scope 1 e dello Scope 3 è il documento "UK Government GHG Conversion Factors for Company" del 2020 e 2021. Per le emissioni di scope 2 invece sono stati utilizzati "Terna Confronti internazionali" degli anni 2018 e 2019 e "AIB – European Residual Mixes" 2020 e 2021, rispettivamente per il calcolo Location based e Market based.

6.1.6 Energia Consumata totale

Nella Tabella sottostante viene riportato il valore totale di energia consumata da gas metano, elettricità e raffreddamento.



6.2 Consumi idrici e di materie prime

6.2.1.1 Consumi di acqua

Il consumo idrico nelle sedi del Gruppo è esclusivamente utilizzato per i servizi igienici e attività di pulizia dei locali, con eccezione di Parma, dove è presente l'irrigazione delle aree verdi. I dati sotto riportati si riferiscono alle sedi di Parma e Modena. I dati non includono la sede di Milano e le sedi delle neoacquisite SCS Computers e Iasi.



Per quanto riguarda il prelievo di acqua, Maps utilizza acqua dolce, definita come acqua con concentrazione di solidi totali disciolti pari o inferiori a 1000 mg/L. Nel 2020 non ci sono sedi in aree a stress idrico. Nel 2021 le sedi di Sulmona e Montesilvano di Iasi risultano in aree a stress idrico, ma i dati non risultano disponibili. Per determinare le aree soggette a stress idrico è stato utilizzato lo strumento Aqueduct sviluppato dal World Resources Institute.

Prelievo idrico (MI)		2020		2021	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
	Risorse idriche di terze parti (totale)	0,612		0,400	
	Acqua dolce (≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,612		0,400	
	Altre tipologie di acqua (> 1.000 mg/l di solidi disciolti totali)				
Prelievo idrico totale	Acque di superficie (totale) + acque sotterranee (totale) + acqua di mare (totale) + acqua prodotta (totale) + acqua di terze parti (totale)	0,612		0,400	

Per la sede di Modena i dati sono stati recuperati dai Mc consumati nelle bollette, mentre per la sede di Parma dai consuntivi dei costi condominiali. Dati in ML.

Il consumo di acqua per dipendente risulta **0,0055 ML** nel **2020** e **0,0034 ML** nel **2021**.

6.2.2 Consumi di Materie prime

Maps Group sviluppa software e soluzioni per aziende e Pubbliche Amministrazioni e quindi il consumo di materie prime è ricollegabile quasi esclusivamente al consumo di carta, toner e a materiali usa e getta. Oltre a ciò, Maps acquista esternamente i componenti dei Totem Kiosk 24/7, che vengono successivamente assemblati internamente e venduti ai clienti.

Per quanto riguarda l'usa e getta, il Gruppo nel 2021 ha acquistato bicchieri, posate e piatti in cellulosa compostabile. Gli unici acquisti in plastica nel 2021 riguardano 5.300 pezzi di palette di caffè. Il primo obiettivo di Maps è quello di ridurre il consumo di plastica monouso e avvicinarsi a iniziative ecosostenibili, prestando maggiore attenzione all'ambiente anche attraverso piccoli gesti quotidiani. Ad esempio, dal 2018 vengono distribuite tazze in ceramica a tutti i dipendenti, permettendo di ridurre gli acquisti di bicchieri monouso a 3.600 pezzi, dai circa 18.000 l'anno a inizio triennio. Anche l'acquisto di tovagliette monouso è stato azzerato, grazie alla distribuzione tra i dipendenti di tovagliette rigide, lavabili e riutilizzabili.

I toner acquistati dal Gruppo nel 2021 sono pari a 16,7 kg mentre gli acquisti di carta sono pari a 395 kg, in leggero aumento rispetto al 2020 a causa delle recenti acquisizioni, ma comunque in netta riduzione rispetto al 2019 grazie ai numerosi accorgimenti e iniziative intraprese.

Acquisti di carta per anno

Numero di risme



140

nel 2020

158

nel 2021

Kg di Carta



350 kg

nel 2020

395 kg

nel 2021

Kg di Carta a dipendente



1,9 kg

nel 2020

2,0 kg

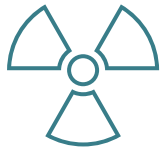
nel 2021

I dati in tabella si riferiscono a tutte le aziende del Gruppo, escluse SCS per il 2020 e lasi per il 2021.

6.3 Rifiuti

GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 307 - 1

Maps Group non ha indentificato alcuna non conformità alle leggi e/o normative ambientali per tutte le aziende del gruppo.



6.3.1 Rifiuti pericolosi e non pericolosi

I rifiuti speciali pericolosi sono prevalentemente Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE), derivanti dall'uso di dispositivi e attrezzature IT, elettriche ed elettroniche come monitor o pile. Nel 2021 sono stati prodotti e smaltiti 1.100 kg di tali rifiuti.

Riguardo ai rifiuti non pericolosi, nel corso dell'anno sono stati smaltiti 1.040 kg di arredi obsoleti relativi alla società SCS Computers, al quale si aggiungono 1.680 kg di carta e cartone derivanti in gran parte dall'attività di pulizia degli archivi di Artexe e SCS. Infine, si registrano 2.210 kg di altri rifiuti non pericolosi, come ferro e acciaio derivanti da componenti hardware, imballaggi in legno e apparecchiature fuori uso di tipo non pericoloso. La grande quantità di rifiuti di questo tipo rispetto al 2020 è da ricondursi in buona parte al trasloco delle unità di Milano presso i nuovi uffici di Lorenteggio. I toner esausti, pari a 30,7 kg nel 2021, sono smaltiti secondo le modalità previste dalla normativa D.lgs. 152/06, ricorrendo a una ditta specializzata che periodicamente svuota i contenitori appositamente messi a disposizione nelle varie sedi. La raccolta dei rifiuti speciali è affidata a ditte esterne che ne gestiscono il regolare smaltimento.

Composizione dei rifiuti	2020		2021	
	Pericolosi	Non Pericolosi	Pericolosi	Non Pericolosi
Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolose; Batterie al piombo; Apparecchiature fuori uso contenenti CFC	0,46		1,10	
Rifiuti ingombranti (arredamento)		0,86		1,04
Imballaggi in carta e cartone; Carta e cartone				1,68
Apparecchiature fuori uso non pericolose; ferro e acciaio; toner non pericolosi; imballaggi in legno		0,64		2,21
Totale	0,46	1,50	1,10	4,93

Dati in tonnellate

6.3.2 Riduzione dei rifiuti elettronici e circolarità

Nel corso degli anni Maps ha implementato un sistema di contenimento degli impatti sull'ambiente riducendo la produzione di rifiuti elettronici collegati alla sostituzione dei pc. Grazie a questo progetto di recupero si è reso quasi nullo lo smaltimento di pc portatili. Infatti, da circa 5 anni, seguendo i principi dell'economia circolare, l'azienda recupera e ripristina i pc obsoleti non più adatti allo svolgimento delle attività lavorative, per metterli in vendita ad una cifra simbolica a beneficio dei dipendenti del Gruppo che ne fanno richiesta. Inoltre, a partire da settembre 2020, i pc rigenerati non sono stati più venduti ma, in attuazione del progetto Maps Habitat, consegnati in comodato d'uso. Grazie a questa iniziativa,

in un anno e mezzo il Gruppo ha distribuito 36 pc ai propri dipendenti. La distribuzione è stata organizzata al fine di dare massima priorità a chi avesse necessità di supporto alla didattica a distanza per i propri figli.

Questa iniziativa ha portato a circa 50kg di rifiuti speciali risparmiati nel 2020 e a 20 kg circa nel 2021. Inoltre, al termine del ciclo di vita dei nostri apparati, la gestione della raccolta dei rifiuti speciali resta a carico dell'azienda e non del dipendente.

6.3.3 Riduzione altri rifiuti

Da sempre Maps pone attenzione alle tematiche legate all'ambiente tantoché da qualche anno Maps ha promosso vari progetti volti a ridurre il consumo di materiali monouso. Grazie alle numerose iniziative intraprese, i consumi di bicchieri usa e getta si è ridotto dell'80% nell'ultimo triennio, mentre il consumo di carta pro-capite si è ridotto sensibilmente. Si privilegiano fornitori dei distributori automatici e di dispenser di acqua che garantiscano l'applicazione dei principi



espressi dalle politiche ambientali e a basse emissioni di Co2: per ogni bicchiere non utilizzato contribuiamo a non immettere 9,20 gr di Co2 in atmosfera.

Con lo scopo di ridurre la produzione dei rifiuti e agevolare una migliore raccolta differenziata, in ogni sede sono stati collocati appositi box, negli uffici e spazi comuni, per la raccolta della carta, plastica, indifferenziato e umido, favorendone il riciclo e l'eliminazione sicura e responsabile. Siamo costantemente impegnati ad individuare piccole iniziative che incidono sulla nostra vita quotidiana, che possano dare un contributo sostanziale alla sostenibilità ambientale.

7 Aderenza agli standard di rendicontazione

7.1 Principi di redazione

GRI 102-45; GRI 102-49; GRI 102-50; GRI 102-51; GRI 102-52; GRI 102-53

Nota metodologica

Il presente documento ha l'obiettivo di rendicontare e comunicare in modo trasparente le performance del Gruppo Maps rispetto alle tematiche rilevanti di sostenibilità economica, ambientale e sociale, con riferimento all'esercizio 2021 (dal 1 gennaio al 31 dicembre) ed è stato redatto nella misura necessaria a descrivere l'attività di impresa, il suo andamento, i suoi risultati e gli impatti prodotti. Il documento è stato redatto in conformità ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "In accordance - Core". Per quanto riguarda lo Standard specifico GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) è stata adottata la più recente versione del 2018 e per lo Standard specifico GRI 306 (Rifiuti) è stata adottata la più recente versione del 2020.

Come richiesto dai GRI Standards, il Gruppo Maps ha identificato gli argomenti di sostenibilità ritenuti rilevanti per i propri stakeholder e per il Gruppo attraverso un'analisi di materialità, descritta nel paragrafo "Analisi di Materialità" del presente documento. L'analisi ha previsto anche un raffronto dei temi materiali con le best practice di settore e l'engagement del management del Gruppo.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2021 del Gruppo Maps. Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali ed ambientali risulta essere composto dalle società consolidate con il metodo integrale all'interno del Bilancio Consolidato. Eventuali limitazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all'anno 2020. Inoltre, al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, che, ove presenti, sono opportunamente segnalate all'interno del documento.

I contenuti del presente Bilancio non sono sottoposti ad assurance esterna.

Il bilancio di sostenibilità 2021 è redatto in maniera volontaria e verrà pubblicato sul sito internet del Gruppo Maps **www.mapsgroup.it**

Per informazioni relativamente al bilancio di sostenibilità del Gruppo Maps è possibile scrivere a: **ir@mapsgroup.it**

7.1.1 Perimetro di rendicontazione

I soggetti inclusi nel bilancio sociale consolidato di cui questo report riporta i dati di competenza sono tutte le società controllate dal Gruppo Maps, già descritte in precedenza.

All'interno del report i soggetti inclusi vengono chiamati per comodità Gruppo Maps (o Gruppo), specificando di volta in volta se il perimetro utilizzato per il calcolo degli indicatori dovesse differire da quello del Gruppo Maps.

7.1.2 Informative GRI rendicontate

GRI Standard	Disclosure	Numero pagina – Note	Omissioni
Profilo organizzazione	GRI 102-1: Nome dell'organizzazione	14	
	GRI 102-2: Attività svolte, marchi, prodotti e servizi	83-91	
	GRI 102-3: Ubicazione sede centrale	14	
	GRI 102-4: Ubicazione delle operazioni	14	
	GRI 102-5: Assetto proprietario	15	
	GRI 102-6: Mercati serviti	83-91	
	GRI 102-7: Dimensioni dell'organizzazione	47-48	
	GRI 102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	55-57	
	GRI 102-9: Descrizione della catena di fornitura	99-105	
	GRI 102-10: Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	15-20	
	GRI 102-11: Principio o approccio precauzionale	35-38	
	GRI 102-12: Iniziative esterne	106-108	
	GRI 102-13: Appartenenza ad associazioni	106-108	
Strategia	GRI 102-14: Dichiarazione del principale decision-maker	4	
Etica e integrità	GRI 102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento	6	
Governance	GRI 102-18: Struttura di governo	39-43	
Stakeholder engagement	GRI 102-40: Lista dei gruppi di stakeholder	22	
	GRI 102-41: Percentuale dipendenti coperti da contratto collettivo di lavoro	55	
	GRI 102-42: Identificazione e selezione degli stakeholder	22-23	
	GRI 102-43: Approccio allo stakeholder engagement	24	
	GRI 102-44: Temi chiave e principali preoccupazioni	23	
Pratiche di rendicontazione	GRI 102-45: Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	124	
	GRI 102-46: Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	22-23	

	GRI 102-47: Elenco dei temi materiali	25	
	GRI 102-48: Revisione delle informazioni	123-124	
	GRI 102-49: Modifiche nella rendicontazione	123-124	
	GRI 102-50: Periodo di rendicontazione	123-124	
	GRI 102-51: Data del report più recente	Il presente documento costituisce il primo Report di Sostenibilità del Gruppo Maps.	
	GRI 102-52: Periodicità della rendicontazione	123-124	
	GRI 102-53: Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	124	
	GRI 102-54: Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	125	
	GRI 102-55: Indice dei contenuti GRI	125	
	GRI 102-56: Assurance esterna	124	
GRI Standard	Disclosure	Numero pagina - Note	Omissioni
TOPIC-SPECIFIC STANDARDS			
Tema materiale: Etica, trasparenza e legalità			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	43-46	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	43-46	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	GRI 206-1: Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	44	

GRI 419: Compliance socioeconomica (2016)	GRI 419-1: Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	44	
GRI 307: Compliance ambientale (2016)	GRI 307-1: Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	121	
Tema materiale: Anticorruzione			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	45	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	45	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	GRI 205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	45	
Tema materiale: Performance economica			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	96	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	96	
GRI 201: Performance economiche (2016)	GRI 201-4: Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	96	
Tema materiale: Impatti economici indiretti			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	49-50	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	49-50	
GRI 201: Performance economiche (2016)	GRI 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	49-50	
Tema materiale: Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	

	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	46	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	46	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	GRI 418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	46	
Tema materiale: Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	44	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	44	
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	GRI 417-3: Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	44	
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	78-83	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	78-83	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro- Management Approach (2018)	GRI 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	78-83	
	GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	78-83	
	GRI 403-3: Servizi di medicina del lavoro	78-83	
	GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	78-83	
	GRI 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	78-83	

	GRI 403-6: Promozione della salute dei lavoratori	78-83	
	GRI 403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	78-83	
	403-10: Malattie professionali	79	
Tema materiale: Diversità, inclusione e pari opportunità			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	54-62	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	54-62	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	58-59; 61-62	
Tema materiale: Attrazione dei talenti e valorizzazione del capitale umano			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	64-75	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	64-75	
GRI 401: Occupazione (2016)	GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover	60-61	
	GRI 401-2: Congedo parentale	62-63	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	GRI 404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente	66-68	
Tema materiale: Consumi energetici ed emissioni			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	109-118	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	109-118	

GRI 302: Energia (2016)	GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	112-113; 118	
	GRI 302-2: Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	110-112; 118	
GRI 305: Emissioni (2016)	GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	116-117	
	GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	116-117	
	GRI 305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	116-117	
Tema materiale: Gestione dei rifiuti			
GRI 103: Management Approach (2016)	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	121-123	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	121-123	
GRI 306: Rifiuti (2020)	GRI 306-1: Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	121-123	
	GRI 306-2: Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	121-123	
	GRI 306-3: Rifiuti generati	121	
Tema materiale: Qualità ed affidabilità dei servizi			
GRI 103: Management Approach 2016	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	83-92	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	83-92	
Tema materiale: Innovazione, ricerca e sviluppo			
GRI 103: Management Approach 2016	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	93-95	

	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	93-95	
Tema materiale: Digitalizzazione e inclusione digitale			
GRI 103: Management Approach 2016	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	83-91	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	83-91	
Tema materiale: Impatti sulla comunità locale e partnership con università e centri di ricerca			
GRI 103: Management Approach 2016	GRI 103-1: Definizione dei temi materiali e del relativo perimetro	26-27	
	GRI 103-2: Approccio gestionale e relative caratteristiche	95; 106-108	
	GRI 103-3: Valutazione dell'approccio gestionale	95; 106-108	



MAPS
SHARING KNOWLEDGE

www.mapsgroup.it

