

Sustainability Report

*Estratto dal Bilancio
d'esercizio 2011*



alTran

Sommaio

Lettera agli Stakeholder	5
IDENTITÀ E STRATEGIA	6
La storia	6
Facts & Figures.....	7
La gestione della Sostenibilità.....	8
Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	9
La relazione con gli <i>stakeholder</i>	10
I principi aziendali	13
I principi del <i>Global Compact</i>	14
L'impegno a sostegno delle Comunità locali.....	15
PREMESSA METODOLOGICA	16
Modello di rendicontazione	16
ISO 26000.....	16
Criteri di redazione.....	17
Criteri per un <i>Reporting</i> di qualità	17
Linee guida e indicatori non finanziari	18
Attendibilità del Report.....	19
Team Corporate Responsibility di Altran Italia	19
Premi e Riconoscimenti	21
La raccolta dati	21
Valore Aggiunto	21
Contatti	21
RISULTATI RAGGIUNTI	22
GLI INTANGIBILI DELLA SOSTENIBILITÀ	31
CAPITALE UMANO.....	31
Approccio gestionale	31
Composizione e maturità	31
Distribuzione geografica delle risorse.....	32
Composizione per età	33
Composizione per ruolo	34
Composizione dirigenti per ruolo	34
Turnover	35
Entrate per qualifica	35

Uscite per qualifica	36
Turnover 2011	37
Percorsi di carriera e valutazione della <i>performance</i>	40
Seniority del personale.....	41
Politica salariale	42
Relazioni con i sindacati	42
Pari opportunità.....	44
Diversity e categorie protette.....	45
Salute e sicurezza	46
Assenteismo.....	48
Formazione	48
Il sistema di Knowledge Management di Altran Italia.....	53
Employee Satisfaction	56
Attività di comunicazione interna ed esterna	57
La partecipazione delle Risorse	58
RELAZIONE CON I CLIENTI	60
Approccio gestionale	60
Composizione	60
Conformità	61
Qualità dell'offerta.....	61
Certificazione dei servizi	62
Engineering Advisory School: l'offerta formativa rivolta ai nostri Clienti	62
Quality and Risk Office: misurazione della Customer Satisfaction	63
Customer Relationship Management.....	64
Customer Satisfaction Survey condotto dal Gruppo Altran e IPSOS.....	64
PARTNERSHIP	66
Approccio gestionale	66
Fornitori	66
Partnership accademiche	67
Partnership tecnologiche.....	70
Consorzio ABI	74
Comunità	74
Sponsorizzazioni	75
Alliance con concorrenza (TAC)	75
AMBIENTE	76
Approccio gestionale	76
Energia elettrica	76
Focus sulla virtualizzazione dei server	77
Acqua	78

Carta	78
Raccolta e smaltimento rifiuti	78
Mobility management	79
Spostamenti su strada	79
Chilometri percorsi	79
Spostamenti in treno e in aereo	80
Uso del treno e dell'aereo	81
Conformità	81
Iniziative	81
Emissioni e Carbon Disclosure Project	83
Green Procurement	84
Analisi ambientale di dettaglio	84
Environmental Management System	85
ISO 14001	86
Ecovadis	87
INNOVAZIONE	88
Comunità	88
Offerta sostenibile	88
Concorsi ed eventi	90
Approccio open-innovation	91
CORPORATE GOVERNANCE	96
Approccio gestionale	96
Distribuzione del VA	97
Consiglio di Amministrazione	98
Modello ex. D.Lgs n.231/01 ed OdV	98
Compliance Aziendale	100
IMPEGNI PER IL 2012	103
Capitale Umano	103
Partnership	103
Ambiente	103
Innovazione	104
Corporate governance	105
APPENDICE A - TAVOLA KPI del G.R.I.	107
APPENDICE B – Carta per le Pari Opportunità	116
APPENDICE C – Relazione sulla revisione	117

Lettera agli Stakeholder

Per il quarto anno consecutivo, Altran Italia ha scelto di condividere con i propri stakeholder la rendicontazione attinente agli aspetti che creano valore intangibile e incrementano la buona reputazione.

Le informazioni di natura extra finanziaria, al pari di quelle di natura prettamente economico-finanziaria, sono rilevanti per la determinazione del profitto "reale".

Confermiamo la scelta di utilizzare per la rendicontazione il modello innovativo basato su: il Capitale Umano, le Relazioni con i Clienti, l'Ambiente, le Partnership, l'Innovazione e la Corporate Governance. Il modello è stato elaborato da uno dei venti laboratori attivati a Bruxelles nel 2009, in occasione del CSR multiStakeholder Forum e valorizza l'importanza degli asset intangibili legati agli aspetti Environmental, Social and Governance (ESG).

In continuità con lo scorso anno, sono stati seguiti i principi sanciti dall'ultima versione delle linee guida elaborate dal Global Reporting Initiative (G.R.I.) tese al raggiungimento del livello A+, indicante il massimo livello di rispondenza tra i principi di rendicontazione e le linee guida proposte dal GRI.

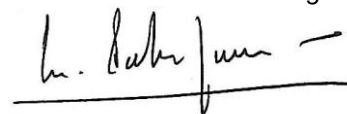
Abbiamo posto particolare attenzione alle indicazioni provenienti dalla Commissione Europea: il 25 ottobre dello scorso anno è stata approvata dalla Commissione Europea la strategia 2011-2014 per la Responsabilità Sociale di Impresa. La Corporate Social Responsibility diviene di fatto l'interesse convergente dell'impresa con la Comunità nel suo complesso..

Il piano strategico propone i seguenti obiettivi:

- *Controllo e miglioramento del grado di fiducia degli investitori nelle imprese mediante la Responsabilità Sociale;*
- *Miglioramento dei processi già esistenti di auto-regolazione e di regolazione contrattuale della Responsabilità Sociale di impresa;*
- *Incoraggiamento del mercato nei meccanismi di premio di risultato alla Responsabilità/Sostenibilità su alcuni elementi quali la riduzione dei consumi, la trasparenza delle forniture, lo sviluppo degli investimenti;*
- *Maggiore visibilità del tema, mediante l'incoraggiamento della diffusione e trasparenza dei criteri adottati dalle imprese, la formazione professionale, la regolazione dei singoli mercati nazionali a garanzia e sostegno della Responsabilità/Sostenibilità.*

Altran Italia incoraggerà l'attenzione aziendale al "piano strategico" della Commissione Europea mediante incontri di formazione e valutazione dei processi aziendali coinvolti. Il proposito è di preparare l'organizzazione a raccogliere le sfide e le opportunità degli obiettivi suggeriti dal piano.

Executive Chairman
Marcel Alain Patrignani



IDENTITÀ E STRATEGIA

La storia

Altran Italia è nata nel 1996. Offre consulenza avanzata in ingegneria e innovazione e soddisfa le esigenze dei Clienti con progetti turn key.

Occupava oltre 2.100 dipendenti ed ha sedi a Genova, Torino, Milano, Trieste, Bologna, Pisa, Firenze, Roma, Napoli, Pomigliano, Brindisi, Palermo. Nel 2011 ha registrato un fatturato di oltre 160 milioni di euro.

Altran è presente, attraverso i suoi servizi di consulenza, in differenti settori industriali organizzati in 5 "Industries": Automotive, Infrastructures & Transportation (AIT), Aerospace, Defense & Railway (ASD-R), Energy, Industries & Life Sciences (EILiS), Financial Services (FIS), Telecoms & Media (TEM). Alle Industries verticali si affianca il Solution Center che opera nella gestione e controllo di offerte e progetti complessi, nella definizione di value proposition di eccellenza e nello sviluppo di nuove soluzioni ad alto valore aggiunto utilizzando risorse interne al Gruppo Altran ed il network di partner accademici e tecnologici. Altran Italia si avvale dell'esperienza, della creatività e delle competenze di uomini e donne che progettano soluzioni per realizzare progetti innovativi in tutto il mondo, assecondando le esigenze dei clienti. I nostri esperti intervengono nelle fasi progettuali, dalla stesura del piano strategico focalizzato sulle nuove tecnologie fino all'industrializzazione di prodotti e servizi.

Altran Italia fa parte del Gruppo Altran. In qualità di leader internazionale nella consulenza in innovazione e ingegneria *high tech*, Altran supporta le aziende nella creazione e nello sviluppo di nuovi prodotti e servizi. Da trent'anni il Gruppo fornisce servizi ai key players del settore Aerospace, Automotive, Energia, Ferroviario, Finanza, Healthcare, Telecomunicazioni. Presente in ogni fase dello sviluppo del progetto, dal piano strategico attraverso nuove tecnologie fino all'industrializzazione, Altran è in grado di trarre vantaggio dalla sua expertise in quattro settori strategici: *Product Lifecycle Management, Mechanical Engineering, Systems Engineering & Embedded Systems e IT Systems*.

Con un network globale composto da 17.000 collaboratori (di cui 15.000 consulant), sedi in oltre venti paesi e 500 clienti fra cui figurano le aziende più rilevanti in tutto il mondo, il Gruppo nel 2011 ha registrato un fatturato di 1.420 milioni di euro.

La storia di Altran Italia inizia nel 1996, da allora il percorso di crescita è stato caratterizzato dalle seguenti tappe.

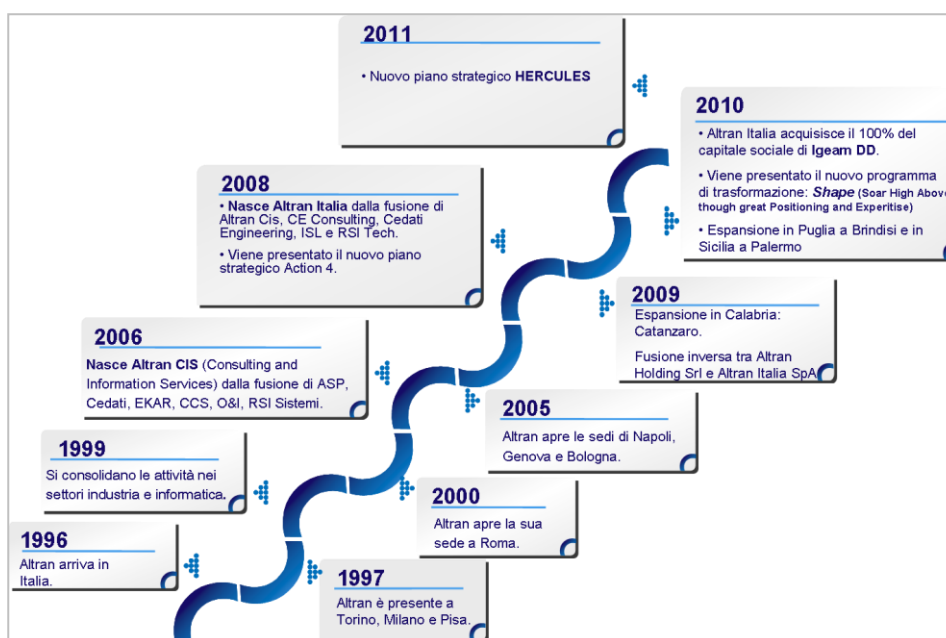


Figura n.1 – La Storia di Altran Italia

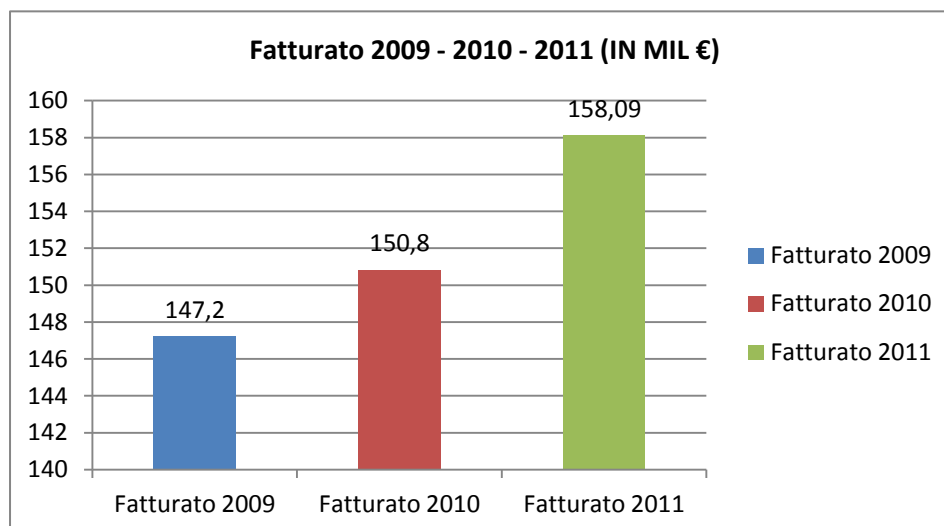


Figura n.2 – Fatturato di Altran Italia

Altran Italia, costituita secondo lo schema della società per azioni, a seguito dell'accorciamento della catena di controllo con l'eliminazione della partecipante *Altran Holding S.r.l.*, è controllata direttamente da *Altran Technologies S.A.*

Il *core business* della società è costituito da:

- studio e consulenza nei settori dell'ingegneria, dell'informatica, dell'innovazione tecnologica e dell'organizzazione;
- attività di ricerca e di sviluppo di conoscenze finalizzate alla messa a punto di nuovi prodotti, processi o servizi;
- attività dirette alla concretizzazione delle conoscenze di cui al punto precedente;
- formazione e selezione del personale nei suddetti settori, elaborazione dati e gestione di sistemi;

Facts & Figures

Gruppo Altran

- Filiali in oltre 20 Paesi in Europa, Stati Uniti ed Asia
- Consulenza avanzata in ingegneria e innovazione
- Fatturato di oltre 1.420 milioni di euro
- Oltre 17.000 dipendenti
- 550 key account

Altran Italia

- 12 sedi : Milano, Roma (la sede legale di Altran Italia si trova a Roma, dove è ubicato anche il quartier generale), Torino, Trieste, Genova, Bologna, Pisa, Firenze, Napoli, Pomigliano (a partire dal gennaio 2011), Brindisi e Palermo. La sede di Catanzaro è stata dismessa nel settembre 2011.
- E' organizzata in cinque Industries:
 - AIT: Automotive, Infrastructures & Transportation
 - ASD-R: Aerospace, Defense & Railway
 - EILIS: Energy, Industries & Life Sciences
 - FIS: Financial Services
 - TEM: Telecoms & Media
- Ogni Industry è guidata da un *Managing Director* a cui rispondono *Business Unit* che coordinano team di Consultant con una qualificata esperienza sui processi di *business* del settore;
- Ricavi operativi di oltre 160 milioni di euro
- Oltre 2.100 dipendenti
- Oltre 350 Clienti

Nel triennio, tenendo conto dei dati aggregati delle società incorporate, i ricavi operativi di Altran Italia al netto dei costi passanti riaddebitati alla clientela, presenta i seguenti andamenti.

Di seguito i ricavi operativi 2011 ripartito per Divisioni e per area geografica.

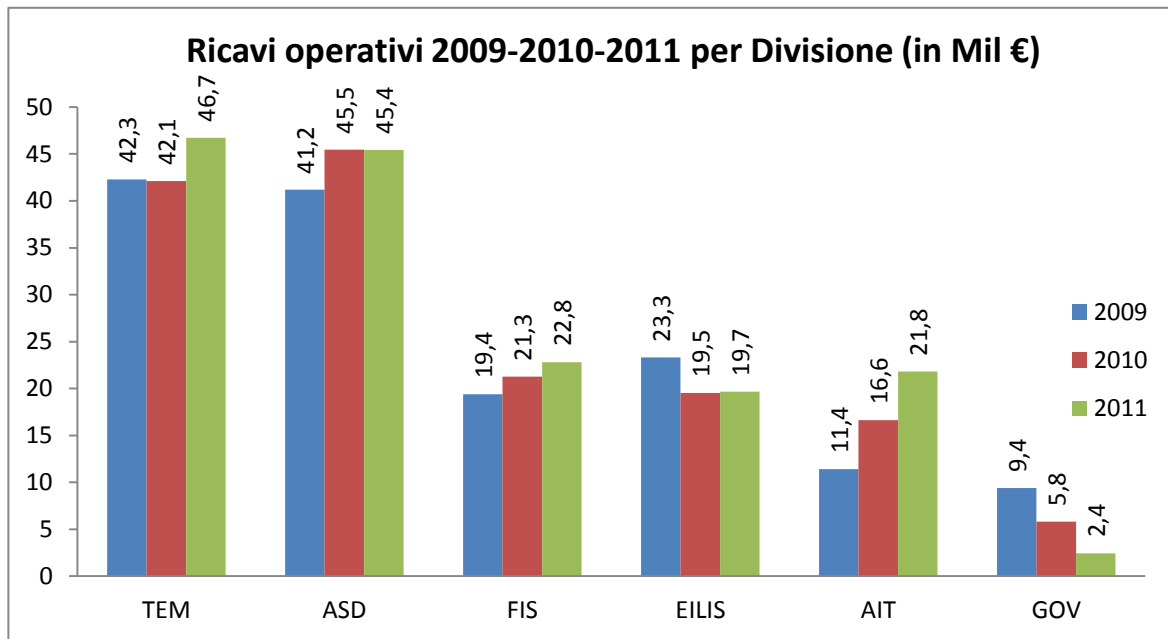


Figura n.3 – Ricavi operativi per Divisioni

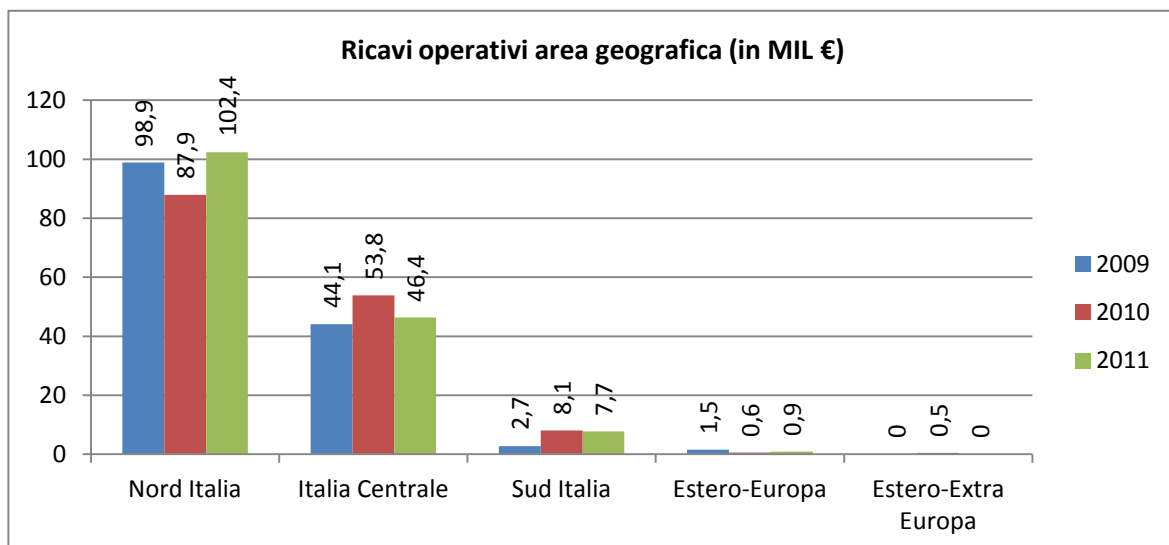


Figura n.4 – Ricavi operativi per area geografica

Nel 2011 sono state condotte 1.150 operazioni (1 operazione = 1 progetto). Il criterio seguito per l'individuazione di questo dato fa riferimento al numero di commesse produttive del 2011, pari a 3.450 circa.

Statisticamente, un progetto è composto da 3 commesse in media (calcolo fatto su un periodo di tempo di 6 mesi). Applicando questa logica al totale delle commesse 2011, abbiamo ottenuto 1.150 progetti.

La gestione della Sostenibilità

I principali asset di natura *intangibile* in grado di generare valore sostenibile e che guidano le attività e le strategie aziendali per Altran Italia sono:

- il CAPITALE UMANO, risorsa fondamentale della nostra azienda, sviluppa con creatività nuove idee e utilizza in modo flessibile e trasversale la tecnologia per fornire soluzioni innovative;
- le RELAZIONI CON I CLIENTI, consentono di comprendere le esigenze del mercato e trasformano in un'offerta in grado di soddisfare necessità sempre più complesse;
- le PARTNERSHIP, rappresentano un valore aggiunto di conoscenze ed esperienze al servizio dei Clienti e della comunità scientifica;
- l'AMBIENTE, da preservare;
- l'INNOVAZIONE, alla base della ricerca e delle tecnologie per le generazioni future;
- la CORPORATE GOVERNANCE, misura dell'etica sociale e garanzia di efficienza, trasparenza e Sostenibilità.

Questo schema di analisi è stato adottato per operare e per indirizzare le attività di coinvolgimento degli *stakeholder* riconducibili alle classi di *intangibili*, per selezionare le azioni da realizzare in tema di Sostenibilità e per rendicontare sugli aspetti non finanziari.

Con tale approccio, Altran Italia monitora il rispetto delle disposizioni normative in vigore e il livello di adesione agli standard utilizzati per l'adeguamento a comportamenti volontari in ambito di Sostenibilità, per garantire la realizzazione di progetti che abbiano effetti positivi sullo Sviluppo Sostenibile.

L'attenzione di Altran Italia si concentra, inoltre, sui benefici di cui la Comunità e le Generazioni Future potranno godere, grazie alla divulgazione e alla promozione di servizi innovativi, e alle continue collaborazioni (*partnership*) con il settore pubblico, privato e accademico per favorire la *cultura dell'innovazione*.

Coinvolgimento degli *stakeholder*

Altran Italia è consapevole dell'importanza delle esigenze e delle aspettative legittime delle varie categorie di *stakeholder* che sono integrate all'interno dell'approccio di valorizzazione degli *intangibili*.

Altran Italia cura i rapporti con i propri portatori di interesse, impegnandosi ad adottare modalità operative finalizzate a sviluppare ulteriori iniziative di coinvolgimento e dialogo.

Il riferimento metodologico ispiratore si basa sui tre principi base comuni agli standard internazionali AA1000, attraverso i quali si intende perseguire l'efficace gestione dell' "inclusività" (riconoscere agli *stakeholder* il diritto di essere ascoltati ed impegnarsi a dare loro conto dell'attività e delle scelte effettuate): rilevanza, completezza, rispondenza.

Lo standard internazionale AA1000 è una linea guida presa in considerazione da Altran Italia nel controllo e miglioramento della Responsabilità Sociale d'impresa.

Caratteristica dello standard AA1000 è una particolare concentrazione sui risultati in termini di Responsabilità Sociale (mentre altri standard pongono l'attenzione prevalentemente su aspetti regolamentari e normativi).

Tale concentrazione sul risultato impone alcune azioni fondamentali:

- La ricerca di indicatori condivisi tra l'organizzazione dell'impresa, la proprietà, gli investitori;
- La valutazione della qualità dei risultati rispetto agli obiettivi attesi dagli interessati;
- Il miglioramento della qualità della selezione del personale e dei piani di fidelizzazione del personale, nonché la formazione del personale;
- Il miglioramento di alcuni aspetti della vita dell'impresa, quali la soddisfazione degli investitori, l'acquisizione di investimenti e partnership, la gestione del rischio.

Altran Italia incoraggia la conformità alla norma AA1000 mediante incontri di formazione e valutazione dei processi aziendali coinvolti.

Ad oggi, l'impresa può valutare l'opportunità di una maggiore integrazione della norma nei propri processi:

- Può essere preso in considerazione uno studio di conformità a partire dalle norme strettamente collegate e di cui Altran Italia ha già esperienza (quali la ISO14001, la SA8000);

- Può essere condotta un'analisi tenendo il conto il presente Sustainability Report;
- Può essere preso in considerazione un coinvolgimento dei portatori di interesse nella definizione dei criteri di Responsabilità Sociale (fondamentale nella AA1000) nel contesto dei piani strategici aziendali.

La seguente tabella specifica le modalità con cui tali principi devono trovare applicazione nel processo di coinvolgimento degli *stakeholder*, come descritto nello standard "AA1000 Stakeholder Engagement Standard" (AA1000SES), ovvero lo standard AA1000 dedicato ai processi di comunicazione e coinvolgimento.

Principio	Applicazione al processo di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
Rilevanza (<i>materiality</i>)	Richiede la conoscenza degli <i>stakeholder</i> e delle loro concrete aspettative
Completezza (<i>completeness</i>)	Prevede la comprensione delle aspettative degli <i>stakeholder</i> , dei loro punti di vista, bisogni, percezioni associati a tematiche concrete
Rispondenza (<i>responsiveness</i>)	Fa sì che si risponda coerentemente alle aspettative e preoccupazioni concrete espresse dagli <i>stakeholder</i>

Tavola 1 – Applicazione dei principi AA1000 ai processi di coinvolgimento degli *stakeholder*. Fonte: standard "AA1000 Stakeholder Engagement Standard"

E' interesse di Altran Italia rendere sistematica la relazione e il dialogo con gli *stakeholder*, pianificando un processo di continuo coinvolgimento in grado di creare sinergie operative e facilitare lo scambio di opinioni su temi di interesse strategico.

LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER			
Identificazione degli stakeholder			
Dalle tradizionali interazioni aziendali:	Dipendenti, clienti, fornitori, investitori e regolatori.	Ai gruppi più ampi	Comunità locali, lavoratori della catena di fornitura, famiglie dei dipendenti, organizzazioni della società civile...
Tematiche da affrontare			
Da tematiche legali e contrattuali:	Marketing, relazioni industriali, site selection, pianificazione e approvvigionamento.	Alle tematiche emergenti e alle nuove responsabilità:	Corruzione, esclusione sociale, diritti umani, rischi alla salute, sviluppo economico, condizioni del lavoratori lungo la catena di fornitura, impatti ambientali...
Modalità di comunicazione			
Da una comunicazione a una via	Ricerche di mercato, comunicazioni d'impresa, propaganda e pubblicità tramite media.	Al dialogo e alla partnership:	Consultazioni, panel di stakeholder consultivi, feedback online, forum multi-stakeholder e partnership, convocazioni di network di stakeholder...

Figura 6 – La relazione con gli *stakeholder*. Fonte: Il Manuale dello Stakeholder Engagement (2005 - AccountAbility, United Nations Environment Programme, Stakeholder Research Associates Canada Inc.)

La relazione con gli *stakeholder*

Gli *stakeholder* rilevanti ai fini della ricognizione sono stati identificati e suddivisi sulla base di due categorie di attori:

- Stakeholder interni:

Lavoratori, Shareholder

- Stakeholder esterni:

Clienti, Fornitori, Competitor, Istituzioni, Ambiente, Comunità locali

Per ogni *stakeholder* sono stati individuati i relativi *intangibili* di maggiore rilevanza e le modalità per stabilire un opportuno livello di informazione e coinvolgimento come indicato di seguito.

INTANGIBILI	STAKEHOLDER							STRUMENTI			
	Dipendenti	Clienti	Fornitori	Competitor	Comunità locale	Istituzioni e PA	Ambiente e generazioni future	INFORMAZIONE	CONSULTAZIONE	DIALOGO	PARTNERSHIP
CAPITALE UMANO	X							Comunicazione con intranet, newsletter mensile interne, brochure e opuscoli informativi, eventi e manifestazioni	Inchiesta annuale soddisfazione EFP e sondaggio su ticket help desk	Utilizzo di social network, Community e Forum su Direct V2, per dialogare con i nostri dipendenti	
RELAZIONE CON I CLIENTI		X						Comunicazione con convegni, seminari, riviste specializzate; Invio del bilancio a tutti gli AD /Presidenti dei Clienti		Adesione a Fondazione Sodalitas e Global Compact dei Clienti Altran Italia	
AMBIENTE	X	X			X		X	Comunicazione con convegni, seminari, riviste specializzate; Invio del bilancio a tutti gli AD / Presidenti dei Clienti		Risposta annuale al Carbon Disclosure Project (CDP)	Adesione a organizzazioni a livello nazionale e internazionale; adesione alla Fondazione Sodalitas e al Global Compact
PARTNERSHIP	X	X	X	X	X	X			Incontri diretti e conversazioni telefoniche	Eventi seminari, gruppi di discussione su social network. Adesione a numerose associazioni di categoria e territoriali	
INNOVAZIONE	X	X		X		X					
CORPORATE GOVERNANCE	X	X	X	X	X	X		Formazione online sul ex D.Lgs n.231/01231		Eventi, seminari, gruppi di discussione su social network. Adesione a numerose associazioni di categoria e territoriali.	

Tavola n.2- Gli intangibili e il livello di coinvolgimento degli stakeholder

Tra le azioni volte al coinvolgimento degli *stakeholder* annoveriamo:

- Invio del Bilancio di Sostenibilità ai Presidenti e agli Amministratori Delegati dei principali Clienti di Altran Italia;
- Intervento periodico del Presidente Onorario sulle azioni e iniziative di *Corporate Social Responsibility*;
- Riunioni e *call conference* di confronto sui temi legati alla Corporate Responsibility con i responsabili di funzione di tutte le Direzioni di Altran Italia e coinvolgimento del Comitato Audit Operativo per allineare ed aggiornare le procedure aziendali in base alle azioni emerse come necessarie.
- *Communication on Progress* (COP), pubblicata sul sito Global Compact, al fine di informare costantemente tutti gli *Stakeholder* del progresso registrato nell'implementazione dei dieci principi e nella partecipazione a progetti di partnership a supporto della *mission* delle Nazioni Unite.

I principi aziendali

Altran Italia è partner della Fondazione Sodalitas dal 2008.

Sodalitas, Fondazione di partecipazione costituita da 85 imprese (molte delle quali Clienti di Altran Italia) e da oltre 80 *Manager* volontari, si pone come punto di riferimento in Italia per la promozione della Responsabilità Sociale di impresa e per lo sviluppo manageriale delle organizzazioni *non profit*.

L'affiliazione permette ad Altran Italia di condividere con i suoi maggiori Clienti un "patrimonio comune" costituito dai valori della Fondazione quali i diritti e la dignità della persona, la diversità ed il suo rispetto, la Responsabilità, la solidarietà, l'impegno, la trasparenza e la coesione sociale.

Altran Italia ha adottato, a partire da giugno 2008, la propria Carta dei Principi che è stata presentata alla Holding Altran in occasione del *1st Altran Sustainable Development International Meeting (October 30th, 2008, Paris - Libertis)* ed ampiamente diffusa all'interno della struttura, sia ai nuovi assunti attraverso il *Welcome Kit*, che a tutto l'organico, attraverso la newsletter "Essere Altran".

- **RESPONSABILITA' E COERENZA:** *l'impegno principale consiste nel valutare attentamente le conseguenze prevedibili delle proprie azioni su tutti i portatori di interessi legittimi (Stakeholder), assumendosene piena Responsabilità, e assicurare una coerenza di comportamento rispetto ai principi enunciati;*
- **INTEGRITA' ED EQUITA':** *comportarsi sempre in modo onesto, con buona fede e in maniera equa così da assicurare a tutti i portatori di interessi una effettiva parità di trattamento*
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA:** *rispettare integralmente gli impegni contrattuali nella loro esecuzione, affinché lo scambio produca un beneficio reciproco, assicurando parità di informazioni alle parti interessate, e tutelando il valore di mercato;*
- **CENTRALITA' DELLA PERSONA:** *rispettare la dignità del lavoratore e i suoi diritti fondamentali, assicurare buone condizioni di lavoro e di vita, promuovendo la formazione e la crescita professionale del "capitale umano" e garantendo a tutti pari opportunità;*
- **PROTEZIONE DI CONSUMATORI/CLIENTI:** *tutelare nel senso più ampio gli interessi di consumatori/clienti e assicurare loro il godimento di un trattamento equo, comunicando in modo corretto le politiche e le attività che possono influenzare le loro scelte;*
- **CITTADINANZA SOCIALE:** *contribuire concretamente al benessere della comunità in cui si opera, alla soluzione condivisa dei problemi esistenti sul territorio e alla crescita di relazioni basate sulla fiducia reciproca (capitale sociale);*
- **SVILUPPO SOSTENIBILE:** *tutelare gli interessi delle generazioni future, riconoscendo la stretta interdipendenza tra decisioni aziendali e impatti ambientali, andando oltre il puro e semplice rispetto formale delle norme, impegnandosi per lo sviluppo e l'adozione di tecnologie innovative ed eco – efficienti.*

Tavola n.3: Carta dei principi di Altran Italia (www.altran.it)

I principi del *Global Compact*

Il 17 giugno 2009, Altran Italia ha ottenuto l'adesione al *Global Compact*, iniziativa internazionale delle Nazioni Unite, volta a promuovere una cittadinanza d'impresa responsabile. Con questa azione Altran Italia si impegna a rispettare i principi sanciti dal *Global Compact*. L'adesione comporta per le aziende l'impegno di redigere annualmente, a partire dal secondo anno di adesione, una comunicazione annuale denominata *Communication on Progress* (COP), di condividerla con i propri *Stakeholder* e di pubblicarla sul sito Global Compact, al fine di informare costantemente tutti gli *Stakeholder* del progresso registrato nell'implementazione dei dieci principi e nella partecipazione a progetti di partnership a supporto della *mission* delle Nazioni Unite. Altran Italia ha pubblicato il Sustainability Report 2010 nel sito del Global Compact come COP il 10 luglio 2011.

Altran Italia segue lo sviluppo, insieme a molte altre organizzazioni ed istituzioni, del progetto delle Nazioni Unite di *Business and the Millenium Development Goals* volto a determinare dei parametri attraverso i quali misurare le azioni che realizzano uno sviluppo in linea con l'equità di genere, la salute, l'educazione e la Sostenibilità ambientale.

Nel 2011 Altran Italia è stata coinvolta nelle attività dello *steering committee* del *Global Compact Network* Italia, insieme a ABI, Acea, Adecco, Autostrade per l'Italia, Edison, Eni, Fondaca, Intesa Sanpaolo, Istituto Superiore Sant'Anna, Eni Snam Rete Gas, Studio Legale Michela Cocchi, Telecom, Terna, Unicredit. Lo *steering committee* del *Global Compact Network* Italia si propone di:

- agire da piattaforma del *Global Compact* sia a livello nazionale che regionale per promuovere l'iniziativa e i suoi dieci principi;
- coinvolgere un sempre maggior numero d'impresе italiane ed altri soggetti interessati ad aderire al *Global Compact*;
- assistere le imprese partecipanti nell'applicazione dei 10 principi e nella raccolta delle Comunicazioni annuali richieste dal *Global Compact* (*Communication on progress* - COP);
- organizzare occasioni di incontro tra le imprese partecipanti e gli altri soggetti interessati al tema della Responsabilità di impresa sia a livello nazionale che locale;
- essere in collegamento costante con l'ufficio del *Global Compact* di New York e con gli altri network del *Global Compact* europei e del mondo.

Con l'obiettivo condiviso di porre fine alla povertà, alla fame, alle malattie e all'emarginazione nella comunità internazionale, Altran Italia sostiene e promuove i principi del *Global Compact* (www.un.org/millenniumgoals/).

DIRITTI UMANI	I. promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza II. assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani
LAVORO	III. sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva IV. eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio V. effettiva eliminazione del lavoro minorile VI. eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione
AMBIENTE	VII. sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali VIII. intraprendere iniziative che promuovano una maggiore Responsabilità ambientale IX. incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente
LOTTA ALLA CORRUZIONE	X. contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Tavola n.4: Principi del *Global Compact* (www.unglobalcompact.org)

L'impegno a sostegno delle Comunità locali

Altran Italia nel 2011 ha trasformato in azioni concrete le idee e i principi della *Corporate Social Responsibility*, con il coinvolgimento dei Consultant, per il benessere di tutta la Comunità, attraverso una interazione continua con gli enti e le comunità locali per lo sviluppo e la realizzazione di progetti innovativi che riguardano la mobilità sostenibile, l'efficienza energetica e la gestione del territorio rispettosa dell'ambiente.

Ad esempio il progetto BIT-Air, concepito da Igeam DD (società di Altran Italia) e presentato a Brindisi nel giugno 2011, durante il periodo di sperimentazione, ha consentito alle amministrazioni locali di gestire in maniera intelligente i problemi del territorio, a partire dal tema del rapporto tra traffico veicolare e qualità dell'aria, di grande interesse economico e sociale. BIT-Air ha supportato gli amministratori nel prendere e portare avanti le decisioni che riguardano la mobilità (chiudere o aprire accessi, limitarli a categorie di veicoli o altri interventi) e il rapporto con l'inquinamento atmosferico e la salute della popolazione: il sistema fornirà infatti informazioni aggiornate e concreti strumenti per la prevenzione delle malattie respiratorie.

Un altro esempio di attività condotta da Altran Italia, attenta alle ricadute sulla comunità locale, è il NET Training - Network Electronics & Telecommunications Training, un corso di alta specializzazione organizzato da Altran Italia in collaborazione con il R&S di Ericsson, per fornire ai partecipanti una formazione in ambito TLC più approfondita e con applicazione immediata nel mondo del lavoro.

Questa iniziativa è nata dalla volontà di colmare il gap esistente fra università e mondo delle TLC, soprattutto nel settore ricerca e sviluppo. Un gap sentito soprattutto da parte di Ericsson e della stessa Altran Italia, che faticavano a trovare le competenze necessarie per realizzare progetti innovativi. Inoltre in un contesto economico di crisi come quello che stiamo attraversando da molti mesi, con questo progetto Altran Italia ha confermato il proprio impegno nella diffusione della conoscenza e nella creazione di occupazione.

Nel 2011 sono state realizzate le seguenti attività finalizzate alla promozione della cultura d'impresa

- Toys Collect pag. 58
- Supporto alla Fondazione "Aiutare i Bambini" pag. 59
- Partecipazione agli Oscar di Bilancio 2011 pag. 21
- "Altran JustBike", "UC Arcobaleno Mestre", "Bologna Rugby 1928" pagg. 21, 75
- Area dedicata all'Ambiente su Direct V2 pag. 81
- Elaborazione di un'offerta globale in ambito Smart Grids pag. 89
- Progetto P.R.I.M.E. pag. 90
- Progetto BIT-Air pag. 88
- Rubrica dedicata all'Efficienza energetica" su Quotidiano Energia pag. 95
- Partecipazione al Laboratorio sul Marketing Sostenibile promosso dalla Fondazione Sodalitas pag. 20
- "Altran Italia Magazine", edizione monografica sulla CRS pag. 20

PREMESSA METODOLOGICA

Modello di rendicontazione

Altran Italia sta seguendo con vivo interesse gli sviluppi internazionali sul cosiddetto “one report”, partiti dagli studi del Prof. Robert Eccles, della Harvard Business School.

Si tratta di una rendicontazione integrata per una strategia sostenibile e cioè continua, multicanale e differenziata per stakeholder che integra comportamenti economici, ambientali e sociali delle organizzazioni insieme alla loro Governance. Tale nuova forma di rendicontazione è ancora in via di completamento, ma si ritiene possa costituire il cardine delle comunicazioni sociali di tutte le più importanti organizzazioni mondiali. In attesa della definizione di questo modello di reportistica, anche per il 2011 Altran Italia imposta la propria rendicontazione per classi di *intangibili* (Capitale Umano, Relazioni con i Clienti, Ambiente, Partnership, Innovazione e Corporate Governance) e non secondo il classico schema di *reporting* per classi di *Stakeholder* (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Ambiente, Azionisti, Comunità e Istituzioni).

Come già accaduto in precedenza, Altran Italia ha adottato il nuovo modello di rendicontazione delle informazioni di tipo non finanziario basato sugli *intangibili* della Sostenibilità, discusso a Bruxelles in occasione del *CSR multiStakeholder Forum*, nel febbraio 2009, da uno dei venti laboratori, denominato *Corporate Responsibility and market valuation of financial and non financial performance*, istituiti come strumenti dell'alleanza siglata nella prima metà del 2006, dalla Commissione Europea e da alcune aziende leader nella *Corporate Social Responsibility*.

Il lavoro presentato dal laboratorio e pubblicato nel documento *Sustainable Value – EABIS Research Project* a settembre 2009 (www.investorvalue.org) è finalizzato a evidenziare gli asset *intangibili* legati agli aspetti ESG (*Environmental, Social and Governance*). Il laboratorio infatti parte dall'assunto che esista un particolare circolo virtuoso nello scambio di informazioni tra imprese ed investitori. La tesi è che una migliore comprensione degli effetti positivi dell' *ESG performance* porta:

- gli investitori principali ad esigere dalle imprese più informazioni sugli *ESG factors* per farne uso nelle loro scelte di investimento;
- le imprese a misurare gli aspetti *ESG* per poterli conoscere e quindi comunicare agli investitori ed agli altri *stakeholder* di riferimento.

In concreto, gli investitori e le imprese dialogheranno sempre più sulle *ESG performance* colmando l'esistente *reporting gap* con l'obiettivo di far emergere il contributo di tutti gli aspetti, tangibili ed *intangibili*, che caratterizzano il valore di un'organizzazione.

I benefici ottenuti dall'introduzione in azienda di un comportamento socialmente responsabile sono legati ai *drivers* sui quali l'azienda può far leva per accrescere tali benefici.

Per il calcolo degli indicatori EN3, EN4 e EN16 sono state applicate le linee guida sviluppate dall'Osservatorio sull'Efficienza Energetica di ABI Energia e dall'Ufficio Responsabilità Sociale di Impresa di ABI in collaborazione con Altran Italia, Sempla e KPMG. Il testo ("Analisi di performance ambientale. Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI - Global Reporting Initiative") fa esplicito riferimento ai fattori di conversione ed emissione per l'energia e la CO2 equivalente riportati nel Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2009 - National Inventory Report 2011 Annex 6 National Emission Factors - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA).

ISO 26000

Altran Italia ha fatto riferimento alla norma ISO26000 nel miglioramento della gestione della Responsabilità Sociale d'impresa.

Caratteristica dello Standard ISO26000 è la definizione di linee guida universalmente valide nella gestione, nell'esecuzione degli studi e analisi, nei controlli sulla Responsabilità Sociale.

Tale definizione di linee guida si sviluppa secondo i seguenti aspetti centrali:

- Governance e Responsabilità Sociale
- Diritti umani
- Quadro normativo del diritto del lavoro
- Ambiente
- Condotta etica dell'operatività e della concorrenza
- Aspetti della Responsabilità Sociale legati ai clienti

- Coinvolgimento e sviluppo del territorio che ospita l'impresa

Altran Italia incoraggia la conformità alla norma ISO 26000 mediante incontri di formazione e valutazione dei processi aziendali coinvolti. Ad oggi l'impresa può valutare l'opportunità di una maggiore integrazione della norma nei propri processi:

- Può essere preso in considerazione uno studio di conformità a tale norma a partire da norme strettamente collegate e di cui Altran Italia ha già esperienza (quali la ISO9001, la ISO 14001, la ISO9100);
- Può essere condotta un'analisi a partire dalla verifica di attuazione dei principi già previsti dal modello 231/01 e dal Codice Etico cui si attiene l'azienda.

Le linee guida si ispirano alle *best practice* sviluppate in seno alle iniziative pubbliche e private in materia di CSR, sono coerenti e complementari con le dichiarazioni e le convenzioni delle Nazioni Unite e dell'*International Labour Organization* (ILO), con i principi del *Global Compact Office* (GCO) delle Nazioni Unite e con la *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD).

Come suggerito dalle linee guida, anche Altran Italia tiene conto degli aspetti sociali, ambientali, legali, culturali, politici, economici ed organizzativi, nel rispetto delle norme nazionali e internazionali di comportamento.

Criteri di redazione

La selezione delle informazioni incluse nel *Report* è stata effettuata secondo i principi sanciti dalle linee guida elaborate dal GRI (*Global Reporting Initiative*) denominate *Sustainability Reporting Guidelines (Version 3.1, 2000-2011)*.

Criteri seguiti per definire il contenuto:

- **Materialità:** sono stati focalizzati gli argomenti e gli indicatori che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali dell'attività della società o che potrebbero influenzare in modo significativo le valutazioni e le decisioni degli *Stakeholder*.
- **Inclusività:** nel *Report*, per il quarto anno, la società illustra il valore attuale e prospettico degli *Intangibili* della Sostenibilità. Il confronto con i propri *Stakeholder* chiave permette un miglioramento continuo del processo di *reporting*.
- **Contesto di Sostenibilità:** le informazioni sulla performance, dove possibile, sono contestualizzate in modo da rilevare come la società contribuisce allo sviluppo locale e regionale.
- **Completezza:** i dati pubblicati, se non diversamente specificato, sono riferibili all'anno 2011 e vanno interpretati, a meno di eccezioni evidenziate, come valori aggregati di dati riferibili alle diverse sedi di Altran Italia.

Criteri per un *Reporting* di qualità

Equilibrio: il *Report* evidenzia gli aspetti negativi e positivi della *performance*, al fine di permettere una valutazione ragionata sulla *performance* nel suo complesso.

- **Comparabilità:** i dati 2011 sono confrontati normalmente con i dati dei due anni precedenti.
- **Accuratezza:** le informazioni di tipo quantitativo, salvo alcune stime segnalate, derivano da rilevazioni dirette. Quando l'analisi si basa su tassi ed indici, sono evidenziate le modalità di calcolo. Le informazioni di tipo qualitativo sono rilevate secondo le politiche, i modelli e le procedure adottate in azienda.
- **Tempestività:** le informazioni di tipo *non financial* sono fornite unitamente alle altre informazioni di tipo economico-finanziario. Il presente *Report* è allegato alla Relazione sulla Gestione di corredo al Bilancio d'Esercizio.
- **Chiarezza:** la realizzazione del *Report* permette di conseguire il necessario dettaglio informativo utile agli enti di riferimento per poter attribuire il livello di adesione agli standard. L'esposizione è comunque semplice, essenziale, arricchita, ove possibile, da grafici e tabelle in modo da rendere le informazioni accessibili e comprensibili.
- **Affidabilità:** le informazioni derivano da rilevazioni supportate da prove documentali raccolte in appositi archivi elettronici, in modo da facilitare l'accesso da parte dei soggetti che dovranno valutare la veridicità dei dati.

Il presente *Report* tiene conto di quanto raccomandato dalla Dottrina di riferimento. Sono stati quindi consultati i seguenti documenti elaborati:

-> dal CNDCEC (Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili), in merito alle modifiche al contenuto della relazione sulla gestione:

- "Relazione sulla gestione, art. 2428 c.c.", gennaio 2009;
- "Relazione sulla gestione, art. 2428 c.c - informativa sull'ambiente e sul personale", marzo 2009.

-> dal GBS (Gruppo sul Bilancio Sociale), in merito al ruolo degli *intangibili* nella rendicontazione della Sostenibilità:

- "La rendicontazione sociale degli *intangibili*", GBS Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale Associazione Nazionale per la Ricerca Scientifica sul Bilancio Sociale, Giuffrè editore, giugno 2008.
- "Responsabilità Sociale d'impresa e bilancio di Sostenibilità", Giovanni Castellani, Maggioli Editore, 2011
- "GHG Protocol tool for mobile combustion", World Resources Institute, 2008.
- "Il Manuale dello Stakeholder Engagement", di AccountAbility, United Nations Environment Programme, Stakeholder Research Associates Canada Inc., 2005.

Linee guida e indicatori non finanziari

La formulazione dei *Key Performance Indicators* - KPI è il risultato dell'analisi delle linee guida, già menzionate elaborate dal GRI (*Version 3.1, 2000-2011*) e dalle linee guida elaborate dall'EFFAS (EFFAS 2010. KPIs for ESG. *A Guideline for the Integration of ESG into Financial Analysis and Corporate Valuation. Version 1.2*), nonché dai principi del *Global Compact*. Gli indicatori presi come riferimento nella rendicontazione degli *intangibili* della Sostenibilità di Altran Italia per l'anno 2011 sono di seguito illustrati.

INTANGIBILI DELLA SOSTENIBILITA'	GRI	EFFAS	PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT
CAPITALE UMANO	LA 1, LA 2 LA 7, LA 9 LA 8 LA 12 LA 13, EC 3, EC 7 LA 10, LA 14, LA 5, LA 4	S05, S02 S10 S04	DIRITTI UMANI: I, II, LAVORO: III, IV, V, VI
RELAZIONI CON I CLIENTI	PR 1 PR 5	S05 V06, V05	
PARTNERSHIP	PR 6, EC 4, SO 7, EC 6 SO 1, HR 1 HR 2, HR 4, HR 6	V28	LOTTA ALLA CORRUZIONE: X
AMBIENTE	EN 3, EN 4, EN 5, EN 7, EN 8 EN 28, EN 1, EN 2 EN 20, EN 29, EC 2 EN 11, EN 12, EN 16, EN 17, EN 19, EN 20, EN 21, EN 22, EN 23 EN 26, EN 27	E01 E04	AMBIENTE : VII, VIII, IX
INNOVAZIONE	EC 1, SO 1, EN 5, EN 18 PR 3, EC 8	V04	
CORPORATE GOVERNANCE	EC 1 SO 2, SO 4, SO 3, SO 5, SO 8 PR 9 HR 5, HR 7	V01 e V02	LOTTA ALLA CORRUZIONE: X

Tavola n.5: Intangibili e KPI

Attendibilità del Report

Il presente *Report* è corredato da un'asseverazione di parte terza sulla verifica di conformità alle linee guida del GRI-G3.1 e dall'EFFAS (v.1.2 del 2010). Rispetto ai GRI *Application Levels*, definiti dalle linee guida del GRI G3.1, sono stati seguiti i requisiti del livello A+5, di seguito evidenziati.

GRI Application Model

Per un approfondimento e descrizione dei KPI utilizzati è possibile consultare l'*Appendice A*:

Tavola KPI del GRI.

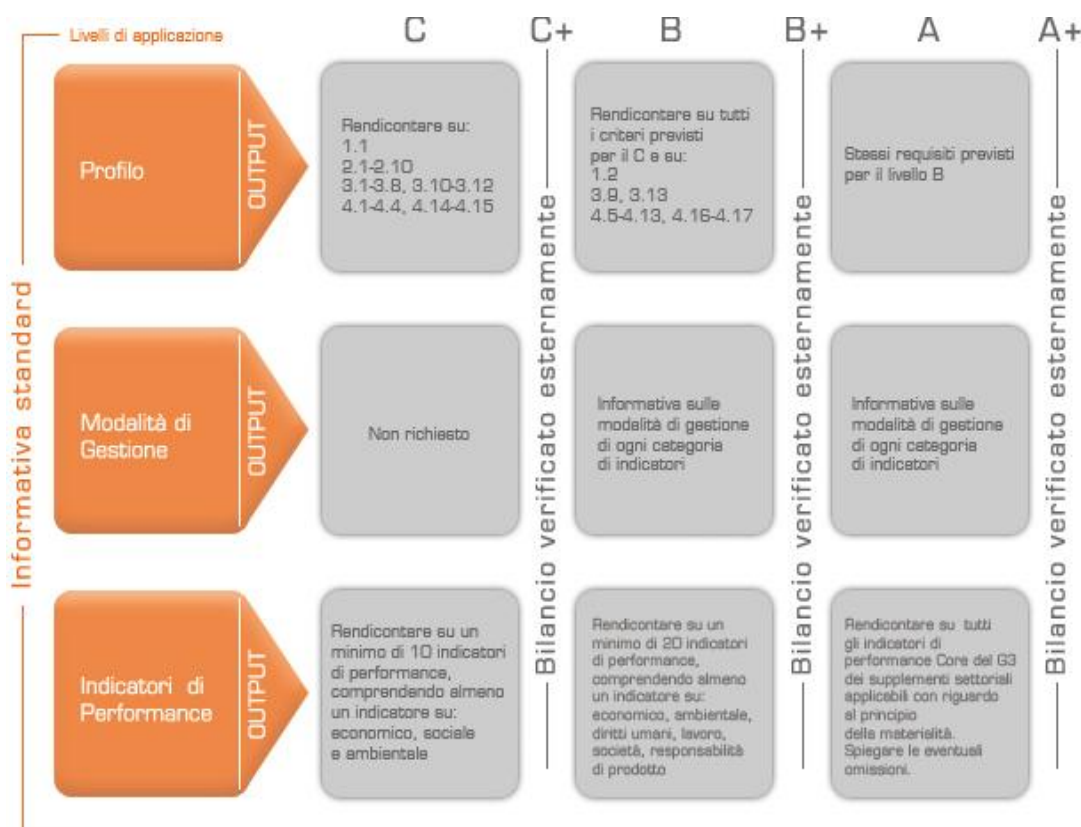


Figura n.5 – GRI Application Levels

Altran Italia ha richiesto la verifica del livello A+¹ di applicazione GRI.

Al momento della stampa del presente Sustainability Report, non risulta pervenuta la Dichiarazione di verifica del livello di applicazione GRI, pertanto tale documento non è stato inserito nel Sustainability Report 2011.

Team Corporate Responsibility di Altran Italia

In Altran Italia è stato costituito un gruppo dedicato alla gestione e al governo della *Corporate Social Responsibility*, le cui principali responsabilità sono:

- stabilire un modello di controllo che consente azioni e strategie coordinate, coinvolgendo e collaborando con le funzioni aziendali operative;
- considerare lo Sviluppo Sostenibile come una responsabilità che investe l'intera catena del valore, integrandolo quindi nella visione e nella *mission* aziendale;

¹ Il conseguimento del livello A+ è soggetto a conferma da parte del GRI.

- facilitare il dialogo con tutti gli *stakeholder* individuati;
- proporre e progettare iniziative che contribuiscano ad aumentare il valore degli asset *intangibili*;
- comunicare e promuovere all'interno e all'esterno la cultura della Sostenibilità;

Il team, nel 2011, ha operato all'interno del Communication Office al fine di garantire una comunicazione più strutturata delle iniziative intraprese e dei risultati raggiunti.

La redazione del presente Report è avvenuta sotto la supervisione e guida del Presidente Onorario, dott.ssa Aurora Sanza, coadiuvato dalla dott.ssa Tiziana Sforza in qualità di *Corporate Service Manager* (Communication Office), dalla dott.ssa Maria Luigia Olivito (Communication Office), dal dott. Michele Ragone in qualità di Responsabile del Sistema Gestione Ambiente Aziendale e si è giovata della consulenza esterna del prof. Giovanni Castellani.

Tra le attività svolte dal team Corporate Responsibility nel 2011 segnaliamo:

- la partecipazione al Meeting del Global Compact delle Nazioni Unite "Public-Private Joint Efforts Towards Rio+20"

L'annuale meeting europeo del Global Compact Network delle Nazioni Unite si è tenuto a Roma dal 26 al 28 ottobre 2011. Nel corso delle tre giornate, caratterizzate da incontri e tavole rotonde, sono state discusse le principali azioni da compiere per uno sviluppo sostenibile europeo in previsione di "Rio+20" (www.uncsd2012.org) la Conferenza delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile.

La Conferenza è stata organizzata in applicazione della Risoluzione dell'Assemblea Generale 64/236 (A/RES/64/236). Si svolgerà a Rio de Janeiro (Brasile) dal 20 al 22 giugno 2012 per celebrare il 20° anniversario della Conferenza 1992 delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo (UNCED), e il 10° anniversario del vertice mondiale del 2002 sullo sviluppo sostenibile (WSSD) di Johannesburg.

L'obiettivo della Conferenza è assicurare un rinnovato impegno politico per lo sviluppo sostenibile, valutare i progressi fatti fino ad oggi e le lacune ancora esistenti per migliorare i risultati finora ottenuti a seguito dei più importanti summit dedicati allo sviluppo sostenibile, affrontare le sfide emergenti.

Il 27 ottobre 2011, a Roma erano riuniti esponenti politici, leader, businessman e gruppi di interesse provenienti da tutta Europa per condividere esperienze e dare il proprio contributo nell'ottica di un impegno congiunto per intraprendere la svolta 'sostenibile' richiesta al Vecchio Continente in previsione di "Rio+20".

Alla conferenza "Public-Private Joint Efforts Towards Rio+20", che si è svolta presso il Ministero per gli Affari Esteri, era presente anche Altran Italia in qualità di membro del Global Compact Network Italia. In questa occasione l'Executive Chairman di Altran Italia, Marcel Patrignani, ha presentato un *paper* dedicato alle "Sustainable cities". È stato distribuito ai partecipanti il n.7 di "Altran Italia Magazine", edizione monografica integralmente dedicata alla Responsabilità Sociale di Impresa con le interviste ai responsabili della Corporate Responsibility delle aziende che fanno parte dello *Steering Committee* del Global Compact Network Italia.

- la partecipazione al Laboratorio sul Marketing Sostenibile di Fondazione Sodalitas

Il Marketing Sostenibile rappresenta un nuovo modello per migliorare il lavoro delle imprese e la soddisfazione dei consumatori. Partendo da questa premessa, il Laboratorio è stato avviato con l'intento di sviluppare il concept di "Sostenibilità come valore distintivo del prodotto". Nel corso degli incontri l'attenzione è stata focalizzata su aziende e consumatori, con due *mission* diverse ma interconnesse tra loro: da una parte le imprese, che accrescono il loro potenziale sostenibile ma che devono perfezionare i loro piani comunicativi, dall'altra i consumatori, sempre più consapevoli dell'importanza dell'impatto sull'ambiente dei prodotti. Per il 2012 il Laboratorio si è posto l'obiettivo di redigere e diffondere un "Toolkit sul marketing sostenibile", destinato ai marketing manager delle imprese italiane.

- la redazione del n.7 di "Altran Italia Magazine", un numero monografico dedicato alla Responsabilità Sociale di Impresa.

La rivista ha raccolto le testimonianze, sotto forma di intervista, dei responsabili per la CSR delle maggiori imprese italiane e multinazionali, membri dello Steering Committee del Global Compact Network Italia, dei rappresentanti di Fondaca, Global Compact Network Italia, Osservatorio franco-italiano sulla CSR promosso dalla *Chambre Française de Commerce et d'Industrie en Italie* e da Vigeo. Coerentemente con il tema affrontato, la rivista è stata stampata su carta certificata FSC.

È stata distribuita a tutti i dipendenti di Altran Italia, agli intervistati, ai Clienti, agli *stakeholder* della società, ai candidati in occasione di colloqui e *assessment*, alle fiere a cui Altran Italia ha preso parte nell'ultimo trimestre del 2011, al convegno "Public-Private Joint Efforts Towards Rio+20" organizzato il 27 ottobre 2011 dal *European Global Compact Local Networks* a Roma presso il Ministero degli Affari Esteri.

Anche "Altran Italia Technology Review", nella stessa edizione, ha selezionato articoli dal taglio prettamente tecnologico ma incentrati sui vantaggi che la tecnologia apporta alla tutela ambientale, alla ricerca scientifica e alla società.

- il supporto nell'organizzazione dell' "ALTRANJUSTBIKE!": 2500 KM IN SOLITARIA DA STOCOLMA A PARIGI

Un tour dell'Europa in bicicletta fra luglio e agosto 2011, per testimoniare l'importanza della mobilità sostenibile.

Michelangelo D'Acunto, Professional Consultant della Divisione AIT di Altran Italia, a fine luglio 2011 è partito dalla capitale svedese in bicicletta facendo tappa in alcune sedi europee di Altran per diffondere il valore della mobilità sostenibile. Il sostegno al progetto - legato ai temi della salvaguardia ambientale e promozione dei valori sportivi - rientrava nell'ambito del programma aziendale di Corporate Responsibility. Il viaggio in bicicletta è durato 31 giorni e lo ha portato ad attraversare diverse sedi europee del Gruppo Altran. Il 19 agosto è giunto alla destinazione finale: Parigi, presso il quartier generale del Gruppo Altran. Ha attraversato in 28 tappe sette nazioni europee (Svezia, Norvegia, Danimarca, Germania, Olanda, Belgio, Francia), pedalando per circa 100km al giorno in completa autonomia logistica, trasportando sulla sua bicicletta circa 15 kg di attrezzatura: abbigliamento, sacco a pelo, macchina fotografica, attrezzi, ricambi per la bici, pronto soccorso, libri.

Il supporto di Altran Italia è espresso in vari modi: dall'abbigliamento tecnico brandizzato Altran Italia alla realizzazione di una pagina dedicata Facebook per seguire in tempo reale le tappe del viaggio, dall'organizzazione degli incontri aperti al pubblico nelle sedi europee del Gruppo Altran (Stoccolma, Oslo, Copenaghen, Amburgo, Amsterdam, Bruxelles e Parigi) alla logistica, fino al coinvolgimento di altri dipendenti Altran nel progetto offrendo ospitalità o affiancando Michelangelo in alcune tappe del viaggio.

- il supporto nel lancio e nella promozione di una community internazionale sull'intranet aziendale dedicata alla Sostenibilità

Nel 2011 sulla intranet aziendale Direct V2 è nata una community internazionale (https://directv2.altran.com/en-UK/communities_en/CR/default.aspx) dedicata alla Sostenibilità e agli stili di vita sostenibili. I dipendenti del Gruppo Altran che hanno accesso alla community possono consultare le *best practice* e informazioni relative al Global Compact, le CSR policy dei nostri principali clienti, le pubblicazioni tematiche dedicate all'ambiente, le iniziative promosse da tutte le aziende del Gruppo Altran nell'ambito della *Diversity*, della *Solidarity* e dell'*Environment*. Per ulteriori informazioni si veda il capitolo dedicato all'*intangibile* "Ambiente".

Premi e Riconoscimenti

Altran Italia è stata una delle tre finaliste dell'Oscar di Bilancio 2011, sezione "Società e Grandi Imprese Non Quotate", il Premio organizzato e gestito dalla FERPI – Federazione Relazioni Pubbliche Italiana che si svolge sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica.

Il 1° dicembre 2011 la sede della Borsa a Milano ha ospitato la cerimonia di premiazione dell'Oscar di Bilancio 2011 e ha visto la partecipazione di 24 aziende finaliste, suddivise in 8 categorie diverse.

Le motivazioni riguardanti premiati e finalisti convergono sul saper affiancare al bilancio strettamente finanziario della propria impresa i valori della Responsabilità Sociale e ambientale quanto mai attuale nel Terzo Millennio.

La raccolta dati

La raccolta dati è stata realizzata coinvolgendo i *data owner* identificati nella fase di progettazione, attraverso l'invio di apposite guide, una per ogni *intangibile* della Sostenibilità. Nella fase di raccolta dati sono stati coinvolti anche i Consultant relativamente all'*intangibile* "Ambiente".

Le informazioni quali/quantitative pervenute con l'indicazione della fonte sono state archiviate in appositi registri in modo da facilitare il processo di verifica delle dichiarazioni e la congruenza dei dati riportati nel bilancio d'esercizio.

Nella maggior parte delle rilevazioni è stato utilizzato il *Web Portal Navision*, accessibile dai Responsabili di Funzione, in modo da ottimizzare il processo di raccolta dati, che è stato monitorato sistematicamente per tutto il 2011 dal team di *Corporate Social Responsibility*.

Le informazioni raccolte sono state poi rielaborate e rieste secondo una rendicontazione per *intangibili*.

Valore Aggiunto

Il modello utilizzato per il calcolo del valore aggiunto prodotto e distribuito agli *Stakeholder* è quello raccomandato dal GRI (*Vers. 3.1- Indicator Protocol- EC1*).

Contatti

Per richiedere informazioni sul *Sustainability Report* vi preghiamo di inviare una mail all'indirizzo corporateresponsibility@altran.it

RISULTATI RAGGIUNTI

Nella tabella seguente sono mostrati i risultati conseguiti nel 2011 a fronte degli impegni presi nell'anno precedente. Altran Italia si impegna a concretizzare in azioni per l'anno a seguire gli impegni del 2011 parzialmente raggiunti e ad incrementare i propri sforzi nei progetti già realizzati.

Anche quest'anno Altran Italia, ispirandosi ai principi di comparabilità e chiarezza, fornisce le motivazioni che hanno permesso o che hanno ostacolato il successo delle azioni intraprese. Sono indicati quindi i risultati del riesame, in linea con le indicazioni ISO 26000 che Altran Italia ha effettuato per determinare la propria efficacia nel conseguimento degli obiettivi di Responsabilità Sociale, ponendosi degli interrogativi sull'adeguatezza degli obiettivi, dei processi e delle strategie messe in atto.

AREA TEMATICA	IMPEGNI 2011	AZIONI 2011	STATUS TARGET	PAGINA
Coinvolgimento degli stakeholders	Ispirandosi ai principi descritti nello <i>standard "AA1000 Stakeholder Engagement Standard"</i> , Altran Italia si impegna a sistematizzare la relazione e il dialogo con i suoi portatori di interesse, aumentando il livello di coinvolgimento al fine di creare sinergie operative e facilitare lo scambio su temi di interesse strategico.	Altran Italia ha sistematizzato la relazione e il dialogo con i suoi portatori di interesse e ha aumentato il livello di coinvolgimento creando sinergie operative e facilitando lo scambio su temi di interesse strategico attraverso le partnership tecnologiche e con le università.	Raggiunto	Pag.9
CAPITALE UMANO	Una settimana dedicata alla sensibilizzazione di tutto il personale al tema della sicurezza sul luogo di lavoro.		Raggiunto	Pag. 47
CAPITALE UMANO	Realizzazione di materiale informativo sulle misure di prevenzione e protezione dai rischi eventuali sia in sede, sia presso i Clienti. Realizzazione di alcuni <i>vademecum</i> relativi ai comportamenti da adottare per proteggere se stessi		Raggiunto	Pag. 47

	e i propri colleghi.			
CAPITALE UMANO	Nuova area tematica sull' <i>intranet</i> aziendale Direct V2, con materiale informativo a disposizione di tutti i dipendenti di Altran Italia.		Raggiunto	Pag. 47
CAPITALE UMANO	Partecipazione ad un ciclo di incontri del "Laboratorio sul lavoro e disabilità", promosso dalla Fondazione Sodalitas, che si terrà nel 2011.		Raggiunto	Pag. 46
CAPITALE UMANO	Organizzazione, con lo <i>Steering committee</i> del <i>Global Compact</i> , di seminari per promuovere i temi legati ai Principi I, II, VII, VIII, IX, cioè legati all'area dei Diritti Umani e dell'Ambiente.		Raggiunto	Pag. 14
RELAZIONI CON I CLIENTI	Iniziativa volta a misurare la <i>Customer Satisfaction</i> . Il Communication Office predisporrà un questionario per una indagine qualitativa al fine di delineare il grado di soddisfazione dei Clienti di Altran Italia e migliorare la qualità dell'offerta aziendale.		Raggiunto	Pag. 63
PARTNERSHIP	Aggiornamento del livello di partnership con i seguenti vendor di soluzioni tecnologiche: Microsoft, Oracle, Cisco, Red Hat.		Parzialmente Raggiunto	Pag. 72
<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Nel 2011 è stato ottenuto l'upgrade del livello di partnership con i seguenti vendor di soluzioni tecnologiche: <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Oracle <p>L'upgrade è stato ottenuto attraverso l'acquisizione di certificazioni tecniche che hanno aumentato la qualificazione del capitale umano aziendale.</p>			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	<p>Per quanto riguarda invece</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cisco • Red Hat <p>si è ritenuto, confrontandoci anche con le altre componenti aziendali interessate, che non fosse più strategico ottenere l'upgrade.</p>			
PARTNERSHIP	In ambito <i>employer branding e recruiting</i> , attivare almeno tre nuovi accordi, con due Atenei del Sud Italia e uno del Nord e rinnovare le <i>partnership</i> in scadenza.		Raggiunto	Pag. 67
PARTNERSHIP	A partire dal 2011 Altran Italia manterrà e consoliderà i contatti con gli Energy Manager dei principali gruppi Bancari, Intesa, Unicredit, BNL, BPER, stabiliti nel corso delle collaborazioni col consorzio ABI Energia.		Raggiunto	Pag. 74
AMBIENTE	Realizzazione di un report sull'utilizzo della carta riciclata.		Non raggiunto	
<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Si è aperto un dibattito sulla convenienza dell'utilizzo della carta riciclata in azienda, con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti ad un utilizzo "responsabile" della carta.			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	Dal suddetto dibattito è emerso che tutta la carta riciclata non è detta sia anche ecologica. Anche nella carta riciclata infatti sono presenti impurità e sporcizie che rendono necessario uno sbiancamento a base di composti chimici (come il cloro). Una carta davvero rispettosa dell'ambiente è quindi quella che oltre ad essere composta da materiale riciclato è stata sbiancata in modo ecologico (con preparati a base di ossigeno), con conseguente abbattimento dei livelli di inquinamento. Per cui non è stato ritenuto conveniente né sostenibile adempiere all'impegno preso lo scorso anno.			
AMBIENTE	Affissione di cartelli presso gli interruttori o i dispositivi elettrici ed elettronici per sensibilizzare i dipendenti al risparmio.		Non raggiunto	

<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Data l'importanza delle azioni di sensibilizzazione sui temi del risparmio energetico, la realizzazione di questa attività rientra negli impegni per il 2012. E' stato pubblicato sull'intranet aziendale un Decalogo Comportamentale per la salvaguardia dell'ambiente e il risparmio di risorse.			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	Per il subentrare di altre priorità organizzative non è stata effettuata realizzazione e/o l'affissione dei suddetti cartelli.			
AMBIENTE	Affissione di cartelli presso i bagni per sensibilizzare i dipendenti al risparmio di carta ed acqua.		Non raggiunto	
<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Data l'importanza delle azioni di sensibilizzazione sui temi del risparmio di risorse, la realizzazione di questa attività rientra negli impegni per il 2012. E' stato pubblicato sull'intranet aziendale un Decalogo Comportamentale per la salvaguardia dell'ambiente e il risparmio di risorse.			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	Per il subentrare di altre priorità organizzative non è stata effettuata realizzazione e/o l'affissione dei suddetti cartelli.			
AMBIENTE	Pubblicazione di un'area nell'intranet aziendale dedicata alla Sostenibilità o agli stili di vita sostenibili (<i>best practice</i>).		Raggiunto	Pag. 81
AMBIENTE	Inserimento nel portale Altran Italia del modello CUD relativo alla dichiarazione dei redditi al fine di ridurre gli spostamenti dei dipendenti tra diverse sedi per esigenze di amministrazione.		Raggiunto	Pag. 82
AMBIENTE	Installare, inizialmente nella sede di Roma, alcuni distributori con prodotti equosolidali in modo da incoraggiare un commercio basato sulla giustizia sociale ed economica.		Non raggiunto	

<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Tale attività ha prodotto un dibattito interno dedicato al Fair Trade.			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	L'attenzione si è spostata dai prodotti equosolidali ai prodotti a KM 0, su cui è stato avviato un dibattito che si è protratto nel 2012.			
AMBIENTE	Continuare la campagna di sensibilizzazione a tutti i dipendenti sull'importanza della differenziazione dei propri rifiuti.		Raggiunto	Pag. 79
AMBIENTE	Ottenere la Certificazione ambientale ISO 14001 per le sedi di Roma, Torino e Milano.		Parzialmente raggiunto	Pag. 87
<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Nell'anno 2011 la Direzione ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2004 per Altran Italia (sedi di Roma).			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	Il processo di attività finalizzate all'ottenimento della Certificazione anche per le sedi di Torino e Milano è stato avviato alla fine del 2011 e quindi non c'è stato tempo a sufficienza per avviare le procedure di certificazione di queste due sedi.			
AMBIENTE	Al fine di privilegiare il riutilizzo di apparecchiature elettroniche funzionanti in alternativa al loro smaltimento, la società continuerà nelle donazioni anche per questi beni ancora efficienti ma non più confacenti alle esigenze della società.		Raggiunto	Pag. 78
INNOVAZIONE	Consolidamento del sistema <i>Open Innovation</i> attraverso l'ampliamento del <i>network</i> di <i>partner</i> e la diffusione delle opportunità a tutta l'azienda.		Raggiunto	Pag. 92
INNOVAZIONE	Sistematizzazione dell'organizzazione, in collaborazione con		Raggiunto	Pag. 93

	il Communication Office e le Divisioni di mercato, di seminari ed eventi tecnico-scientifici rivolti a clienti e Consultant con il coinvolgimento di partner accademici, tecnologici e clienti.			
INNOVAZIONE	Apertura a contributi internazionali provenienti dal Gruppo Altran attraverso i più stretti rapporti di collaborazione con la rete dei Solution Center e le Solution Practice di gruppo ed in particolare la "Innovation Management Solution Practice".		Raggiunto	Pag. 106
CORPORATE GOVERNANCE	Il Codice Etico sarà divulgato attraverso il <i>Welcome Kit</i> consegnato ai neoassunti.		Non raggiunto	
<i>Cosa ha funzionato e perché?</i>	Il Codice Etico è pubblicato sulla intranet aziendale Direct V2 e sul sito istituzionale www.altran.it , è stato esposto nelle bacheche aziendali di tutte le Sedi distribuite sul territorio nazionale e a quanti ne facciano richiesta, presso le reception delle sedi Altran Italia.			
<i>Cosa non ha funzionato e perché?</i>	A causa della riorganizzazione aziendale che ha interessato il secondo semestre del 2011, non è stato ritenuto sostenibile un aggiornamento continuo del <i>Welcome Kit</i> , con l'aggiunta del Codice Etico al suo interno.			
CORPORATE GOVERNANCE	Continuerà la Formazione online ex D.Lgs. 231/2001 di tutte le risorse, inclusi i neoassunti, con l'obiettivo di raggiungere la formazione del 100% della popolazione aziendale.		Raggiunto	Pag. 100
CORPORATE GOVERNANCE	Per il 2011 il Comitato Audit Operativo proseguirà con l'aggiornamento normativo		Raggiunto	Pag. 99

	riguardante il sistema di controllo interno e con il completamento di tutte le nuove procedure interne individuate, oltre a monitorare i relativi processi.			
CORPORATE GOVERNANCE	<p>A seguito dell'Audit del Gruppo Altran, l'OdV e il Comitato Audit Operativo si impegneranno a mettere in atto tutte le azioni necessarie per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aggiornare il processo di risk assessment al fine di dare atto dei cambiamenti intervenuti nella corporate governance; • pubblicare il Modello 231, oltre che sulla intranet aziendale DirectV2, anche sul sito istituzionale www.altran.it; • adottare un Codice Etico di Altran Italia; • aumentare i controlli da parte dell'OdV sull'efficacia ed idoneità del Modello, anche attraverso la pianificazione di futuri Audit interni. 		Raggiunto	Pag. 99
CORPORATE GOVERNANCE	<p>Nel 2011 il Comitato per la sicurezza si pone come obiettivo principale le attività di formazione e di comunicazione. Saranno quindi previsti nuovi corsi base da erogare sia in aula, sviluppati in collaborazione con la Direzione HR e il Communication Office, sia via web per consentire la fruizione del servizio anche ai dipendenti che si trovano</p>		Raggiunto	Pag. 100

	<p>presso le sedi dei Clienti, sia <i>face to face</i>. La comunicazione sarà garantita da nuovi materiali informativi che, realizzati in collaborazione con il Communication Office, saranno resi disponibili attraverso i canali di comunicazione di Altran Italia: una campagna sulla Sicurezza e uno spazio sulla <i>intranet</i> DirectV2 dedicato alle problematiche di Salute e Sicurezza.</p>			
CORPORATE GOVERNANCE	<p>L'OdV, nell'espletamento dei compiti assegnati dal D.Lgs n.231/01, svolgerà le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizzare il corso on line di formazione, da realizzarsi con il Communication Office e la Direzione HR, sul D.Lgs n.231/01 e sul relativo Modello organizzativo per i dipendenti che non sono stati coinvolti nelle sessioni del 2010; - procedere insieme al Comitato Audit Operativo e al Comitato per la Sicurezza, alla formalizzazione di alcune procedure aziendali (gestione locazioni, gestione contratti fornitori servizi, gestione e contratti free lance, gestione acquisti); - procedere all'aggiornamento del Modello in seguito ai cambiamenti di struttura di Altran Italia, alle modifiche al Testo Unico sulla Sicurezza apportate 		Raggiunto	Pag. 99

	dal D.Lgs n.106/09 in tema di sicurezza sul lavoro e alle modifiche al D.Lgs n.231/01 per l'ampliamento dei reati presupposto.			
GOVERNANCE CORPORATE	Formalizzare le riunioni del C.d.A. con più frequenza e puntualità, in modo che le attività aziendali trovino piena corrispondenza nelle delibere prese ed il Collegio Sindacale, al di là degli obblighi di legge, sia messo sempre nelle condizioni di prestare il proprio supporto di controllo e valutazione delle vicende societarie.		Raggiunto	Pag 99

Tavola N. 6 – Impegni 2011

GLI INTANGIBILI DELLA SOSTENIBILITÀ

CAPITALE UMANO

Approccio gestionale

Il Capitale Umano è per Altran Italia una risorsa fondamentale e costituisce un patrimonio di valori, capacità e competenze. Altran Italia è impegnata nella creazione di percorsi di carriera trasparenti, supportati da un'offerta formativa di qualità e che prevedono l'applicazione della medesima politica salariale per donne e uomini. L'azienda pone particolare attenzione alla salute dei dipendenti e alla promozione della cultura della sicurezza nel luogo di lavoro, al rispetto della *diversity* e alla gestione di rapporti con i sindacati improntati alla collaborazione. Le risorse umane sono coinvolte nelle azioni aziendali attraverso una capillare comunicazione interna.

Altran Italia, per la tipologia di attività svolte, non è soggetta al rischio di ricorrere al lavoro minorile o forzato, né di incorrere in discriminazioni razziali o di genere. Pertanto non viola alcun principio contenuto nei trattati internazionali a tutela dei diritti umani (esplicitati dai seguenti documenti: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Patto internazionale per i diritti civili e politici; Patto internazionale per i diritti economici, sociali e culturali; Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne; Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; Dichiarazione di Vienna).

La Società infatti opera secondo principi di integrità ed equità, correttezza e trasparenza, responsabilità e coerenza nei comportamenti e impegni assunti. Altran Italia tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro nonché il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori.

Nel mese di dicembre 2011, il Capitale Umano della società è composto da 2.165 risorse. Il 94 % del personale è inquadrato con contratto a tempo indeterminato. Il personale femminile in Altran Italia è pari al 29%. Nel 2011 i dipendenti che hanno usufruito di corsi di formazione ammontano a 1.429. Nel 2011 sono state effettuate 788 visite mediche gratuite ai dipendenti. Nel 2011 sono 20 i dipendenti infortunati per incidenti di lievi entità.

Composizione e maturità

Altran Italia presenta un organico composto da 2165 risorse (il dato include anche i Co.Pro. e gli stage), registrando un incremento pari all'1% rispetto al 2010.

La percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato mantiene valori elevati, ovvero il 93%. Rispetto allo scorso anno, tale percentuale è diminuita di circa il 2%. Nonostante tale diminuzione, nel 2011, 18 stage e 12 Co.Pro. sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato. Nel mese di dicembre 2011, risultano 49 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato in forza con orario part-time (46 donne e 3 uomini).

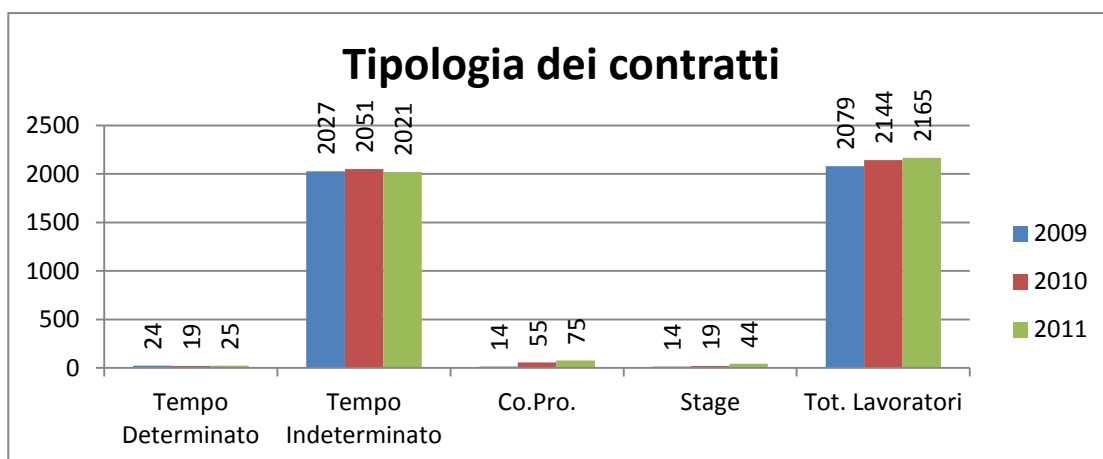


Figura N.6 – Tipologia dei contratti

Di seguito un dettaglio sulla tipologia di contratti presenti in Altran Italia con una suddivisione delle risorse per sesso:

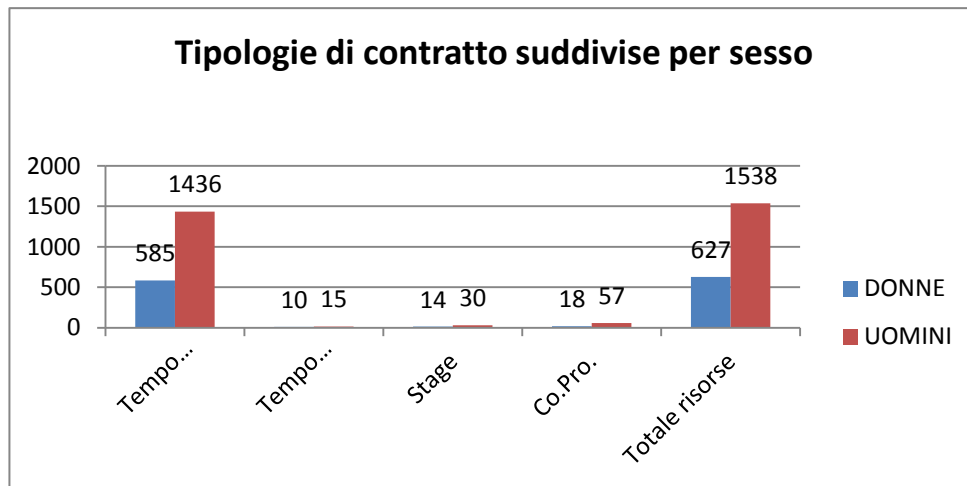


Figura N. 7 – Tipologie di contratto suddivise per sesso

Distribuzione geografica delle risorse

Rispetto alla distribuzione geografica e alla luce della propensione alla mobilità dei Consultant, la concentrazione più alta di risorse umane per sede si registra a Torino ed è pari al 30,5%.

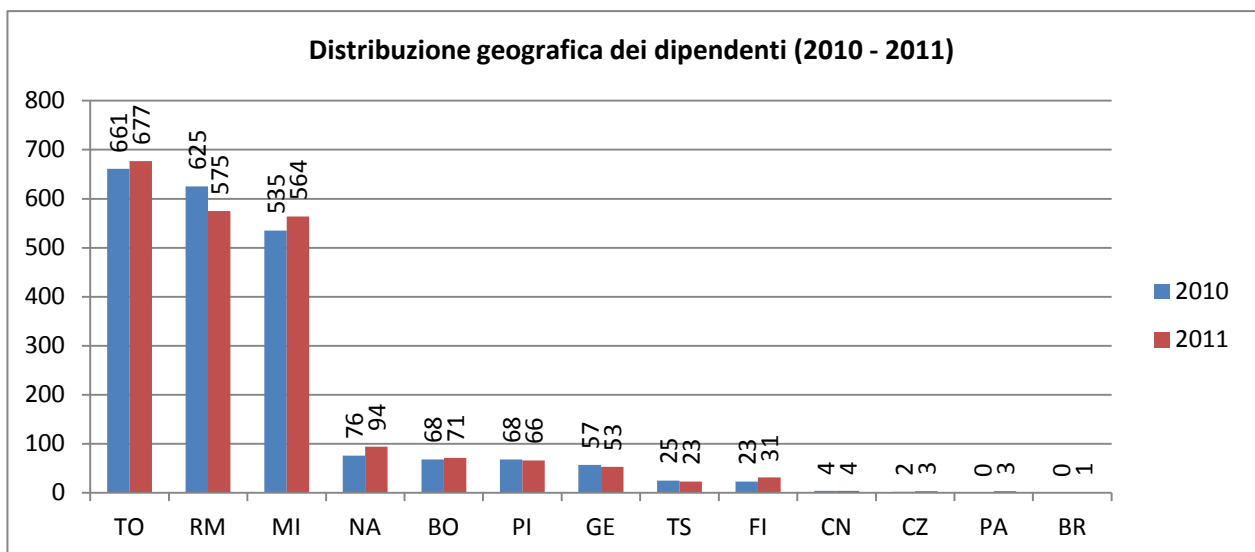


Figura N.8 – Distribuzione geografica dei dipendenti

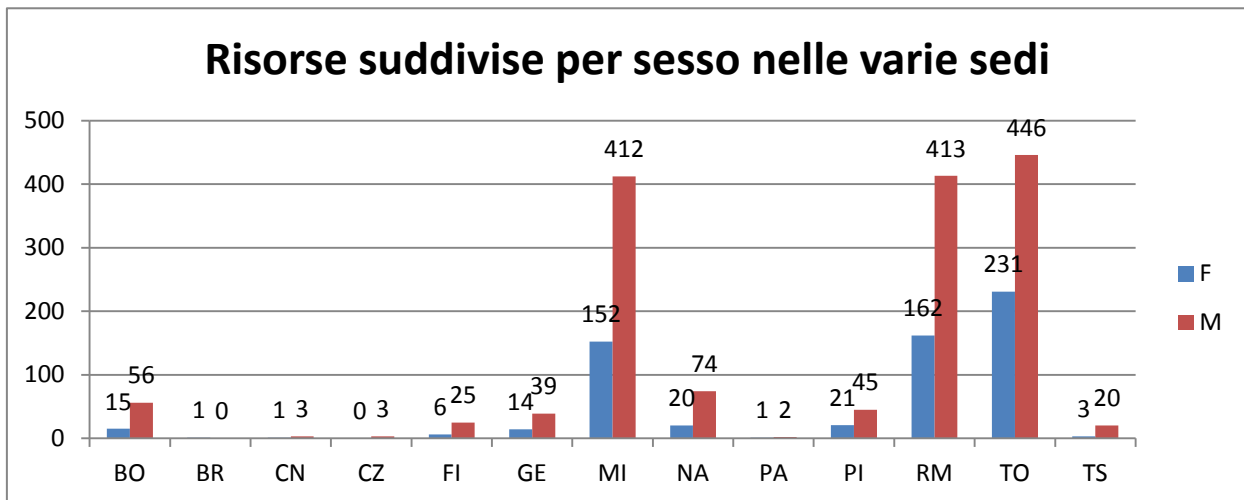


Figura N.9 – Risorse suddivise per sesso nelle varie sedi

Nel mese di dicembre 2011, i dipendenti Corporate Service operano prevalentemente sulla sede di assunzione.

Composizione per età

L'età della maggioranza dei lavoratori è rimasta stabile rispetto a quella del 2010 ed è compresa tra i 31 e i 40 anni (56% del totale organico, esclusi Co. Pro. e Stage). Altran Italia, per la tipologia di attività svolte, non è soggetta al rischio di ricorrere al lavoro minorile o forzato, che ripudia esplicitamente. Altran Italia non ha dipendenti in età pensionabile.

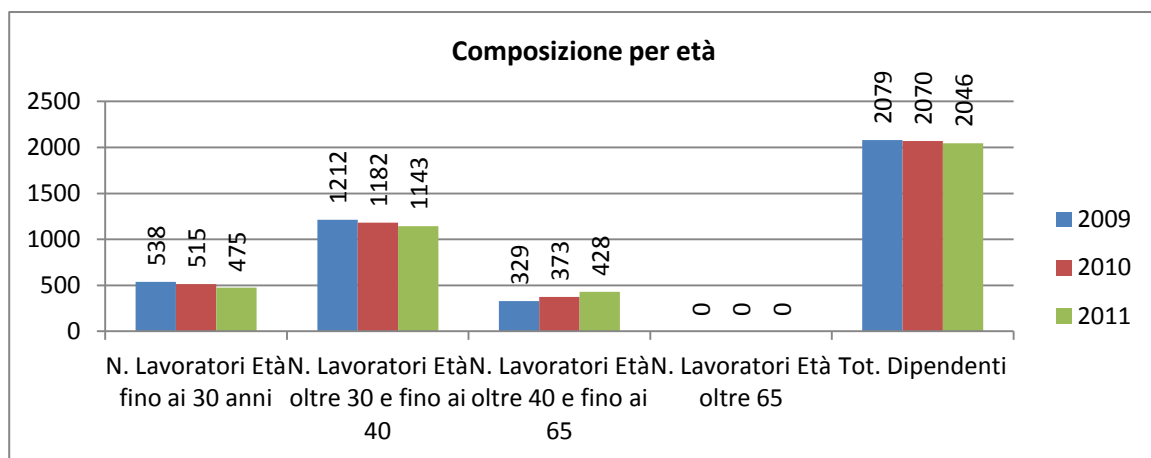


Figura N.10 – Composizione per età

Il maggior numero di dipendenti donne è compreso nella fascia d'età dai 31 ai 40 anni ed è pari a 353 unità. Di seguito un dettaglio sulla suddivisione per sesso di ogni fascia d'età considerata:

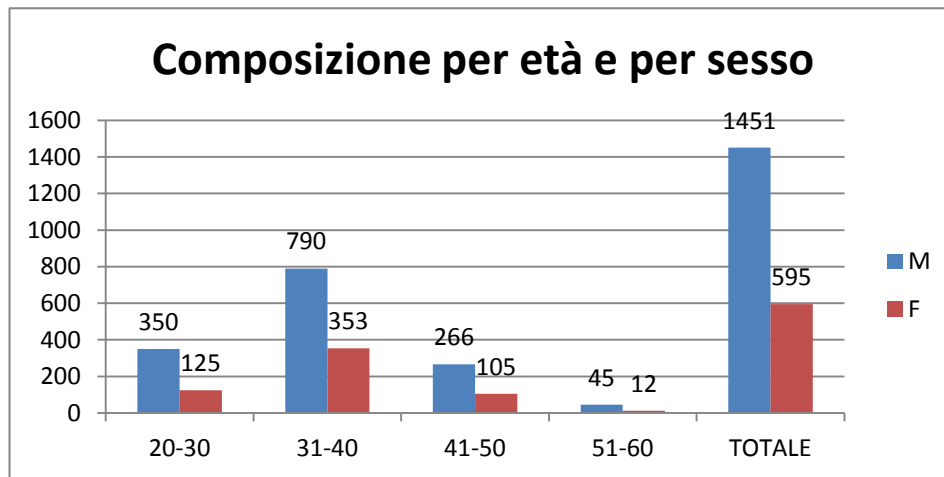


Figura N.10 – Composizione per età e per sesso

Dal 4 luglio 2011 l'età media del Consiglio di Amministrazione (CdA) è di 52 anni.

Composizione per ruolo

La maggioranza dei professionisti è costituita da Consultant (88% del totale occupati, incluso il personale Co.Pro. e stage).

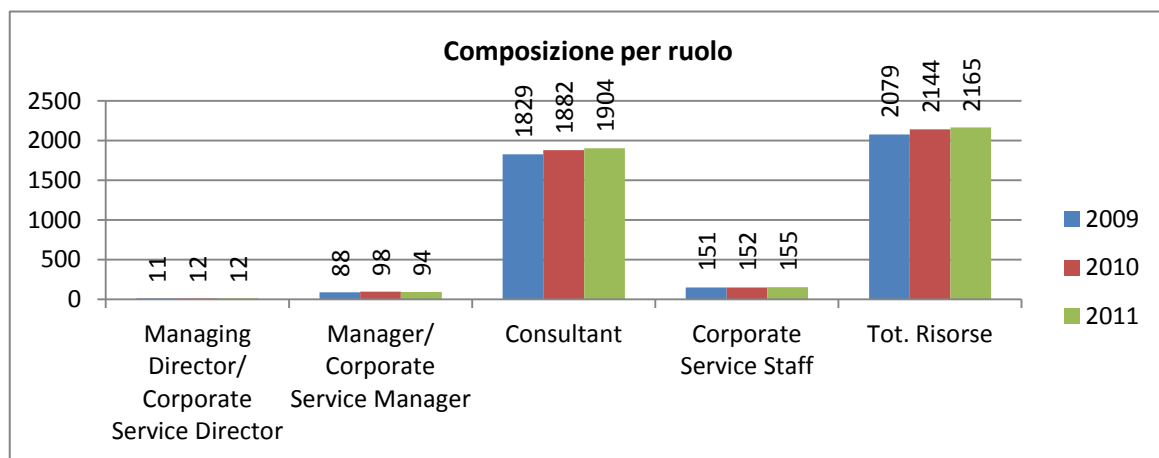


Figura N.11 – Composizione per ruolo

In Altran Italia, nel mese di dicembre 2011, lavorano 7 *Managing Director* e 5 *Corporate Service Director*.

Composizione dirigenti per ruolo

A dicembre 2011, i Dirigenti in Altran Italia sono 60, con una ripartizione per figura professionale in linea con gli anni precedenti, come rappresentato nel grafico seguente.

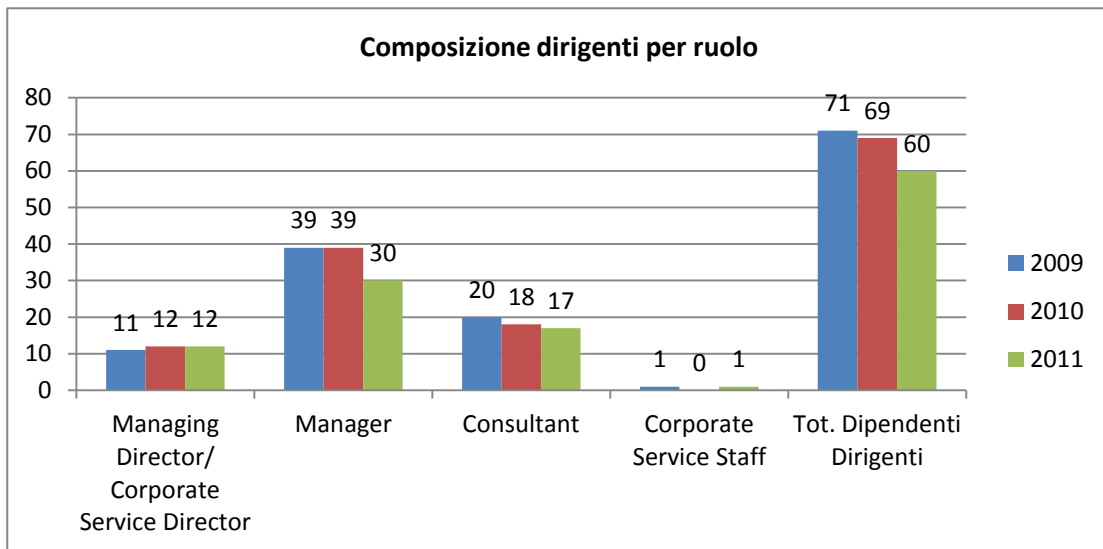


Figura N.12 – Composizione dirigenti per ruolo

Turnover

L'attuale politica del personale prevede l'implementazione di azioni mirate alla retention con lo scopo di permettere una progressiva riduzione dell'indice turnover dei Consultant.

Le azioni poste in atto riguardano:

- Definizione dei nuovi processi HR relativi ai percorsi di carriera (per un approfondimento è possibile consultare il paragrafo "Percorsi di carriera e valutazione della performance");
- Percorso *Induction* per i neo assunti (su questo argomento è possibile consultare il paragrafo "Formazione").

Entrate per qualifica

Nel 2011 ci sono state 368 entrate (82 donne e 286 uomini) con le seguenti qualifiche:

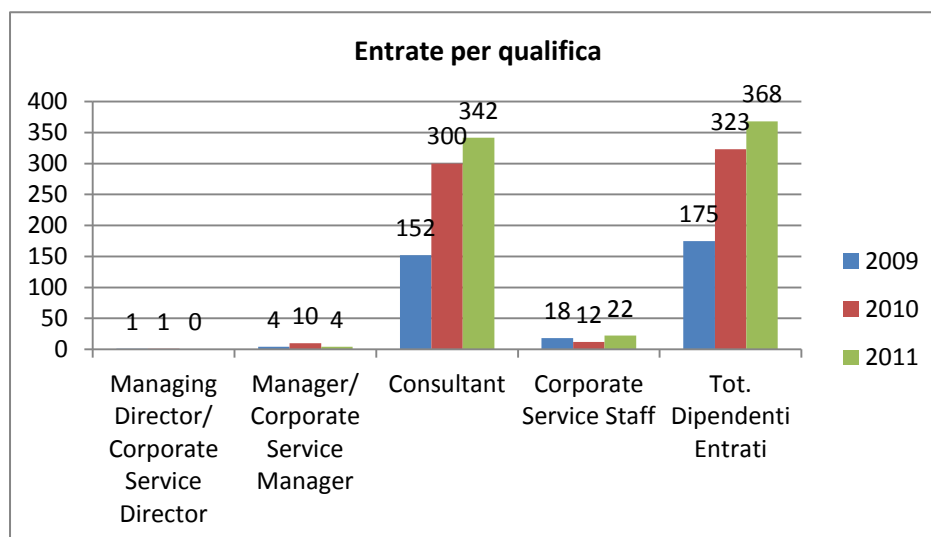


Figura N.12 – Entrate per qualifica

e con la ripartizione per fascia d'età illustrata nel seguente grafico:

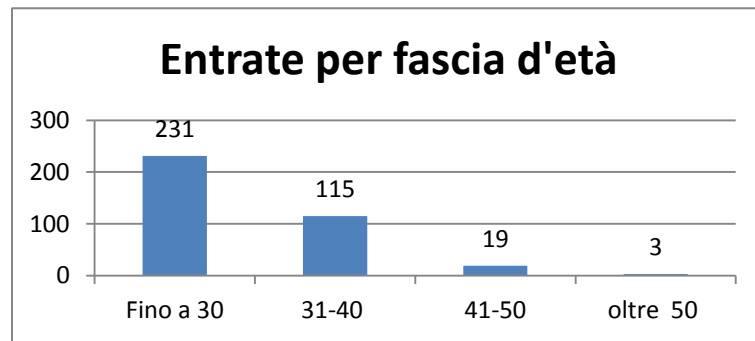


Figura N.13 – Entrate per fasce d'età

Il 93% delle risorse in entrata ricopre il ruolo di Consultant, il 6% ricopre il ruolo di Manager/Corporate Service Manager e l' 1% ricopre il ruolo di Corporate Service Staff.

Le 368 risorse umane entrate nel 2011 sono ripartite geograficamente come rappresentato nel seguente grafico:

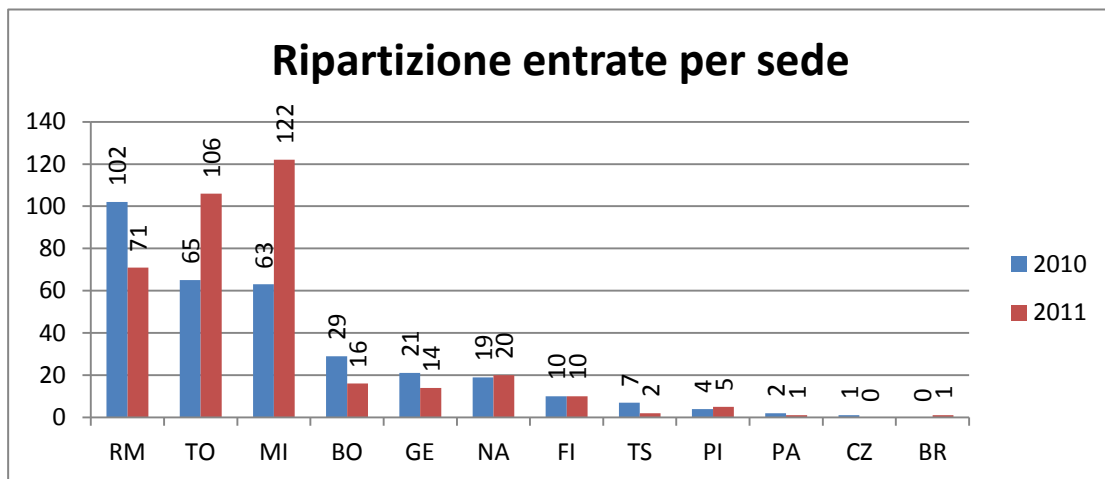


Figura N. 14 – Ripartizione entrate per sede

Uscite per qualifica

Nel 2011 sono state registrate 404 uscite (di cui 98 riguardanti risorse donne e 306 risorse uomini) con le seguenti qualifiche:

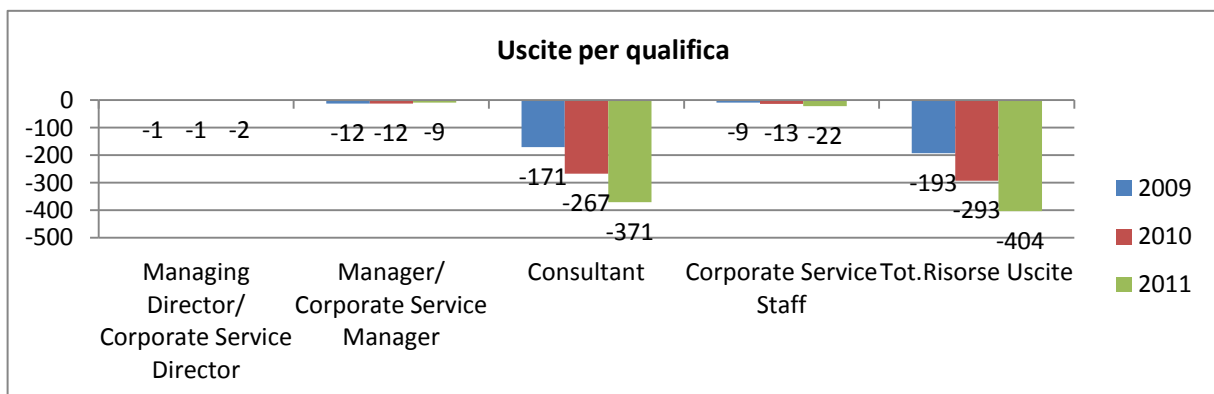


Figura N.15 – Uscite per qualifica

Con la seguente ripartizione per fascia d'età:

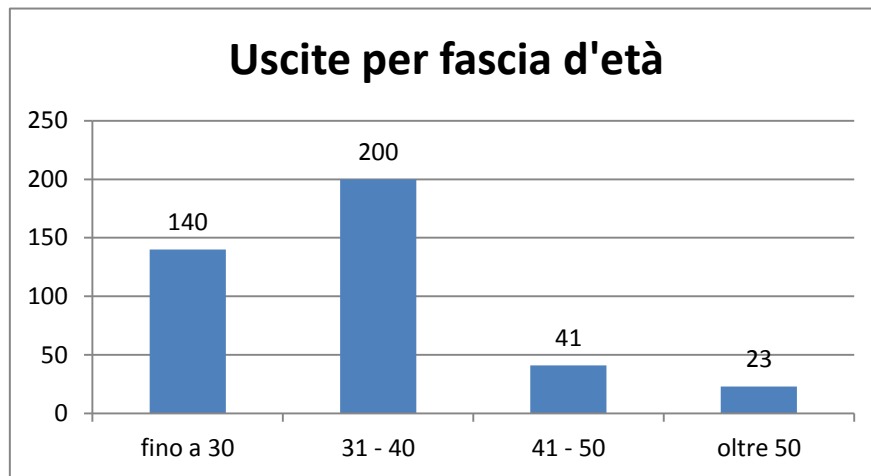


Figura N. 16 – Uscite per fascia d'età

Turnover 2011

Nel 2011 è stato riscontrato *turnover* pari al 14,5%. Il *turnover* mostra le variazioni nell'organico in termini percentuali ed è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Tasso turnover} = \text{Tot. dipendenti usciti nell'anno} / \text{tot. dipendenti a fine anno} * 100$$

Il numero di lavoratori del calcolo si riferisce ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato.

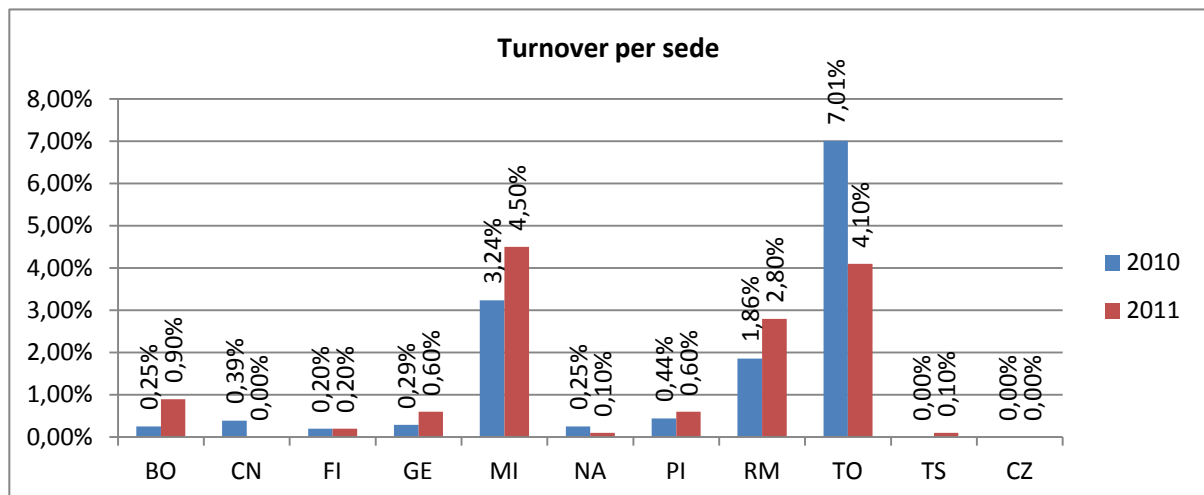


Figura N. 17 – Turnover per sede

La sede che registra il più alto tasso di *turnover* è Milano (pari al 4,5%).

Nel 2011, il turnover coinvolge maggiormente le risorse di sesso maschile (11,70%) e la sede di Milano (4,5%), il valore più elevato di *turnover* per fascia d'età si riferisce ai lavoratori tra i 31 ed i 40 anni (6,80%), dovuto ad un numero di uscite pari a 142 risorse.

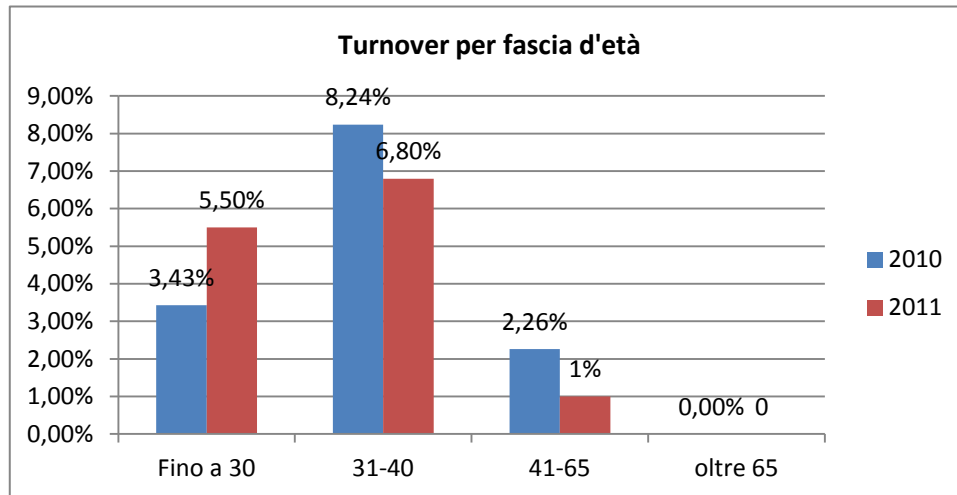


Figura N. 18 – Turnover per fascia d'età

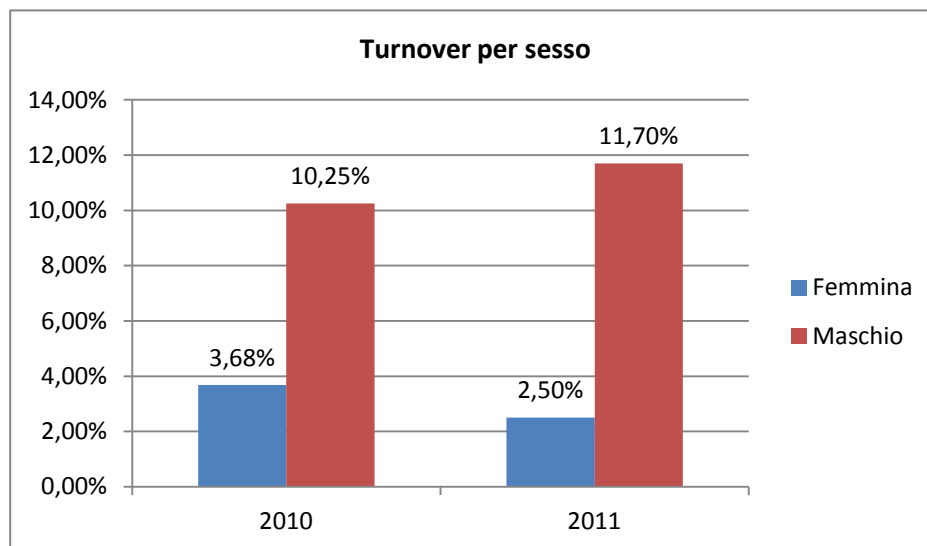


Figura N.19 – Turnover per sesso

Dei 322 dipendenti assunti (esclusi Co.Pro. e stage) nel 2011, 30 (di cui 86% di sesso maschile) hanno lasciato l'azienda nello stesso anno di assunzione (circa il 9,31%), la maggior parte rientra nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 30 anni (pari al 53%). E' la sede di Torino che registra il maggior numero di dipendenti che ha lasciato l'azienda nello stesso anno di assunzione (8,8%).

Nei seguenti grafici sono illustrati ulteriori dettagli a riguardo:

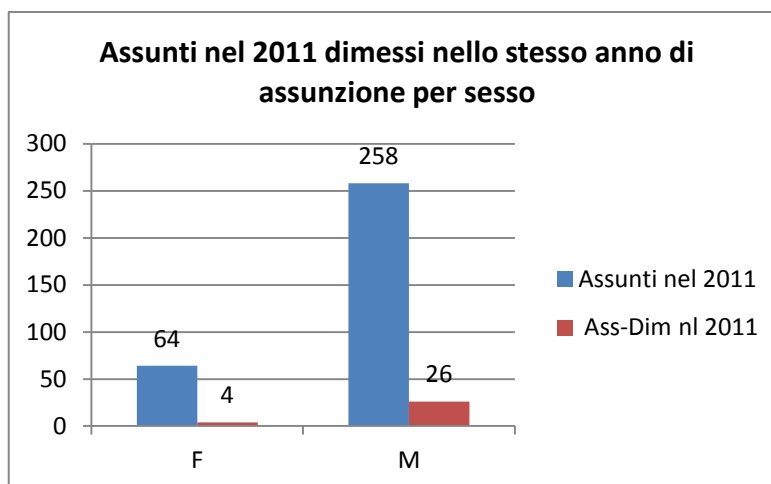


Figura N. 20 – Assunti nel 2011 dimessi nello stesso anno di assunzione per sesso

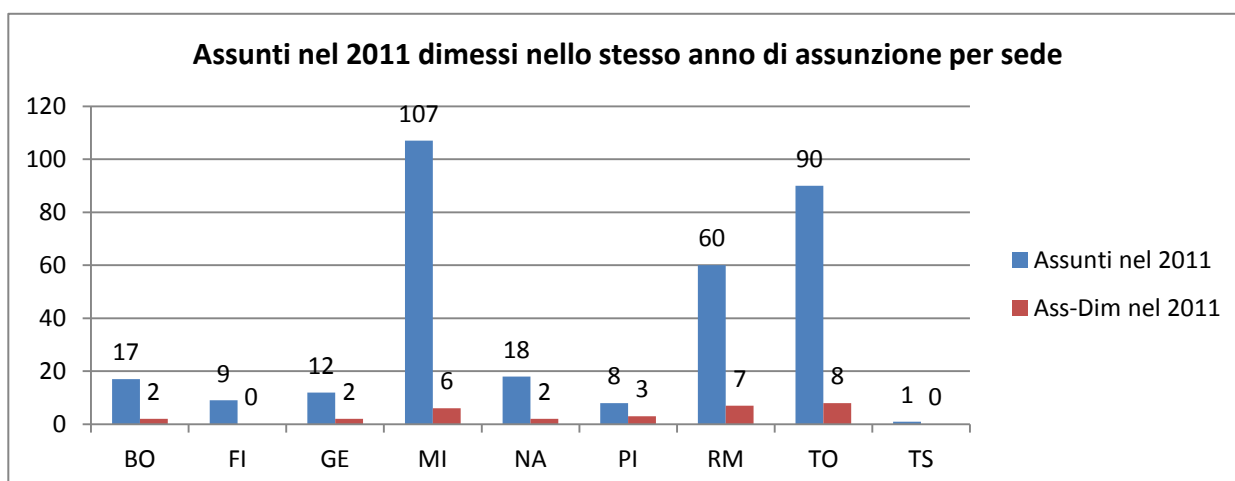


Figura N. 21 – Assunti nel 2011 dimessi nello stesso anno di assunzione per sede.



Figura N. 22 – Assunti nel 2011 dimessi nello stesso anno di assunzione per fascia d'età.

Percorsi di carriera e valutazione della performance

Nel 2011 i processi HR, avviati nel luglio 2009 e proseguiti nel 2010, hanno raggiunto la loro piena funzionalità. E' applicato un costante monitoraggio della gestione dei processi in azienda nell'ottica di un miglioramento che consolidi l'obiettivo di offrire percorsi di carriera chiari e stimolanti, nonché effettive possibilità di crescita secondo le attitudini e le competenze individuali.

I processi HR sono:

- *"Performance Management"*. Fornisce un processo costante di valutazione delle performance e di sviluppo delle capacità di tutti i Consultant di Altran Italia. Strumenti di questo processo sono la *"Performance Review"* e il *"Piano di sviluppo"*;
- *"Percorsi di Carriera"*. Consente a tutti i Consultant una crescita professionale adatta alle esigenze dell'Organizzazione e del Mercato;
- *"Promotion Process"*. Definisce e regola la crescita in azienda lungo il percorso di carriera Consultant.

Il processo di *"Performance Management"* prevede incontri annuali tra il Consultant e il proprio responsabile per la valutazione delle performance dell'anno trascorso, l'assegnazione degli obiettivi per l'anno successivo (*Performance Review*) e la redazione di un piano di azione legato allo sviluppo delle competenze richieste dalla propria figura professionale (Piano di Sviluppo). I criteri di valutazione tengono conto della capacità di comunicazione, del posizionamento presso il cliente, del coinvolgimento in Altran Italia nonché dell'esperienza tecnica. Per facilitare la conoscenza e condivisione delle opportunità di crescita professionale offerte dalla società tra i Consultant e i propri responsabili, il Communication Office e la Direzione HR hanno realizzato e distribuito a tutti i Manager specifici opuscoli su questi temi.

Per ogni famiglia professionale di Consultant, in ordine crescente di *seniority*, è stata redatta una scheda descrittiva, nella quale sono individuati:

- *Mission*: intento che il Consultant si propone di raggiungere per ricoprire il suo ruolo;
- *Key soft skill* capacità fondamentali che deve possedere il Consultant per esercitare e ricoprire il proprio ruolo;
- *Contesti*: ambiti in cui il Consultant realizza il proprio intervento;
- *Risultati attesi*: indicatori di performance e di obiettivo;
- *Ruolo integrativo*: insieme di attività che possono essere svolte a partire da determinate figure professionali. Sono previsti i ruoli integrativi di *Business*, di *Expertise*, di *Support*, a seconda che si voglia valorizzare rispettivamente il *business*, la competenza tecnologica o l'organizzazione aziendale. I ruoli integrativi sono legati al mercato e al *business* e quindi possono variare nel numero e/o nei contenuti.

Nel mese di dicembre 2011, 225 Consultant hanno svolto una Performance Review di integrazione, 657 Consultant hanno svolto una performance review e molti di loro hanno rinnovato il proprio piano di sviluppo.

Nel corso del 2011, nell'ambito del Processo di Promotion Process, sono state attivate 2 sessioni per i passaggi alla figura professionale di Professional Consultant, 2 sessioni per i passaggi alla figura professionale di Senior Consultant e 1 sessione per il passaggio a Principal Consultant. Alle sessioni hanno preso parte 56 Consultant, di cui 39 promossi a Professional Consultant (13 donne e 33 uomini), 21 Professional Consultant di cui 17 promossi a Senior Consultant (1 donna e 16 uomini), 9 Senior Consultant di cui 8 promossi a Principal Consultant (non ci sono state candidature femminili).

Nel corso del 2011 sono stati introdotti altri due processi, volti alla valorizzazione e crescita delle risorse in Altran Italia: il processo di Performance Management per Manager e per la famiglia professionale dello staff (Corporate Service Manager e Corporate Service Staff).

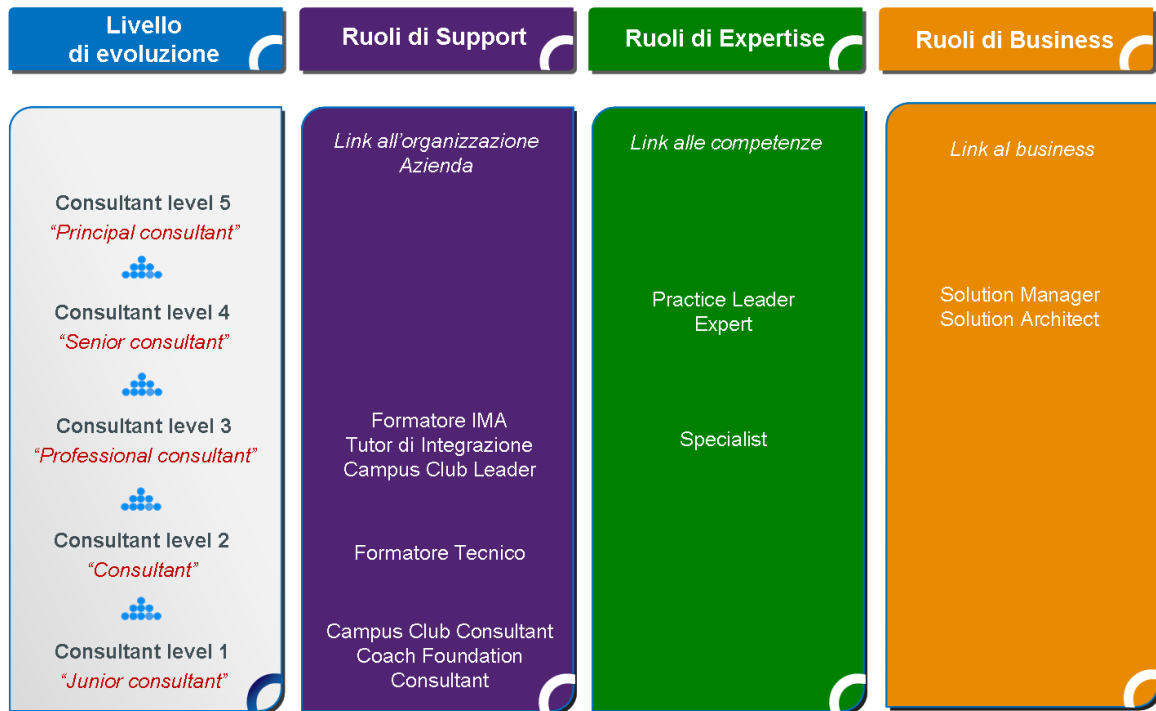


Figura N. 23 – Promotion Process

Nel mese di dicembre 2011, tutti gli 85 dipendenti con figura professionale di Manager e Senior Manager hanno avuto una valutazione della Performance e sono stati sottoposti ad una *Talent Review* per riconoscere il loro potenziale. Per quanto riguarda la popolazione di Staff, 11 su 12 Corporate Service Manager hanno avuto una valutazione della Performance, così come la maggior parte della popolazione di Staff.

Seniority del personale

La seniority del personale, rispetto al 2010, con esclusione del personale impiegato in posizione Corporate Service e Personale con Funzioni Direttive, risulta diminuita e si attesta su una media di 3 anni e 9 mesi.

Il ruolo di Senior Manager è quello con una media di anzianità più alta in Altran Italia, pari a 6,08

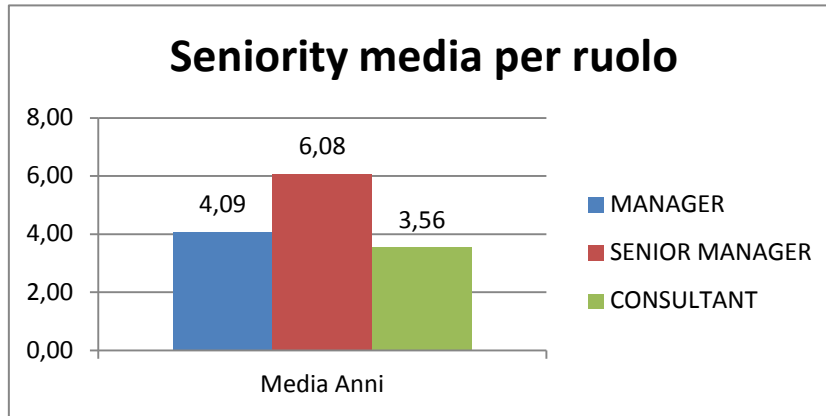


Figura N. 24- Seniority media per ruolo

Politica salariale

Il sistema di *compensation* è strettamente correlato al processo di valutazione della performance e si inserisce in una politica condivisa dalla Corporate.

Le sue componenti fondamentali sono costituite da:

- retribuzione fissa;
- MBO legati al raggiungimento di obiettivi annuali di tipo quali-quantitativo.

I ruoli che rientrano nel sistema di *compensation* sono i *Managing Director*, i *Corporate Service Director*, i *Senior Manager*, i *Manager*, i *Principal Consultant*, i *Senior Consultant*, i *Corporate Service Manager*.

Altran Italia si avvale di strumenti di indagine retributiva forniti da società leader nel settore per ottenere un confronto sistematico con il mercato. Questo consente di garantire alla politica retributiva equità interna e rispetto all'esterno.

Inoltre, in base al posizionamento della curva retributiva di Altran Italia rispetto al mercato, impostiamo apposite politiche di *retention*: Altran Italia adotta azioni mirate a ridurre il *turnover* per ogni figura professionale in base al livello retributivo. Le indagini retributive sono state condotte nel 2010 e nel 2011, confermando un posizionamento delle politiche retributive di Altran in linea con i *best competitor*. Nel 2011 sono stati attribuiti 966 premi, distribuiti per figura professionale, come rappresentato grafico seguente:

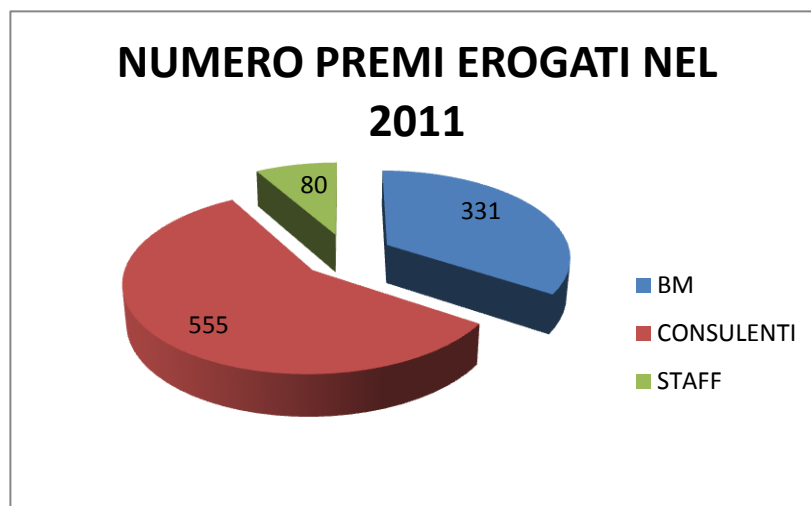


Figura N.25 – Numero premi erogati nel 2011

Altran Italia è in regola con gli obblighi contributivi previsti dalla legge.

Relazioni con i sindacati

I rapporti tra le organizzazioni sindacali ed Altran Italia sono improntati sulla reciproca collaborazione nello sviluppo e nella valorizzazione delle risorse umane. È stato definito un sistema di relazioni che, nel rispetto delle autonomie e delle responsabilità di ciascuno, permetta di definire modalità di condivisione volte ad esaminare con efficacia e tempestività proposte e soluzioni condivise dalle parti. Tale sistema è aperto a referendum per accordi strategici. Altran Italia svolge la propria attività di impresa nel rispetto delle leggi in materia e soprattutto nel rispetto del principio di libertà di associazione all'interno dell'azienda.

Sono previsti momenti di incontro e confronto a cadenza semestrale fra l'azienda e le rappresentanze sindacali costituite da 19 RSA/RSU diffuse in alcune sedi (Torino, Milano, Roma, Pisa, Napoli) ed appartenenti alle sigle sindacali: UILTUCS, FILCAMS per il CCNL commercio, FIOM per il CCNL metalmeccanico. Rispetto al 2010, la percentuale di adesione dei dipendenti alle rappresentanze sindacali è diminuita dello 1,49% attestandosi per il 2011 al 6,36% del totale dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Sulle bacheche poste nelle sedi di Altran Italia e sulla bacheca elettronica della intranet aziendale Direct V2 sono pubblicate le comunicazioni sindacali e sono elencati i nominativi dei Rappresentanti sindacali Aziendali (RsA). Nel 2011 è stata stabilita la struttura del premio di risultato con i relativi indicatori.

Nel corso del 2011 sono stati siglati i seguenti accordi sindacali:

- Il 17 maggio 2011: per il riconoscimento della detassazione per somme erogate a titolo di incremento produttività legate all'andamento economico dell'azienda;
- Il 16 giugno 2011: per il riconoscimento, in tutti i casi di malattia, dell'indennità al 100% della carenza – (CCNL Commercio);
- Il 15 luglio 2011: per la determinazione delle modalità di calcolo e corresponsione del premio di risultato (CCNL Commercio);
- Il 16 dicembre 2011: per la determinazione delle modalità di calcolo e corresponsione del premio di risultato (CCNL Metalmeccanico).

Sulla base dei rapporti consolidati con il sindacato negli anni e sulla base dell'informativa semestrale, non è stato previsto un periodo di preavviso per i cambiamenti organizzativi.

Tutti i dipendenti di Altran Italia (il numero di lavoratori presi come riferimento nel calcolo si riferisce ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a quelli con contratto a tempo determinato) sono coperti da Contratto Collettivo Nazionale, secondo questa suddivisione:

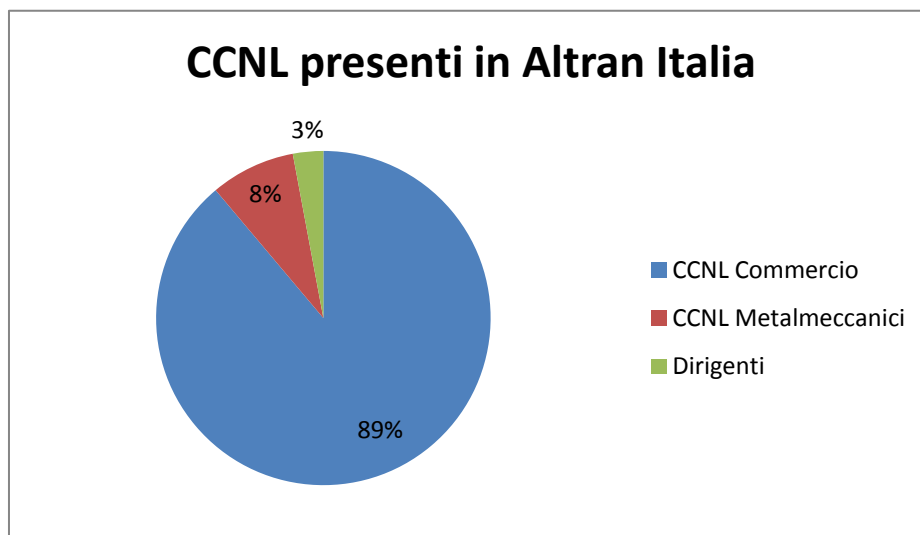


Figura N. 26 – CCNL presenti in Altran Italia

Altran Italia tiene in grande considerazione la centralità della persona. La Carta dei Principi e il Codice Etico (art. 3.6) della società prevedono l'impegno "a rispettare la dignità del lavoratore e i suoi diritti fondamentali". Al fine di rendere effettivi i principi del Codice Etico (art. 2.3), la società esige da tutti i terzi "il rispetto dei principi nello svolgimento delle

proprie attività e/o nell'esecuzione dei contratti stipulati con Altran Italia S.p.A.“.

Tale disposizione è quindi stata recepita in ogni *template* di contratto che Altran Italia stipula con fornitori di qualunque tipo e a qualunque titolo nonché dai Consultant esterni. Il mancato rispetto del Codice Etico viene annoverato tra le clausole che portano alla risoluzione del contratto con il fornitore, poiché non si ritiene accettabile secondo la policy aziendale intrattenere rapporti con soggetti che non rispettino i principi etici considerati fondamentali da Altran Italia.

Con specifico e diretto riferimento alla contrattazione collettiva, le condizioni generali riportano esplicitamente all'articolo con intestazione "risorse" (il numero dell'articolo può variare nelle differenti versioni) la clausola per la quale "Il FORNITORE si impegna a corrispondere ai propri dipendenti o collaboratori il trattamento economico, normativo e previdenziale previsto dalle vigenti Leggi, Regolamenti o Accordi di categoria".

Potenzialmente tutti i dipendenti possono avere figli e richiedere il congedo parentale. La normativa italiana stabilisce la durata massima del periodo di congedo parentale, utilizzabile da entrambi i genitori, al termine del quale i lavoratori devono riprendere l'attività lavorativa.

Nel 2011, 100 dipendenti, di cui 82 donne e 18 uomini hanno usufruito del congedo parentale. e sono ritornati a lavoro nello stesso anno. Al 31/12/2011, il numero di dipendenti rientrati sul posto di lavoro dopo il congedo parentale e che risultano ancora in forza dopo 12 mesi dal loro rientro è pari a 97, di cui 79 donne e 18 uomini.

Il ritorno al lavoro e il tasso di *retention* dei dipendenti che sono rientrati a lavoro dopo un congedo parentale è pari al 100% (82 su 82 donne e 18 su 18 uomini).

L'assicurazione sulla vita, l'indennità per invalidità/disabilità, il congedo parentale, il piano pensionistico, il piano di azionariato per i dipendenti, sono riconosciuti dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i dipendenti full time e part time e per le risorse con contratto a tempo determinato.

L'assenza per malattia è prevista da alcuni Contratti Collettivi del Lavoro e in alcuni casi non viene riconosciuta per i lavoratori con contratti a termine.

Pari opportunità

Le politiche del personale, sin dalla fase di *recruiting*, sono tese a valorizzare le persone secondo le effettive capacità, senza alcuna limitazione circa il genere, l'orientamento, l'età, la religione, la razza o la diversa abilità.

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Altran Italia garantisce le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini anche sul posto di lavoro, e lotta contro ogni discriminazione basata sul sesso.

La presenza femminile in azienda costituisce il 29% dei dipendenti di Altran Italia (esclusi Co.Pro. e stage).

La composizione dell'organico (esclusi Co.Pro e Stage) di Altran Italia con le specifiche per ruolo, per sesso e per livello inquadra mentale, è riportata nei seguenti grafici.

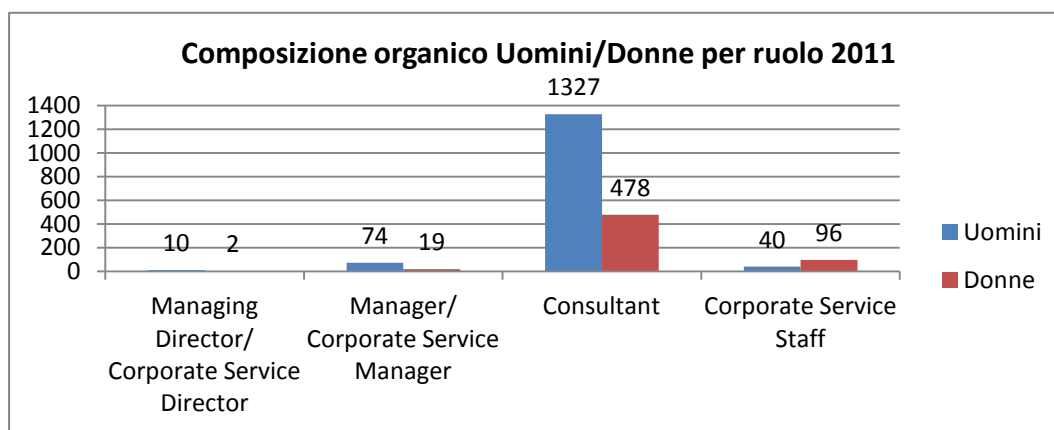


Figura N. 27 – Composizione organico Uomini/Donne per ruolo 2011

La presenza femminile per livello inquadra mentale in Altran Italia è pari al 6,667 % tra i dirigenti, il 21,993 % tra i quadri ed il 31,09 1% tra gli impiegati.

Di seguito i dettagli:

- Il personale femminile impiegato in posizione di Consultant è pari al 26,48% del totale dei Consultant.
- Il totale di dipendenti con ruoli di responsabilità (Managing Director, Corporate Service Director, Senior Manager, Manager e Corporate Service Manager), ammonta complessivamente a 105, di cui il 20% è rappresentato da personale femminile, registrando un aumento del 3% rispetto al 2010.

- Tra i membri del C.d.A. non vi è presenza femminile né presenza di appartenenti a categorie protette o a gruppi di minoranza.
- Il Presidente Onorario della Società è donna.

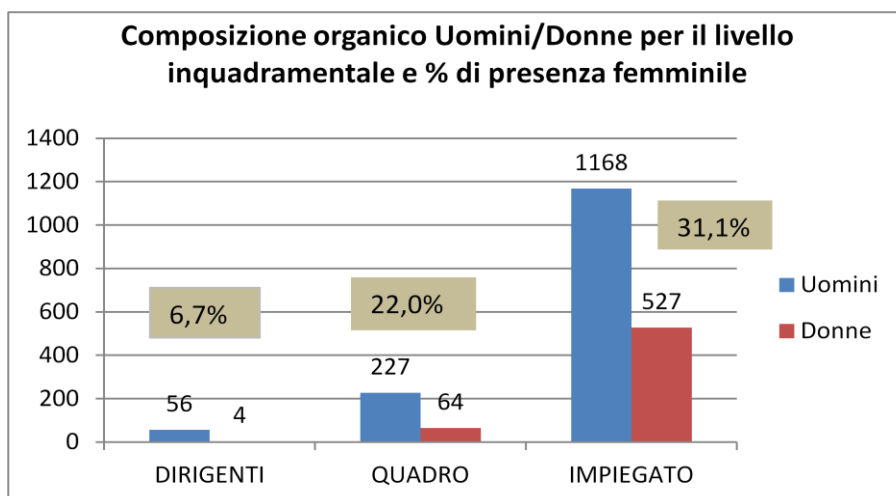


Figura N.28 – Composizione organico Uomini/Donne per livello inquadramentale e % di presenza femminile

Da un confronto tra le retribuzioni fra i dipendenti uomini e le dipendenti donne di tutte le sedi di Altran Italia nel 2011 sono emersi i seguenti dati:

- gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne, ad esclusione del 5° livello inquadramentale;
- i livelli di inquadramento del CCNL Metalmeccanico sono stati equiparati a quelli del CCNL Commercio che è prevalentemente applicato (copre il 91% della popolazione).

Di seguito le percentuali in dettaglio:

Livello inquadramentale	% Δ DELLA RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE	NOTE
CO_1	-7,337%	gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne
CO_2	-2,418%	gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne
CO_3	-,69%	Gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne
CO4	-4 547%	gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne
CO_5	11,013%	gli uomini guadagnano percentualmente meno delle donne
CO_Q	-4,698%	gli uomini guadagnano percentualmente più delle donne

Tavola N.7 – Livelli inquadramentali delta % retribuzione media tra donne e uomini.

Diversity e categorie protette

Le politiche del personale in Altran Italia, sin dalla fase di *recruiting*, sono tese a valorizzare i dipendenti in base alle loro effettive capacità, senza alcuna limitazione relativa al genere, l'orientamento, il sesso, l'età, la religione, la razza o la

diversa abilità. In un'ottica di integrazione delle minoranze e delle diversità, in un contesto sociale sempre più complesso, Altran Italia si è impegnata in azioni di reclutamento di personale diversamente abile: nel 2011 sono stati effettuati oltre 50 colloqui con persone diversamente abili, da cui sono scaturite 9 assunzioni.

Grazie alle convenzioni stipulate con i Centri per l'impiego di alcune Province italiane (Torino, Milano, Roma, Pisa, Firenze, Genova, Bologna, Trieste, Napoli), fra il 2006 e il 2011 le assunzioni di personale diversamente abile e di categorie protette, nelle sedi principali, hanno registrato un trend positivo. In particolare, rispetto al 2010, il numero di personale diversamente abile e appartenente categorie protette è aumentato del 1,1%.

Nel 2011 una risorsa preposta alla ricerca e alla selezione delle persone diversamente abili in Altran Italia ha partecipato ad attività attinenti il *Diversity Management*: si tratta in particolare di un incontro organizzato dalla Fondazione Sodalitas nell'ambito del "Laboratorio Lavoro e Disabilità", partito a fine 2010 e proseguito nel 2011, con l'obiettivo di mettere a punto approcci e soluzioni per migliorare la gestione delle persone disabili in azienda.

La principale iniziativa è legata alla partecipazione all'evento promosso dall'Università degli Studi di Milano (), che si propone di condividere le esperienze e le buone pratiche di ciascun Ateneo e di creare sinergie tramite la promozione di programmi comuni, tra cui la facilitazione dell'inserimento professionale di giovani disabili, coinvolgendo aziende ed istituzioni sensibili a valori come diversità e inclusione sociale.

Altran Italia era già entrata in contatto con tale realtà nel 2010, attivando una collaborazione in ambito di *job placement*.

Altran Italia è una delle 180 aziende italiane che hanno finora aderito alla Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa da Fondazione Sodalitas.

Lanciata in Italia nel 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, la Carta è una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione e contiene impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia.

La Carta per le Pari Opportunità è promossa da Fondazione Sodalitas insieme con l'Ufficio Consigliere Nazionale di Parità e con le reti d'impresa AIDAF – Associazione Italiana delle Imprese Familiari, AIDDA – Associazione Imprenditrici Donne Dirigenti d'Azienda, Impronta Etica, UCID - Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti. Il sito di riferimento è www.cartaopportunita.it

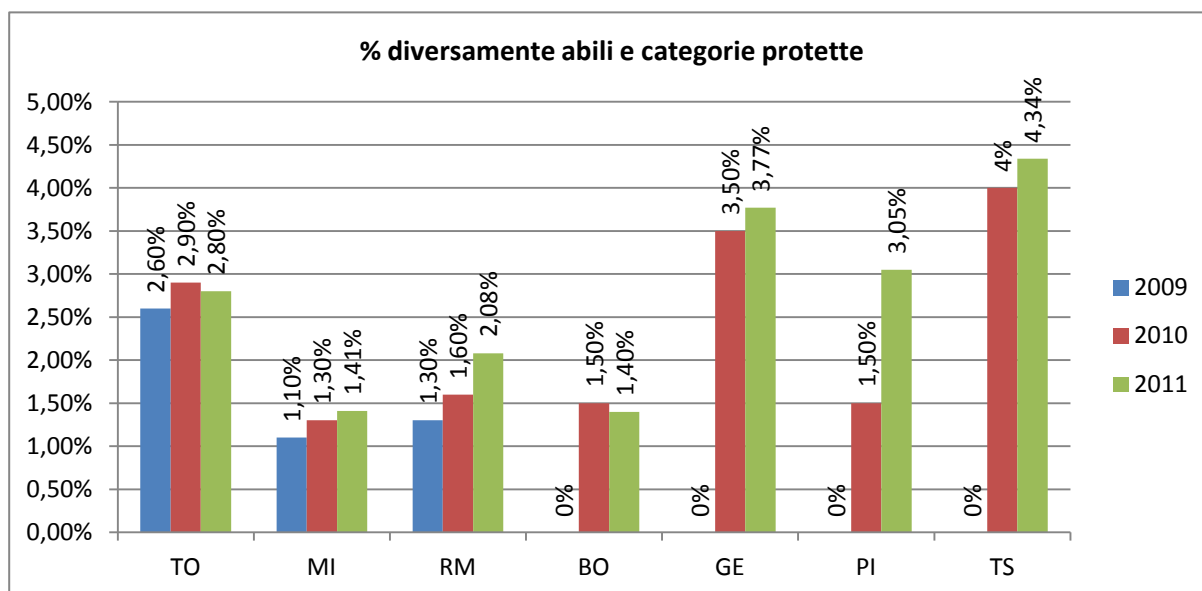


Figura N. 29 - % personale diversamente abile e categorie protette per sede

Salute e sicurezza

Nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle direttive locali e comunitarie, Altran Italia mette in campo azioni per la tutela della salute e la sicurezza dei propri professionisti, soprattutto quando operano all'esterno delle sedi

aziendali. Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) di Altran Italia è a disposizione dei lavoratori per fornire supporto e informazioni sull'adozione di comportamenti in grado di garantire in qualsiasi contesto la loro integrità e la loro salute.

Sulla intranet aziendale DirectV2 sono disponibili tutti i documenti aggiornati legati ai rischi connessi alle attività lavorative e dei link interattivi che rimandano ad alcuni contenuti sul tema della sicurezza.

I dipendenti di Altran Italia hanno beneficiato di molteplici corsi di formazione sui temi legati alla sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente. In dettaglio:

- i Consultant neo assunti (303 nel 2011) hanno seguito il “corso *Take off Altran*” contenente la formazione generica sui rischi connessi alle attività lavorative e sulla struttura organizzativa per la sicurezza;
- 5 Consultant, che ricoprivano il ruolo di coordinatori del gruppo di lavoro presso il Cliente, hanno seguito la formazione per l'ottenimento della qualifica di “preposto” come previsto dall'art. 37 del D.lgs n. 81/08;
- due addetti alla funzione Qualità, Sicurezza e Privacy hanno seguito il corso di Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione come previsto all'art. 32 del D.lgs. n. 81/08;
- è stato formato 1 Addetto Antincendio così come richiesto dall'art. 37 comma 9 del D.lgs n. 81/08;
- è stato svolto di un corso di aggiornamento per i restanti 7 Rappresentanti eletti, come previsto dall'art. 37 comma 10 del D.lgs n. 81/08;
- 50 persone, tra *Managing Director*, *Corporate Service Director*, *Manager* e *Corporate Service Manager* hanno partecipato al corso per “Dirigente ai fini della sicurezza” previsto dall'art. 37 comma 7 del Testo Unico;
- 9 persone, tra Consultant e Corporate Service Staff, hanno partecipato a speciali corsi connessi alla Formazione su rischi specifici.

Nel giugno 2011, Altran Italia ha organizzato, con il supporto del Communication Office, la “Settimana della Sicurezza”, una iniziativa dedicata alla sensibilizzazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Grazie al supporto di una campagna di comunicazione corredata da brochure, video e area informativa virtuale sulla intranet aziendale, la “Settimana della Sicurezza” ha contribuito alla diffusione di informazioni sulle misure di prevenzione e protezione dai rischi. Sono stati prodotti alcuni vademecum relativi ai comportamenti da adottare per proteggere se stessi e i propri colleghi. La campagna era rivolta a tutti i dipendenti di Altran Italia.

E' prassi ormai consolidata invitare tutti i dipendenti a fare uso di un badge “rilevatore di presenza” da utilizzare in ogni occasione di entrata e di uscita nelle diverse sedi di Altran Italia. Nel 2011 il badge è stato utilizzato complessivamente 11.518 volte con un incremento del 3,3%.

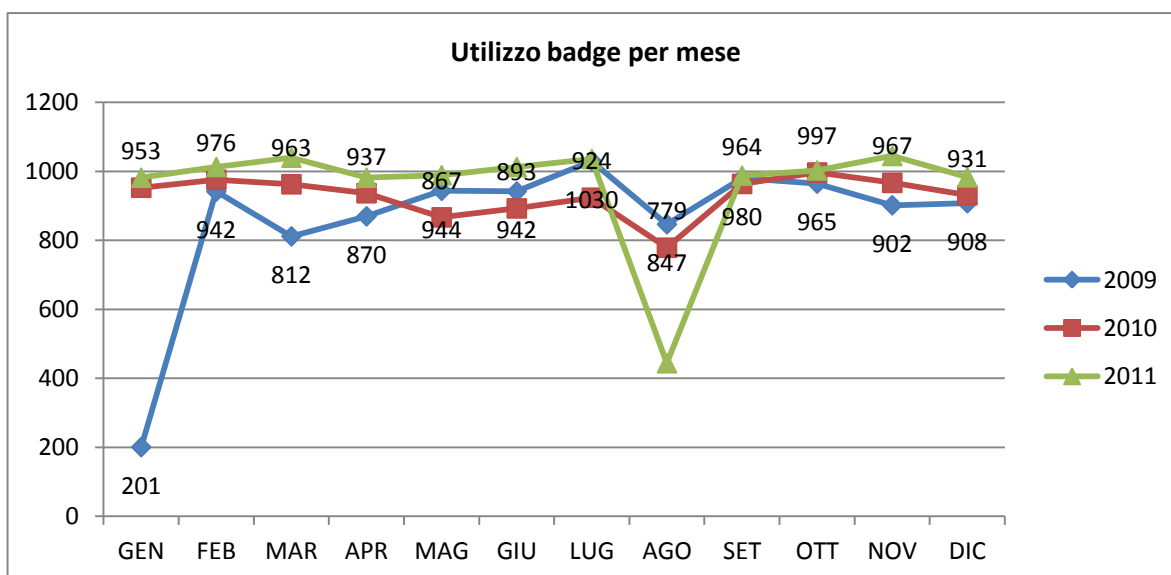


Figura N. 30 – Utilizzo badge per mese

La più alta concentrazione di utilizzi del badge di prossimità nel 2011 è stata registrata a Milano ed è pari al 30,03 % del totale degli utilizzi. Quest'anno rientra nel dato anche l'utilizzo del badge presso la sede di Bologna.

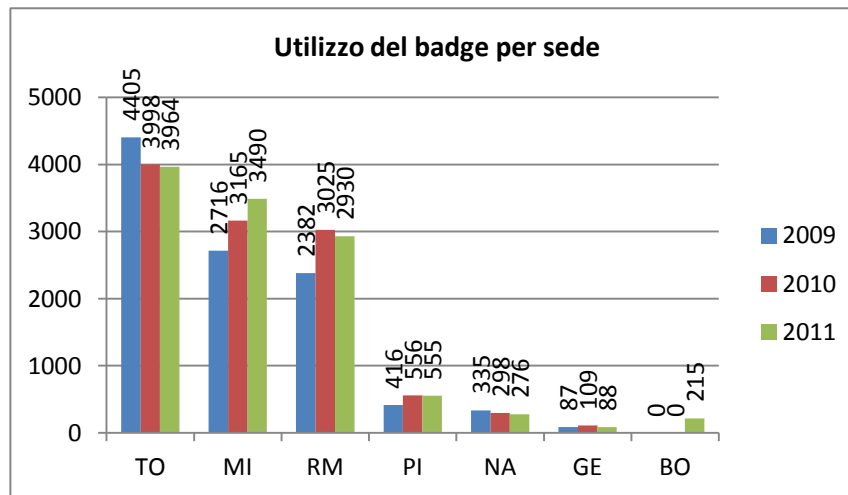


Figura N. 31 – Utilizzo badge per sede

Gli infortuni registrati nel 2011 sono 20 e di lieve entità: risultano coinvolti 15 dipendenti uomini e 5 dipendenti donne. Non sono stati riscontrati casi di malattie professionali tra i dipendenti

L'attenzione alla persona si traduce anche nell'offerta ai dipendenti di una serie di benefici e servizi per la prevenzione della salute: nel 2011 sono state effettuate 788 visite mediche gratuite (565 risorse di sesso maschile e 223 risorse di sesso femminile). La previsione per il 2012 è di circa 973 visite, calcolate come somma tra il numero delle visite programmate e una stima previsionale basata sul turnover storico della società.

Assenteismo

L'assenteismo dei dipendenti, calcolato come rapporto tra numero di ore medio di assenza sul totale di ore lavorate previste dal CCNL, è pari al 1,9192%. E' stata registrata una diminuzione rispetto al 2010, come illustrato nel seguente grafico:

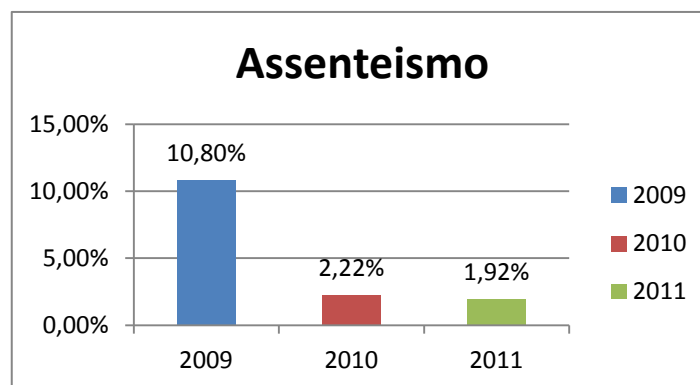


Figura N.32 - Assenteismo

La media dei giorni di malattia dei dipendenti di sesso maschile è di 4,22, mentre quella delle dipendenti è di 4,20.

Convenzioni

Altran Italia ha creato una apposita sezione del portale aziendale Direct V2 in cui sono elencate una serie di convenzioni fruibili direttamente dal dipendente senza richiedere un ulteriore intervento di intermediazione: è sufficiente contattare il fornitore e seguire le indicazioni riportate. Tali convenzioni spaziano dalla librerie ai negozi di ottica fino ad accordi con banche, palestre e centri benessere.

Formazione

Nel 2011 il personale (inclusi Co.Pro e Stage) di Altran Italia in possesso di una laurea è pari a 1693 persone, attestando così la presenza in azienda di un organico altamente qualificato. 526 risorse hanno conseguito il diploma. Il 65,35% del personale maschile e il 10,65% di sesso femminile risulta essere laureato.

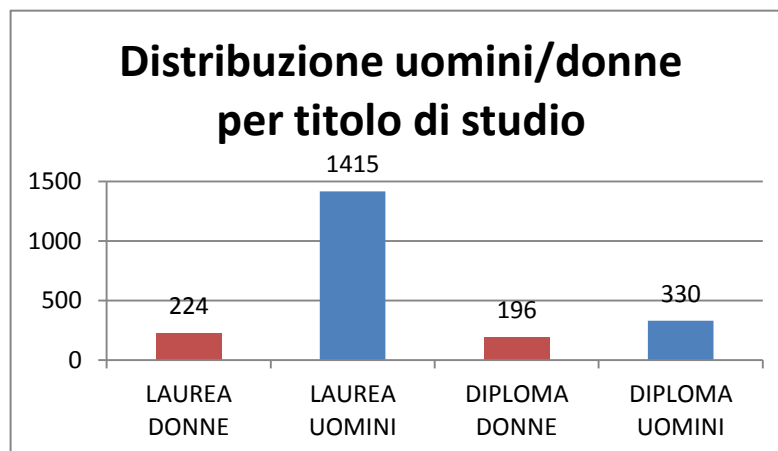


Figura N. 33 – Distribuzione Uomini/Donne per titolo di studio

L'area "Formazione" di Altran Italia ha l'obiettivo di costruire percorsi formativi volti ad incrementare le competenze dei singoli e dell'organizzazione attraverso un processo di analisi e valutazione del knowledge e uno scambio con tutte le aree aziendali. Per raggiungere questo obiettivo, il modello di formazione di Altran Italia si fonda su alcune linee guida di seguito descritte:

- Coinvolgimento di tutti gli attori organizzativi nelle varie fasi del processo per creare una cultura della formazione.
- Osservatorio sul mercato dei clienti, dei competitor e delle Best Practice HR.
- Scambio costante con il business a tutti i livelli, allineamento sistematico del sistema formazione con strategia e obiettivi aziendali.
- Obiettivi professionali ed aree di sviluppo forniscono una mappa orientativa dei fabbisogni formativi.
- Coinvolgimento dei dipendenti nelle attività di progettazione e di erogazione di corsi.
- Costruzione di Job Curricula per famiglie e figure professionali che consentano di condividere approccio, competenze e strumenti.

Attualmente sono presenti sette tipologie di corsi obbligatori:

1. Percorso *Induction* per i neoassunti (una giornata di formazione a circa un mese dall'assunzione e mezza giornata a distanza di un mese dalla prima).
2. Formazione IMA per business manager: 3 sessioni di formazione (2 a Parigi e 1 in Italia per un totale di 10 giorni di formazione) nel primo anno nel ruolo di Business Manager.
3. Corso sul colloquio di Selezione per i Senior Consultant e i Principal Consultant coinvolti nel Recruiting.
4. Corso sul Tutoring d'Integrazione per i Consultant chiamati a ricoprire il ruolo di Tutor d'Integrazione per i colleghi neoassunti.
5. Corso di Formazione Formatori, della durata di 3 giornate, per i dipendenti che hanno superato positivamente la selezione come formatori tecnici o IMA.
6. Corso avanzato di tecniche di negoziazione efficace, della durata di 2 giornate e mezza, per tutti i Senior Manager Altran a cura della società Bridge Partners.
7. Corso Key Account Manager, della durata di 2 giornate, per tutti i Manager che ricoprono il ruolo di KAM.

Inoltre Altran Italia mette a disposizione un'Offerta Formativa strutturata su 4 tipologie di corsi in base agli argomenti trattati:

1. Formazione Tecnica e Normativa per disciplina e per settori di mercato.
2. Formazione sulle Soft Skill.
3. Formazione Manageriale.
4. Formazione Linguistica.

A questo proposito Altran Italia ha a disposizione:

1. un Catalogo formativo interno con oltre 90 corsi tecnici, soft-skill e manageriali.
2. una piattaforma e-learning che offre oltre 600 corsi di tipo tecnico, soft-skill e manageriale.
3. una biblioteca composta da 2800 manuali cartacei ed elettronici a disposizione dei dipendenti.
4. la Scuola EAS che, con un catalogo di oltre 30 corsi costruito per i Clienti Altran e fruibile anche dai Consultant Altran, integra l'Offerta Formativa interna.
5. un consolidato network di fornitori qualificati per rispondere a tutti i tipi di esigenza non disponibili internamente o di carattere più approfondito.

Il grafico in calce riporta il numero di corsi erogati negli ultimi tre anni suddivisi tra interni ed esterni.

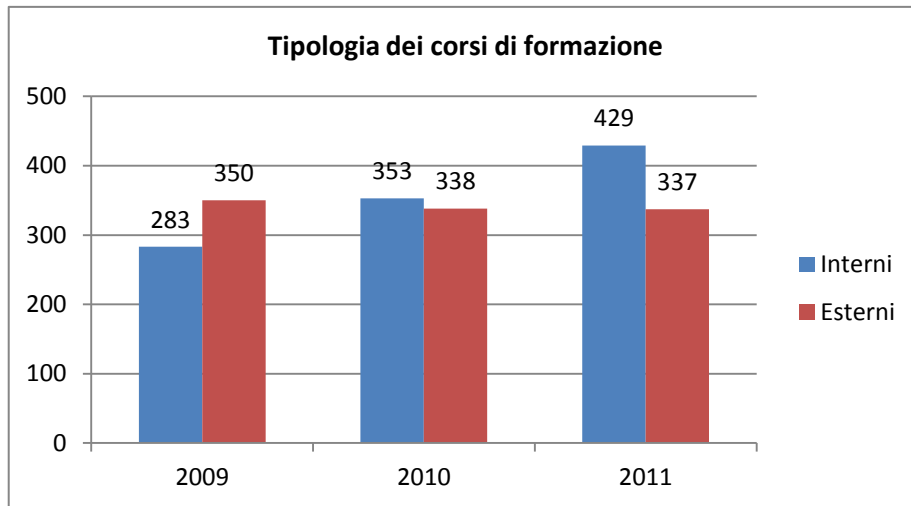


Figura N. 34 – Tipologia dei corsi di formazione

Di seguito, in dettaglio, il numero dei corsi interni ed esterni erogati nel 2011 suddivisi per tipologia.

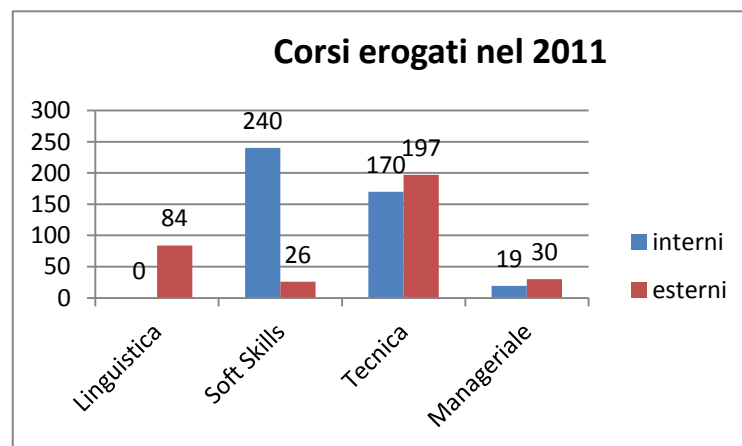


Figura N.35 – Corsi erogati nel 2011

Nel 2011 il monte ore formativo è stato di 35.493,69 ore, pari a 16,67 ore medie di formazione per dipendente (calcolo effettuato sul numero medio di dipendenti al 31/12, ossia 2128) e a una media di 2,08 giorni/uomo di formazione. La suddivisione delle ore di formazione per le 3 Famiglie Professionali presenti in Altran (Consultant – 1871 persone, Manager – 88 persone, Corporate Service – 169 persone) è la seguente (confronto tra i dati del 2010 e del 2011):

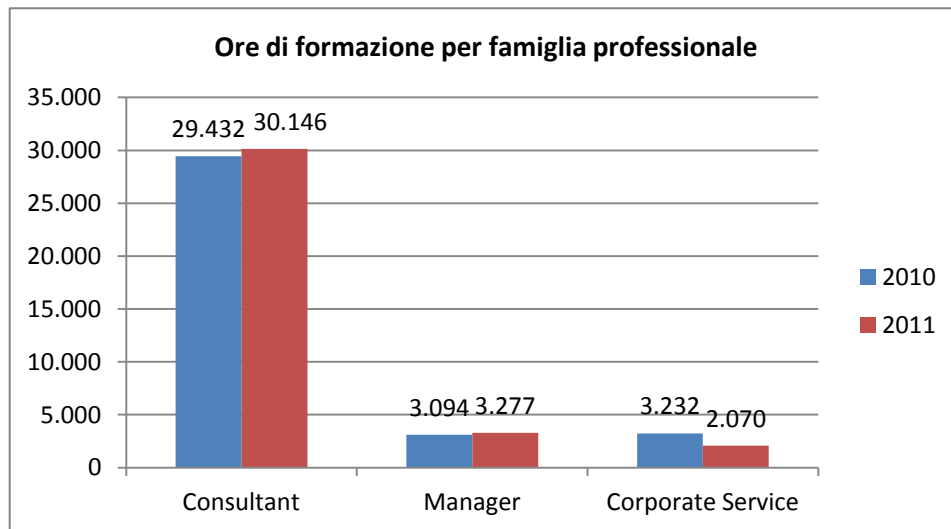


Figura N. 36 – Ore di formazione per famiglia professionale

In dettaglio, la media delle ore annue di formazione per un Consultant è di 16,11, per un Manager è di 37,24 ore e per i Corporate Service (che comprendono sia i Corporate Service Manager che i Corporate Service Staff) è di 12,24 ore, come illustrato nel seguente grafico:

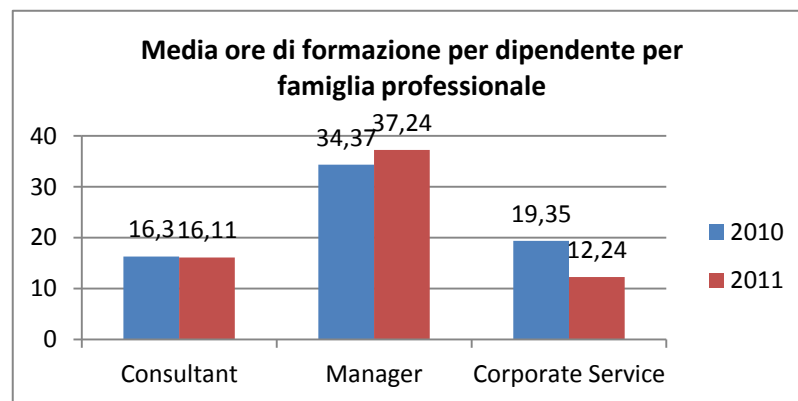


Figura N. 37 – Media ore di formazione per per dipendenti per famiglia professionali

Su 2128 dipendenti, quelli di sesso maschile (1.507) hanno ricevuto circa 25.939 ore di formazione (17,21 ore medie a testa), mentre i dipendenti di sesso femminile (621) hanno usufruito di 9.554,69 ore di formazione (15,38 ore medie a testa)

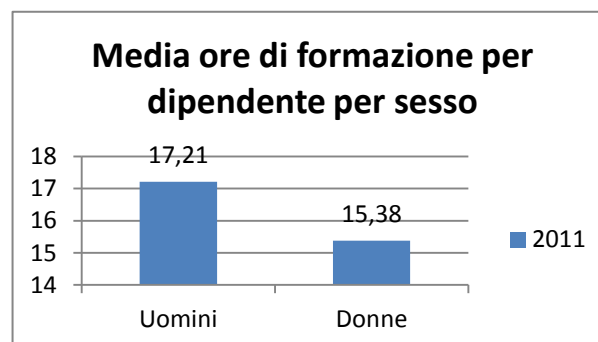


Figura N.38 – Media ore di formazione per dipendente per sesso

Su 2128 dipendenti, 1.429 hanno usufruito di corsi di formazione nel 2011.

Nel corso dell'anno ci sono state 880 richieste di formazione per 553 dipendenti (ogni dipendente può richiedere di frequentare più di un corso di formazione). Di questi, 330 (pari al 59,67%) hanno ottenuto almeno uno dei corsi di formazione richiesti.

I dipendenti che hanno ottenuto l'attività richiesta sono così suddivisi per ruolo:

- 22 Junior Consultant
- 164 Consultant
- 77 Professional Consultant
- 38 Senior Consultant
- 17 Principal Consultant
- 3 Manager
- 1 Managing Director
- 7 Dipendenti del Corporate Service Staff
- 1 Corporate Service Manager

41 dipendenti (pari al 7,4% del totale) hanno annullato la loro esigenza formativa.

180 dipendenti (pari al 32,5%) non hanno ottenuto la formazione richiesta per i seguenti motivi:

- 74 dipendenti perché le rispettive esigenze sono state segnalate nell'ultimo trimestre dell'anno 2011. Nei primi mesi del 2012 sono state formate le classi per poter erogare i relativi corsi;
- 19 dipendenti hanno richiesto di partecipare a corsi in fase di progettazione, oppure al momento non pianificati dai fornitori;
- 87 dipendenti hanno richiesto corsi molto tecnici o non molto richiesti a livello aziendale. Per questo motivo, tali corsi sono stati pianificati per essere erogati nel corso del 2012 in attesa che ci sia una richiesta maggiore al fine di poterli programmare.

In Altran Italia complessivamente sono attivi 141 formatori dipendenti, di cui 29 IMA e 112 tecnici. Di questi, nel corso del 2011, 97 hanno erogato almeno una giornata di formazione (nello specifico 24 formatori IMA e 73 formatori tecnici). Il valore della formazione interna erogata dai dipendenti è pari a 348.247,44 euro mentre l'importo della formazione finanziata indiretta fatta nell'anno 2011 è pari a 391.798,16 euro.

Una parte dei costi dell'attività formativa è stata coperta da finanziamenti ottenuti da specifici enti (MIP, F.I.R.E., Consorzio Formaweb attraverso Fondi interprofessionali quali Fondimpresa o Regionali/Europei quali 236/FSE).

I costi della formazione finanziata indiretta sono stati pari al 34,35% del totale dei costi di formazione sostenuti da Altran Italia nel 2011. Le spese per l'attività formativa a carico della società sono state pari circa allo 0,961% del totale costi sostenuti nell'anno 2011.

Al termine di ogni corso di formazione, interno ed esterno, ciascun partecipante riceve via email il modulo di valutazione in cui è invitato a esprimere la valutazione sull'evento formativo e sul docente.

Nello specifico, per quanto riguarda il corso, le voci per le quali si richiede una valutazione sono:

- Interesse per l'argomento stimolato dal corso
- Rispondenza dei contenuti alle aspettative
- Documentazione utilizzata
- Rapporto tempo dedicato/argomenti trattati
- Livello di approfondimento
- Efficacia esercitazioni (se presenti)
- Infrastrutture utilizzate

Per quanto riguarda il docente, le voci per le quali si richiede una valutazione sono:

- Preparazione sugli argomenti trattati
- Chiarezza di esposizione
- Capacità didattiche
- Capacità relazionali
- Livello di assistenza

La scala di valutazione va da 1 a 6, in cui 1 corrisponde a "insufficiente" mentre 6 corrisponde a "ottimo". I dati ricavati dai questionari sono inseriti in un file in modo da alimentare delle statistiche consultabili dall'ente Formazione. Viene posta particolare attenzione quando i giudizi sono inferiori al 4.

Per quanto riguarda i fornitori di formazione, in fase iniziale vengono organizzati incontri con i fornitori per verificarne le competenze. Al termine dei corsi, l'ente formazione conferma o meno la valutazione anche in base al riscontro dei

partecipanti (raccolto sempre attraverso i questionari di valutazione appena descritti). I fornitori che ricevono un feedback positivo vengono inseriti o confermati nel network dei partner esterni.

La valutazione media dei corsi di formazione erogati internamente è di 5,0. La valutazione media dei formatori è di 5,6. La valutazione media dei corsi di formazione erogati esternamente è di 4,6. La valutazione media dei formatori è di 5,2.

Per i nuovi formatori è previsto, in fase di accreditamento, un periodo di affiancamento e/o osservazione in aula da parte di un referente del Team Formazione o di un formatore Senior, finalizzato al miglioramento continuo del neo formatore e, in termini generali, a garantire un'alta qualità della formazione interna.

Tale procedura spesso viene messa in atto anche per i corsi esterni, soprattutto quando fanno parte di percorsi formativi di lunga durata e/o composti da più moduli.

La Direzione HR è spesso presente all'edizione pilota dei nuovi corsi che vengono inseriti all'interno dell'Offerta Formativa Altran e di quelli erogati da fornitori esterni.

Nel 2011 Altran Italia ha attivato complessivamente 766 corsi di formazione: 429 di formazione interna e 337 di formazione esterna. Nel 2011 si registra pertanto un aumento del 10,85% del totale dei corsi di formazione attivati da Altran Italia rispetto al 2010.

Altran Italia non ha previsto iniziative di formazione o di tutoring mirate unicamente ai dipendenti senior intesi come coloro che hanno più di 45 o 50 anni.

In generale le iniziative a favore della continuità dell'impiego, attraverso cui l'azienda supporta i dipendenti con esperienza, riguardano:

- l'acquisto di utenze per la formazione in modalità e-learning, di natura tecnica e linguistica;
- l'iscrizione a corsi tecnici, anche in modalità finanziata, su tecnologie all'avanguardia;
- la partecipazione ad attività formative sui *soft skills*, quali corsi di comunicazione, di *public speaking* e di gestione del tempo.

Sono previsti anche corsi propedeutici al conseguimento di certificazioni, di natura manageriale e tecnica, riconosciute a livello internazionale:

- la certificazione PMP del PMI (*Project Management Institute*), corso erogato internamente da Altran Italia in qualità di PMI Rep (*Registered Education Provider*);
- la certificazione ITIL v3 Foundation;
- la ISTQB Foundation level, il cui corso di preparazione è erogato da Consultant Altran Italia;
- le certificazioni Zabbix for Large Environments e Zabbix Certified Specialist.

Vengono anche svolte attività di *training on the job* e di affiancamento a colleghi esperti su tecnologie avanzate, che si configurano come vere e proprie attività di tutoraggio. Vi sono infine percorsi formativi volti alla riqualificazione tecnica e professionale, tali da permettere a coloro che ne usufruiscono di posizionarsi in modo competitivo sul mercato.

Il sistema di Knowledge Management di Altran Italia

Il sistema di Knowledge Management (KM), gestito dal Solution Center di Altran Italia, promuove e realizza un approccio integrato per identificare, recuperare, condividere e valorizzare il patrimonio di conoscenza presente in azienda. Per Knowledge Management (letteralmente "Gestione della Conoscenza") si intende quella funzione di sviluppo e gestione delle risorse relative alle

- conoscenze tangibili: dossier di competenza, progetti
- conoscenze *intangibili*: skills, esperienze, competenze tecniche

Obiettivo del "progetto KM" è costruire, migliorare ed estendere un insieme di processi, un sistema di classificazione della conoscenza e un portale aziendale che consentano a tutti gli utenti autorizzati di reperire velocemente informazioni, dati e documentazione aziendale significativa e sempre aggiornata. Diventare efficienti ed efficaci nella gestione delle conoscenze consente economie di costo e miglioramento delle prestazioni del business, sia a livello di intera azienda che di singola unità organizzativa. Il sistema KM, nell'applicazione specifica all'organizzazione Altran Italia, permette di ottenere:

- Riduzione del *time to market*;
- Migliore efficienza e efficacia nella risposta a bandi di gara;
- Riduzione dei tassi di inter-contratto;
- Innovazione dell'offerta attraverso il *cross selling* di competenze tra divisioni di mercato;
- Abilitazione di *cross fertilization* tra le Divisioni di mercato;
- Miglioramento del *recruitment* attraverso la mappa di conoscenze e competenze aziendali;
- Valorizzazione delle esperienze dei Consultant e dei partner;

- Generale miglioramento dell'efficienza e della qualità dei processi.

L'ulteriore vantaggio del progetto risiede nell'acquisizione di *know-how* e realizzazione di *tool* informatici che costituiscono oggetto di offerta di soluzioni di Knowledge Management e relativa consulenza nei confronti di consolidati o potenziali clienti di Altran Italia.

Il sistema di mappatura elaborato all'interno del Gruppo Altran per la classificazione delle competenze è denominato CMAP (*Competences Mapping*). È armonizzato con l'altro sistema di mappatura Altran, Master Data Plan (MDP), utilizzato per la mappatura delle commesse. Consente la classificazione di tutti gli aspetti della vita aziendale in cui viene utilizzata o può essere individuata una competenza:

- Dossier persona
- Progetti
- Referenze
- Commesse

L'interconnessione originaria tra Master Data Plan e il CMAP permette di collegare le informazioni di progetto con quelle relative alle commesse, semplificando le ricerche e la reportistica.

Attraverso il sistema KM, Altran Italia mappa le competenze dei Consultant. Al 31 dicembre 2011 risulta mappato il 97% delle competenze dei Consultant, distribuito per Divisioni di mercato nel modo seguente:

Mappatura delle competenze	AIT	ASD	EIL	FIS	TEM	LABs poi diventato SOLUTION CENTER	TOTALE
Mappati	244	501	207	277	488	19	1736
Non mappati	17	3	4	6	25	0	55
Totali	261	504	211	283	513	19	1791

Tavola N. 8 – Mappatura delle Competenze

Lo schema di classificazione prevede diversi assi di mappatura:

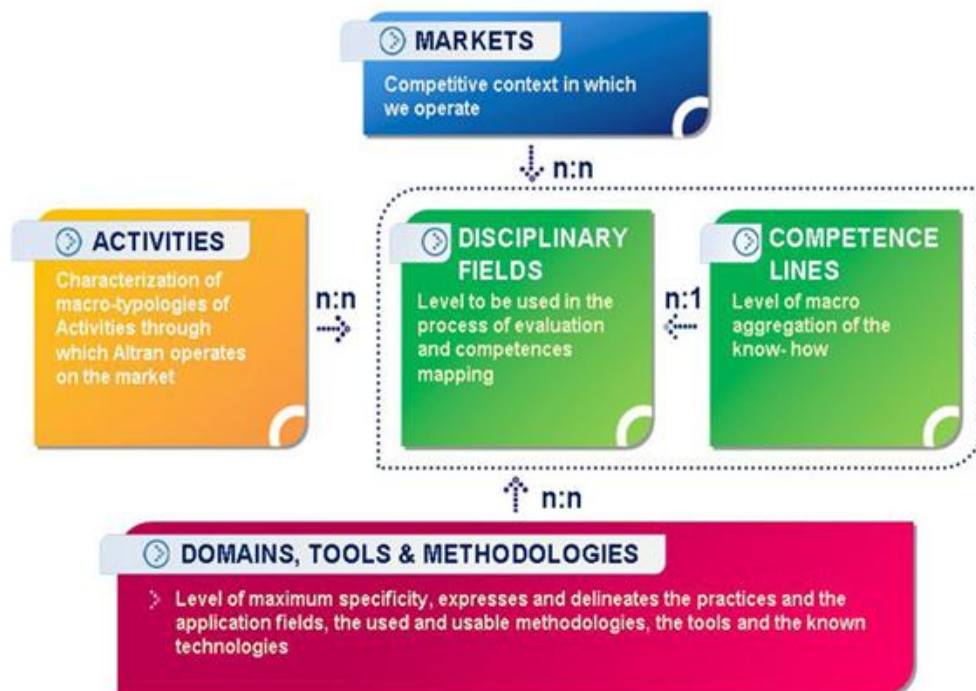


Figura N.39 – Competences Framework

La mappatura delle competenze consente di disporre di un panorama delle principali competenze presenti in azienda. Al Consultant viene infatti richiesto di segnalare non solo le competenze effettivamente utilizzate nei progetti a cui ha preso parte (competenze “agite”), ma anche le eventuali competenze di cui sia in possesso ma mai utilizzate su progetto (competenze possedute).

La mappatura consente di avere “viste” tecnologiche trasversali alle Divisioni di mercato: Solutions, Practices o altre strutture basate su specificità scientifico-tecniche.

L’asset “Dossier Persona” è lo strumento di gestione dei curricula dei Consultant, con un focus sulle competenze.

Le informazioni gestite riguardano in particolare le attività di progetto e la formazione di ogni singolo Consultant. L’asset raccoglie inoltre le informazioni censite dalla mappatura e le rende fruibili anche da dossier, facilitando così le ricerche delle competenze incrociate con eventuali altre *keywords* di interesse (anni di esperienza, certificazioni, etc.)

La caratterizzazione con CMAP delle informazioni presenti nell’asset “Dossier” e nell’asset della “Mappatura” consente di individuare in quali settori di conoscenza l’esperienza di Altran Italia è più matura, soddisfacendo anche l’esigenza di sapere in quali *Disciplinary Fields* si è effettivamente trovato un riscontro da parte del mercato.

Ecco i dati statistici relativi all’asset Dossier, aggiornati al 31 dicembre 2011:

Asset	Valori assoluti	%
Dossier pubblicati	1735	93%
Dossier non aggiornati (ultimi 6 mesi)	592	34%
Esperienze progetto pubblicate	17803	-

Tavola N. 9 – asset Dossier

L’asset “Progetti” rappresenta uno strumento di censimento dei progetti esistenti in Altran attraverso la creazione di una scheda di dettaglio relativa al progetto a partire dall’apertura della prima commessa. Tale asset permette inoltre la gestione, in termini di *repository*, dei *deliverables* e di tutte le informazioni legate alle attività di progetto (SAL, documentazione di chiusura progetto, *lessons learned*, etc.), il che lo rende un prezioso strumento di conoscenza per l’azienda.

Dal record Progetto viene inoltre generata in automatico la Referenza che permette di avere a disposizione una slide di progetto utile nelle fasi di sviluppo del business.

Al 31 dicembre 2011 risultano i seguenti dati statistici legati all’asset “Progetti” e relativi: al totale dei progetti gestiti dall’insieme dei Manager, al dettaglio su quanti di questi sono progetti con ADM > 2 (per ulteriori dettagli sull’ADM – Altran Delivery Model si rimanda all’intagibile “Customer Relations”) e al totale dei progetti pubblicati cioè resi consultabili del resto dell’azienda :

Project Asset	Record No.
Totale numero progetti gestiti da Manager	2496
Progetti con ADM > 2	462
Totale numero progetti pubblicati	1046

Tavola N.10 – asset Progetti

Nel corso del 2011 è stato realizzato un progetto interno volto a semplificare la raccolta di informazioni relative ai progetti. In particolare è stata automatizzata l’apertura di un progetto nel sistema KM al momento dell’apertura della relativa commessa in BiZ. Nei grafici seguenti è visualizzato l’effetto di tale attività sul numero dei progetti censiti.

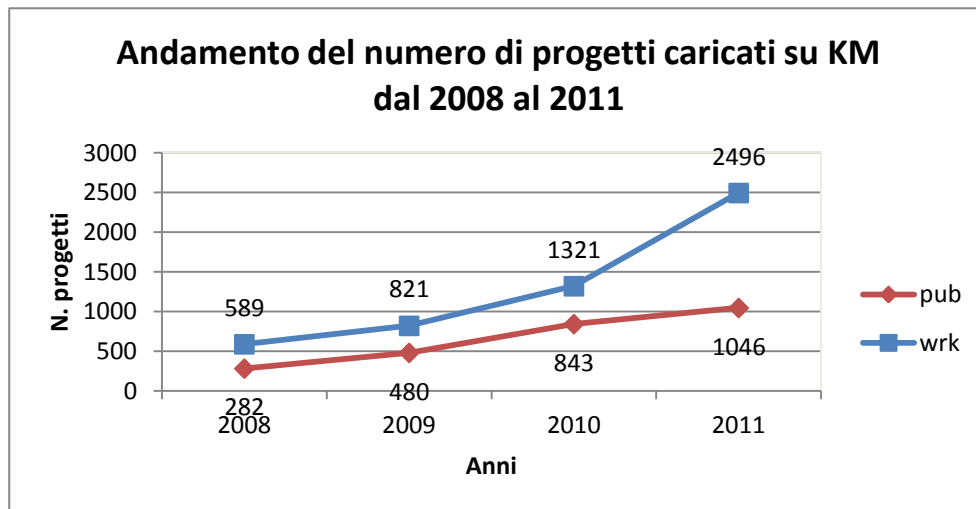


Figura N. 40 - Andamento del numero di progetti caricati su KM dal 2008 al 2011

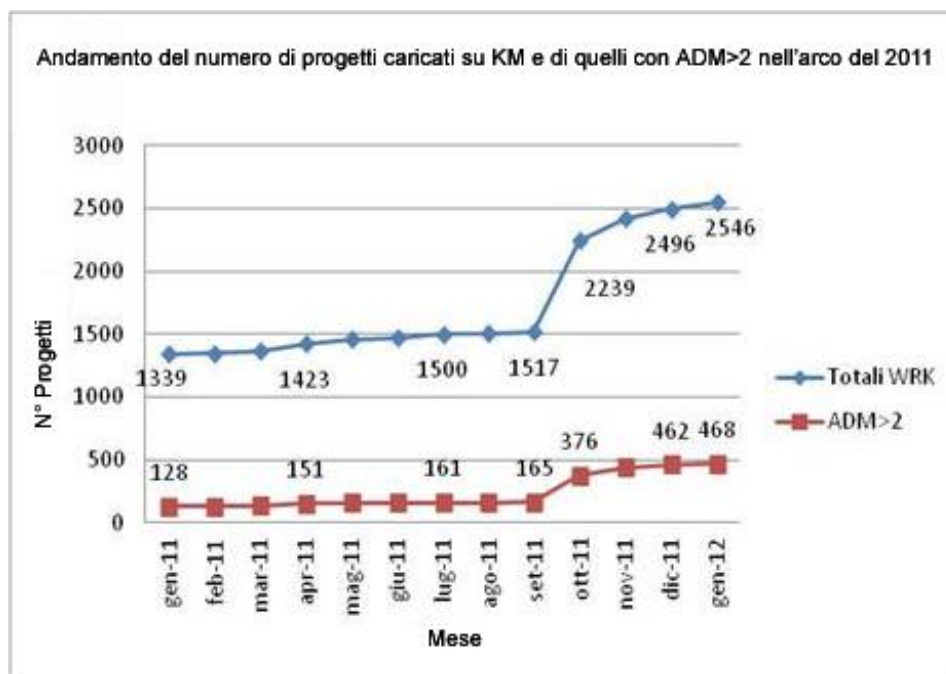


Figura N.41 - Andamento del numero di progetti caricati su KM e di quelli con ADM>2 nell'arco del 2011

Employee Satisfaction

Anche nel 2011 si è svolto l'Help Desk Feedback Program per valutare il grado di soddisfazione dei dipendenti in merito agli interventi dell'Help Desk di Altran Italia. Il programma richiede una valutazione sull'efficienza, l'efficacia e la tempestività dell'intervento di supporto ricevuto.

Le domande del questionario sono le seguenti:

- Q1. Come valuti l'efficienza con cui la tua richiesta è stata presa in carico e completata?
- Q2. Come valuti l'accessibilità del servizio (es. facilità di apertura della richiesta, verifica degli avanzamenti)?
- Q3. Come valuti l'efficacia della risposta (es. completezza, chiarezza, precisione)?
- Q4. Qual è il tuo giudizio complessivo sul servizio ricevuto?

Sono stati posti 3614 quesiti e sono stati restituiti 2217 feedback (pari al 61,34%) con una valutazione media complessiva di 5,24, su un punteggio che variava da 1 (= pessimo) a 6 (= ottimo).

Attività di comunicazione interna ed esterna

Le attività di Comunicazione costituiscono una componente centrale per Altran Italia in quanto sono essenziali al conseguimento di risultati in termini di trasparenza, di coinvolgimento e di dialogo con i propri dipendenti. Tale consapevolezza ha portato il Communication Office di Altran Italia a proseguire e implementare le attività già intraprese nel 2010, con uno sguardo rivolto alle prospettive offerte dalle nuove tecnologie e dall'ambiente.

I principali canali comunicativi sono:

- e-mail, periodiche e informative su eventi, workshop, iniziative, traguardi raggiunti, azioni e nuovi strumenti di lavoro.
- sito istituzionale di Altran Italia in lingua italiana (www.altran.it), che contiene informazioni, notizie sull'offerta delle Divisioni di mercato, sulle expertise di Altran Italia e sulla *Corporate Social Responsibility*. Il sito consente di leggere, sfogliare, scaricare in formato pdf, stampare e inviare via posta elettronica le pubblicazioni di Altran Italia le riviste Altran Italia Technology Review, Altran Italia Magazine e Altitude.
- "Altran Italia Magazine", la rivista quadrimestrale che parla di scienza e innovazione tecnologica. Ha un approccio giornalistico e divulgativo. Dà la parola ai nostri dipendenti, ai Clienti, a esperti e personalità del mondo accademico attraverso interviste approfondite. Affronta temi di attualità legati al futuro della scienza e dell'innovazione su cui si interroga anche l'opinione pubblica. Si rivolge ai dipendenti di Altran, ai clienti, ai candidati e agli *stakeholder*.
- "Altran Italia Technology Review", la rivista trimestrale che capitalizza e divulga il patrimonio di competenze presenti all'interno di Altran Italia e del suo network di partner. Nasce da una sinergia tra il Solution Center e il Communication Office. Include articoli tecnici scritti dai dipendenti di Altran Italia, favorendo la collaborazione con partner accademici e clienti. Si rivolge ai dipendenti di Altran, ai clienti, ai candidati e agli *stakeholder*. Per favorire la globalità e la condivisione di contributi a livello internazionale in seno al Gruppo Altran, a partire dal n.5 la rivista è redatta in lingua inglese;
- "Altitude", la rivista semestrale del Gruppo Altran diffusa a livello internazionale in lingua inglese, francese e italiana. Il suo obiettivo è affrontare l'attualità scientifica con un punto di vista originale, dando spazio alle novità e alle tendenze in tema di innovazione tecnologica. Divulga le più interessanti iniziative condotte da Altran nel mondo. Ogni numero ha un dossier monografico che focalizza l'attenzione su un particolare aspetto della tecnologia legato all'attualità.
- Direct V2, la Intranet del Gruppo Altran progettata per facilitare la comunicazione, condividere best practice a livello internazionale e locale e velocizzare la diffusione delle informazioni;
- "Essere Altran", la newsletter mensile che vede il coinvolgimento attivo dei dipendenti Altran Italia. E' articolata in rubriche che approfondiscono vari aspetti della vita aziendale. Nel 2011 la newsletter è stata arricchita da due nuove rubriche: "Smart Green" (dedicata ai progetti condotti da Altran Italia per la tutela dell'ambiente e orientati all'efficienza energetica) e "Corporate Responsibility" (dedicata alle azioni condotte da Altran Italia nell'ambito del programma aziendale di Corporate Responsibility). Nel 2011 è proseguita la redazione delle rubriche "Dalla parte della sicurezza" a cura del servizio di Prevenzione e Protezione di Altran Italia, "Filo diretto con..." (l'editoriale di Marcel Patrignani, Chairman di Altran Italia); "Una finestra sull'HR" (offre una panoramica sul mondo della formazione e delle Risorse umane); "Chiedilo all'Avvocato" (facilita la comprensione di argomenti di natura giuridica utili alle procedure aziendali); "La Divisione racconta" (lo spazio in cui sono descritti nuovi progetti e ambizioni delle nostre Divisioni di mercato); "Solution Center" (propone articoli dedicati alle attività di questo settore dell'azienda); "Altran X Altran" e "Mondo Innovazione" (raccontano progetti tecnologici realizzati dai nostri Consultant o replicabili in Altran Italia); "Dalla parte del Cliente" (dà la parola ai nostri clienti attraverso interviste approfondite); "Università Creative" (raccolge e aggiorna costantemente sulle attività condotte dal Campus Club); "Altran World" (una selezione dei più interessanti articoli pubblicati sulle pagine internazionali di Direct, tradotti in italiano); "Mi manda Altran" e "Persone di valore" (valorizzano i dipendenti di Altran Italia e le loro idee).
- Corporate Service Actions, newsletter interne inviate con cadenza trimestrale o quadrimestrale ai dipendenti di Altran Italia. "MarCom Actions" è il report trimestrale dei progetti svolti dal Communication Office diffuso internamente in un'ottica di condivisione degli strumenti di comunicazione a disposizione per tutti i dipendenti; "International & Institutional Affairs Office Actions" contiene informazioni e aggiornamenti sulle Relazioni Istituzionali e sulle attività internazionali della nostra azienda.
- Social Technologies: nel 2011 è proseguito l'aggiornamento delle pagine di Altran Italia sulle social technologies relazionali (Facebook, YouTube, Twitter) e professionali (Linkedin), per dialogare in modo diverso con i clienti, i

candidati e i dipendenti e per incrementare partecipazione, relazioni e scambio di conoscenze.

- nel corso del 2011 il Communication Office ha contribuito ad animare la *web community* internazionale *Alumni*, il primo *network on line* dedicato agli ex dipendenti Altran. Gli iscritti possono restare in contatto con gli ex colleghi, essere aggiornati sulle ultime novità del Gruppo Altran e allargare il proprio *network* professionale organizzando e partecipando agli incontri.

- rubrica su "Quotidiano Energia": a partire da luglio 2011, Altran Italia gestisce una rubrica dedicata all'efficienza energetica pubblicata con cadenza quindicinale su Quotidiano Energia, iniziativa editoriale specializzata del settore energetico e testata giornalistica di riferimento per gli stakeholder di questo mercato. Nella pianificazione dei temi da affrontare e nella redazione degli articoli sono stati coinvolti Consultant e Manager della Industry EILIS, esperti in temi relativi all'efficienza energetica. Per la gestione della rubrica, si è consolidato un gruppo di lavoro costantemente attento e aggiornato sui nuovi trend, sulla normativa di settore e sull'innovazione in campo energetico. Per ulteriori informazioni si veda l'apposito paragrafo dedicato all'*intangibile* "Innovazione".

- PEC: nel luglio 2010 Altran Italia ha terminato il processo per l'attivazione di caselle di posta PEC (posta elettronica certificata); queste caselle ci consentono di adeguarci a quanto previsto dall'Art. 16 del DL 185/2008 convertito con Legge 2/2009.

La posta certificata ci permette di sostituire raccomandate A/R, fax, con un notevole vantaggio in termini di velocità, prezzo, facilità d'uso, sicurezza, integrazione con gli strumenti informatici di uso quotidiano, certificazione dell'invio, della consegna, del contenuto della trasmissione, di data e ora esatta.

Altran Italia ha deciso di certificare un intero sottodominio della propria posta elettronica *[@pec.altran.it](mailto:pec.altran.it).

Per agevolare l'utilizzo di questo strumento da parte delle varie funzioni aziendali si è deciso di affiancare alle caselle di posta nominative delle caselle PEC di gruppo che sono state associate ai vari uffici. Al 31 Dicembre 2011 erano attive 19 caselle PEC personali e 15 caselle di gruppo.

La partecipazione delle Risorse

Nel 2011 Altran Italia ha attivato una serie di attività tese al coinvolgimento delle proprie risorse umane.

In particolare, il Solution Center di Altran Italia, con il supporto del Communication Office e la Direzione HR, ha bandito tre concorsi:

- "Talent Developer", a cura del Solution & System Office. Il concorso di idee innovative ad alto potenziale di business era rivolto ai Consultant di Altran Italia. In premio un voucher viaggio del valore di 2.500 euro e un ulteriore bonus in denaro di valore equivalente, in seguito a un riscontro sul mercato entro sei mesi dalla diffusione.
- "Solution Center Best Project Award", a cura del Quality & Risk Office. La competition era rivolta ai Principal e ai Senior Consultant di Altran Italia responsabili di un progetto del valore superiore ai 50.000 euro. Il premio era pari a 2.000 euro.
- "Altran Award 2011", lanciato dal Solution Center in collaborazione con la Direzione HR, ha coinvolto tutti i dipendenti di Altran Italia e un comitato di valutazione composto da Managing Director e Corporate Services Director. Il concorso invitava tutti i dipendenti di Altran Italia a giudicare il miglior articolo fra quelli pubblicati nel 2011 su "Altran Italia Technology Review" (n.5, 6 e 7). Ecco i parametri per esprimere il giudizio: tema trattato, originalità dei contenuti e completezza della trattazione. Il palio un buono del valore di 200 euro da spendere presso un punto vendita FNAC. Due votanti estratti a sorte hanno ricevuto un buono di 50 euro da spendere presso un punto vendita FNAC.
- Toys Collect, realizzata in occasione delle festività natalizie (per approfondimenti si rimanda alla Case History 1 di questo capitolo).
- Supporto alla fondazione "Aiutare i bambini": attraverso una card appositamente realizzata è stato comunicato ai dipendenti la scelta aziendale di destinare ad una azione di charity i fondi inizialmente dedicati ai regali di Natale 2011 (per approfondimenti si rimanda alla Case History 2 di questo capitolo).

CASE HISTORY 1 – "TOYS COLLECT"

In occasione del Natale 2011, Altran Italia ha organizzato una raccolta di giocattoli destinati ai bambini meno fortunati. L'iniziativa è stata condotta in collaborazione con la Fondazione "Aiutare i Bambini".

La campagna di raccolta giocattoli ha coinvolto due fasce di età, per le quali sono stati raccolti giocattoli, palestre, tricicli, libri, colori e altro materiale ludico e educativo.

- 0-3 anni, progetto "Un asilo per ogni bambino" dedicato agli asili nido.

I giocattoli destinati a questo programma sono stati inviati all'asilo "Maddaloni" di Caserta. Il progetto "Maddaloni" non si limita alla cura dei piccoli, ma coinvolge tutta la comunità genitoriale. Si tratta di un servizio che possa offrire lavoro a donne, realizzando uno 'spazio mamma' strutturato come sportello di ascolto psicologico e accogliendo i bambini

appartenenti a nuclei familiari di immigrati.

- 13 -18 anni, progetto “Diventare grandi: contrastiamo l'abbandono scolastico in Italia” rivolto a ragazzi che vivono in situazione di disagio.

Gli oggetti per gli adolescenti di “Diventare Grandi” sono stati donati al progetto ASAI di Torino, presentato dalla Cooperativa Sociale “ASAI” per il quartiere San Salvario di Torino. Il progetto, che coinvolge circa 250 ragazzi/giovani, propone quotidianamente iniziative interculturali sul territorio dirette all'integrazione e alla convivenza.

Alla Toys Collect hanno aderito i dipendenti Altran Italia nelle sedi di Roma, Milano, Torino, Bologna, Genova, Pisa e Napoli.

La Fondazione “Aiutare i Bambini” opera nel rispetto dei diritti dei bambini come previsto dalla Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo. Agisce con la convinzione che l'aiuto dato ai bambini bisognosi, non dia sollievo soltanto a chi soffre ma contribuisca anche al benessere dell'intera comunità, locale e globale.

CASE HISTORY 2 - FONDAZIONE “AIUTARE I BAMBINI”

Altran Italia ha destinato ad un'azione di charity il budget originariamente dedicato ai doni natalizi del 2011 per dipendenti e Clienti. Il sostegno economico è andato alla fondazione “Aiutare i bambini”, che da 10 anni sviluppa e promuove ambiziosi progetti benefici per dare aiuto ai bambini poveri, ammalati, emarginati e privi di istruzione.

Il contributo di Altran Italia è stato destinato alla costruzione di pozzi alimentati ad energia solare per le scuole della regione Karamoja (Uganda). Questo assicurerà l'approvvigionamento quotidiano di acqua per tanti studenti che vivono in questa regione, spesso piegata dall'alternanza di siccità e piogge torrenziali. Disporre di questa tecnologia permetterà di prevenire la diffusione e ridurre l'incidenza di malattie infettive dovute all'acqua non potabile.

La regione del Karamoja si trova nella parte nordorientale dell'Uganda, occupa circa il 10% dell'intero territorio nazionale e conta una popolazione di circa 900.000 abitanti.

Il bene primario che necessita di più attenzione in Karamoja, non solo per i bambini ma per tutta la popolazione, è l'acqua. La maggior parte delle famiglie raccoglie circa 2 taniche di acqua al giorno. Considerando che le famiglie sono composte in media da 7 persone, il consumo quotidiano di acqua è di 6 litri per persona per giorno, ossia una quantità del 60% inferiore allo standard minimo di 15 l/p/g stabiliti dai parametri SPHERE.

La spiegazione dettagliata del progetto è disponibile sul sito www.aiutareibambini.it

RELAZIONE CON I CLIENTI

Approccio gestionale

Altran Italia annovera tra i suoi Clienti, aziende di primaria importanza nei settori dell'Energia, dei Trasporti, dell'Aerospazio, della Difesa, delle Telecomunicazioni, dei Media, delle Banche e delle Assicurazioni. Altran Italia garantisce ai suoi clienti un'offerta *end-to-end*, dall'idea o concetto, al prodotto o servizio fino alla sua implementazione e commercializzazione, specializzata verticalmente per Divisioni di mercato. La qualità dei servizi offerti continua ad essere garantita da una nuova configurazione del "Modello di gestione della qualità" secondo lo standard internazionale ISO 9001:2008. Sono state altresì conseguite la certificazione UNI EN ISO 13485:2004 per i servizi di progettazione di prodotti medicali e la UNI EN 9100:2009 per progettazione, sviluppo e produzione di sistemi e servizi in ambito aeronautico, dello spazio e della difesa.

Composizione

I Clienti di Altran Italia risultano 272 al 31 dicembre 2011. La composizione dei clienti della Divisione FIS – Financial Services comprende i 44 clienti di FIS e i 13 clienti di FSG del gennaio 2011, i 41 clienti di FIS e i 4 clienti di FSG del dicembre 2011.

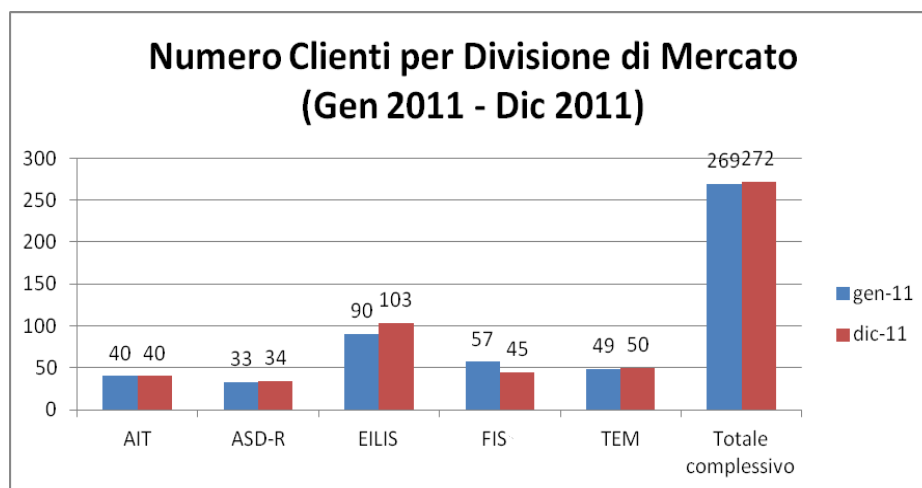


Figura N. 42 – Numero Clienti per Divisione di Mercato

Si registra un lieve decremento del numero dei Clienti (0,3 in meno) rispetto al 31 dicembre 2010, in cui i Clienti erano 273.

Nel 2011, il 23% dei Clienti di Altran Italia sono partner della Fondazione Sodalitas, il 31% ha aderito al Global Compact e il 61% ha un Report di Sostenibilità.

Così come nel 2009 e nel 2010, Altran Italia non ha registrato nel 2011 reclami da parte dei propri Clienti.

Offerta

L'*FPP/Solution Center Project* è stato avviato a fine 2010 con lo scopo di introdurre nuovi processi di gestione del ciclo di business e supportare l'implementazione dei nuovi modelli di delivery (*Altran Delivery Model*) e lo sviluppo di soluzioni a valore aggiunto per i nostri clienti, in linea con le strategie di Gruppo.

A livello attuativo, il progetto ha dato vita nell'aprile del 2011 alla Struttura del Solution Center a cui è demandata:

- La governance dei processi di supporto al ciclo di business (*Bid Management, Delivery Management, Quality & Risk Management*);
- Lo sviluppo di Solution e Value Proposition di eccellenza ed il coordinamento del portafoglio di offerta (*Solution & System Management*);
- Il coordinamento delle attività di R&S, di *Innovation e Knowledge management* e le relazioni con

partner tecnologici e scientifici a supporto del business e dell'innovazione di prodotto e servizio (*Research & Innovation Management*).

Nella messa in atto del piano strategico SHAPE, il cui scopo era quello di rafforzare il modello di Business del Gruppo Altran attraverso l'analisi delle esigenze di mercato dei nostri clienti, i Solution Center hanno ereditato anche la *governance* e la definizione operativa dell' Altran Delivery Model (ADM).

L'Altran Delivery Model è un sistema basato su cinque modalità di delivery, distinte per livello di complessità del servizio offerto e grado di impegno sui risultati, che sono:

- TIME & MATERIAL (ADM1): Attività di consulenza valorizzata sulla base delle figure professionali e delle ore impiegate.
- COMPETENCE CENTER (ADM2): Accesso ad un catalogo di competenze e profili specializzati. Verifica della qualità della consulenza erogata attraverso KPI/SLA.
- FIXED PRICE PROJECT (ADM3): realizzazione in modalità chiavi in mano di progetti nel rispetto dei deliverables, della pianificazione, del budget e della qualità concordata.
- SERVICE CENTER (ADM4): gestione completa o parziale delle esigenze del Cliente tramite l'accesso ad un portafoglio di servizi.
- TAILORED PROJECT & SERVICE (ADM5): realizzazione in modalità chiavi in mano di uno o più progetti complessi che necessitano competenze multi-disciplinari.

Il raggiungimento dell'obiettivo di accrescimento del tasso di redditività dei progetti passa attraverso l'evoluzione dei livelli ADM verso scenari a maggiore complessità e responsabilità.

Per supportare l'integrazione della nuova modalità di delivery, sono stati strutturati diversi gruppi di lavoro, composti da referenti delle Divisioni di mercato, Marketing, Human Resources e coordinato dai Solution Center con l'obiettivo di identificare e formalizzare le linee guida operative necessarie per gestire la trasformazione.

Il Gruppo di Lavoro ADM - *Gestione Transizione* ha individuato un caso reale sul quale è stato avviato un percorso di cambiamento, in modo da poterlo utilizzare come linea guida sulle future opportunità progettuali di Altran.

Sono state identificate inoltre le regole di applicabilità di ciascuno dei modelli, i relativi KPI / SLA in funzione del tipo di livello ADM, il macro-processo di valutazione delle alternative ed è stato definito il *template* standard di offerta per il modello ADM3. Sono in corso di definizione i modelli relativi ad ADM 2 e ADM 4.

Il Gruppo di Lavoro ADM - *Supporto Vendita* si è occupato di formalizzare e produrre la documentazione necessaria a Supporto della Vendita in ottica *business oriented*.

Il Gruppo di Lavoro ADM - *Formazione* ha identificato come prioritaria l'esigenza di informare i dipendenti circa le differenze fra le diverse modalità di delivery previste dal modello. E' stata quindi redatta apposita documentazione, messa a disposizione attraverso la intranet aziendale.

Conformità

Nel corso del 2011, Altran Italia non è stata oggetto di sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti e servizi, pertanto il valore monetario di tali sanzioni è pari a zero.

Nel 2011, Altran Italia non ha ricevuto denuncia da organismi normativi né da terze parti per violazione di privacy o perdita di dati del Cliente. Non sono stati registrati casi di dispersione, furto o perdita di dati del Cliente.

Qualità dell'offerta

Nel 2011 è stata rinnovata la certificazione di qualità aziendale ISO 9001:2008, portando alla verifica la nuova configurazione dei processi mutuata dalle indicazioni del Gruppo Altran e quindi raffrontabile con le altre realtà nelle diverse Country.

E' stata ottenuta, per l'area Healthcare della Divisione EILIS, la certificazione UNI EN ISO 13485:2004 per i servizi di progettazione di prodotti medicali, seguendo una gestione del rischio allineata alla ISO 14971.

La Divisione ASD-R ha ottenuto la certificazione UNI EN 9100:2009 per la progettazione, lo sviluppo e la produzione di sistemi e servizi in ambito aeronautico, dello spazio e della difesa.

Su input della Divisione FIS, Altran Italia ha chiesto e ottenuto la qualifica ECOVADIS.

I Sistemi locali di qualità sono stati costruiti in coordinamento con la qualità del Gruppo Altran in modo da costituire la base ottimale per l'integrazione di tutti i Sistemi in una struttura unica e univocamente certificabile.

I Clienti di Altran Italia possono avvalersi di consulenze certificate in diversi ambiti professionali: al 31 dicembre 2011 le certificazioni presenti in azienda risultano essere 420 (+6,8 % rispetto al 2009) possedute da 276 Consultant della società (pari al 14,50% del totale dei Consultant). Rispetto al 2010, la percentuale di Consultant in possesso di una o più certificazioni sul totale è cresciuta dell'7,8% .

Certificazione dei servizi

Grazie alle certificazioni, Altran Italia è sempre pronta e fortemente competitiva nella risposta ai bandi di gara che richiedono ormai competenze certificate.

Per rispondere alle esigenze di mercato, Altran Italia ha mappato il *know how* presente al suo interno sul sistema di *knowledge management* (per ulteriori approfondimenti sul sistema di mappatura delle competenze, vedi il capitolo dedicato all'*intangibile "Capitale Umano"*).

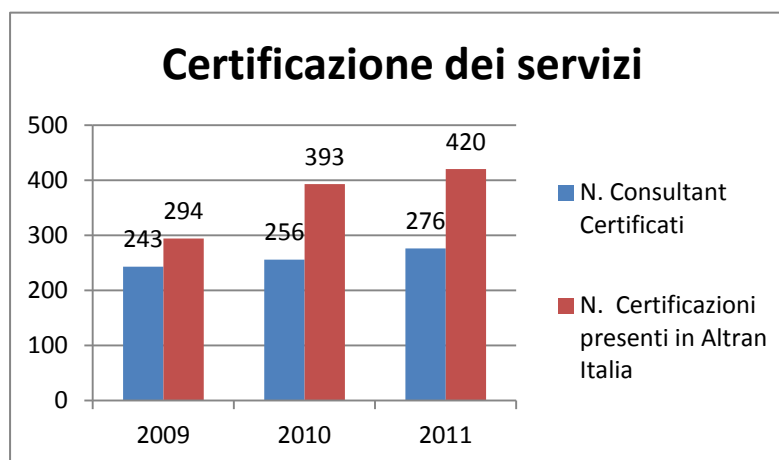


Figura N. 43 – Certificazione dei servizi

Engineering Advisory School: l'offerta formativa rivolta ai nostri Clienti

L'Engineering Advisory School (EAS) offre sul mercato servizi di formazione tecnica specialistica. I corsi monotematici di tipo standard (erogati solitamente presso le sedi di Altran Italia) o *custom* (erogati presso i clienti) sono tenuti da professionisti interni o da specialisti esterni (docenti e ricercatori universitari). L'offerta formativa si sviluppa, attualmente, intorno alle seguenti aree tematiche: RAM&ILS, Analisi e Simulazione, Progettazione Elettronica, *Management*, *Safety*, *Business Intelligence*, *System Engineering*, Qualità, Sicurezza ed è formalizzata in un catalogo formativo scaricabile al link http://www.altran.it/Documenti/EAS%20catalogo_2011.pdf

Partendo da questo modello consolidato della EAS e nell'ambito del processo di generale rinnovamento dell'organizzazione Altran, nel 2011 sono stati introdotti degli elementi di novità nella governance e nelle modalità operative della scuola. Il coordinamento delle attività è affidato al *Solution Center*, *Research & Innovation Office*, con il mandato di creare una sinergia con l'offerta delle *Solution*. L'idea guida è quella di replicare la *best practice* dell'area tematica RAM&ILS della scuola, caratterizzata da uno stretto collegamento tra attività di consulenza e di *training*. Più specificamente, progetti di consulenza condotti dalla *Solution* hanno permesso di veicolare corsi ad essa attinenti e viceversa, i corsi tenuti per clienti, hanno permesso di avviare nuovi progetti di consulenza.

In corrispondenza di ogni corso a calendario organizzato ad hoc, vengono inviate comunicazioni ai Clienti potenzialmente interessati, utilizzando un *tool web*. L'invito arriva al cliente con una mail dall'account del manager di riferimento indicato nel *tool* di CRM, BIZ. Il Cliente ha la possibilità di accedere a un sito web con le informazioni su contenuti, formatori, prezzi e con la possibilità di

richiedere informazioni addizionali o direttamente un'offerta.

Quality and Risk Office: misurazione della Customer Satisfaction

A partire da luglio 2011, il Quality & Risk ha introdotto un processo per la misurazione della Customer Satisfaction dei progetti classificati come ADM ≥ 2 .

Le modalità di rilevazione della Customer Satisfaction sono state individuate sulla base dei seguenti criteri:

- Le indagini devono essere condotte da soggetti terzi che non condizionino in alcun modo le risposte del Cliente.
- Le indagini sono condotte non solo alla conclusione del progetto, ma anche durante la sua esecuzione (periodicamente, alla consegna dei deliverables, etc).
- Le indagini devono essere veloci nella loro esecuzione in modo da essere condotte frequentemente (ogni 3 o 4 mesi).
- La scala di giudizio deve escludere la posizione media o neutrale, forzando una risposta negativa o positiva (da 1 a 4).
- Il questionario deve comunque presentare domande aperte che consentono di recepire ulteriori feedback del Cliente.
- La somministrazione del questionario avviene tramite interviste telefoniche, modalità che garantisce tempi brevi (anche per l'intervistato), bassi costi (rispetto alle interviste di persona) e buone percentuali di risposta (rispetto alla somministrazione via mail).
- La somministrazione delle stesse domande a tutti gli intervistati consente una elaborazione statistica ed una valutazione uniforme dei progetti.

Il questionario di rilevazione prevede 8 domande a risposta chiusa e due domande a risposta aperta. Il processo di rilevazione è riassumibile nei seguenti passi:



Tavola N.11 – Processo di Rilevazione della Customer Satisfaction

Il questionario somministrato è il seguente:

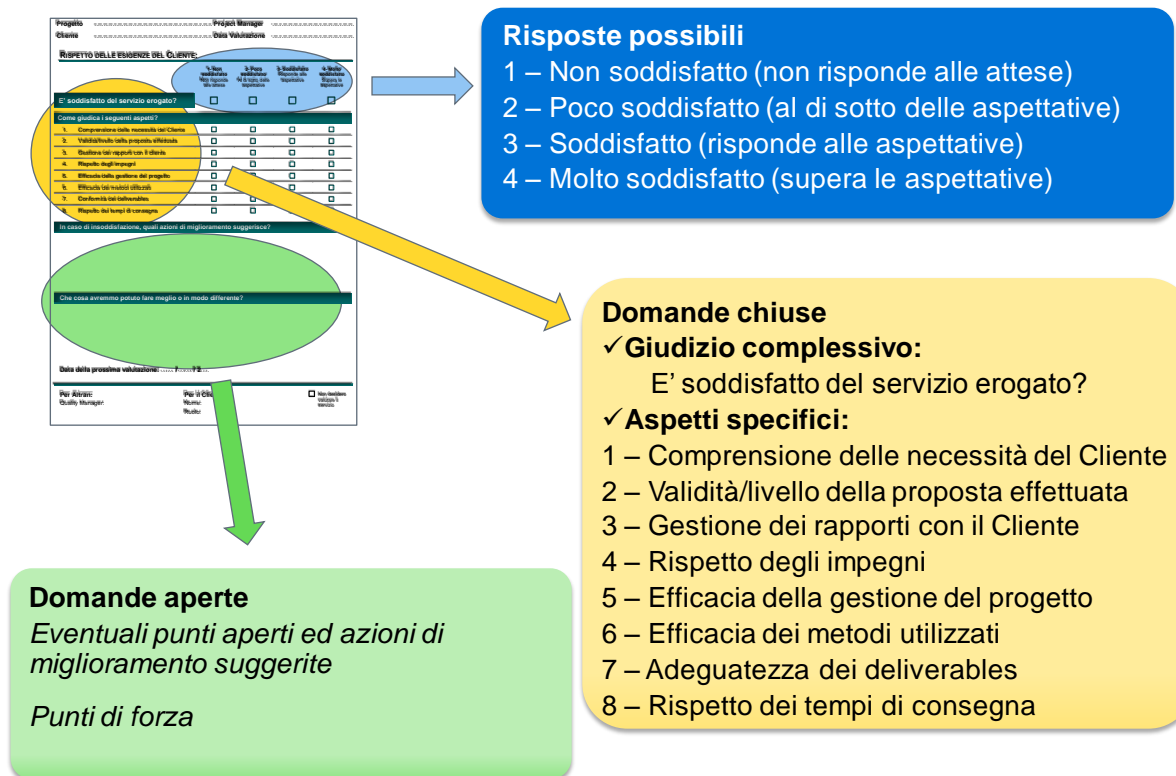


Figura N.44 – Questionario per la rilevazione della Customer Satisfaction

La *Customer Satisfaction* è stata rilevata per tutti i progetti sottoposti ad audit e per alcuni progetti al loro termine.

Nel 2011, sono stati eseguiti 35 sondaggi di *Customer Satisfaction* con un risultato medio pari 3,38 (scala da 1 a 4).

Inoltre è stato realizzata un'applicazione web (Microsoft Sharepoint) che consente l'inserimento dei risultati e l'elaborazione statistica dei risultati, classificabili in base a più parametri (ad esempio per Divisione, Cliente, progetto, pm, etc).

Customer Relationship Management

BiZ – *Business Improvement Zone* – è lo strumento di CRM ideato per una gestione efficace del processo di pre-vendita (dalla pianificazione strategica, al decision making, al business development).

Nel 2011 BiZ è stato ampliato con il processo di attivazione del Bid Office che, nell'ambito del Solution Center, si occupa della valutazione dei rischi legati alle offerte emesse da Altran Italia in risposta a bandi di gara sia pubblici che privati. Il processo prevede la gestione delle opportunità legate a un bando di gara, selezionando come Origine dell'Opportunità: "Bando di Gara" e l'attivazione del Bid Office, mediante l'inserimento dei nominativi dei referenti del Bid Office. Una email di notifica avvisa il Bid Office dell'avvenuta generazione di una opportunità di tipo "Bando di Gara".

Nello stesso anno è stata attivata sul CRM la funzionalità di generazione della reportistica. Tale funzionalità costituisce un valido strumento, per manager e direttori, di analisi dell'andamento del business per quanto riguarda opportunità aperte e progetti avviati, gestione del cliente, valutazione del business rispetto alle dimensioni dell'MDP quali divisione, Client Sector, processo di vendita.

Customer Satisfaction Survey condotto dal Gruppo Altran e IPSOS

Per migliorare l'offerta di servizi del nostro Gruppo, nel luglio 2011 è stato lanciato un sondaggio di

opinione riguardante lo stato di soddisfazione dei nostri clienti.

Questa indagine a livello europeo è stata condotta da IPSOS, un'organizzazione per le ricerche di mercato indipendente.

La fase di ascolto e la raccolta di feedback sono aspetti di fondamentale importanza per condividere con i nostri Clienti il processo di progettazione e di costante miglioramento dei servizi che offriamo loro. Ecco i risultati principali emersi dall'indagine:

- il 91% dei nostri Clienti è soddisfatto o molto soddisfatto dei rapporti commerciali che stringe con i manager di Altran e con gli account manager;
- il 92% degli intervistati si sono dichiarati soddisfatti o molto soddisfatti della qualità dei servizi forniti dai nostri team che hanno lavorato presso le loro strutture;
- il 87% dei Clienti intervistati ritiene che l'immagine del Gruppo Altran sia "buona" o "molto buona".

Inoltre, rispetto al lancio della nostra prima indagine nel 2006, abbiamo registrato nei nostri Clienti la volontà di raccomandare il nostro Gruppo ai loro colleghi ed amici.

Il sondaggio conferma anche la forte richiesta, espressa dalla maggior parte dei nostri Clienti, per ricevere supporto dagli esperti del Gruppo Altran per le loro iniziative internazionali. Altran si conferma il Gruppo più forte e presente all'interno del mercato europeo, dove ben il 54% dei ricavi vengono generati all'estero, un punto focale per la direzione dei nostri business futuri.

I risultati dell'indagine mostrano dati interessanti per quanto riguarda l'Italia, raccolti grazie alla collaborazione del Communication Office.

L'obiettivo del Gruppo Altran è sondare la percezione dei nostri clienti per valutare l'evoluzione e la qualità dei nostri servizi. Perciò si è deciso di condurre una *customer satisfaction survey* annualmente, in modo da dimostrare ai nostri clienti che il Gruppo Altran è un partner capace di raggiungere risultati di eccellenza in ogni settore di applicazione e in tutto il mondo. Sono stati creati dei team incaricati di attuare i piani d'azione futuri alla luce delle opinioni emerse da questa indagine.

PARTNERSHIP

Approccio gestionale

Nel 2011 Altran Italia ha proseguito le collaborazioni con organizzazioni accademiche e tecnologiche, in linea con l'approccio *Open Innovation*, illustrato nella sezione "Innovazione".

Fornitori

La procedura di qualifica del fornitore fornisce un prezioso strumento all'ufficio acquisti per un'attenta selezione del fornitore. La selezione fa capo al Servizio Acquisti, che ha il compito di valutare il fornitore verificando aspetti come l'organizzazione generale, la logistica, il Know-how tecnico e specialistico, l'Assistenza post-vendita. Viene compilato un apposito modulo che, in base ai valori introdotti, fornisce un valore oggettivo e confrontabile (il Rating). Tale valore rappresenta il punteggio ottenuto e sarà utilizzato nel momento in cui sarà necessario effettuare un acquisto: si utilizzano infatti i fornitori con Rating più alto. La eventuale documentazione comprovante l'eccellenza del fornitore nel suo campo (certificazioni ISO, accordi di Partnership a livello Internazionale) conferisce valore aggiunto al fornitore stesso.

Dopo la selezione del fornitore e la relativa qualifica, tutte le informazioni vengono raccolte nell'albo fornitori, che consente di ricercare, in base a varie tipologie, il fornitore più idoneo a svolgere l'attività o servizio richiesti. Si sta compiendo un notevole sforzo per ridurre il più possibile il numero dei fornitori qualificati e quindi utilizzati, in modo da garantire un margine di acquisto a fronte della soddisfazione piena delle nostre richieste.

Per valutare l'attenzione dei fornitori ai temi della Sostenibilità e della Responsabilità Sociale di impresa, alla fine del 2011 Altran Italia ha condotto un'indagine sui 219 fornitori qualificati, sottoponendo loro un breve questionario, via email o per telefono, costituito dalle seguenti domande:

Risposta	La sua Azienda è dotata di un codice etico che definisce le Responsabilità etico-sociali di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale?		%
No		158	72,15%
Non so		4	1,83%
Si		57	26,03%
Totale		219	100,00%

Risposta	La sua Azienda prevede la redazione di un bilancio di Sostenibilità?		%
No		191	87,21%
Non so		6	2,74%
Si		22	10,05%
Totale		219	100,00%

Risposta	La sua Azienda effettua una selezione dei clienti, impostando come criterio di scelta la condivisione di un approccio sostenibile?		%
No		173	79,00%
Non so		7	3,20%
Si		39	17,81%
Totale		219	100,00%

Tavola N.12 – Indagine sui fornitori qualificati.

La tipologia delle richieste di fornitura all'ufficio acquisti non consente la selezione di fornitori "locali", in quanto spesso non sono in grado di soddisfare le nostre esigenze e, in alcuni casi, lo sono ma non nelle tempistiche richieste. Sono privilegiati i fornitori nazionali che, in quanto tali, hanno la possibilità di seguire Altran Italia in modo preciso ed economicamente più sostenibile.

Nel 2011, in riferimento all'ultimo triennio, è stata effettuata un'analisi sulle qualifiche fornitori e le gare per le quali le Divisioni hanno coinvolto il Tender Office di Altran Italia. Occorre specificare che per la partecipazione a gare non è mai stato chiesto il Codice Etico e che per le qualifiche dei fornitori, l'adozione di un Codice Etico da parte di Altran Italia non costituisce un requisito vincolante e necessario ai fini della qualifica. Non tutti i clienti di Altran Italia prevedono un processo di qualifica per l'acquisizione dei fornitori.

Dall'analisi è emerso che solo in due casi, nel 2011, è stata richiesta e quindi inviata una copia del nostro Codice Etico. In altri 4 casi (di cui due nel 2011) è stata domandata una dichiarazione del possesso di un Codice Etico aziendale, senza dover fornire il documento. In entrambi i casi, il dato richiesto era di carattere informativo e non vincolante, a differenza dei casi più numerosi in cui la qualificazione dei fornitori era subordinata all'accettazione da parte di Altran Italia del Codice Etico del Cliente e quindi all'adesione dei principi in esso espressi.

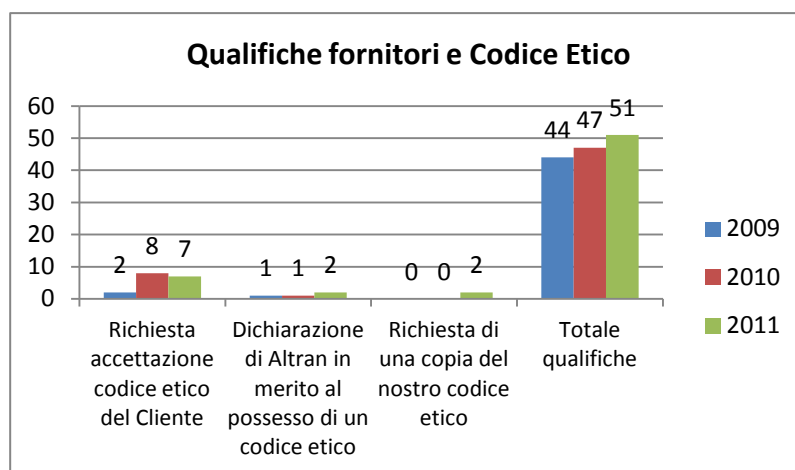


Figura N. 45 – Qualifiche fornitori e Codice Etico

Nel 2009 su 44 qualifiche, 28 sono nuove; nel 2010 su 47 qualifiche, 34 sono nuove; nel 2011 su 51 qualifiche, 30 sono nuove.

Partnership accademiche

Per Altran Italia rivestono un ruolo fondamentale le attività di sostegno, valorizzazione e promozione della cultura e della conoscenza. Tale motivazione è alla base dell'interesse strategico di Altran Italia nello sviluppo di network con partner tecnologici e accademici. Ad oggi, Altran Italia conta su un vasto network di contatti con organizzazioni accademiche o enti di ricerca, di cui circa la metà risultano formalizzati o in fase di formalizzazione. Tale network è sviluppato e consolidato grazie alla sempre più stretta collaborazione tra le attività di Employer Branding e del Campus Club, di pertinenza HR, e le attività di trasferimento tecnologico, svolte dal Solution Center. Dunque, due tipologie di attività e un'unica finalità, la creazione di solide collaborazioni, che mirano:

- al trasferimento tecnologico, mediante la messa a fattor comune di idee, brevetti, know-how, competenze di Project Management e mediazione culturale tra mondo universitario e dell'impresa per svolgere progetti di consulenza su tematiche innovative e sfidanti. Tale attività si inserisce nel quadro più ampio dell'apertura dell'azienda ai contributi innovativi interni ed esterni secondo il modello organizzativo di Open Innovation e la generazione di un'offerta *knowledge based*.

- alla comunicazione del brand e al recruitment dei talenti mediante relazioni con i più prestigiosi Atenei italiani. Esse rappresentano il desiderio e l'impegno di Altran Italia di essere presente nelle realtà accademiche, contribuendo sia ad arricchirne l'offerta formativa attraverso seminari tecnici, workshop e incontri con il target, sia a posizionarsi come "best employer of choice" tra gli studenti ed i recent graduates.

In questo contesto si inserisce la stipula di accordi quadro che includono entrambe le finalità.

La lista completa delle partnership formalizzate e delle opportunità abilitate è pubblicata sul sistema di Knowledge Management aziendale.

Nel 2011, sono stati formalizzati o mantenuti attivi gli accordi di partnership, di ricerca e/o di formazione di seguito elencati:

- **Politecnico di Milano**
Career Service Politecnico di Milano
- **Politecnico di Torino**
- **CATTID - RFID Lab di Sapienza Università di Roma**
- **Università di Napoli "Federico II"**
Facoltà di Ingegneria
- **Università degli Studi Roma Tre**
Facoltà di Ingegneria - Dipartimento di Informatica e Automazione (DIA)
Facoltà di Ingegneria – Accordo CIP: Comitato di Indirizzo Permanente per i Rapporti tra la Facoltà e la Realtà produttiva
- **Università degli Studi di Roma Tor Vergata**
Facoltà di Ingegneria
Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa (DII)
- **Sponsorizzazione del Master in "Affidabilità, manutenzione e sicurezza"** (istituito dal Politecnico di Torino e gestito dal Corep). Altran è stato Golden Sponsor della sesta edizione.
- **Sponsorizzazione del Master in "SpacE Exploration and Development Systems"** (istituito dal Politecnico di Torino e dalla Grande Ecole Aérospatiale Supaero Toulouse in Francia e gestito dal Corep). Altran Italia è stato Golden Sponsor della quinta edizione
- **Fondazione CUAO**
Sponsorizzazione del Master "Gestione dell'Innovazione"
- **Università degli Studi di Firenze**
Facoltà di Ingegneria - Dipartimento di Elettronica e Telecomunicazioni (DET)
- **Università degli Studi di Salerno**
Facoltà di Ingegneria – Dipartimento di Ingegneria Industriale
- **Centro di Supporto e Sperimentazione Navale della Marina Militare di La Spezia**

Inoltre, sono attive le seguenti collaborazioni:

- **SDA Bocconi - Master in Business Administration**
- **Università di Modena e Reggio Emilia**
Facoltà di Ingegneria
- **Università di Pisa**
- **ALMA MATER STUDIORUM Università di Bologna**
- **Camplus – network di collegi universitari**
- **Università di Milano**
- **Collegio Einaudi di Torino**
- **Università di Torino**
Facoltà di Scienze MFN
- **Sapienza Università di Roma**
Dipartimento di Ingegneria Astronautica, Elettrica ed Energetica
- **Seconda Università degli Studi di Napoli**
Facoltà di Ingegneria
- **Scuola S. Anna di Pisa**

Sono in atto relazioni finalizzate alle sole attività di Employer Branding e di Recruiting (Seminari, Altran Day, Eventi di Orientamento) con altri importanti Atenei e Business School quali Il Sole 24 ore, l'Università della Calabria, l'Università di Udine, l'Università di Trieste, l'Università di Perugia, l'Università di Cassino, l'Università di Ferrara e l'Università Cattolica di Milano.

Appare evidente come l'approccio all'innovazione descritto, oltre ad essere efficace per il

raggiungimento degli obiettivi aziendali, possa avere positivi impatti sull'intero ecosistema dell'innovazione, e in particolare su quello della ricerca pubblica e privata, i cui output (brevetti, know-how, pubblicazioni, ecc.) rischierebbero altrimenti di rimanere inutilizzati nei "cassetti" degli enti che li producono per mancanza di canali verso le imprese e la società in generale.

Più in dettaglio, la realizzazione di attività di trasferimento tecnologico, dall'università verso i clienti Altran Italia, consente di attivare un circolo virtuoso che vede, da parte dell'università, l'utilizzo dei proventi dei servizi di ricerca applicata e consulenza per nuova ricerca di base e applicata che abilita, a sua volta, nuovo trasferimento tecnologico verso le imprese e/o la Pubblica Amministrazione.

CASE HISTORY 1 - BEST PRACTICE DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO: IL POLITECNICO DI MILANO - DIPARTIMENTO DI CHIMICA, MATERIALI E INGEGNERIA CHIMICA (CMIC) "GIULIO NATTA"

Le attività di collaborazione con il Politecnico di Milano sono regolate da una convenzione quadro siglata a livello di Ateneo e da contratti ad hoc stipulati per la conduzione di progetti di consulenza per i clienti Altran. In questo contesto, dal 2010 è stata attivata la collaborazione con il Dipartimento CMIC che ha permesso di avviare e condurre da parte della Divisione EILIS una serie di attività in ambito Ingegneria di Processo e Instrumentation & Control. In particolare, ha dato luogo a:

- Progetti di consulenza per un primario operatore del mercato Instrumentation & Control relativi a:
 - definizione della value proposition in ambito Distributed Control Systems per gli impianti di raffinazione petrolifera;
 - supporto alla definizione e realizzazione di nuove funzionalità dei DCS per il settore refinery in Italia;
- Redazione congiunta di articoli scientifici;
- Attività preliminari per la creazione di un distretto tecnologico volto alla realizzazione di attività di ricerca ed innovazione nel settore delle energie rinnovabili in ambito *refinery*.

CASE HISTORY 2 - PROTOCOLLO DI INTESA CON IL POLITECNICO DI TORINO

Il *Model-Based Software Development* (MBSD) è un paradigma di sviluppo software per sistemi *embedded* la cui applicazione ed utilizzo sono andati progressivamente crescendo nelle principali discipline scientifiche e tecnologiche.

Il vantaggio di questo metodo è che modellizzando in ambiente simulativo sia il software sia il sistema fisico, risulta possibile individuare fin dalle primissime fasi di sviluppo la maggior parte dei problemi o banchi che il software potrebbe nascondere. Questo ha una grandissima ricaduta in termini economici.

Recentemente, l'introduzione di standard architetturali per il software *embedded* in ambito *automotive*, quali ad esempio AUTOSAR, hanno ulteriormente enfatizzato questo tipo di approccio ed i vantaggi che da esso derivano.

Infine, l'introduzione in ambito *automotive* di nuove norme restrittive legate alla certificazione del codice per applicazioni di sicurezza, come la ISO 26262, apre spazio ad ulteriori sviluppi di applicabilità dell'approccio MBSD, integrato da strumenti specificatamente mirati al rispetto delle suddette normative.

Considerato il contesto tecnologico e di business, Altran Italia ha ritenuto determinante investire sulla formazione e sullo sviluppo di queste specifiche competenze innovative e recentemente introdotte sul mercato.

Nasce così nel novembre 2011, grazie alla collaborazione fra la Direzione HR e la Divisione AIT, una partnership con uno degli istituti più all'avanguardia nella formazione e nella ricerca tecnologica, il Politecnico di Torino.

Ormai da diversi anni la Direzione HR di Altran Italia, nell'ambito dei piani di employer branding, ha siglato un protocollo di intesa con il Politecnico di Torino che ha facilitato la concretizzazione del progetto: dall'individuare gli interlocutori più idonei, al posizionarci come azienda partner, al semplificare le fasi di attivazione dei diversi step.

Questa partnership si è concretizzata, ad oggi, su due livelli:

- l'avvio, nel mese di novembre, di 3 tesisti del Politecnico di Torino, da noi selezionati, che svolgeranno le loro tesi all'interno del Dipartimento di Informatica ed Automatica in collaborazione con Altran Italia
- contestualmente, l'avvio di un percorso formativo a cui partecipano i tesisti e alcuni consultant AIT che operano nel perimetro afferente l'offerta MBSD.

Il percorso formativo, i cui contenuti sono stati definiti da un Consultant di Altran Italia e da un team di professori del Politecnico di Torino afferenti a diversi Dipartimenti, si articolava in 5 moduli formativi

erogati in parte da nostri formatori, in parte da docenti del Politecnico. I moduli erano relativi a "Introduzione all'automotive", "Model Based Design", "AUTOSAR", "Dinamica Veicolo", "ISO26262 – SW".

Le tesi di laurea vedranno i 3 tesisti impegnati nell'applicazione dei concetti appresi durante il percorso formativo a problemi concreti del contesto *automotive* che porteranno le attività a sfociare in dimostratori funzionanti di sistemi di controllo della dinamica del veicolo, sviluppati con approccio MBSD ed in conformità alla normativa ISO26262.

CASE HISTORY 3 - BEST PRACTICES DI EMPLOYER BRANDING E DI RECRUITING: L'ALTRAN CAREER COUNSELLING

L' "Altran Career Counselling", programma di orientamento di tre giornate, è il premio che Altran Italia ha creato ad hoc per i vincitori degli Altran Day, organizzati nel dicembre 2011 presso il Politecnico di Milano, il Collegio Einaudi di Torino e l'Università di Roma Tor Vergata nell'ambito delle partnership che abbiamo con tali istituzioni accademiche. Il programma consiste in due giornate dedicate alla condivisione degli strumenti per un efficace ingresso nel mondo del lavoro, seguite dalla terza giornata improntata sul *public speaking*. In particolare i temi affrontati sono stati: le fonti per cercare lavoro, come scrivere un curriculum vitae efficace e una lettera di presentazione, le forme contrattuali, gli strumenti e i metodi di selezione (in particolare il colloquio di selezione). Quest'ultimo tema è stato arricchito da simulazioni e dalla proiezione di scene di film relative al colloquio di selezione, con l'obiettivo di condurre i partecipanti a riflettere sui comportamenti da evitare in tali contesti. Inoltre durante una delle giornate, in ciascuna sede, alcuni Manager di Altran Italia hanno incontrato e dialogato con i partecipanti rispondendo alle loro numerose domande e curiosità.

L'evento è partito in contemporanea presso le sedi Altran Italia di Roma e di Milano il 9 febbraio 2012 e si è concluso ad aprile 2012 con attività di feedback individuale in cui i referenti HR hanno dato a ciascun partecipante un riscontro sui punti salienti che emersi durante le tre giornate. Sedici potenziali candidati tra laureati e laureandi in Ingegneria e in Scienze MFN hanno conosciuto da vicino la nostra realtà, portandosi via un importante bagaglio formativo utile per affrontare il mondo del lavoro.

CASE HISTORY 4 – ALTRAN ITALIA E IL COLLEGIO EINAUDI

Il collegio "Renato Einaudi" di Torino opera dal 1935 come importante punto d'incontro per gli studenti del Politecnico e dell'Università di Torino, accogliendo ogni anno, nelle sue cinque sezioni, i migliori studenti italiani e stranieri degli atenei torinesi, stimolando il loro rendimento accademico, nonché la crescita personale in un vivace ambiente interdisciplinare. Per l'alto valore della sua missione e per la continua ricerca dell'eccellenza, il Collegio è legalmente riconosciuto dal MIUR in quanto "Ente di alta qualificazione culturale". Il Collegio è centro di altissimo livello culturale e formativo al fine di creare una élite universitaria in grado di affrontare con successo le sfide del mondo lavorativo e professionale.

In questo contesto, già dal 2010 Altran Italia ha accolto l'invito del Collegio Einaudi ad aderire a quello che al loro interno hanno chiamato "Progetto Aziende", nato con la finalità di avvicinare il mondo aziendale alla realtà collegiale e viceversa.

Dopo la prima positiva esperienza nel 2010 (una *Engineering Competition* organizzata dai componenti del Campus Club di Torino di Altran Italia presso la Sezione San Paolo), nel marzo 2011 Altran Italia ha coinvolto alcuni giovani collegiali nel Career Lab: un'intera giornata dedicata alle tematiche del recruiting, un distillato di suggerimenti e consigli su come cercare lavoro, impostare il CV, redigere una lettera di presentazione, adattarsi ai diversi metodi di selezione, affrontare al meglio i colloqui, il tutto gestito dal team delle Risorse Umane di Altran Italia mediante team working, simulazioni ed esercizi pratici. Il Collegio Einaudi può integrare le attività didattiche, culturali e formative offerte ai propri studenti con l'offerta di formazione, job orientation e job placement erogata da Altran Italia.

Partnership tecnologiche

Nell'ambito della gestione delle partnership tecnologiche, attività partita nel gennaio del 2008, Altran Italia si è aperta a produttori e fornitori di tecnologia attraverso accordi abilitanti per soluzioni chiavi in mano, progetti in partnership, formazione e partecipazione ad eventi. L'individuazione delle partnership da attivare è stata guidata da criteri legati a:

- incremento della capacità di rispondere rapidamente a richieste del mercato (modalità Pull dell'offerta);
- incremento della capacità di proposizione di nuove soluzioni al mercato (modalità Push dell'offerta)

- approccio alle collaborazioni compatibile con quello di open innovation da noi adottato;
- complementarità delle competenze e soluzioni offerte con quelle caratteristiche di Altran Italia allo scopo di abilitare offerte chiavi in mano ed *end to end*;
- trasversalità rispetto alle Divisioni di mercato in cui è organizzata Altran Italia;
- rispondenza delle politiche di partnership alle linee guida strategiche di neutralità tecnologica ed indipendenza nella scelta delle soluzioni da suggerire ai Clienti;
- adozione di una policy di Corporate Responsibility per il potenziale partner.

Le partnership con i vendor di tecnologia si sono rivelate una importante leva di ampliamento del business di Altran Italia. Oggi siamo testimoni dell'affermarsi di nuovi modelli di aziende che spalancano le porte al mondo e innovano attraverso l'apertura, la collaborazione e la condivisione. L'idea centrale dell'Open Innovation è quella di impiegare idee interne ed esterne all'azienda come input del processo di innovazione.

L'approccio di Open Innovation promosso dal Research & Innovation Office del Solution Center di Altran Italia ha lo scopo di creare gli strumenti organizzativi per attivare e gestire in maniera sistematica e continuativa i rapporti con una serie di soggetti, esterni ed interni all'azienda, che possono essere creatori e più in generale portatori di asset innovativi. In questo contesto dunque diventa sempre più rilevante l'impegno nella promozione e gestione delle collaborazioni e partnership di natura tecnologica utili a veicolare verso il mercato i servizi Altran abilitando soluzioni *turn key* ed *end to end*.

I vantaggi per Altran Italia derivanti dalle partnership tecnologiche sono di vario genere. *In primis* quello di ampliare le competenze di base o integrarne di nuove ottenendo formazione a costi ridotti e in certi casi gratuita. Il Partner può essere un canale verso il mercato grazie alle sue soluzioni innovative e al supporto che offre. Nella maggior parte delle collaborazioni si ha infatti la possibilità di scaricare nuovi software o testare nuove macchine, e proporre idee o *proof of concept* innovativi ai clienti finali, cogliendo nuove opportunità di mercato e riducendo il nostro time to market. Se la relazione con il Partner è forte, si può accedere tipicamente anche a programmi di incentivi commerciali agendo come influenzatori nell'acquisto di tecnologia da parte del cliente finale.

Ma una partnership, per essere tale, deve avere una logica *Win-Win*: è infatti, grazie alle competenze, alle idee ed ai servizi offerti da Altran Italia, che i Partner traggono vantaggio veicolando le loro soluzioni e raggiungendo anch'essi nuove opportunità di mercato.

Oggi Altran Italia annovera tra i suoi partner tecnologici 17 società che coprono un ventaglio piuttosto ampio del mondo dell'ICT e sta sviluppando nuove relazioni e contatti anche nel mondo dell'*embedded* e dell'ingegneria.

Degna di nota è la riacquisizione ad un livello significativo della partnership con Microsoft. Poiché il colosso americano, a fine 2010, ha implementato un nuovo strategico programma di partnership, tutti i partner nel corso del 2011 hanno lavorato per rqualificarsi seguendo un nuovo processo molto selettivo e complicato. Altran Italia, grazie all'impegno dei suoi Consultant e Manager, ha ottenuto con successo il livello Silver su tre competenze (Software Development, Web Development e Data Platform) e sta lavorando per raggiungerne altre entro la fine dell'anno.

Sono 17 le partnership tecnologiche attivate o mantenute da Altran Italia al 31 dicembre 2011.

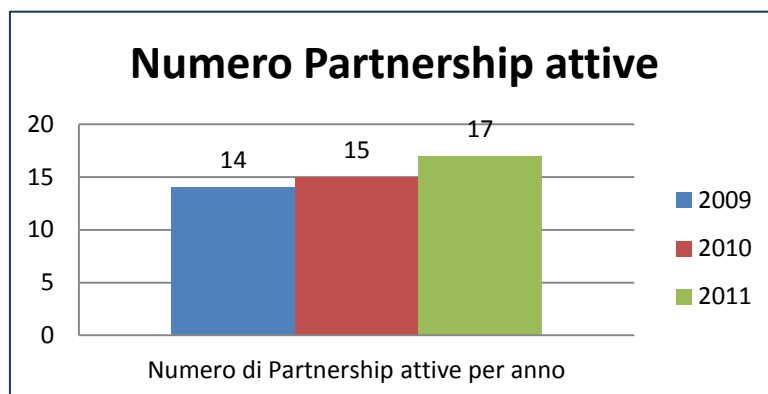


Figura N.46 – Numero Partnership attive

In dettaglio, l'elenco delle partnership formalizzate:

PARTNER	LIVELLO PARTNERSHIP	PRIMA ATTIVAZIONE	SCADENZA
ASPECT	SILVER	24/04/2008	20/01/2012
AXIS	AUTORIZED	24/04/2008	24/04/2012
CISCO	REGISTERED PARTNER	06/12/2006	02/02/2012
CITRIX	SILVER	27/02/2009	07/03/2012
CLAVISTER	PARTNER	17/01/2011	31/12/2012
ENTRUST	VALUE ADDED RESELLER PARTNER - SELECT	15/07/2010	15/07/2012
GLOBAL 360	PARTNER	30/06/2006	30/06/2012
IBM	MEMBER	13/03/2008	02/04/2012
INTALIO	SILVER	30/06/2010	30/06/2012
MICROSOFT	SILVER PARTNER	17/05/2007	15/11/2012
ORACLE	PLATINUM	19/07/2006	10/04/2012
REDHAT	RESELLER – READY	16/06/2008	08/06/2012
SAS	SAS SILVER MEMBER PARTNER PROGRAM CONSULTING	01/02/2006	30/06/2012
THE MATHWORKS	SOFTWARE MAINTENANCE LICENCE	10/10/2006	02/10/2012
MORE IT RESOURCES Ltd	PARTNER	08/06/2010	08/06/2012
VMware	SOLUTION PROVIDER - PROFESSIONAL	12/05/2009	26/09/2012
HP	PARTNER ALLIANCE ONE	19/05/2011	19/05/2012

Tavola N.13 – Partnership formalizzate nel 2011

Nel 2011, sono stati individuati nuovi partner di potenziale interesse per Altran Italia. Il processo di gestione partnership prevede la raccolta delle segnalazioni di Manager, Principal Consultant e Senior Consultant relative a potenziali fornitori tecnologici d'interesse per soluzioni abilitanti, soluzioni chiavi in mano ed *end to end*.

Da questa attività sono emerse le seguenti proposte di nuovi partner:

POTENZIALE PARTNER	AREA D'INTERESSE
CA	VSA (VENDOR SERVICE AGREEMENT)
QlikView	SELF SERVICE BI
LIFERAY	PORTAL SERVER
TICONZERO	GIS, DRONI E TELERILEVAMENTO
SAP/BO	BUSINESS INTELLIGENCE

ZABBIX	OPENSOURCE MONITORING SOLUTION
--------	--------------------------------

Tavola N.14 – Potenziali Partner

Rispetto agli impegni assunti nel 2010, è stato ottenuto l'upgrade del livello di partnership con i seguenti vendor di soluzioni tecnologiche:

- Microsoft
- Oracle

L'upgrade è stato ottenuto attraverso l'acquisizione di certificazioni tecniche che hanno aumentato la qualificazione del capitale umano aziendale.

Per quanto riguarda invece

- Cisco
- Red Hat

si è ritenuto, dopo un confronto con le altre componenti aziendali interessate, che non fosse più strategico ottenere l'upgrade.

Anche nel 2011 per le attività di assessment di rispondenza delle partnership alle linee guida di *Corporate Social Responsibility*, sono stati considerati i seguenti elementi di valutazione:

- Disponibilità di un Codice Etico
- Redazione del Corporate Responsibility Report
- Selezione dei fornitori/clienti sulla base dei criteri di Corporate Social Responsibility

Nella tabella seguente è riportato l'elenco delle partnership con l'indicazione della presenza o meno degli indicatori di aderenza all'approccio CR, come desumibile dai relativi siti web.

PARTNER	CODICE ETICO	CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT	SELEZIONE FORNITORI/CLIENTI	PARTNER ANCHE FORNITORE
ASPECT	SI	SI	SI	SI
AXIS	SI	SI	SI	NO
CISCO	SI	SI	SI	NO
CITRIX	SI	SI	SI	SI
CLAVISTER	NO	NO	NO	NO
ENTRUST	NO	NO	NO	NO
IBM	SI	SI	SI	SI
GLOBAL 360	SI	SI	SI	SI
INTALIO	NO	NO	NO	SI
MICROSOFT	SI	SI	SI	SI
MORE RESOURCE	NO	NO	NO	NO
ORACLE	SI	SI	SI	SI
REDHAT	SI	SI	SI	NO
SAS	SI	SI	SI	SI
THE MATHWORKS	SI	SI	NO	SI
VMWARE	NO	SI	NO	NO
HP	SI	SI	SI	NO
Percentuali	70,6%	76,5%	64,7%	52,2%

Tavola N.15 – Presenza degli indicatori di aderenza all'approccio CSR dei partner

Nel 2011 si registra una lieve flessione rispetto al 2010: il 70,6% dei partner tecnologici ha adottato un

Codice Etico, il 76,5% ha pubblicato un report di *Corporate Responsibility* e il 64,7% ha effettuato una selezione dei propri fornitori e/o clienti sulla base dei criteri di *Corporate Social Responsibility*.

Oltre la metà (52,2%) dei nostri partner fa parte dei fornitori.

Nessun partner è stato sottoposto a verifiche in materia di diritti umani, perché non operanti in contesti che incorrono in alcun modo nella violazione di tali diritti.

Nel 2011 Altran Italia non ha posto in essere azioni specifiche tese allo sviluppo di partnership con i fornitori per supportare il loro approccio alla *Corporate Social Responsibility* (CSR), l'organizzazione di campagne CSR e lo sviluppo di nuovi prodotti o servizi sostenibili.

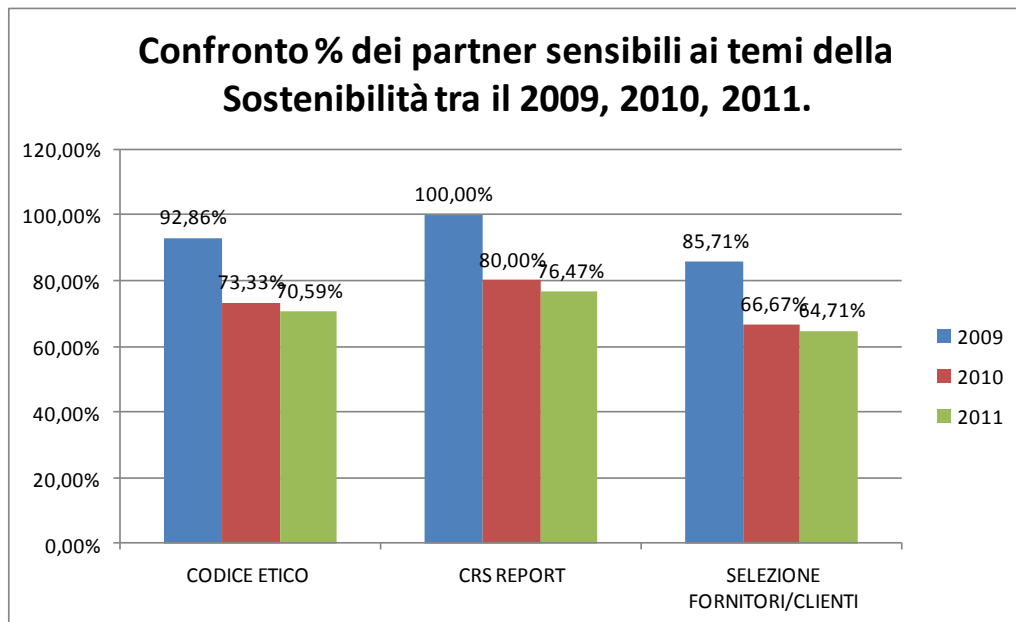


Figura N.47 – Confronto percentuale dei partner sensibili ai temi della Sostenibilità tra il 2009 e il 2011.

Consorzio ABI

Altran Italia, nell'ambito della partecipazione al Consorzio ABI, il 14 Luglio 2011 ha siglato un accordo quadro che ha come oggetto la fornitura triennale di servizi professionali per il conseguimento di Titoli di Efficienza Energetica (TEE) per il Settore Bancario. Il 29 novembre 2011 Altran Italia ha presentato un intervento dal titolo "Tecnologie Smart grid per l'efficienza nel settore bancario" durante il workshop sul "Green Banking - Dall'Efficienza Energetica alla Sostenibilità Ambientale in Banca, Misura, Rendicontazione e Tecnologie al servizio dell'Ambiente".

Nel 2011 Altran Italia ha fornito il proprio contributo alla redazione del libro intitolato "La misura e le tecnologie per l'efficienza energetica in Banca", pubblicato nel novembre 2011 da ABI Energia e dal Competence Center ABI Lab sull'Energia e l'Ambiente per la Banca. Il libro è cura dell'Osservatorio Efficienza Energetica e Impatto Ambientale e presenta i risultati ottenuti dall'Osservatorio iniziando dal benchmark dei consumi e continuando con il Green ICT, i titoli di Efficienza Energetica e infine con le analisi relative all'applicazione della cogenerazione ed alle tecnologie illuminotecniche in banca.

Comunità

L'impegno di Altran Italia ad agire con Responsabilità, si attesta anche con i numerosi progetti tecnologicamente innovativi, ideati e sviluppati in collaborazione con enti locali finalizzati al benessere delle Comunità locali. Per un approfondimento su questi progetti, è possibile consultare il capitolo dedicato all'*intangibile* "Innovazione".

La tipologia di attività che caratterizza il business di Altran Italia non prevede un significativo potenziale

o reale impatto negativo sulle Comunità locali, pertanto non sono state adottate specifiche misure di prevenzione e di riduzione a riguardo.

CASE HISTORY 1 - NET Training - Network Electronics & Telecommunications Training

Nasce da una collaborazione fra Altran Italia e l'area R&S di Ericsson il NET Training - Network Electronics & Telecommunications Training, un corso di alta specializzazione che ha messo a disposizione dei partecipanti la propria expertise in ambito TLC.

Forte della solida offerta veicolata attraverso i corsi dell'EAS (Engineering Advisory School) e dell'IMA (International Management Academy), per la prima volta Altran Italia ha proposto un percorso formativo a laureati in ingegneria e discipline scientifiche. Altran Italia ha scelto di trasmettere ai giovani il proprio know-how e di premiare con un contratto a tempo indeterminato coloro che si sono distinti per merito e capacità durante il corso.

Questa iniziativa è nata dalla volontà di colmare il gap esistente fra università e mondo delle TLC, soprattutto nel settore ricerca e sviluppo. Un gap sentito soprattutto da parte di Ericsson e della stessa Altran Italia, che faticavano a trovare le competenze necessarie per realizzare progetti innovativi. Inoltre in un contesto economico di crisi come quello che stiamo attraversando da molti mesi, con questo progetto Altran Italia confermato il proprio impegno nella diffusione della conoscenza e nella creazione di occupazione.

Il progetto si è sviluppato fra settembre e dicembre 2011. I corsi in aula e in laboratorio si sono svolti a Genova nel primo trimestre del 2012.

Il NET Training era riservato a 10 laureati che, dopo aver frequentato 480 ore di lezioni in aula e aver seguito un *training on the job*, saranno pronti a entrare nel mondo della consulenza in innovazione tecnologica e ingegneria. Il corso, che sul mercato avrebbe un valore di cinquemila euro, è stato erogato gratuitamente ai partecipanti.

Sponsorizzazioni

Numerose sono state le iniziative di sponsorship attivate nel 2011:

- sponsorship del "Bologna Rugby 1928". Il rugby rappresenta uno stile di vita, una filosofia che trascende la semplice partita. Questo sport ha mantenuto inalterati nel tempo i suoi valori fondanti: autodisciplina, coraggio, amicizia, generosità, sacrificio, rispetto dei compagni, dell'avversario e delle regole. Per definizione è "il gioco di squadra" in cui il gruppo prevale rispetto al singolo. Nella stagione 2011-2012 Altran Italia sponsorizza la squadra "Under 12-10-8".

- sponsorship dell'associazione UC Arcobaleno Mestre, la squadra "*doping free*" di ciclismo su strada categoria under 23/elite (19-26 anni), il cui obiettivo è promuovere il ciclismo tra i giovani orientati a un impegno sportivo senza ricorrere al doping. Si avvale della collaborazione di Medici Sportivi e della Federazione Ciclistica Italiana per la definizione di esami specifici per gli atleti a tutela della loro salute. L'Associazione UC Arcobaleno Mestre aderisce al movimento nazionale "*I'm doping free*", nato nel 2008 in seguito alla denuncia di un ragazzo di 19 anni.

- sostegno alla società sportiva "Ugly Feet" che partecipa al torneo CUS (Centro Universitario Sportivo) Torino nella stagione 2011-2012.

- anche nel 2011 Altran Italia ha sostenuto Federico Bollati, campione italiano di schema che è salito sul podio al termine di prestigiose competizioni di spada indossando la maglia Altran Italia.

Alliance con concorrenza (TAC)

A dimostrazione di una politica di valorizzazione e considerazione di partnership con società concorrenti, nel 2011 sono state presentate 15 offerte in risposta a gare d'appalto pubbliche e private mediante l'istituto del Raggruppamento temporaneo di Imprese.

Inoltre sono state presentate oltre 100 offerte in *alliance* con società concorrenti per appalti non soggetti a gara. Non sono state riscontrate azioni di concorrenza sleale.

AMBIENTE

Approccio gestionale

Altran Italia impronta la propria politica alla tutela dell'ambiente e al perseguimento della Sostenibilità. In virtù di tale orientamento, la società punta al miglioramento continuo delle proprie *performance* ambientali al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti ben oltre il semplice adeguamento alla normativa vigente.

L'emanazione della politica ambientale e la concreta attuazione delle misure volte alla minimizzazione degli impatti sono compito della Direzione *Purchasing* e del Team di *Corporate Social Responsibility* del Communication Office.

In qualità di società che eroga servizi, Altran Italia pone particolare attenzione agli aspetti ambientali generati dalle proprie attività di consulenza, che riguardano principalmente i consumi di energia elettrica, acqua e beni di consumo, la produzione, la raccolta e lo smaltimento di rifiuti, il rilascio di emissioni in atmosfera di gas climalteranti dovute allo spostamento dei propri dipendenti in Italia e all'estero.

Gli obiettivi della politica ambientale di Altran Italia sono così riassumibili:

- riduzione dei consumi di energia, acqua e materiali cartacei;
- valorizzazione dei beni materiali già consumati ma ancora funzionali ad un loro ulteriore utilizzo allo scopo di posticiparne lo smaltimento;
- monitoraggio continuo delle procedure di raccolta e corretto smaltimento dei rifiuti, con particolare riguardo per quelli pericolosi;
- monitoraggio degli spostamenti in Italia e all'estero dei propri consulenti e ricorso a forme di mobilità alternativa e sostenibile;
- sensibilizzazione del personale alla riduzione dei consumi e degli sprechi;
- implementazione di procedure e criteri di selezione per la qualifica ambientale della catena dei fornitori.

Rispetto ai Protocolli di indicatori ambientali stabiliti da *Global Reporting Initiative* (GRI), l'unico aspetto interamente non applicabile nella rendicontazione delle attività di Altran Italia è quello relativo alla Biodiversità (EN 11, EN 12, EN 13, EN 14, EN 15), in quanto la società non possiede terreni e fra i suoi servizi di consulenza non rientrano attività in grado di generare impatti sugli ecosistemi. La tutela dell'ambiente è comunque perseguita attraverso specifici progetti di conservazione e ripristino da parte della controllata *Igeam Development Durable*.

Per gli altri aspetti:

- non risulta applicabile l'indicatore EN 2 fra quelli relativi all'utilizzo di Materie in quanto non è ancora stata implementata la politica di sostituzione della carta da fibra vergine utilizzata negli uffici con carta ecologica o riciclata;
- non risultano altresì applicabili gli indicatori EN 19, EN 20 ed EN 23 riferibili all'aspetto Emissioni, Scarichi, Rifiuti perché il campo di attività di Altran Italia non prevede in nessun modo né la possibilità di rilascio in atmosfera di emissioni significative di ossidi di azoto e di zolfo o di sostanze lesive dell'ozonofera, né la possibilità di sversamenti significativi di sostanze inquinanti nel suolo o nei corpi idrici;
- non risulta applicabile, infine, l'indicatore EN 27, in quanto Altran Italia non realizza o vende prodotti

Energia elettrica

Altran Italia si caratterizza in particolare per il consumo indiretto di energia da fonti primarie, utilizzando l'energia elettrica per l'illuminazione, il riscaldamento, il condizionamento e il funzionamento di dispositivi ed apparecchiature elettroniche nei propri uffici. Gli indicatori energetici, come richiesto dal GRI, sono espressi in gigajoule (GJ).

Le azioni realizzate nel corso del 2011 allo scopo di migliorare l'efficienza energetica degli uffici e dell'attività produttiva sono state:

- l'acquisto di 593 nuovi PC e 32 desktop contrassegnati dal marchio *Energy Star*, che garantisce minori consumi energetici a parità di prestazioni per tutti i prodotti etichettati che si sono sottoposti all'iter di valutazione e certificazione;
- l'acquisto di lampadine a basso consumo per le sedi di Altran Italia in cui il sistema di illuminazione non sia quello tipico da ufficio, che caratterizza invece la maggior parte degli uffici della società e che prevede il ricorso a neon incassati, per i quali non esiste una tipologia

“a basso consumo”. Il dato sulle lampadine a basso consumo sostituite nel corso del 2011, peraltro, non è ricavabile, in quanto a partire dal mese di marzo 2011 il servizio di manutenzione è stato affidato ad una società esterna che non ha potuto fornire l'informazione richiesta;

- l'incremento del numero di *server* virtuali da 89 a 149, che permette, grazie ad un esiguo numero di server fisici di supporto, di garantire lo sviluppo delle attività e dei servizi dell'azienda a fronte di ridotti consumi energetici.

Focus sulla virtualizzazione dei server

La tecnologia di virtualizzazione consente ad un server fisico di ospitare più server virtuali attraverso la condivisione delle risorse del singolo in molteplici ambienti. Mediante questo processo è possibile ridurre al minimo indispensabile la presenza di server fisici e materiale hardware nel *data center* aziendale, con evidenti risparmi in termini di spazio, alimentazione e raffreddamento delle macchine.

Nel corso del 2011 è rimasto invariato il numero complessivo di server fisici, pari a 10, ma è sensibilmente aumentato il numero di server virtuali, passati dagli 89 del 2010 ai 149 del 2011, con un incremento percentuale del 67,4% ed un risparmio energetico di 0,33 GJ (consumo di 0,02 GJ invece di 0,35 GJ). Rispetto al 2010, quindi, il consumo complessivo di energia legato al funzionamento dei server fisici è rimasto costante, mentre grazie all'aumento dei server virtuali è cresciuto di 0,15 GJ il risparmio.

I vantaggi della tecnologia di virtualizzazione comportano anche un ulteriore risparmio di energia, stimabile in circa 0,03 GJ, legato alle minori esigenze di raffreddamento dei server fisici.

I consumi totali di energia diretta legati all'utilizzo di fonti non rinnovabili sono rappresentati da:

- riscaldamento invernale tramite caldaie centralizzate a gas naturale presenti nelle sedi di Torino, Napoli, Pisa, Catanzaro, Bologna e negli uffici di via Volturmo a Roma. I dati in metri cubi sono relativi al consumo di gas fatturato dalle società di distribuzione e sono stati integrati attraverso stima nei casi in cui gli stessi sono giunti incompleti. Il consumo complessivo imputabile al 2011 è stato pari a 14.810,932 mc, equivalenti a 507,718 GJ;
- consumo di carburante della flotta auto aziendale. Il dato relativo alle quantità di carburante utilizzato, non disponibile in forma diretta, è stato calcolato attraverso il rapporto fra i km complessivamente percorsi dalla flotta nel 2011 e il dato medio di consumo per autovetture diesel con motorizzazione Euro 4 e cilindrata compresa fra 1.4 e 2.0, che rappresentano la vettura-tipo della flotta di Altran Italia. Il consumo complessivo è pertanto risultato pari a 213.407,263 lt di gasolio, equivalenti a 7.688,551 GJ.

I consumi totali di energia indiretta proveniente da fonti non rinnovabili discendono dall'utilizzo di energia elettrica per il riscaldamento, il condizionamento ed il funzionamento delle apparecchiature elettriche ed elettroniche. Il consumo complessivo di energia elettrica registrato nel 2011 per le sedi di Altran Italia di Bologna, Catanzaro, Genova, Milano, Torino, Ivrea, Roma, Pisa e Napoli è stato pari a 1.458,472 MWh, equivalenti a 5.250,5 GJ.

Dal calcolo, che ha fatto ricorso ai dati di consumo fatturati e a stime integrative degli stessi nei casi in cui vi fosse qualche mancanza nella copertura dell'intero periodo di rendicontazione, sono escluse le sedi per le quali sono stati stipulati contratti di servizio con società esterne nei cui costi sono comprese tutte le utenze e dai quali non è possibile reperire il dato di consumo in termini quantitativi. Il consumo di tali sedi può in ogni caso considerarsi poco significativo poiché operano in locali di non vasta metratura e con un numero di dipendenti ridotto rispetto alle altre realtà aziendali.

Al dato di consumo dell'energia indiretta va poi aggiunta, come richiesto dal GRI, la stima del consumo di energia primaria non rinnovabile da cui è stata generata l'energia elettrica acquistata. Il calcolo effettuato permette di stimare tale quantità in 11.414,584 GJ.

Sommando tutti i valori riportati, si ottiene il consumo totale di energia di Altran Italia per il 2011, che è pari a 24.861,353 GJ.

Acqua

L'acqua consumata per uso igienico presso tutte le sedi di Altran Italia proviene dall'allaccio alle reti idriche comunali servite da pubblico acquedotto.

Nella maggior parte degli uffici il costo del consumo idrico viene incluso nelle spese condominiali e ripartito sulle utenze in base alle tabelle millesimali in vigore presso ogni stabile, per cui non è possibile risalire al dato quantitativo che identifica l'effettivo consumo della risorsa.

Si riportano in tabella i consumi idrici relativi alle sedi di Altran Italia in cui è stato possibile determinare le quantità d'acqua utilizzate a fini igienici sulla base delle fatture pagate ai rispettivi fornitori.

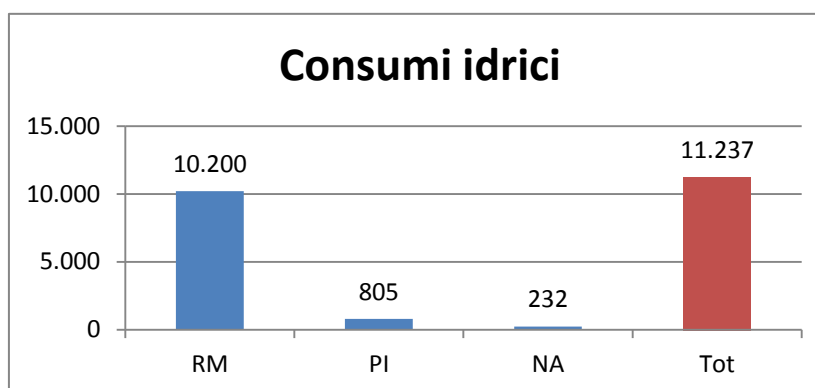


Figura N.48 – Consumi idrici relativi alle sedi di Roma, Pisa e Napoli

La quantità di acqua prelevata per uso civile corrisponde anche alla quantità d'acqua scaricata nelle fognature delle città in cui hanno sede gli uffici.

Nel corso del 2011 sono stati acquistati 2.290 boccioni di acqua da 19 litri cadauno per i dispenser da ufficio. Il consumo di acqua per uso potabile derivante da tali distributori ammonta pertanto a 43.510 litri d'acqua, pari a 43,51 mc.

Carta

Nel 2011 il consumo di carta ha fatto segnare un aumento dell'8,1% rispetto all'anno precedente.

La misurazione, effettuata stimando il peso delle confezioni di carta per ufficio consumate nel corso dell'anno (3.605 risme da 500 fogli di formato A4 e 75 risme da 500 fogli di formato A3), ha permesso infatti di rilevare che a fronte delle 8,6 t del 2010 si è passati a 9,3 t.

Raccolta e smaltimento rifiuti

I rifiuti prodotti e raccolti in azienda sono suddivisibili nelle categorie "pericolosi" (monitor a tubo catodico, PC ed hardware generico, frigoriferi e condizionatori, lampade al neon) e "non pericolosi" (materiale generico ingombrante, carta, rifiuti assimilabili agli urbani, ecc.).

Nel corso del 2011 i rifiuti pericolosi, costituiti unicamente da apparecchiature fuori uso, ammontano a 1,44 t.

Tali rifiuti, accompagnati dal formulario previsto dal D.Lgs. 152/06, sono classificati con il codice di recupero R13, che dispone la messa in riserva degli stessi al fine di sottoporli alle successive operazioni di trattamento previste (codici da R1 a R12). L'avvio al recupero è stato disposto da Altran Italia attraverso il ricorso ad operatori specializzati e dietro il rilascio dell'idonea documentazione.

Per quanto riguarda i neon, lo smaltimento è garantito dalla società di servizi che gestisce la manutenzione elettrica delle sedi.

Fatta eccezione per i rifiuti assimilabili agli urbani che vengono immessi dai dipendenti negli appositi contenitori per la raccolta differenziata e indifferenziata e per i quali non è ancora stata implementata una procedura per la stima delle quantità prodotte, nel corso del 2011 non sono stati prodotti rifiuti non pericolosi appartenenti alla categoria "ingombranti", tipicamente costituiti da arredi e complementi per ufficio non più utilizzabili (sedie rotte, telai per tendaggi, ecc.).

Diversamente, i 604 involucri esauriti di cartucce e toner per le stampanti/fotocopiatrici, sostituiti nel

corso del 2011, sono stati raccolti in maniera separata presso ogni sede di Altran Italia e conferiti ai locali Consorzi per la raccolta e la rigenerazione, nei casi in cui quest'ultima sia tecnicamente possibile. A tale scopo, presso tali Consorzi, viene eseguita la separazione di cartucce e toner aventi la caratteristica di rifiuto pericoloso da quelli che non lo sono.

Permangono nelle sedi di Altran Italia, infine, appositi contenitori diversificati in base alla tipologia del rifiuto ed al tipo di raccolta differenziata effettuata dal Comune in cui risiedono gli uffici della società. Per stimolare anche una sensibilizzazione di tipo percettivo, ogni contenitore, oltre ad indicare il tipo di rifiuto destinato ad ospitare, riporta frasi che hanno l'obiettivo di motivare gli utenti alla raccolta differenziata.

Sede	Pile	Carta	Plastica	Alluminio	Umido	Indifferenziata	Plastica Alluminio
Roma	1	6	-	-	3	4	4
Roma Volturno	-	1	-	-	1	1	1
Milano	1	7	-	-	7	7	7
Torino	1	6	6	6	6	6	-
Firenze	-	-	-	-	-	-	-
Bologna	-	1	1	1	1	1	-
Trieste	-	1	1	1	1	1	-
Napoli	-	2	-	-	1	1	1
Genova	-	1	-	-	1	1	1
Pisa	-	3	-	-	1	2	1
Totale	3	29	8	8	22	24	15

Tavola N. 16 – Distribuzione dei cestini per la raccolta differenziata nelle sedi di Altran Italia

Mobility management

Tutti gli aspetti legati alla mobilità sono coordinati dal *Mobility Manager* appartenente alla Direzione HR. Inoltre, le procedure relative alle *policy* di viaggi e trasferte consigliano ai dipendenti di utilizzare i servizi pubblici, anziché il noleggio auto o il taxi per gli spostamenti in città.

Spostamenti su strada

Nel corso del 2011 Altran Italia è intervenuta per migliorare gli aspetti legati alla *Car Policy* attraverso un ulteriore rinnovamento del proprio parco auto: la flotta aziendale, ridottasi di 10 unità rispetto all'anno precedente, si compone così di 201 vetture aventi tutte motorizzazioni EURO 4 ed EURO 5 ed alimentazione a gasolio (solo 2 auto presentano alimentazione a benzina).

Chilometri percorsi

Mediamente ogni veicolo ha percorso, nel corso del 2011, 20.172,8 km, facendo registrare un

incremento dell'13% rispetto al dato del 2010.

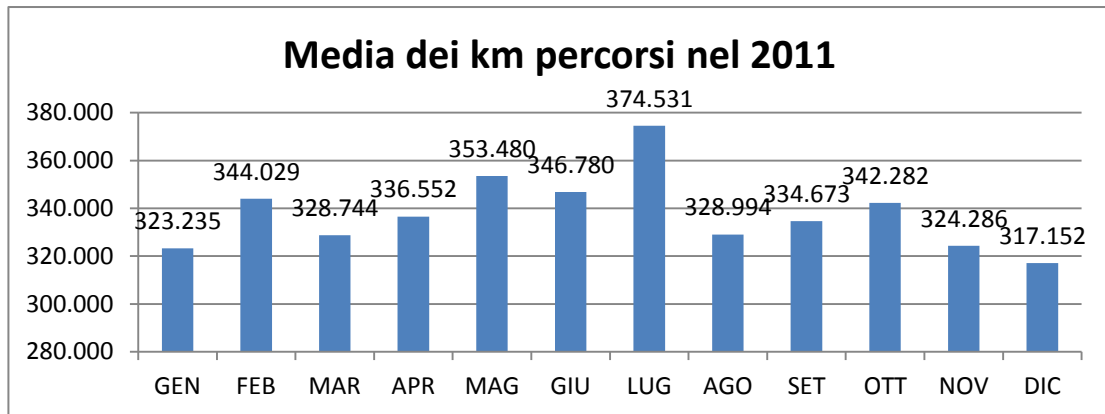


Figura N. 49 – Media dei Km percorsi nel 2011

Spostamenti in treno e in aereo

L'utilizzo del treno per i viaggi di lavoro è incrementato dell'1,97% rispetto al 2010 in termini di chilometri percorsi.

Il risultato, che deriva dall'impegno dell'azienda nel razionalizzare le esigenze di viaggio dei propri *Consultant*, si deve anche alla funzionalità dei treni ad Alta Velocità, che hanno raggiunto un buon livello di affidabilità nel rispetto degli orari e possono ormai viaggiare sull'intero tragitto Torino-Milano-Bologna-Firenze-Roma-Napoli-Salerno.

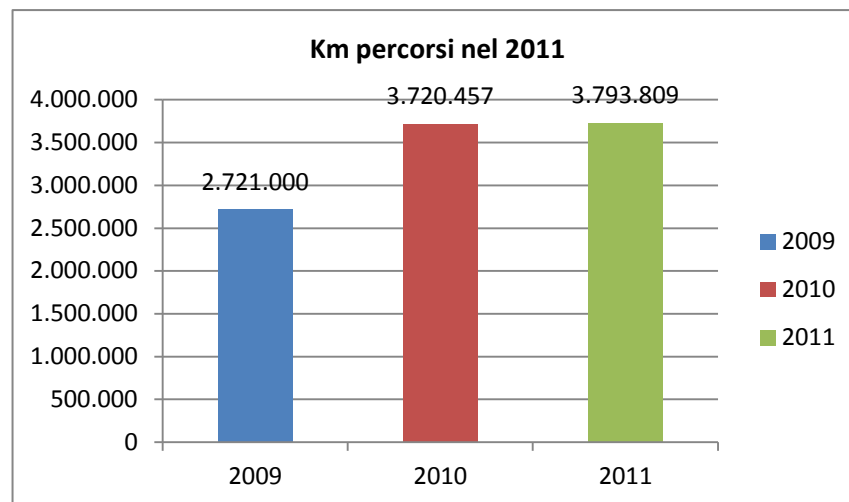


Figura N. 50 – Uso del treno (km percorsi) nel 2011

Uso del treno e dell'aereo

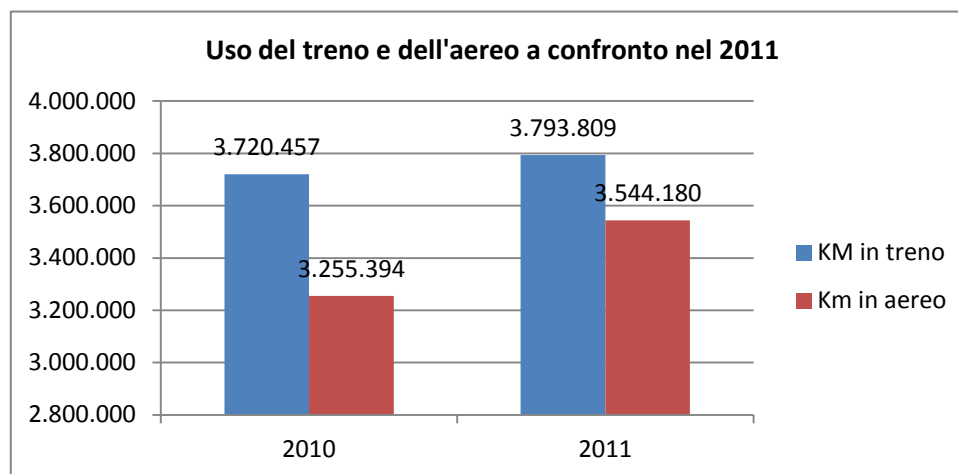


Figura N.51 – Uso del treno e dell'aereo a confronto nel 2011

Conformità

Nel corso del 2011 non sono state elevate sanzioni a carico della società per mancato rispetto delle leggi in materia ambientale e dei regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi.

Iniziative

Collective action per la qualifica dei fornitori

Il team Corporate Responsibility di Altran Italia ha coordinato nel corso del 2011 il Gruppo di Lavoro che realizzerà la *collective action* voluta dai partecipanti al workshop del "Global Compact Network Italia" dedicato ai temi dell'ambiente e tenutosi nel giugno 2011 presso la sede di Roma di Altran Italia. Il Gruppo di Lavoro, oltre ad Altran Italia, è costituito da 12 aziende: Acea, Ansaldo, Autostrade per l'Italia, Barilla, Edison, Eni, Generali, Intesa San Paolo, Permasteelisa, Snam Rete Gas, Sofidel e Terna.

Tali aziende per tutto il 2011 si sono concentrate sulla realizzazione di un progetto collettivo: un *template* unico nazionale e condiviso all'interno del Global Compact per la qualifica dei fornitori.

Saranno quindi definiti i criteri "sostenibili" che ogni azienda potrà seguire nelle qualifiche dei fornitori. Sarà inoltre prodotto un sito internet nel quale ogni azienda potrà pubblicare i propri fornitori qualificati: una sorta di albo fornitori collettivo e *green*. È un primo importante passo che vede delle aziende italiane impegnate e unite da un unico scopo: costruire una rete virtuosa di relazioni all'insegna della *green economy*. Il risultato del progetto sarà presentato dal Gruppo di Lavoro a Rio durante la conferenza Rio+20 delle Nazioni Unite programmata dal 20 al 22 Giugno 2012.

La Conferenza ha in agenda due temi: la *green economy* nel contesto dello sviluppo sostenibile e la costituzione di un *framework* istituzionale che possa promuovere lo sviluppo sostenibile nel mondo. Anche in questa occasione il team Sostenibilità di Altran Italia è stato invitato a dare il proprio attivo contributo.

Community internazionale su Direct V2

Nel 2011, sulla intranet aziendale Direct V2, è nata una *community* internazionale (https://directv2.altran.com/en-UK/communities_en/CR/default.aspx) dedicata alla Sostenibilità e agli stili di vita sostenibili. Il Team Corporate Responsibility di Altran Italia ha contribuito al lancio e all'aggiornamento costante di questo spazio telematico di condivisione. I dipendenti del Gruppo Altran

che hanno accesso alla *community* possono consultare informazioni relative al Global Compact, le CSR policy dei nostri principali clienti, le pubblicazioni tematiche dedicate all'ambiente, le iniziative promosse da tutte le aziende del Gruppo Altran nell'ambito della Diversity e alla Solidarity.

Particolare attenzione è riservata al tema dell'ambiente, a cui la *community* dedica una intera sezione al cui interno è possibile consultare manuali, report internazionali, linee guida e filmati. Sono state realizzate delle schede dedicate all'uso responsabile della carta, ai rischi legati al trattamento dei rifiuti pericolosi, al riciclo dei rifiuti urbani, agli eco-consumi. Obiettivo della *community*, in cui il Team Corporate Responsibility di Altran Italia ha giocato un ruolo propositivo e operativo, è la condivisione delle migliori pratiche di CSR attuate dalle *countries* del Gruppo Altran, in modo da alimentare uno scambio proficuo e la riproposizione - adattata a ogni specifico contesto geografico - di azioni mirate che abbiano avuto un esito positivo ai fini della tutela ambientale.

Incremento dell'uso di videoconferenze

Attraverso l'utilizzo di WebEx, lo strumento di videoconferenza con cui effettuare presentazioni interattive, condividere, modificare e annotare documenti *on-line*, Altran Italia riunisce in un unico luogo virtuale consulenti e clienti di città e Paesi diversi, abbattendo così i costi e le emissioni di CO₂ dovuti all'uso dei mezzi di trasporto. L'iniziativa, avviata nel 2010 ed ormai entrata a regime, nel 2011 è stata gestita tecnicamente dalla Direzione *Purchasing*.

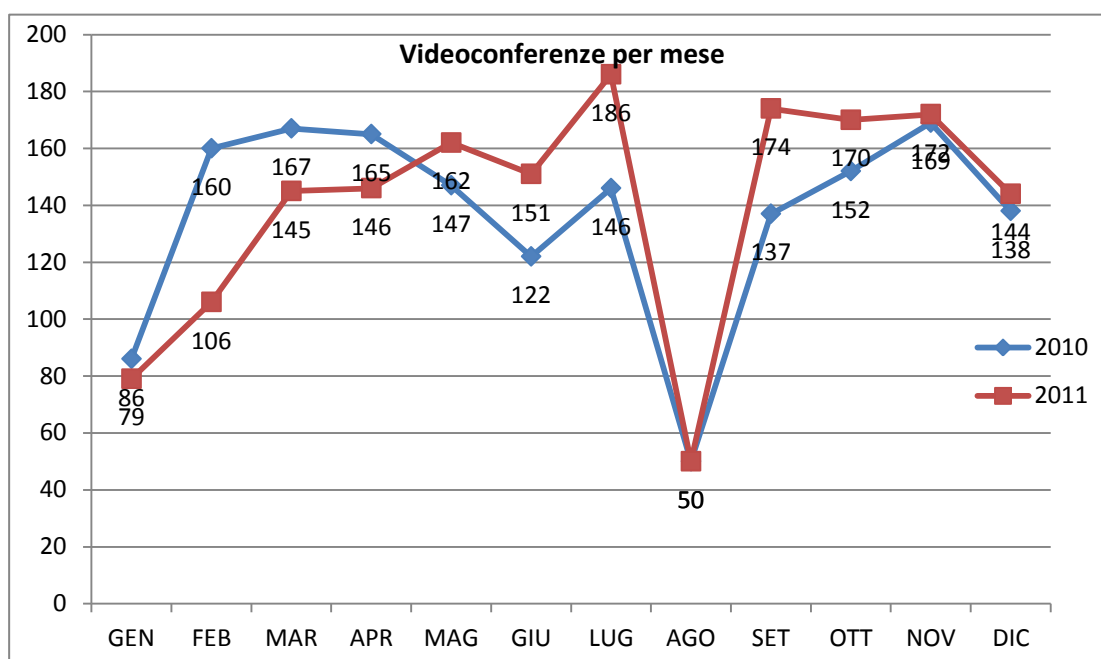


Figura N.52 – Videoconferenze per mese

Nel 2011 sono state effettuate 1.685 videoconferenze contro le 1.639 dell'anno precedente, ripartite nei diversi mesi dell'anno secondo quanto riportato in tabella.

I dati, ottenuti tramite le fatturazioni effettuate dalla società Arkadin fornitrice del servizio, permettono di quantificare in oltre 105 giorni lavorativi il tempo complessivo trascorso in videoconferenza dai Consultant di Altran Italia con Clienti o colleghi di città diverse. Mediamente, ogni *call conference* o *web conference* effettuata ha avuto una durata di 30 minuti.

Modello CUD on line

E' stato inserito nel portale online di Altran Italia, rivolto ai dipendenti, modello CUD relativo alla dichiarazione dei redditi al fine di ridurre gli spostamenti dei dipendenti tra diverse sedi per esigenze amministrative.

Gadget sostenibili

Il Communication Office ha predisposto la realizzazione di *gadget* sostenibili (penne realizzate in materiali riciclati e biodegradabili) da donare ai Clienti in occasione di seminari e incontri "*Business to Business*".

Emissioni e Carbon Disclosure Project

Le emissioni in atmosfera di gas climalteranti prodotte da Altran Italia nell'erogazione dei propri servizi di consulenza derivano da due attività specifiche: le trasferte in Italia e all'Estero del personale (*scope 3*); l'utilizzo di energia per il riscaldamento ed il condizionamento degli uffici e per il funzionamento delle apparecchiature elettriche ed elettroniche (*scope 1 e 2*).

Per quanto riguarda l'utilizzo dei mezzi di trasporto da parte dei dipendenti in trasferta, sono state calcolate le tonnellate equivalenti di CO₂ emesse in relazione all'uso del treno e dell'aereo.

La quantità complessivamente emessa è stata pari a 541,6 t_{eq} di CO₂, delle quali 327,659 t_{eq} imputabili al traffico aereo e 213,940 t_{eq} imputabili al traffico ferroviario, a conferma della bontà delle politiche per la mobilità emanate dalla Direzione HR e dal *Mobility Manager* aziendale, che privilegiano l'utilizzo del treno per lo spostamento dei dipendenti di Altran Italia. Per il calcolo si è fatto ricorso a *World Resources Institute (2008) GHG Protocol tool for mobile combustion. Version 2.2*.

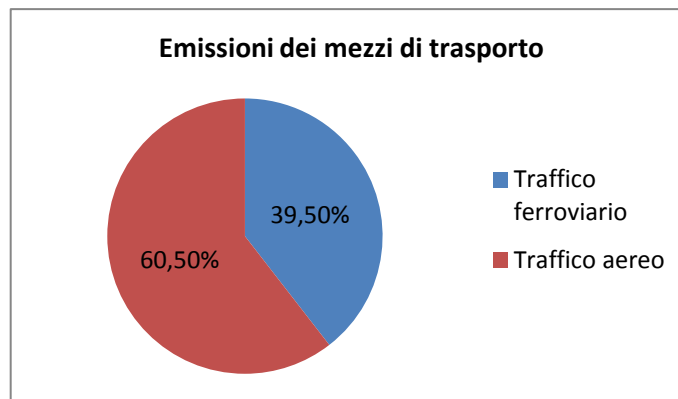


Figura N.53 – Ripartizione percentuale delle emissioni di CO₂ per le trasferte dei dipendenti.

Per quel che riguarda, invece, l'utilizzo di energia, va operata una distinzione circa la fonte di alimentazione del riscaldamento per gli uffici, in quanto vengono utilizzati a tale scopo sia gas naturale che energia elettrica. Nel caso del gas naturale si tratta di emissioni dirette poiché provenienti dal consumo diretto di una fonte energetica primaria (*scope 1*), mentre nel caso dell'energia elettrica si tratta di emissioni indirette in quanto relative all'utilizzo indiretto, in quota-parte, di fonti energetiche primarie (*scope 2*).

Le emissioni dirette di gas climalteranti relative alla combustione del gas naturale per il riscaldamento degli uffici ammontano a 29,5 t_{eq} di CO₂, mentre le emissioni indirette, legate al consumo complessivo di energia elettrica, sono calcolate pari a 604,695 t_{eq} di CO₂. Va ricordato che quest'ultimo valore viene elaborato, in ottemperanza alle prescrizioni del GRI, sulla base delle percentuali di fonti energetiche di origine fossile che compongono il mix energetico relativo al Paese di appartenenza dell'organizzazione che effettua il *reporting* sociale delle proprie attività.

Nel calcolo delle emissioni di CO₂ generate dall'utilizzo diretto di energia da parte di Altran Italia va infine conteggiata la quota proveniente dalla combustione del carburante della flotta auto aziendale (*scope 1*). Tale quota ammonta, per il 2011, a 562,548 t_{eq} di CO₂.

Sommando le varie componenti, cioè le emissioni dirette ed indirette di gas ad effetto serra relative all'utilizzo diretto di energia e di mezzi di trasporto da parte del personale di Altran Italia in trasferta, si ottiene un dato complessivo per il 2011 calcolato in 1.738,343 t_{eq} di CO₂.

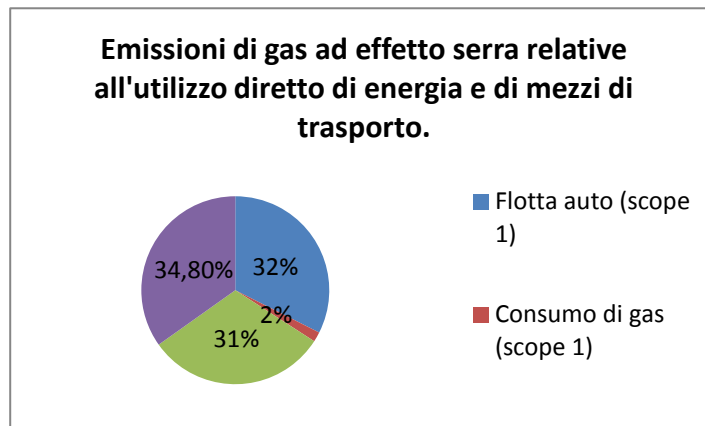


Figura N. 54 – Emissioni di gas ad effetto serra relative all'utilizzo diretto di energia e di mezzi di trasporto.

Dal 2009 Altran Italia aderisce al Carbon Disclosure Project (CDP), iniziativa internazionale nata nel 2000 allo scopo di sollecitare la ricerca di soluzioni ai cambiamenti climatici in atto attraverso la creazione e la divulgazione di policy, business and investment makers e alla condivisione di un vasto knowledge base di informazioni rilevanti allo scopo di sostenerne le decisioni.

In particolare l'ente richiede informazioni su emissioni di gas serra, consumo energetico, rischi e opportunità derivanti dal cambiamento climatico a migliaia di aziende, è sostenuto da investitori istituzionali ed opera attraverso società di statistica e studi sociali. Le informazioni comunicate sono messe a disposizione da CDP ai soggetti partecipanti per la condivisione nel mondo degli affari, degli investimenti e delle decisioni politiche.

Nel 2011 Altran Italia si è sottoposta alla valutazione del CDP in merito alle emissioni di gas ad effetto serra e alle strategie di gestione del Cambiamento Climatico.

Al momento della stampa del presente Report, non risulta pervenuto il CDP Disclosure Score, pertanto non è stato inserito nel Sustainability Report 2011.

Green Procurement

Uno dei comportamenti adottati da Altran Italia a tutela dell'ambiente è l'attenzione agli acquisti verdi (*green procurement*).

Nell'anno 2011 sono state approfondite le indicazioni per integrare il processo di acquisto di beni e servizi di cui necessita la sede di Roma per l'espletamento delle proprie attività con considerazioni di carattere ambientale.

L'introduzione di criteri ambientali nella selezione delle ditte appaltatrici prende le mosse da quanto già previsto dal d.Lgs.163/2006, a partire dall'art.2 comma 2 in cui si dispone: "il principio di economicità può essere subordinato ai criteri ispirati a esigenze sociali nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile".

In particolare è stato condotto uno studio per l'introduzione dei criteri ambientali negli appalti, negli incarichi occasionali o trattative private per l'esecuzione di servizi, nelle forniture. Tale studio ha definito una pianificazione per una più precisa indagine sulle necessità di fornitura, la selezione di fornitori mediante indagini di mercato, ricerche su marchi ambientali, formazione del personale degli acquisti.

Analisi ambientale di dettaglio

Il 30 settembre 2011 è stato presentato il primo "Rapporto di analisi ambientale iniziale delle attività di Altran Italia". Sono trattati gli argomenti che permettono di descrivere le interazioni tra attività e servizi di Altran Italia e gli aspetti ambientali, diretti ed indiretti con particolare riferimento alle sedi di Roma e di Brindisi.

Il Rapporto ha consentito di:

- analizzare il processo di erogazione dei servizi e di esecuzione delle varie attività di

- competenza, individuando le fasi elementari che li caratterizzano, sia quando svolti direttamente sia quando affidati a soggetti terzi;
- individuare gli aspetti ambientali, sia diretti che indiretti, connessi ad ognuna delle fasi considerate e, quindi, le interazioni con l'ambiente (emissioni in atmosfera, rifiuti, contaminazione del suolo, scarichi idrici, consumo di risorse naturali e di fonti energetiche, etc.);
 - individuare l'importanza quali-quantitativa, ove possibile, degli aspetti individuati;
 - identificare i requisiti legislativi e gli adempimenti ambientali cui ottemperare, verificando lo stato di conformità normativa e le azioni che permettono di ripristinare la situazione di eventuale non conformità;
 - valutare la significatività di ciascun aspetto ambientale analizzato e predisporre una scala di importanza degli interventi che si rendono necessari per la loro gestione;
 - individuare le aree di miglioramento per i vari punti di debolezza emersi, da considerare nell'attività di pianificazione strategica (obiettivi e programma ambientale) necessaria per il miglioramento continuo;
 - identificare le attività o i servizi che influenzano in maniera significativa gli aspetti ambientali analizzati, al fine di considerarli nel Sistema di Gestione Ambientale da implementare in azienda.

In particolare, l'individuazione degli aspetti ambientali connessi ad attività e servizi svolti, permette la classificazione nelle due tipologie di aspetti ambientali:

- diretti: aspetti che sono sotto il controllo gestionale di Altran Italia, perché afferenti alle attività direttamente svolte;
- indiretti: aspetti sui quali Altran Italia può non avere un controllo gestionale diretto, ma sui quali ci si può attendere un'influenza, perché afferenti a soggetti terzi che operano per conto dell'organizzazione o che interagiscono con essa per prodotti, servizi ed attività.

La valutazione degli aspetti ambientali diretti è stata effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- conformità alle prescrizioni normative e regolamentari;
- rilevanza che assume l'aspetto ambientale, in termini quali/quantitativi;
- sensibilità delle parti interessate e/o vulnerabilità dell'ecosistema interessato;
- disponibilità dati (monitoraggio) per la gestione degli aspetti ambientali e delle attività cui sono connessi e/o possibilità di apportare dei miglioramenti tecnici-gestionali.

La significatività degli aspetti ambientali è calcolata, quindi, come la somma dei punteggi delle risposte ai quattro criteri prima definiti:

L'analisi:

- si è soffermata sull'inquadramento territoriale della sede di Roma, considerando il contesto urbano, la classificazione acustica della zona.
- ha approfondito il consumo delle risorse idriche presso le sedi, le emissioni in atmosfera, le risorse energetiche, i rifiuti prodotti, la manutenzione della sede e degli impianti.
- ha considerato l'impatto viario dell'azienda nella città di Roma. In particolare è stata considerata la ripartizione delle modalità di mobilità dei dipendenti: mezzi propri, mezzi pubblici, vetture in dotazione al personale manageriale.
- ha considerato gli aspetti ambientali presso i clienti della società, elemento da approfondire nei prossimi anni.

Environmental Management System

Il 30 settembre 2011 Altran Italia ha avviato formalmente il Sistema di Gestione Ambientale (Environmental Management System). Il 30 dicembre 2011 Altran Italia ha ottenuto la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2004.

Con l'adesione alla norma UNI EN ISO 14001:2004, Altran Italia ha inteso dare piena visibilità della propria gestione ambientale e prestare una particolare attenzione nei confronti degli impatti ambientali delle attività svolte presso le sedi.

Il Manuale del Sistema di Gestione Ambientale stabilisce le regole da seguire in merito ai requisiti da garantire, all'individuazione degli aspetti ambientali e degli impatti ambientali dell'impresa, alla valutazione di tali impatti ambientali (diretti, indiretti, significativi, non-significativi), alla conformità normativa. Il Manuale del Sistema di Gestione Ambientale definisce inoltre la gestione della documentazione e del controllo operativo, in analogia con il Manuale del Sistema di Gestione della Qualità.

La Politica Ambientale si pone i seguenti obiettivi:

- la riduzione dei consumi di energia, di acqua e, in generale, di materiali di consumo ;
- la migliore gestione dei rifiuti prodotti e la preferenza, ove possibile, del recupero/riciclo rispetto al conferimento in discarica;
- il monitoraggio degli spostamenti in Italia e all'estero dei propri Consultant e il ricorso a forme di mobilità alternativa e sostenibile;
- il miglioramento dei processi di acquisto tramite l'avvio di politiche di approvvigionamento di prodotti di consumo e durevoli che privilegino la Sostenibilità ambientale (green procurement), anche nell'ambito delle azioni indicate dalla controllante Altran Technologies S.A.;
- la scelta, ove possibile, di soggetti appaltatori sulla base di criteri di preferibilità ambientale;
- la diffusione delle migliori prassi di gestione ambientale presso i soggetti che interagiscono nei processi aziendali;
- il coinvolgimento del personale aziendale nel percorso di gestione ambientale e la responsabilizzazione di ciascuno;
- il coinvolgimento attivo dei clienti a favore della Sostenibilità ambientale.

La Politica Ambientale comprende anche un decalogo fornito ai dipendenti, per aiutare il personale nei comportamenti quotidiani.

Il Programma Ambientale di miglioramento definisce le azioni da intraprendere, con riferimento al presente Sustainability Report, descrive i traguardi previsti, le responsabilità interne all'azienda, le eventuali risorse finanziarie stanziare, le scadenze previste, gli avanzamenti conseguiti.

Le Responsabilità sul Sistema di Gestione Ambientale sono le seguenti:

- L'esercizio della titolarità in materia di Sistema di Gestione Ambientale è conferito ad un Rappresentante della Direzione per l'Ambiente (RDA).
- Le responsabilità di determinare, dare attuazione, coordinare e controllare tutte le attività necessarie per operare sulle decisioni del RDA sono attribuite a un Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale (RSGA).

ISO 14001

L'esigenza di ottenere la certificazione ISO 14001 era stata fissata nel Sustainability Report relativo all'anno 2010. Nell'anno 2011 tale esigenza si è rafforzata grazie ad alcuni elementi:

- il tradizionale atteggiamento propositivo di Altran Italia nei confronti dei temi ambientali ha incoraggiato un'analisi degli impatti ambientali significativi dell'attività d'impresa, come le emissioni in atmosfera, il consumo di risorse idriche ed energetiche, la gestione dei rifiuti prodotti, l'impatto viario;
- la volontà dell'azienda di gestire gli impatti ambientali, garantire il rispetto della legislazione applicabile, perseguire il miglioramento della propria organizzazione ha reso possibile l'istituzione di un Sistema di Gestione Ambientale;
- la crescita della Divisione EILIS e il nuovo posizionamento sul mercato dopo l'acquisizione di "Igeam Developpement Durable S.r.l.", hanno assicurato le conoscenze necessarie a perseguire il processo di certificazione;
- la presenza di un numero crescente di clienti che richiedono la certificazione ISO/IEC 14001, è stata segnalata dalle Divisioni, desiderose di candidare i servizi di Altran Italia su nuovi settori di mercato interessati a tale esperienza.

Altran Italia è impegnata nei servizi dell'Information & Communication Technology. Il settore dell'ICT è interessato dalla crescita di interesse su aspetti ambientali significativi (emissioni, consumi, vibrazioni, analisi sull'impatto elettromagnetico). L'informatica e la comunicazione producono infatti rifiuti e innalzano l'impatto ambientale, ma hanno anche un ruolo importante nell'abbattimento degli impatti ambientali (ad esempio archiviazione e trasferimento elettronico dei documenti, diffusione di pratiche *paper-less*). In questo senso gli investimenti nel ICT possono essere considerati parte integrante della politica ambientale dei clienti. L'esperienza di Altran Italia sui temi ambientali può quindi essere proposta ai tradizionali clienti dei servizi ICT come un'esperienza di interesse e di valore.

La documentazione ambientale di Altran Italia, le richieste specifiche o le proposte per migliorare la gestione ambientale d'impresa presso le sedi sociali e presso i clienti sono gestite in uno spazio specifico sulla intranet aziendale Direct V2.

Ecovadis

Nel 2011 Altran Italia ha condotto l'assessment Ecovadis "*Sustainable supply management*" e ha ottenuto la qualifica. Altran Italia ha ottenuto la certificazione con una valutazione molto positiva in merito alla Sostenibilità ambientale.

L'assessment condotto ha preso in considerazione alcuni temi quali l'ambiente, l'attenzione ai temi del lavoro e dei diritti umani, l'attenzione alle buone consuetudini nella competizione sul mercato, l'attenzione alla scelta di un parco fornitori con criteri di *Sustainability*. Per ognuno di questi temi sono stati presi in considerazione dal *rating* Ecovadis tre parametri: la definizione di politiche aziendali, l'esecuzione di azioni specifiche, la valutazione dei risultati ottenuti per ogni aspetto citato.

Tale assessment è stato condotto d'intesa con alcuni clienti della Divisione FIS di Altran Italia.

INNOVAZIONE

Comunità

Altran Italia nel 2011 ha trasformato in azioni concrete le idee e i principi della *Corporate Social Responsibility*, con il coinvolgimento dei Consultant, per il benessere di tutta la Comunità, attraverso una interazione continua con gli enti e le comunità locali per lo sviluppo e la realizzazione di progetti innovativi che riguardano la mobilità sostenibile, l'efficienza energetica e la gestione del territorio che rispetta l'ambiente.

Offerta sostenibile

Altran Italia entra nei mercati emergenti delle energie rinnovabili e delle innovazioni sostenibili, presentando una nuova offerta per supportare il Cliente nei programmi di Sostenibilità. L'esperienza pluridecennale dei professionisti di Altran Italia e il nuovo impulso all'innovazione sostenibile consentono al Cliente di puntare ad una crescita tecnologica ed economica con un ridotto impatto ambientale.

Gli ambiti d'intervento dell'offerta nel settore della Sostenibilità di Altran Italia sono i seguenti:

- Ambiente e Territorio: analisi e pianificazione finalizzate alla salvaguardia dell'ambiente e all'impiego di nuove risorse.
- Innovazione e Sostenibilità: ricerca applicata e tecnologie dell'ambiente per i mercati futuri.
- Sviluppo sostenibile: soluzioni integrate per una produzione sostenibile e per lo sviluppo del territorio
- Salute e Sicurezza: politiche di prevenzione integrata per un risk management efficiente.

L'approccio di Altran Italia al programma di Sostenibilità del Cliente consente di disporre di un patrimonio di informazioni dettagliate di natura extra finanziaria che permettono di avere una visione più completa dell'andamento dell'azienda.

Altran Italia interviene su tutti gli aspetti della Sostenibilità: dalla progettazione del programma di Sostenibilità, alla redazione e all'editing del Report di Sostenibilità, dallo sviluppo di strategie di miglioramento alla definizione di standard e di indicatori di qualità. Inoltre, Altran Italia supporta il Cliente nell'accrescimento del valore delle azioni di Sostenibilità, attraverso strategie personalizzate di comunicazione integrata.

Di seguito alcuni eventi o progetti innovativi legati al tema della Sostenibilità che hanno visto protagonista Altran Italia nel 2011.

CASE HISTORY 1 - BIT-Air

BIT-Air è un sistema di Business Intelligence Territoriale di supporto alle amministrazioni locali per la salvaguardia della salute dei cittadini e per una migliore qualità dell'aria in ambito urbano. Il progetto BIT-Air nasce dalla collaborazione tra Igeam DD (società di Altran Italia) e vari fornitori di ricerca e consulenza in ambito nazionale ed internazionale: Università La Sapienza di Roma, la società polacca TechIn, Ancitel E&A (azienda del gruppo ANCI che si occupa di Energia e Ambiente), il consorzio di alta tecnologia IT DaisyNet. Il progetto di R&S è stato finanziato nell'ambito del 1° Bando del PO FESR della Regione Puglia 2007-2013 (ASSE I - Linea 1.1: "Aiuti agli investimenti in Ricerca per le PMI") e promuove un nuovo approccio di gestione dinamica dell'inquinamento atmosferico e del traffico urbano. BIT-Air è un sistema integrato di azione preventiva. Utilizza modelli di previsione con sistemi a basso costo che elaborano dati con algoritmi, modelli, datamining e datawarehouse. Tali modelli consentono di conoscere in anticipo il superamento potenziale delle soglie di inquinamento atmosferico, permettendo, dunque, una ottimale gestione del territorio e delle azioni preventive sulle città. Tali specifiche concedono alle amministrazioni locali un risparmio economico su tre fronti:

- sistemi di monitoraggio (grazie all'ottimizzazione dei dati);
- errori di pianificazione (che vengono limitati al minimo);
- costi sanitari.

I dati raccolti ed elaborati sono ambientali, socio-economici, di traffico, dati meteo, e dati sulle sorgenti di emissione. Tali dati vengono poi analizzati da modelli di analisi dei dati meteorologici, di qualità dell'aria e del traffico, di stima delle emissioni, di previsione di campi meteorologici, di simulazione di dispersione e trasformazione chimica degli inquinanti. Dopo questa analisi, si prospettano gli scenari e le soluzioni migliori da adottare a tre livelli: breve periodo (entro 3-5 giorni), medio periodo (qualche mese), lungo periodo (gli anni a venire), assolvendo così agli obblighi posti alle amministrazioni dalla

direttiva comunitaria e nazionale.

BIT-Air mira ad essere uno strumento di prevenzione ed un sistema di supporto alle decisioni. Il sistema, testato sulla città di Brindisi, ha favorito la comunicazione tra enti pubblici e cittadini e ha supportato l'amministrazione comunale nell'adozione delle scelte più idonee al proprio territorio.

CASE HISTORY 2 – SMART GRIDS: LA COSTRUZIONE DI UN'OFFERTA GLOBALE

Il 21 e 22 settembre 2011 la sede di Roma di Altran Italia ha accolto decine di esperti del Gruppo Altran per un confronto sulle prospettive e sul modello di business da adottare a livello globale nel campo delle Smart Grids. Lo "Smart Grids Business Solution Project", presentato da Altran Italia alla platea internazionale, è stato messo a punto da un gruppo di brillanti studenti del MIB (Master in International Business) dell'Università Cattolica di Milano, coordinati dalla Divisione EILIS di Altran Italia. Il progetto è stato elaborato con l'obiettivo di comprendere in che modo sfruttare il futuro della rete elettrica ed elaborare un'offerta globale che possa contare sulle expertise e sulla trasversalità delle competenze del Gruppo Altran.

I partecipanti hanno avuto anche la possibilità di ritrovarsi a stretto contatto con alcuni partner, fornitori di soluzioni e progetti tecnologici. E' stata inoltre presentata una mappatura delle competenze di tutti i partecipanti, suggerendo il lavoro che da mesi si stava portando avanti in termini di condivisione e comprensione del know-how interno (applicabile al nuovo framework che si stagierà nella logica "smart").

Sono state identificate le principali sfide dei clienti Altran sugli sviluppi delle smart grids e, rispetto ad essi, con quale declinazione Altran potrebbe inserire la propria offerta. E' stato così realizzato un *draft* di Modello di Business e un Piano di azione globale Altran con le relative opportunità da sviluppare a livello locale pur mantenendo un raccordo centrale come punto di riferimento.

CASE HISTORY 3 – ALTRAN ITALIA AL 4° MASTER IN "MANAGEMENT DELL'ENERGIA E DELL'AMBIENTE" DE IL SOLE 24 ORE

Nell'ottobre 2011 ha avuto inizio una collaborazione fra Altran Italia e il Gruppo *Il Sole 24 Ore* in occasione del 4° Master in Management dell'Energia e dell'Ambiente, organizzato a Roma dal gruppo editoriale. Il Master, proposto per rispondere all'esigenza sempre maggiore del mercato di figure professionali con competenze specifiche sui temi strategici della gestione dell'energia, del cambiamento climatico, delle fonti rinnovabili e delle problematiche ambientali, non poteva che intercettare l'interesse di Altran Italia.

Grazie al supporto del Gruppo Formazione di Altran, è stato possibile proporre la nostra candidatura per l'attività di docenza su alcuni dei moduli del Master non ancora erogati e al contempo candidarci su altre tematiche per le future edizioni dello stesso Master e per altri Master in cantiere.

L'intervento di Altran Italia si è inserito nel Modulo 11° Igiene Ambientale e Rifiuti e ha fornito ai discenti un quadro sulla gestione dei rifiuti, a partire dalla descrizione del contesto normativo e degli adempimenti ad esso connessi, fino alla descrizione delle modalità organizzative del servizio, dei modelli di business e delle principali tecnologie di recupero. In particolare, si è cercato di mettere in luce, attraverso esempi pratici e testimonianze dirette, come il rifiuto possa e debba essere considerato una risorsa ed una opportunità di business: il recupero dei rifiuti, che avvenga attraverso il riciclo di materia o attraverso la valorizzazione energetica, consente da una parte di ridurre i quantitativi di scarti avviati allo smaltimento e di attenuare così i rischi per l'ambiente, dall'altra permette a chi effettua le operazioni di recupero di ottenerne dei benefici economici derivanti dalla vendita di energia o di materie prime.

Il secondo intervento di Altran Italia nel Master si è tenuto a novembre 2011 ed ha avuto un taglio più orientato alla branding promotion, proponendo la descrizione di un *case study* relativo alla implementazione dei sistemi di gestione dell'energia sviluppati in accordo alla ISO 50001

CASE HISTORY 4 – ENERGY SCHOOL: CONOSCERE, GESTIRE E RISPARMIARE L'ENERGIA

Igeam DD, società di Altran Italia, partecipa al progetto di educazione ambientale intitolato "Energy School: conoscere, gestire e risparmiare l'energia", rivolto agli studenti delle scuole medie di 8 regioni italiane.

Lo scopo dell'iniziativa, partita nel novembre 2011 e che avrà la durata di un anno, è quello di informare e sensibilizzare le classi coinvolte sul delicato tema della gestione dell'energia, una risorsa sempre più preziosa in un mondo che ha costruito il proprio benessere sulla disponibilità di strumenti e tecnologie

che per funzionare hanno bisogno di consumarne grandi quantità. Il progetto, scritto da Igeam DD e presentato da Federconsumatori in risposta ad un bando di cofinanziamento del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare per attività educative improntate allo sviluppo sostenibile, è stato valutato positivamente tanto da classificarsi 3° in una graduatoria di 256 proposte altrettanto valide e meritorie, e di ottenere il massimo dell'importo finanziabile.

La partnership vincente fra Igeam DD e Federconsumatori è stata integrata anche dalla partecipazione dell'Ecoistituto del Veneto "Alex Langer", che ha permesso di estendere ulteriormente l'ambito di ricaduta degli effetti dell'iniziativa, che toccherà la Lombardia, il Veneto, il Friuli Venezia Giulia, l'Emilia Romagna, le Marche, il Lazio, la Basilicata e la Sicilia. Due Consultant di Igeam DD, nell'ambito di questo progetto, hanno predisposto una serie di attività di laboratorio tra cui un audit energetico dell'edificio scolastico che studenti e insegnanti dovranno effettuare con l'aiuto di una *check list* semplificata. Al termine delle rilevazioni, tanto il lavoro delle classi che l'edificio saranno valutati da veri auditor esperti in materia.

Nel corso degli incontri nelle scuole, gli educatori ambientali di Igeam DD, oltre a trasmettere frontalmente le nozioni di base per un corretto comportamento nella gestione dell'energia, hanno distribuito ai ragazzi una pratica e divertente guida alle buone pratiche per il risparmio energetico da realizzare in casa e a scuola, prodotta in collaborazione con Giunti Progetti Educativi.

Anche ai docenti coinvolti è stato offerto un manuale che permette di approfondire il tema in modo scientifico e di svilupparlo ulteriormente attraverso la proposta di percorsi didattici multidisciplinari da realizzare nell'ambito del programma educativo ministeriale.

CASE HISTORY 5 – PROGETTO P.R.I.M.E.

Il Progetto P.R.I.M.E. (Progetto di Ricarica Intelligente per la Mobilità Elettrica) nasce nel 2011 dalla collaborazione tra Enel, Mercedes Benz Italia, Università di Pisa, CEI-CIVES, Università del Salento e Igeam DD (azienda di Altran Italia).

È stato presentato durante la conferenza stampa di lancio della X edizione della Manifestazione "H2roma Energy&mobility show 2011" l'8 novembre 2011 presso il Palazzo delle Esposizioni di Roma.

Il progetto è sostenuto dal Ministero della Tutela dell'Ambiente del Territorio e del Mare attraverso un co-finanziamento sul bando per lo sviluppo di nuove tecnologie in tema di Energia, Efficienza e miglioramento dell'impatto sull'ambiente.

La ricerca si configura come la prima iniziativa strutturata in Italia per l'analisi sul campo dei benefici derivanti dalla mobilità elettrica, integrando esigenze e conoscenze di *player* rilevanti in ambito di mobilità (Mercedes Benz Italia), energia (ENEL), normativa (CEI-CIVES insieme a Igeam DD), ricerca tecnologica (Università di Pisa e del Salento), analisi ambientale (Università del Salento insieme a Igeam DD) e pianificazione del territorio (Igeam DD).

In particolare la ricerca consentirà di:

- rilevare i comportamenti reali degli utilizzatori di veicoli elettrici di nuova generazione e dell'infrastruttura di ricarica innovativa, in grado di supportare funzioni evolute di riconoscimento e di comunicazione con i servizi di bordo.
- misurare i benefici effettivi in termini di efficienza energetica lungo la catena energetica (*wheel-to-wheel*).
- misurare i benefici ambientali effettivi in termini di emissione di gas serra e dei principali inquinanti (ad esempio benzene, anidride solforosa, ossidi di azoto e polveri sottili)
- contribuire alla definizione del quadro normativo necessario a supportare il raggiungimento degli obiettivi comunitari di tutela ambientale (cosiddetto pacchetto clima-energia).
- affrontare in forma sistematica il tema del rinnovamento del parco veicolare italiano a partire da una sperimentazione realizzata con ricorso alle più avanzate soluzioni tecnologiche attualmente disponibili, sia dal lato del veicolo che dal lato dell'infrastruttura.

Il progetto prevede alcune azioni pilota nei Comuni di Roma, Milano, Pisa e Lecce. Mercedes Benz Italia ha già immesso un numero significativo di Smart elettriche nei Comuni di Roma e Pisa, pianificando con ENEL la distribuzione delle centraline di ricarica nelle aree cittadine e realizzando un'integrazione alla pianificazione territoriale dei Comuni, in accordo con le stesse Amministrazioni.

Concorsi ed eventi

Il Solution Center di Altran Italia nel 2011 ha indetto alcuni concorsi per valorizzare le idee innovative dei dipendenti: "Talent Developer", "Solution Center Best Project Award" e "Altran Award 2011". Per un approfondimento sui concorsi si rimanda al capitolo dedicato all'*intangibile* Capitale Umano.

Approccio open-innovation

Nella politica d'innovazione di Altran Italia una parte di rilievo è stata affidata alla divisione Solution Center.

Opera trasversalmente alle divisioni di mercato focalizzandosi sulla condivisione della conoscenza e sull'innovazione dell'offerta, sia in termini di contenuti tecnologici e di processo, sia di modalità di veicolazione della stessa verso il mercato (ad esempio offerte chiavi in mano ed E2E).

In questo contesto di riferimento si è scelto di adottare un approccio all'innovazione che sia quanto più possibile aperto verso l'esterno e verso tutti i settori aziendali. In particolare si è scelto di adottare il modello di "Open Innovation" (Chesbrough, 2003, 2006).

Nella Open Innovation si parte dal semplice assunto che, per quanto un'azienda possa avere eccezionali team di ricerca e sviluppo o di marketing, le idee da essi prodotte rappresenteranno pur sempre una percentuale infinitesima di tutte quelle generate dalle università e centri di ricerca, dal restante mondo delle imprese, dai clienti o utenti e dal complesso di tutti i dipendenti e non solo da quelli impegnati nella R&S o nel marketing.

Si tratta quindi di superare la sindrome del "Not Invented Here", che ha caratterizzato per anni il sistema di innovazione delle grandi aziende, ed accettare il fatto che, nella sfida del mercato, vince chi intercetta le idee là dove si generano (all'interno o all'esterno dell'azienda) e riesce a portarle per primo sul mercato (usando ancora una volta sia canali interni che esterni all'azienda).

Nello specifico il progetto di Open Innovation del Solution Center di Altran Italia, partito nel gennaio del 2008, ha lo scopo di creare gli strumenti organizzativi per attivare e gestire in maniera sistematica e continuativa i rapporti con una serie di soggetti, esterni ed interni all'azienda, che possono essere creatori e più in generale portatori di asset innovativi quali:

- idee
- brevetti
- soluzioni
- know-how
- modelli di business

Tali asset possono essere messi a fattor comune con quelli interni ad Altran Italia:

- conoscenze e competenze tecniche
- competenze di project management
- capacità di trasferimento tecnologico e mediazione culturale tra mondo universitario e mondo dell'impresa
- competenze e capacità commerciali

per generare un'offerta di servizi consulenziali con caratteristiche di:

- trasversalità rispetto alle Divisioni di mercato in cui è organizzata Altran Italia
- posizionamento elevato dell'offerta
- abilitazione di progetti chiavi in mano ed *end to end*
- addizionalità rispetto all'offerta esprimibile dalle divisioni di mercato con le risorse interne.
- coerenza con l'approccio di Corporate Responsibility adottato dall'azienda

Ulteriore componente del modello di Open Innovation e del relativo progetto Altran Italia è quella di utilizzare, in una logica di reciprocità, i contatti dei partner per veicolare verso il mercato i servizi Altran Italia.

Il progetto di Open Innovation nel 2011 si è articolato nei seguenti task fondamentali:

- 1) Relazioni con le università e i centri di ricerca
- 2) Relazioni con i produttori e fornitori tecnologici
- 3) Rivista tecnica aziendale "Altran Italia Technology Review"
- 4) Organizzazione di seminari ed eventi tecnico-scientifici
- 5) Partecipazione allo start up della Group Solution Practice Innovation Management
- 6) Set up di un sistema di Idea Management

Di seguito le attività svolte e/o programmate con riferimento ai singoli task sopra riportati:

- 1) Relazioni con le università ed i centri di ricerca
 - a) Individuazione di università/dipartimenti/gruppi di ricerca d'interesse ai fini del trasferimento tecnologico verso clienti Altran Italia e relativi incontri.
 - b) Gestione di convenzioni e contratti di ricerca (sottoscrizione e rinnovo).

- c) Aggiornamento e pubblicazione (sul sistema KM, sezione SC Room > Open Innovation e sulla pagina SC in Direct V2 > World Knowledge) dell'elenco delle relazioni, formalizzate e non, che costituiscono il network di soggetti cui accedere per reperire competenze (*pull*) o per generare idee di business proposition (*push*).
- d) Coordinamento con il Communication Office e la Direzione HR per attività con le università e i centri di ricerca.

2) Relazioni con i produttori e fornitori tecnologici

- a) Individuazione di fornitori tecnologici d'interesse per soluzioni abilitanti soluzioni chiavi in mano ed *end to end* e relativi incontri.
- b) Gestione dei contratti di partnership (sottoscrizione e rinnovo).
- c) Coordinamento delle attività relative agli accordi di partnership.
- d) Aggiornamento e pubblicazione (sul sistema KM, sezione SC Room > Open Innovation e sulla pagina SC in Direct V2 > World Knowledge) dell'elenco delle relazioni formalizzate che costituiscono il network di soggetti cui accedere per reperire competenze (*pull*) o per generare idee di business proposition (*push*).

3) Rivista tecnica aziendale "Altran Italia Technology Review"

La rivista ospita articoli di carattere tecnico-scientifico scritti da Consultant Altran Italia preferibilmente in collaborazione con ricercatori universitari, partner tecnologici, fornitori, nello spirito dell'Open Innovation.

- a) Aggiornamento delle linee guida per la redazione degli articoli.
- b) Attività di direzione e redazione (individuazione temi, autori, revisione degli articoli; pubblicati tre numeri a gennaio, giugno e ottobre 2011).
- c) Realizzazione, in collaborazione con il Communication Office, del concorso "Altran Award" per la premiazione del miglior articolo scritto nel 2011.

4) Organizzazione di seminari ed eventi tecnico-scientifici

L'organizzazione di seminari, workshop ed eventi tecnico scientifici rivolti a clienti e dipendenti Altran, in realizzata in collaborazione con il Communication Office e le Divisioni di mercato, costituisce un ulteriore strumento di apertura dell'azienda a contributi di partner, clienti e Consultant per generare nuove occasioni di business.

Nel 2011 tale attività è stata sistematizzata nell'organizzazione, predisponendo un processo e un *tool* web di comunicazione ai manager degli eventi col la possibilità di generare inviti a clienti e *prospect* i cui contatti sono gestiti nel sistema di CRM BiZ.

Principali attività svolte:

- a) Seminario intitolato "Manutenzione ed affidabilità un approccio proattivo. Metodologie ed applicazioni". Tenuto presso Hotel Sheraton di Padova il 24 marzo 2011 con il contributo esterno di Lamborghini Automobili.
- b) Seminario intitolato "Le prospettive del settore Healthcare in Italia". Si è svolto presso Unindustria Bologna il 23 giugno 2011 ed è stato realizzato in collaborazione con Confindustria Emilia Romagna.
- c) Partecipazione all'evento: "Affidabilità & Tecnologie 2011" a Torino con un intervento intitolato "L'Affidabilità Preventiva e la riduzione dei costi: i più efficaci metodi di prevenzione, risoluzione e consolidamento esperienze".
- d) Partecipazione con uno stand espositivo e uno speech tecnico all'evento "Microsoft Technical Conferences 2011" sulle tematiche di SharePoint & Office Conference, SQL Server & Business Intelligence e Unified Communications & Collaboration tool.

5) Partecipazione allo start up della Group Solution Practice Innovation Management

L'apertura dell'azienda ai contributi esterni si è esplicitata anche nella collaborazione allo start up della Group Solution Practice "Innovation Management", che si pone l'obiettivo di mettere a fattor comune le competenze ed esperienze del Gruppo (ad esempio Altran Prime in Francia, Altran IMD in Spagna, Cambridge Consultant in UK, Solution Center ed EILIS in Italia) in questo specifico settore di consulenza e veicolare sul mercato in maniera sinergica.

Principali attività svolte:

- a) Partecipazione ai lavori dello *steering committee*
- b) Contributo alla mappatura dell'offerta internazionale
- c) Partecipazione alla redazione del business plan della "Innovation Consulting Growth Platform"
- d) Organizzazione dell'"Innovative Team Workshop" svoltosi a Roma nel novembre 2011, in collaborazione con Altran IMD Spagna, per la formazione di una community in grado di presentare,

vendere e fare il *delivery* di progetti di Innovation Management.

6) Set up di un sistema aziendale di Idea Management

Per favorire la collaborazione di tutti i dipendenti Altran Italia alla generazione di idee di nuovi servizi/prodotti o nuove opportunità di business (*participative innovation*) è stato proposto il set up di un sistema di Idea Management. Tale sistema servirebbe a raccogliere in maniera sistematica tutte quelle idee generate dai dipendenti che non sempre riescono a trovare un interlocutore a cui proporre l'idea in ottica di realizzazione aziendale. La multicanalità tipica di questi sistemi e l'approccio social contribuiscono ad abbassare l'inerzia di contribuzione e a rendere agile il processo di analisi e selezione delle idee migliori.

Principali attività svolte:

- a) Proposta del *concept* e studio di fattibilità
- b) *Benchmark* dei *tool* disponibili sul mercato
- c) Allineamento con le attività del Gruppo e del progetto pilota "Eureka" in Spagna

Appare evidente che l'approccio all'innovazione sopra descritto, oltre ad essere efficace per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, può avere positivi impatti sull'intero ecosistema dell'innovazione e in particolare su quello della ricerca pubblica e privata i cui output (brevetti, pubblicazioni, etc.) rischierebbero altrimenti di rimanere inutilizzati nei "cassetti" degli enti che li producono per mancanza di canali verso le imprese e la società in generale. Più in dettaglio la realizzazione di attività di trasferimento tecnologico, dall'università verso i clienti Altran Italia, consente di attivare un circolo virtuoso che vede, da parte dell'università, l'utilizzo dei proventi dei servizi di consulenza per nuova ricerca di base e applicata che abilita, a sua volta, nuovo trasferimento tecnologico verso le imprese e/o la Pubblica Amministrazione.

Appare opportuno sottolineare, infine, che l'approccio di Open Innovation si colloca come una naturale estensione dell'iniziativa di promozione delle idee innovative messa in atto dalla Fondazione Altran per l'Innovazione.

I benefici economici (già ottenuti e futuri) del progetto di Open Innovation sono legati all'erogazione di servizi di consulenza o soluzioni chiavi in mano e/o *end to end* addizionali rispetto a quelli normalmente commercializzati dalle Divisioni di mercato Altran Italia.

Tale addizionalità deriva dal fatto che:

- si risponde a una richiesta del Cliente in maniera più rapida ed efficace ricorrendo al network di partner accademici e tecnologici laddove le competenze e soluzioni richieste non siano presenti in azienda o siano già allocate e potrebbe essere difficile o non conveniente reperirle assumendo nuovo personale o acquisendo soluzioni una tantum (modalità PULL nel rapporto con il cliente)
- si riescono a proporre, a vecchi o potenziali clienti, nuovi servizi di consulenza o soluzioni ricorrendo alle competenze, idee, soluzioni intercettate presso i partner e che essi mettono a disposizione del mercato in collaborazione e attraverso Altran Italia (modalità PUSH nel rapporto con il cliente).

Nel 2011 sono stati realizzati, avviati e/o fatturati i seguenti progetti la cui realizzazione è annoverabile, in maniera non esclusiva, tra i benefici del progetto di Open Innovation.

N	Descrizione progetto	Codice Settore merceologico	Cliente/ Open Innovation Partner
1	Matematica degli intervalli per la progettazione degli oleodotti (progetto RUM)	C0144 Energia	POLIM MOX
2	Upgrade sistema di gestione dei processi logistic mediante tecnologia RFID combinata a vision intelligence	C0740 Manifatturiero	CATTID"La Sapienza"

3	Supporto sui processi di raffinaria volto ad identificare punti di forza e debolezza del prodotto DCS del Cliente	C0293 Energia	POLIMI
4	<i>Technology scouting on thermoelectric components and applications</i>	C1200 Energia	Uni Milano Bicocca
5	Sviluppo di un cruscotto per l'analisi dei dati di navigazione generati e trouble ticketing	C0341 Telecomunicazioni	MicroStrategy
6	LAN e Office Management	C0315 Telecomunicazioni	Microsoft
7	Progetti di supporto sistemistico e applicativo	C0142 Energia	TIBCO
8	Four Elettrico: gestione di tutte le attività inerenti l'inserimento nel Mercato Libero	C0142 Energia	TIBCO
9	Modello Controllo Banca dei Territori	C0062/C0828 Bancario	Oracle
10	Supporto PMO ION e Market HUB	C0062/C0828 Bancario	Oracle
11	ISGS - SLM Market Hub - KPI Fase 2	C0062/C0828 Bancario	Oracle
12	SLM Market Hub - Kpi Mediolanum	C0062/C0828 Bancario	Oracle/Microsoft
13	Consolidamento ed Estensione Macchina dei Numeri	C0062/C0828 Bancario	Oracle
14	<i>Tableau de Bord</i>	C0062/C0828 Bancario	Oracle
15	Sistemi di BO,MO e FO Trading Energia	C0845 Energia	Oracle
16	BI assessment	C0193 Telecomunicazioni	SAP BO
17	"MIND" reportistica vendite	C0458 Farmaceutico	SAP BO
18	Servizio di manutenzione dell'applicazione Trade Deals	C0215 Alimentare	Global 360
19	Sistema SITO approvvigionamento dei materiali delle Rete Mobile	C0336 Telecomunicazioni	Microsoft
20	Progetto di separazione dell'infrastruttura informativa	C1064 Energia	Vmware
21	Virtualizzazione dei sistemi	C1075 Energia	Vmware

Tavola N. 17 – Progetti Sostenibili

Con riferimento ai *prospect* collegati a Open Innovation partner, dichiarati nel Sustainability Report 2010, si segnalano 7 casi su 16 (43%) in cui l'azione di prospection ha determinato la partenza di un progetto o l'emissione di un'offerta commerciale in attesa di risposta da parte del cliente.

Divulgare l'innovazione: la rubrica a cura di Altran Italia su "Quotidiano Energia".

Altran Italia pone grande attenzione alla promozione delle tematiche legate all'efficienza energetica. In quest'ottica è stata lanciata nel luglio del 2011 la collaborazione fra l'azienda e "Quotidiano Energia" (QE), iniziativa editoriale specializzata del settore energetico e testata giornalistica di riferimento per gli stakeholder di questo mercato.

Altran Italia gestisce una rubrica totalmente dedicata all'efficienza energetica, pubblicata con cadenza quindicinale su QE. Nella pianificazione dei temi da affrontare e nella redazione degli articoli sono stati coinvolti Consultant e Manager della Divisione EILIS, esperti in temi relativi all'efficienza energetica. Per la gestione della rubrica, si è consolidato un gruppo di lavoro costantemente attento e aggiornato sui nuovi trend, sulla normativa di settore e sull'innovazione in campo energetico.

La gestione di questo spazio editoriale conferma l'attenzione della nostra società alla promozione di pratiche e progetti tecnologicamente innovativi focalizzati sull'efficienza in campo energetico. Questo tema, infatti, risulta sempre più decisivo e impattante sul piano della tutela ambientale nonché dell'abbattimento dei costi e coinvolge il settore industriale, il terziario e i privati cittadini.

CORPORATE GOVERNANCE**Approccio gestionale**

La struttura patrimoniale, al 31 dicembre 2011, si conferma solida, come risulta dal successivo prospetto di sintesi.

Sintesi della struttura patrimoniale	2011	2010	2009
Immobilizzazioni (nette)	29.344	33.416	6.929
Capitale circolante	90.290	82.402	81.832
Capitale investito	119.634	115.818	88.954
Patrimonio netto totale	5.439	7.695	26.749
Indebitamento	101.111	108.123	62.205
Fonti di finanziamento	106.550	115.818	88.954

Il risultato della gestione economica dell'esercizio 2011 può essere così rappresentato.

Sintesi del Conto Economico	2011	2010	2009
Valore della Produzione	163.203	153.438	149.223
Costi della Produzione	156.727	148.671	143.475
Differenza fra Valori e Costi	6.476	4.767	5.745
Gestione finanziaria	- 1.719	-1.214	-232
Gestione Straordinaria	- 3.207	-47	1.265
Risultato prima delle Imposte	1.550	3.505	6.779
Imposte	3.804	4.445	5.089
Risultato d'esercizio	- 2.254	-940	1.690

Dalle sintesi del Conto Economico e del Bilancio d'esercizio si ricavano i seguenti indicatori.

Indici	2011	2010	2009
Numero lavoratori tempo indeterminato al 31 dicembre	2021	2051	2027
fatturato per lavoratore a tempo indeterminato (migliaia di euro)	81	75	73
MOL per lavoratore a tempo indeterminato (migliaia di euro)	8	6	3
Perdita netta per lavoratore a tempo indeterminato (migliaia di euro)	-1	-0,46	0,83
EBIT (%)	2,92	2,34	4,2
DSO (gg)	139	147	149

Distribuzione del VA

Si riporta di seguito il valore economico prodotto e distribuito agli stakeholder. La modalità di rappresentazione è quella raccomandata dal Global Reporting Initiative (GRI).

	31.12.2011	31.12.2010
Valore economico prodotto direttamente		
a) Ricavi e proventi diversi	163.125.711	153.177.566
b) Interessi attivi e dividendi incassati	4.071	30.913
c) Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	77.000	260.000
d) Valore economico prodotto direttamente (a+b+c)	163.206.782	153.468.479
Valore economico distribuito		
e) Costi operativi	36.866.598	33.204.895
f) Costi del personale	105.858.514	101.716.461
g) Acquisti per investimenti	437.377	515.065
h) Imposte e tasse	3.804.549	4.445.534
i) Contributi volontari ed investimeno di fondi in ambito comunitario	34.240	73.460
l) Valore economico distribuito (e+f+g+h)	146.967.038	139.881.955
Valore economico non distribuito (d-l)	16.239.744	13.586.524
Salari e stipendi	77.362.904	74.224.680
Oneri Sociali	22.795.303	21.649.403
Accantonamenti trattamento fine rapporto e di quiescenza	5.266.489	5.038.959
Altri oneri	433.818	803.419
Costi del Personale	105.858.514	101.716.461
Acquisti materiali e servizi esterni	34.249.068	31.773.093
Altri costi operativi	1.979.096	833.547
Royalties	638.434	598.255
Costi operativi	36.866.598	33.204.895
Dividendi distribuiti	0	0
Interessi passivi	(1.716.269)	(1.245.198)
Azionisti e finanziatori	(1.716.269)	(1.245.198)
Imposte dirette	3.804.549	4.445.534
Imposte (sopravvenienze per iscrizione crediti)	0 -	
Imposte e tasse	3.804.549	4.445.534
Contributi volontari ed investimento di fondi in ambito comunitario	34.240	73.460

Consiglio di Amministrazione

Il sistema di *Corporate Governance* adottato da Altran Italia fin dalla sua costituzione si basa sul modello tradizionale del Consiglio di Amministrazione (CdA) e del Collegio Sindacale ed è finalizzato a garantire il soddisfacimento degli *Stakeholder* in linea con la Carta dei Principi della società.

Il CdA, previsto statutariamente nella misura minima di 3 componenti fino ad un massimo di 11, presentava un amministratore non esecutivo (NED) uscito di carica nel corso dell'anno.

I membri del CdA nel 2011 sono stati (fino alla data del 4 luglio):

Executive Chairman	Marcel Alain Patrignani
CEO	Josè Ramon Magarzo
Director	Yves de Chaisemartin
Director	Gerald Berge
Director	Primo Meregalli
Non Executive Director	Angelo Codignoni

Dal 4 luglio 2011 i membri del CdA (età media del collegio 52 anni) sono stati i seguenti:

Executive Chairman	Marcel Alain Patrignani
CEO	Josè Ramon Magarzo
Director	Philippe Salle
Director	Gerald Berge
Director	Primo Meregalli

Al Collegio Sindacale è demandata, ai sensi dell'art. 2403 del Codice Civile, la vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Alla società di revisione Deloitte & Touche SpA è demandato il controllo contabile della società ai sensi dell'art. 2409 bis e ss. del Codice Civile con mandato triennale riconfermato in data 14 novembre 2011.

Nel 2011 il Consiglio di Amministrazione si è riunito sette volte.

Modello ex. D.Lgs n.231/01 ed OdV

Nel 2011 l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001 ha tenuto 5 adunanze e ha redatto 2 Relazioni Semestrali indirizzate al CdA e al Collegio Sindacale di Altran Italia.

In seguito alle modifiche avvenute nel 2011 della *Corporate Governance* di Altran Italia, l'OdV ha provveduto a modificare il Modello 231, approvato successivamente anche dal Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2011. Sono state approvate, allegare al Modello 231 e pubblicate sulla intranet aziendale DV2, le seguenti procedure:

- A)
- Procedura Trasferte Estere;
 - Procedura Assegnazione ed Utilizzo Posti Auto Aziendali Torino;
 - Procedura Nota Spese;
 - Procedura Trasferte;
 - Procedura Viaggi;
 - Procedura Badge di Prossimità e Tessera di Riconoscimento;
- B)
- Procedura Gestione delle richieste di assunzione;
 - Procedura Selezione e Valutazione dei Fornitori;
 - Procedura Gestione Foresterie;
 - Procedura Gestione degli Acquisti;
 - Procedura Gestione GARE.

Inoltre la Parte Generale del Modello 231 è stata pubblicata sul sito istituzionale www.altran.it, attraverso cui gli utenti possono contattare l'OdV per maggiori informazioni, inviando una email a: 231@altran.it.

Infine, la parte speciale del Modello è pubblicata nell'intranet aziendale perché rivolta esclusivamente ai dipendenti di Altran Italia.

Nell'ambito delle verifiche periodiche effettuate all'OdV, nel corso del 2011 non sono emerse nuove criticità ed è pervenuta solo 1 segnalazione tramite e-mail da parte di un dipendente.

L'Organismo di Vigilanza ha immediatamente inoltrato al Datore di Lavoro la segnalazione.

Il Datore di Lavoro ha attivato tutte le Funzioni Aziendali preposte al fine di arrivare a una pronta risoluzione del problema e di effettuare una accurata verifica delle condizioni ambientali e microclimatiche dei posti di lavoro.

Una società specializzata in questo settore è stata incaricata di effettuare i seguenti rilievi:

- verifica dei parametri microclimatici PMV/PPD;
- verifica dei livelli di illuminazione nelle postazioni di lavoro;
- verifica strumentale dell'esposizione al rumore negli ambienti di lavoro;
- valutazione del rischio radon;
- studio dei principali indicatori di qualità dell'aria negli ambienti di lavoro al piano seminterrato;
- verifica dei livelli di illuminamento nei luoghi di lavoro seminterrati.

L'Organismo di Vigilanza ha quindi preso visione dei risultati.

L'OdV ex 231/01 ha predisposto per l'anno 2011 il seguente audit: "Progetto Sicurezza sul Lavoro";

L'audit sulla "Sicurezza sul Lavoro" è stato effettuato in collaborazione con consulenti esterni esperti del settore e collaboratori interni. Si è svolto nelle tre principali sedi (Roma, Milano e Torino) e, come pianificato, si è concluso entro il 9 settembre 2011. La verifica ha evidenziato risultati che hanno prodotto azioni di miglioramento e/o preventive.

Su invito dell'Organismo di Vigilanza ex231/2001, il Codice Etico di Altran Italia è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 gennaio 2011. Oltre a inserirsi nel più ampio contesto della Corporate Responsibility, rappresenta una componente essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Altran ai sensi del D.Lgs. 231/2001. E' un fondamentale strumento per l'esternalizzazione dei principi che ispirano l'attività della nostra azienda. Tutti i soggetti che interagiscono in Altran Italia, devono uniformarsi ai principi della società su cui si basa la Responsabilità Sociale d'impresa:

- Responsabilità, coerenza, integrità ed equità nelle azioni verso i propri portatori di interessi;
- correttezza e trasparenza negli impegni contrattuali;
- centralità della persona, basata sul rispetto della dignità del lavoratore e dei suoi diritti fondamentali;
- protezione dei clienti, attraverso la tutela dei loro interessi;
- cittadinanza sociale e sviluppo sostenibile.

Il Codice Etico rappresenta quindi l'orientamento ai valori della nostra impresa, della quale individua i caratteri e definisce la *mission*. E' considerato una vera e propria "carta costituzionale" di Altran Italia.

Svolge anche la funzione di deterrente nei confronti di comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della nostra azienda, definendo le Responsabilità etiche e sociali di dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder. Con riferimento a questi ultimi, il Codice Etico è uno strumento indispensabile al fine di garantire un'equa ed efficace gestione delle transazioni e delle relazioni umane, di sostenere la reputazione dell'impresa e, conseguentemente, creare fiducia verso l'esterno e soprattutto verso i nostri Clienti.

Il Codice Etico è pubblicato sulla intranet aziendale Direct V2 e sul sito istituzionale www.altran.it, è stato esposto nelle bacheche aziendali di tutte le Sedi sul territorio nazionale, è distribuito a quanti ne facciano richiesta presso le reception delle sedi Altran Italia.

Nel corso del 2011 l'OdV ex231/2001 ha predisposto, anche per supportare le Divisioni di Mercato e in particolar modo quelle che vedono impegnati i propri Consultant presso i Clienti che operano nel settore del aerospaziale, della sicurezza e della difesa, un corso formativo dal titolo "Segreto Industriale e tutela penale della Privacy". Si sono svolte 4 sessioni formative in aula a Roma e in videoconferenza presso le sedi di Milano, Torino e Pisa. Hanno coinvolto tutti i Managing Director, i Corporate Service Director e Senior Manager, tutti i Consultant di Altran Italia impegnati presso i Clienti operanti nell'ambito precedentemente specificato, tutti i Manager delle Divisioni di mercato ASD-R e TEM e tutti i Corporate Service Manager.

Inoltre, su indicazione dell'OdV, è stato pubblicato il corso "Segreto Industriale e tutela penale della Privacy" sulla intranet aziendale Direct V2 nell'apposita sezione dedicata al "Compliance Office", anticipando la pubblicazione con l'invio di una mail a tutti i dipendenti di Altran Italia.

In relazione alla formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ai nuovi assunti durante l'anno 2011, di concerto con l'Ufficio Formazione (Direzione HR), l'OdV ha costantemente monitorato il numero di nuovi assunti che ha svolto il corso. Al 31 dicembre 2011 tale numero è pari all' 88% del totale dei nuovi assunti.

La formazione riguardo al D.Lgs 231/2001 che prevede al responsabilità civile, penale e amministrativa della società, ha riguardato i temi relativi alla corruzione e alle relative procedure interne atte a prevenire comportamenti illeciti.

Il valore monetario delle sanzioni significative e il numero totale di sanzioni non monetarie è pari a 0, perché non sono stati registrati casi di non conformità a leggi o regolamenti.

Tutti i contratti stipulati nel 2011 da Altran Italia con i fornitori ed i Clienti prevedevano una clausola sul rispetto della Carta dei Principi e del Modello Organizzativo.

Compliance Aziendale

L'anno 2011 ha visto un consolidamento dell'attenzione alla Corporate Compliance.

La Compliance aziendale deve tenere conto di alcuni elementi:

- La domanda di mercato. L'impresa ha bisogno di certificazioni e attestati di conformità per competere in alcuni settori di mercato che sono soggetti a una particolare regolamentazione;
- La complessità di processi e attività in un'impresa di oltre 2000 dipendenti. L'impresa ha bisogno di conformità per gestire le proprie attività garantendo la qualità e assicurando il continuo miglioramento;
- Il quadro normativo nazionale. L'impresa ha bisogno di gestire la conformità rispetto a un quadro legislativo in mutamento, che prevede la semplificazione/abrogazione di alcune norme e l'introduzione di nuove prescrizioni, ad esempio in tema di ambiente;
- Il quadro normativo internazionale. L'impresa ha bisogno di processi, attestati e certificati che le permettano di competere su nuovi mercati e che le garantiscano la qualità dei progetti indipendentemente dal paese in cui vengono eseguiti i servizi;

La compliance aziendale di Altran Italia comprende in particolare le seguenti attività.

Environmental Management System

Scopo dell'attività è assicurare la gestione ambientale dell'impresa, mediante:

- la ricognizione delle prescrizioni applicabili;
- la ricognizione delle normative internazionali (14001) e delle linee guida di settore;
- l'indicazione di processi, procedure operative e requisiti da seguire per assicurare la gestione ambientale di impresa;
- la definizione dei ruoli e delle responsabilità aziendali;
- la gestione dei rischi.

Privacy/ Information Security Management System

Scopo di questa attività è assicurare conformità al quadro normativo in materia di Privacy di Altran Italia S.p.A., mediante:

- la ricognizione delle normative internazionali e delle linee guida di settore (27001);
- la ricognizione delle prescrizioni applicabili (196/03);
- l'indicazione di processi, procedure operative e requisiti da seguire per assicurare la piena conformità;
- la definizione dei ruoli e delle responsabilità aziendali;
- la gestione dei rischi.

L'ambito di tale attività è la regolamentazione del trattamento di dati personali da parte di Altran Italia S.p.A., mediante risorse, atti, sistemi informativi, deleghe e incarichi ai dipendenti dell'impresa. Inoltre viene assicurata la conformità dei trattamenti effettuati dalla controllante di Altran Technologies S.A. limitatamente ai seguenti temi:

- trasferimento di dati tra Altran Italia S.p.A. e la controllante;
- indicazioni e linee guida che Altran Technologies S.A. può trasmettere alle società soggette al proprio controllo e coordinamento;
- comunicazioni e garanzie che Altran Italia S.p.A. può trasmettere alla società controllante a causa di peculiarità del quadro normativo nazionale;

Le fonti normative applicabili al contesto del trattamento dei dati personali in Altran Italia S.p.A., sono le seguenti:

- Prescrizioni di cui al d.lgs. 196/03;
- Misure minime di cui all'allegato B del d.lgs 196/03;
- Successivi provvedimenti del Garante;
- Reati informatici previsti da Codice Civile e Codice Penale, richiamati nel quadro normativo della tutela dei dati personali;
- Codice della Proprietà industriale d.lgs. 30/2005, art.98;
- Codice Penale, art. 623.

Quality Management System

La Politica della Qualità di Altran in Italia è in linea con gli indirizzi strategici locali definiti dal piano di riordino della propria organizzazione. E' basata sul seguente principio: *"In Altran Italia la Qualità supporta l'organizzazione nel miglioramento delle proprie prestazioni e nella creazione di valore per i suoi Clienti, per il suo Personale e per i suoi Azionisti"*.

Il successo di questa strategia è indicato congiuntamente dai seguenti principi di gestione per la Qualità:

1. Qualità del Risultato, ottenuta attraverso un approccio all'offerta e al progetto flessibile ed orientato ad un continuo controllo dei risultati forniti al Cliente.

2. Qualità dei Processi, attuato attraverso la realizzazione di un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001 che permetta di garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficacia e di efficienza organizzativa, nel pieno rispetto dei budget e delle normative cogenti applicabili.

3. Qualità delle Risorse Umane, per i ruoli di governo, di linee e di staff, ottenuta attraverso il costante sviluppo delle loro esigenze in termini di coinvolgimento, soddisfazione del lavoro, competenze e sviluppo di carriera.

Le informazioni relative alla Compliance Aziendale, necessarie per competere e dare visibilità ai propri clienti dei nostri attestati, processi e consuetudini, sono inserite sulla intranet aziendale Direct V2. Tale spazio è stato predisposto anche come necessario strumento di comunicazione e sensibilizzazione dei dipendenti.

Lo spazio su Direct è stato pubblicato il 11 luglio 2011. Tutti i dipendenti e i collaboratori sono periodicamente inviati a proporre suggerimenti, con l'obiettivo di lavorare agli spazi condivisi nella massima collaborazione e apertura.

Le principali attività del Compliance Office di Altran Italia sono: analisi e gestione del rischio aziendale e delle policy di controllo; sviluppo di nuove policy e implementazione di piani operativi per proteggere le risorse umane e gli asset della Società e per essere conformi con le prescrizioni relative al segreto di stato; garanzia della salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro di tutti i lavoratori della società in relazione al decreto legislativo n. 81/2008; definizione di policy e trend al fine di assicurare la continuità, la confidenzialità, l'integrità e l'autenticità delle informazioni; monitoraggio della sicurezza in relazione alle piattaforme ICT (system and network); compliance in relazione al decreto legislativo n. 231/2001; analisi, identificazione e monitoraggio dei processi necessari ai sistemi di gestione ed alle certificazioni (ad esempio qualità ISO 9001, ISO 13485, sicurezza sul lavoro OHSAS 18001, ambiente ISO 14001).

Alla luce delle suddette attività, è possibile individuare quattro ambiti di intervento del Compliance Office:

- Ambiente: Altran Italia, allo scopo di perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo delle prestazioni ambientali connesse alle attività svolte nella sede di Roma, ha stabilito di applicare, certificare, mantenere attivo un Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 14001. L'obiettivo della certificazione è stato formalizzato nel "Sustainability Report 2010". Nel 2011, la Direzione del Compliance Office ha assicurato la certificazione ISO 14001:2004 per Altran Italia (sedi di Roma), la certificazione ISO 14001:2004 e la registrazione EMAS per Igeam Développement Durable (sedi di Roma e sede di Brindisi). E' in corso una valutazione delle esigenze delle Divisioni di mercato per un'eventuale estensione della certificazione ad altre sedi operative.
- Privacy e Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni: Altran Italia considera le informazioni un asset aziendale da proteggere dal punto di vista della Riservatezza, Integrità e Disponibilità, nonché da trattamenti non consentiti dal punto di vista legale. Altran Italia assicura la conformità al quadro normativo in materia di privacy, mediante: la ricognizione delle prescrizioni applicabili; l'indicazione di processi, procedure operative e requisiti da seguire per assicurare la piena conformità; la definizione dei ruoli e delle responsabilità aziendali; la gestione dei rischi; Altran Italia assicura inoltre la Gestione della Sicurezza delle Informazioni, mediante: la ricognizione delle normative internazionali e delle linee guida di settore (ISO 27001); l'indicazione di processi, procedure operative e requisiti da seguire per assicurare la sicurezza delle informazioni; la definizione dei ruoli e delle responsabilità aziendali; la gestione dei rischi.
- Sicurezza del Lavoro: Altran Italia considera la protezione dell'integrità e della salute dei propri dipendenti e collaboratori come uno dei principi fondamentali che devono essere rispettati nell'organizzazione delle proprie attività. Per questo motivo ha affidato al suo Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) il compito di organizzare la prevenzione e protezione dai rischi, secondo un modello basato sul costante coordinamento e confronto con tutto il suo personale, sia che esso operi presso il Cliente che presso una delle sedi Altran Italia.

Nell'ambito dei temi sulla Sicurezza sul Lavoro, il 2011 è stato un anno caratterizzato dallo sviluppo due temi strategici principali:

- 1) Integrazione e Comunicazione, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni del SPP e potenziare l'azione informativa;
- 2) Compliance e Controllo, con l'obiettivo di verificare lo stato di conformità di Altran Italia rispetto alla normativa cogente (D.lgs 81/2008, D.lgs 213/2001) e volontaria (OHSAS 18001) e impostare gli sviluppi futuri.

Rispetto al primo punto, sono stati portati a termine diversi progetti informativi. Come aspetto saliente si sottolinea inoltre la nuova modalità di gestione degli interventi da parte del SPP con cui è assicurata la gestione mediante ticket di tutte le richieste gestite dal servizio stesso, assicurando una più efficace registrazione di tutti gli interventi e la visibilità agli utenti dello stato di avanzamento delle loro richieste.

Rispetto al secondo punto, è importante invece segnalare l'attività di audit effettuata nel mese di luglio 2011, che

ha visto impegnato un gruppo di lavoro composto da personale interno e verificatori esterni sulle sedi di Roma, Milano e Torino. I risultati di questa importante attività hanno fornito una fotografia precisa dello stato dell'arte del sistema di gestione della sicurezza, del modello organizzativo e della conformità legislativa e hanno fatto emergere alcuni rilievi di carattere prettamente documentale e spunti di miglioramento, che sono già stati presi in carico dal SPP con le funzioni competenti.

Più in dettaglio, tra le azioni a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione svolte nel 2011 si annoverano:

- Nomina del nuovo Datore di Lavoro;
- Organizzazione della "Settimana della Sicurezza" (per un approfondimento, consultare il capitolo dedicato all'*intangibile* "Capitale Umano"), in concomitanza con l'attivazione dell'area dedicata alla Sicurezza del Lavoro sull'intranet aziendale per fornire informazioni e supporto a tutti i dipendenti .
- Prove di evacuazione sulle sedi principali di Torino, Roma, Pisa e Milano;
- Miglioramento della gestione delle richieste al Servizio di Protezione e Prevenzione (SPP): tutti gli interventi sono tracciati e registrati sul portale, è stata prodotta specifica reportistica (Documento Unico Valutazione Rischi Interferenti – DUVRI), sono state attuate iniziative di formazione, azioni sul cliente, visite mediche, gestione delle non conformità, procedure, gestione dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), permessi ingresso, trasferte estere, etc.
- Progetto "Audit Sicurezza sul Lavoro": un audit svolto da una società esterna per le sedi di Roma, Milano e Torino, con l'obiettivo di verificare il grado di conformità al Decreto Legislativo 81/2008 e l'implementazione del Modello Organizzativo come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, ai fini della sicurezza.
- Rilievi ambientali: sono stati effettuati rilievi su campi elettrici ed elettromagnetici nel CED e laboratorio di Torino ed illuminotecnici, sulla presenza di radon e rumore presso le sedi di Roma.
- Interventi su processi (ad esempio selezione dei fornitori interni con l'automazione del processo di qualifica e gestione dei DUVRI, sorveglianza sanitaria, gestione dei DPI, etc).
- E - learning sicurezza: è stata individuata, con il supporto della Direzione HR, una piattaforma online per erogare formazione a distanza sui temi legati alla sicurezza.
- Indagini ambientali
- Sottoscrizione/Revisione delle seguenti procedure:
 - S18-PRO-02 "Gestione Emergenze"
 - S18-PRO-05 "Gestione sorveglianza sanitaria"
 - S18-PRO-06 "Gestione dei DPI"
 - S18- PRO-07 "Formazione ed informazione"
 - Q90-PRO-04 "Selezione e valutazione dei fornitori" per la parte DUVRI lavori in appalto (art.26 TuSIC).

Questi argomenti sono stati presentati alla Direzione e discussi alla presenza degli RLS, in occasione della riunione annuale prevista dall'art. 35 del DLgs 81/2008 -Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

- Qualità: La politica della Qualità di Altran in Italia è in linea con gli indirizzi strategici locali definiti dal piano di riordino della propria organizzazione; è basata sul seguente principio: *"In Altran Italia la Qualità supporta l'organizzazione nel miglioramento delle proprie prestazioni e nella creazione di valore per i suoi Clienti, per il suo Personale e per i suoi Azionisti"*. (cfr. paragrafo *Quality Management System*).

IMPEGNI PER IL 2012

Capitale Umano

- Nel quadro del rilancio a livello internazionale delle attività della Fondazione Altran per l'Innovazione, Altran Italia nel 2012 promuoverà un bando a livello nazionale (con ricadute internazionali) per promuovere l'innovazione tecnologica per il beneficio dell'umanità e del pianeta Terra. Altran Italia coinvolgerà alcuni Consultant in attività di coaching dei candidati che parteciperanno al bando nazionale. Sono previste occasioni di training per i Consultant che si proporranno per svolgere il ruolo di coach.
- Nel 2012 saranno realizzate delle edizioni monografiche della rivista "Altran Italia Magazine" dedicate alla Corporate Responsibility e al tema del Bando 2012 della Fondazione Altran per l'Innovazione.
- Nell'ambito del trasferimento della sede di Roma in un'altra area della città, saranno messe a punto specifiche iniziative di comunicazione e sarà condotta un'analisi delle facilities per i dipendenti coinvolti nel trasloco.

Relazione con i clienti

Da dicembre 2011 Altran Italia fa parte dell'Osservatorio CSR franco-italiano, nato su iniziativa della *Chambre Française de Commerce et d'Industrie en Italie* (C.F.C.I.I.). Nell'ambito di questa membership, Altran Italia per il 2012 si impegna a diffondere la cultura della CSR presso le aziende presenti in Italia e presso le aziende italiane attraverso l'organizzazione e la partecipazione a convegni e seminari focalizzati sulle best practices in ambito CSR delle aziende membri della C.F.C.I.I. Sarà posta particolare attenzione a coinvolgere i Clienti di Altran Italia in tali iniziative di sensibilizzazione ai temi CSR.

Partnership

Nel 2012 è prevista un'ulteriore estensione e consolidamento del network di relazioni con le università e gli enti di ricerca. In particolare, si prevede di rinnovare le partnership in scadenza e di attivare accordi e convenzioni con nuovi Atenei e Master.

Inoltre, sono previste le seguenti attività in ambito ricerca applicata e trasferimento tecnologico:

- attività di consulenza in ambito Distributed Control System per il settore della raffinazione petrolifera;
- valutazione di adesione a distretto tecnologico per le energie rinnovabili applicate al settore refinery;
- attività relative alla prototipazione e trasferimento tecnologico di nuovi dispositivi termoelettrici e relative applicazioni;
- attività di trasferimento tecnologico volte ad arricchire l'offerta Altran in ambito Smart Grids
- continuazione e attivazione di nuovi progetti in ambito *technology & process improvement* per la logistica di magazzino con la combinazione di tecnologie RFID e Computer Vision;
- partecipazione congiunta a gare per l'outsourcing di attività di ricerca aerospaziale in collaborazione con esperti del mondo accademico in ambito *Codec for Motion Estimation e Fault Detection*.

Sono altresì previste le seguenti attività:

- Supporto nello sviluppo di partnership su temi Smart Grids per il mondo Energy (Echelon, Sungard, Plane living IT) a partire dagli NDA siglati e dalle collaborazioni informali avviate nel 2011;
- Estensione delle certificazioni Microsoft alla competenza BI;
- Valutazione di attivazione di una partnership relativa a IBM Rational.

Ambiente

Mobility Management:

- Nel 2012 Altran Italia punta ad incrementare il numero di veicoli GPL o ibridi e di avere una flotta interamente Euro 5 FAP.

Donazione apparecchiature elettroniche, mobilio e altri beni

- Altran Italia si impegna a individuare una procedura aziendale per la donazione di apparecchiature elettroniche funzionanti e non obsolete, di mobilio e di altri beni aziendali in dismissione. La procedura, che coinvolgerà molteplici aree dell'azienda, deve contemperare le caratteristiche del donatario e l'utilizzo previsto, le modalità di donazione, le necessità logistiche connesse allo spostamento fisico dei beni.

Innovazione

Nel 2012 è previsto in generale il consolidamento dell'approccio di Open Innovation attraverso l'ampliamento del network di partner, la diffusione e lo sfruttamento delle opportunità abilitate a tutta l'azienda.

Più in dettaglio nella seguente tabella si riportano attività di consulenza (Prospect nel seguito) che si prevede possano essere avviate nel 2012 (e per cui non è possibile quantificare il fatturato) sfruttando l'approccio di Open Innovation e le relative azioni avviate negli anni precedenti e che saranno ulteriormente sviluppate nel 2012.

PROSPECT			
N	Descrizione progetto	Settore di mercato	Open Innovation partner
1	Distributed Control System per il settore della raffinazione petrolifera	Energia	Politecnico di Milano – Dip. CMIC
2	Soluzioni per la logistica di magazzino basate su tecnologie innovative di localizzazione e tracking indoor	Industry	CATTID/RFID LAB “La Sapienza” Roma”, Axis
3	Outsourcing di attività di ricerca aerospaziale in ambito Codec H.264	Aerospazio	Università Roma 3 - DIE
4	Outsourcing di attività di ricerca aerospaziale in ambito Fault Detection	Aerospazio	La Sapienza - Roma
5	Soluzioni in ambito Smart Grids	Energia, Telecomunicazioni	Politecnico di Milano e Università di Genova
6	Offerta integrata di formazione e set up di un competence center sui tool SAS	Banche	SAS
7	Soluzioni di virtualizzazione e gestione performance DB	Banche, Assicurazioni	More Resource
8	Opinion monitoring	Banche, Servizi, Telecomunicazioni	CELI

9	BPM e workflow management in ambito supply chain	Healthcare, Farmaceutico	Global 360
10	Soluzioni di Enterprise Content Management con approccio Enterprise 2.0	Healthcare, Industry	Microsoft
11	Servizi professionali di tipo sistemistico su piattaforme Microsoft on line services	Banche, Assicurazioni	Microsoft
12	Soluzioni di billing, metering, CRM	Energia	Oracle
13	Soluzioni di requirements management	Aerospazio, Ferroviario; Automotive	IBM

Tra le ulteriori azioni previste per il 2012 si segnalano:

- Proseguimento della collaborazione avviata con la Group Solution Practice Innovation Management per il lancio di un'offerta strutturata Altran Italia in ambito Innovation Management;
- Follow up delle attività del Gruppo e del relativo progetto pilota in Spagna per lo start up di un sistema di Idea Management in Altran Italia;
- Nel quadro del rilancio a livello internazionale delle attività della Fondazione Altran per l'Innovazione, Altran Italia nel 2012 lancerà un bando a livello nazionale (con ricadute internazionali) per promuovere l'innovazione tecnologica per il beneficio dell'umanità e del pianeta Terra. La Fondazione Altran (www.fondation-altran.org) opera a livello internazionale dal 1996 sul tema della tecnologia come strumento per migliorare la vita dell'uomo e la salvaguardia del pianeta Terra. Costituisce una base solida e un punto di riferimento per tutto il Gruppo in termini di reputazione d'impresa.

Corporate governance

Modello ex. D.Lgs n.231/01 ed OdV:

- Redazione del documento di Risk Management;
- Prosecuzione della Formazione online ex D.Lgs. 231/2001 di tutte le risorse aziendali, rivolta a tutti i dipendenti che non hanno potuto svolgerla nel 2011 e a tutti i nuovi assunti con le modalità previste già nel corso del 2011;
- Aggiornamento normativo del sistema di controllo interno e completamento di tutte le nuove procedure interne individuate e a monitoraggio dei relativi processi;
- In seguito alle modifiche della Corporate Governance di Altran Italia S.p.A., avvenute nei primi mesi del 2012, l'OdV ex 231/01 provvederà a modificare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs n° 231/01.
- Per l'anno 2012 sono stati pianificati i seguenti audit: "Sicurezza dei Sistemi Informatici, Privacy e Segreto Industriale"; "Procedura Assunzioni"; "Procedura Acquisti Beni e Servizi".

Servizio di Protezione e Prevenzione:

Riguardo al Servizio di Protezione e Prevenzione di Altran Italia, si prevedono le seguenti attività:

- Aggiornamento del DVR;
- Attuazione di un nuovo programma di Audit;
- Fornire un supporto costante alle facilities nel presidio degli standard tecnici e strutturali, di legge relativi a attrezzatura, impianti, luoghi di lavoro;
- In virtù di un maggiore orientamento al Cliente, si effettuerà un *reengineering* del processo di gestione della Sicurezza presso i Clienti; la creazione di nuove sinergie con le Divisioni operative con l'analisi delle esigenze e la realizzazione della Settimana della Sicurezza anche presso i Clienti.
- In ambito di organizzazione e processi si prevede un potenziamento degli strumenti informatici

- a supporto del Servizio di Protezione e Prevenzione; definizione e relativa documentazione delle nuove procedure operative; definizione di nuovi KPI per processi *core*.
- Nel 2012 saranno incrementate le attività di formazione (anche in modalità e-learning). Saranno realizzati nuovi strumenti informativi, ad esempio delle brochure per i visitatori sul tema della sicurezza e dei rischi. Inoltre si effettueranno delle esercitazioni di emergenza nelle sedi minori.
 - Mappatura dello stato della sicurezza presso i nostri clienti, anche attraverso un sempre maggiore coinvolgimento dei Manager e dei Consulenti;
 - Riorganizzazione del presidio degli standard tecnici e strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti presenti presso le sedi di lavoro Altran Italia;
 - Adeguamento del modello di organizzativo.

APPENDICE A - TAVOLA KPI del G.R.I.

Profilo	Descrizione	Copertura	Pagina	Motivazione per l'omissione	Note
Strategia e Analisi					
1,1	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	Totale	5		
1,2	Principali impatti, rischi opportunità	Totale	9 - 10		
2. Profilo Organizzativo					
2,1	Nome dell'organizzazione.	Totale	6		
2,2	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Totale	6 - 7		
2,3	Struttura operativa	Totale	7		
2,4	Sede principale	Totale	7		
2,5	Paesi di operatività	Totale	7		
2,6	Assetto proprietario e forma legale	Totale	7		
2,7	Mercati serviti	Totale	7		
2,8	Dimensione dell'organizzazione	Totale	7		
2,9	Cambiamenti significativi	Totale	7		
2,10	Riconoscimenti/premi ricevuti	Totale	21		
3. Parametri del Report					
3,1	Periodo di rendicontazione	Totale	16, 97		
3,2	Data di pubblicazione del precedente bilancio	Totale	14		
3,3	Periodicità di rendicontazione	Totale	17		
3,4	Contatti e indirizzi per informazioni sul report	Totale	21		
3,5	Processo per la definizione dei contenuti	Totale	17		
3,6	Perimetro del bilancio	Totale	16		
3,7	Limitazioni su obiettivo o perimetro del bilancio	Totale	16		
3,8	Informazioni relative alle altre società collegate	Totale	7		
3,9	Tecniche di misurazione dei dati e basi di calcolo	Totale	16 - 17 - 18		
3,10	Modifiche rispetto al precedente bilancio	Totale	16		
3,11	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	Totale	16		

3,12	Tabella di riferimento	Totale	107		
3,13	Attestazione esterna	Totale	117		
4. Governance, impegni, coinvolgimento					
4,1	Struttura di governo	Totale	98		
4,2	Indicare se il Presidente ricopre anche un ruolo esecutivo	Totale	98		
4,3	Amministratori indipendenti e non esecutivi	Totale	98		
4,4	Meccanismi a disposizione degli azionisti e dei dipendenti per fornire raccomandazioni	Totale	43, 56,98		
4,5	Legame tra compensi di amministratori e alta direzione e performance	Totale	42		
4,6	Conflitti di interessi	Totale	98 – 99 - 100		
4,7	Qualifiche degli amministratori	Totale	12		
4,8	Missione, valori, codici di condotta e principi	Totale	13 -14, 99		
4,9	Procedure per identificare e gestire le performance economiche ambientali e sociali.	Totale	12		
4,10	Processo per valutare le performance del CdA	Totale	11		
4,11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Totale	9 - 10		
4,12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Totale	13 – 14, 46		
4,13	Partecipazioni ad associazioni di categoria	Totale	14, 46		
4,14	Elenco degli stakeholder coinvolti	Totale	11		
4,15	Principi per identificare gli stakeholder da coinvolgere	Totale	10		
4,16	Attività di coinvolgimento degli stakeholder	Totale	11		
4,17	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni	Totale	10		
STANDARD DISCLOSURES PART II: Dichiarazione sull' Approccio Gestionale (DMAs)					
G3 DMA	Descrizione	Copertura	Pagina	Motivazione	Note

				per l'omissione	
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale EC	Totale	96		
Aspetti	Performance economica	Totale	96		
	Presenza sul mercato	Totale	7,8, 97		
	Impatti indiretti sull'economia	Totale	98		
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale EN	Totale	76		
Aspetti	Materie prime utilizzate	Totale	76		
	Energia	Totale	76 -77		
	Acqua	Totale	78		
	Biodiversità	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non possiede né ha in affitto alcun terreno.
	Emissioni, scarichi e rifiuti	Totale	76		
	Prodotti e Servizi	Totale	76		
	Compliance	Totale	81		
	Trasporti	Totale	79		
	Generale	Totale	75		
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale LA	Totale	31		
Aspetti	Occupazione	Totale	31		
	Relazioni Industriali	Totale	31		
	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	Totale	31		
	Formazione e istruzione	Totale	31		
	Diversità e pari opportunità	Totale	31		
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale HR	Totale	16, 31, 76		
Aspetti	Pratiche di investimento e di approvvigionamento	Totale	15, 67, 91 -92		
	Non discriminazione	Totale	31		
	Libertà di associazione e contrattazione collettiva.	Totale	31		
	Lavoro minorile	Nessuna		Non Applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non ricorrono in nessun modo al lavoro minorile.
	Lavoro forzato	Nessuna		Non Applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non ricorrono in nessun modo al lavoro forzato.
	Pratiche di sicurezza	Totale	31		
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale	Totale	15, 74		

	SO				
Aspetti	Comunità	Totale	15, 74		
	Corruzione	Totale	99		
	Politica pubblica	Totale	13, 14		
	Concorrenza sleale	Totale	16		
	Compliance	Totale	100		
	Dichiarazione sull' Approccio Gestionale PR	Totale	75		
Aspetti	Salute e sicurezza del consumatore	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia è una società di consulenza BtoB
	Etichettatura di Prodotti e Servizi		61 - 62		
	Marketing Communication	Totale	75		
	Rispetto della privacy	Totale	61		
	Compliance	Totale	100		
STANDARD DISCLOSURES PART Performances					
Indicatore di Performance	Descrizione	Copertura	Pagina	Motivazione per l'omissione	Note
Economica					
Performance economica					
EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Totale	97		
EC2	Rischi e opportunità dovuti ai cambiamenti climatici	Totale	88		
EC3	Copertura degli obblighi pensionistici	Totale	33, 42		
EC4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Totale	52		
Presenza sul mercato					
EC6	Politiche, pratiche e percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	Totale	66, 74		
EC7	Assunzione di persone residenti dove si svolge prevalentemente l'attività	Totale	34, 67, 68, 70		
Impatti economici indiretti					
EC8	Sviluppo di investimenti forniti principalmente per "pubblica utilità"	Totale	15, 89, 90		
Ambientale					
Materie Prime					
EN1	Materie prime utilizzate	Totale	78		
EN2	Materiali riutilizzati o riciclati	Nessuna		Non Applicabile	Non è stata ancora implementata una procedura per l'utilizzo di carta riciclata
Energia					

EN3	Consumo diretto di energia per fonte	Totale	77		
EN4	Consumo indiretto di energia	Totale	77, 78		
EN5	Energia risparmiata grazie ai miglioramenti nella conservazione e nell'efficienza.	Totale	77		
EN7	Iniziative per ridurre il consumo indiretto di energia e le riduzioni ottenute.	Totale	77		
Acqua					
EN8	Consumo di acqua per fonte	Totale	78		
Biodiversità					
EN11	Localizzazione di siti ubicati in aree protette o in aree a elevata biodiversità	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non possiede né ha in affitto alcun terreno
EN12	Descrizione dei maggiori impatti sulla biodiversità	Nessuna		Non Applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non hanno alcun impatto sull'ambiente
Emissioni, scarichi e rifiuti					
EN16	Emissioni dirette di gas a effetto serra.	Totale	83 - 84		
EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra significative per peso	Totale	83 - 84		
EN18	Iniziative per ridurre le emissioni di gas serra e le riduzioni raggiunte.	Parzialmente			Altran Italia ha inviato il proprio Disclosure, ma al momento della stampa non ha ricevuto il CDP Disclosure Score.
EN19	Emissioni di sostanze nocive per l'ozono	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non prevede in nessun modo la possibilità di rilascio in atmosfera di emissioni significative di ossidi di azoto e di zolfo o di sostanze lesive dell'ozonofera
EN20	Altre emissioni in atmosfera.	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non prevede in nessun modo la possibilità di rilascio in atmosfera di emissioni significative di ossidi di azoto e di zolfo o di sostanze lesive dell'ozonofera
EN21	Scarichi idrici	Totale	78		
EN22	Produzione rifiuti e metodi di smaltimento	Totale	78		
EN23	Numero totale e volume di sversamenti	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non produce sversamenti

	inquinanti				significativi di nessun genere
Prodotti e Servizi					
EN26	Iniziative per mitigare gli impatti di prodotti e servizi sull'ambiente	Totale	79		
EN27	Percentuale di prodotti venduti e relativo materiale di imballaggio riciclato o riutilizzato	Nessuna		Non Applicabile	Altran Italia non produce né vende prodotti materiali
Compliance					
EN28	Sanzioni per mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale	Totale	81		
Trasporti					
EN29	Impatti ambientali significativi del trasporto di prodotti e beni/materiali utilizzati per l'attività dell'organizzazione e per gli spostamenti del personale	Totale	79, 83		
Generale					
Sociale: Pratiche di lavoro e indicatori di condizioni di lavoro adeguate.					
Occupazione					
LA1	Ripartizione del personale per tipo, contratto, regione e sesso	Totale	31 - 32 - 33		
LA2	Numero totale e tasso di neoassunti e turnover per età, sesso e regione	Totale	35 – 36 – 37 – 38 - 39		
LA3	Benefit forniti ai dipendenti full time che non sono forniti ai dipendenti con contratto a termine o part time	Totale	43 - 44		
LA15	Ritorno al lavoro e tasso di retention dopo un congedo parentale, suddiviso per sesso	Totale	44		
Relazioni sindacali					
LA4	Grado di copertura dei contratti collettivi	Totale	43		
LA5	Periodo minimo di preavviso per modifiche operative	Totale	43		
Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro					
LA7	Infortuni sul lavoro e malattie, con una suddivisione per sesso	Totale	48		
LA8	Programmi formativi relativi alla prevenzione e al controllo dei rischi a	Totale	46		

	supporto del personale in relazione a disturbi o a malattie gravi				
LA9	Accordi formali con i sindacati relativi alla salute e alla sicurezza	Totale	43		
Formazione e istruzione					
LA10	Media ore di formazione all'anno per dipendente, con una suddivisione per sesso e per categoria di dipendenti	Totale	51		
LA12	Percentuale dipendenti (suddivisi per sesso) valutati sulle performance e sullo sviluppo della carriera	Totale	40		
Diversità e pari opportunità					
LA13	Ripartizione del personale per sesso e altri indicatori di diversità (es. disabilità) e per categoria di dipendenti	Totale	44 – 45 - 46		
LA14	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini parità di categoria, nelle sedi più significative	Totale	45		
Sociale: Diritti Umani					
Diversità e pari opportunità					
HR1	Operazioni con valutazione del rispetto dei diritti umani	Totale	31		
HR2	Fornitori e appaltatori sottoposti a verifiche in materia di diritti umani	Totale	74		
Non discriminazione					
HR3	Numero totale della formazione dei dipendenti sulle politiche e sulle procedure che riguardano il rispetto dei diritti umani, rilevanti per le attività, includendo i dipendenti formati.	Totale	99		
HR4	Numero di casi di discriminazione e azioni intraprese	Nessuna			Non sono stati registrati casi di discriminazione, per cui non sono state intraprese azioni a riguardo
Libertà di associazione e contrattazione collettiva					
HR5	Attività in cui la libertà di associazione	Nessuna		Non applicabile	Per la tipologia di attività svolte e per i

	e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi				fornitori scelti, Altran Italia non incorre in violazioni della libertà di associazione e di contrattazione collettive, per cui non sono state intraprese azioni a riguardo
Lavoro minorile					
HR6	Operazioni a elevato rischio di ricorso a lavoro minorile	Nessuna		Non Applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia e i fornitori scelti non ricorrono in nessun modo al lavoro minorile, per cui non sono state intraprese azioni a riguardo
Lavoro forzato					
HR7	Operazioni a elevato rischio di ricorso a lavoro forzato	Nessuna		Non Applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia e i fornitori scelti non ricorrono in nessun modo al lavoro forzato, per cui non sono state intraprese azioni a riguardo
Verifica					
HR10	Percentuale e numero totale delle attività soggette alla revisione sui diritti umani e /o la verifica del loro impatto.	Nessuna		Non applicabile	Altran Italia è una società di consulenza BtoB. Le sue attività non sono soggette a tali verifiche.
Pratiche di sicurezza					
HR11	Numero di reclami nella sfera dei diritti umani, gestiti formalmente.	Nessuna		Non applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non violano i diritti umani.
Comunità					
SO1	Percentuale di attività che prevedono un coinvolgimento della comunità locale, verifica sull'impatto e i programmi di sviluppo	Totale	15, 74, 89		
S09	Attività con un potenziale o reale impatto negativo sulle comunità locali	Nessuno		Non applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non hanno un significativo potenziale o reale impatto negativo sulle comunità locali.
S010	Misure di prevenzione e di riduzione adottate nelle attività con un impatto potenzialmente o realmente negativo sulle comunità locali.	Nessuna		Non applicabile	Le attività di consulenza di Altran Italia non hanno un impatto negativo sulle comunità locali, pertanto non vengono applicate misure preventive a

					riguardo
Corruzione					
SO2	Monitoraggio del rischio di corruzione	Totale	99		
SO3	Personale formato sulla prevenzione dei reati di corruzione	Totale	99		
SO4	Azioni intraprese in risposta a casi di corruzione	Nessuna		Non applicabile	Non ci sono stati casi di corruzione, pertanto no sono state intraprese azioni a riguardo.
Politica pubblica					
SO5	Posizioni sulla politica pubblica e lobbying	Totale	13 - 14		
Concorrenza sleale					
SO7	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	Totale	75		
Compliance					
SO8	Sanzioni monetarie e non per non conformità a leggi e regolamenti	Totale	99		
Sociale: Responsabilità di Prodotto					
Salute e Sicurezza del consumatore					
PR1	Fasi del ciclo di vita dei servizi i cui impatti sulla salute e sicurezza sono valutati	Totale	61		
Etichettatura di prodotti e servizi					
PR3	Informazioni richieste dalle procedure e servizi soggetti a tali requisiti informativi	Totale	62		
PR5	Pratiche relative alla customer satisfaction, inclusi i risultati delle indagini volte alla sua misurazione	Totale	63 - 64		
Marketing Communication					
PR6	Programmi di conformità a leggi e codici volontari relativi alle attività di marketing	Totale	81		
Compliance					
PR9	Sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	Totale	99		

APPENDICE B – Carta per le Pari Opportunità



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- ■ ■ **definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- ■ ■ **individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- ■ ■ **superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- ■ ■ **integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- ■ ■ **sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- ■ ■ **monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- ■ ■ **individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- ■ ■ **fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- ■ ■ **comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- ■ ■ **promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Con l'adesione di



Ministero del Lavoro,
della Salute
e delle Politiche Sociali



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministero per le Pari Opportunità

Promossa da



CONSIGLIO
DEI
COMMERCianti
INDUSTRIE,
ARTIGIANI
E AGRICOLTORI
ITALIANI



SODALITAS



Associazione Italiana
delle Famiglie



AIDDA



Impronta Etica



Repubblica Italiana

APPENDICE C – Relazione sulla revisione



Deloitte ERS
 Enterprise Risk Services S.r.l.
 Via Turrona, 25
 20144 Milano
 Italia
 Tel: +39 02 83322611
 Fax: +39 02 83322612
 www.deloitte.it

RELAZIONE SULLA REVISIONE LIMITATA
 DEL SUSTAINABILITY REPORT

All'azionista della
 Altran Italia S.p.A.

1. Abbiamo effettuato la revisione limitata del Sustainability Report della Altran Italia S.p.A. (di seguito la "Società") al 31 dicembre 2011. La responsabilità della redazione del Sustainability Report in conformità alle linee guida "Sustainability Reporting Guidelines" (versione G3.1) definite nel 2011 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ed alle linee guida elaborate nel 2010 dall'*European Federation of Financial Analysts Societies* - EFFAS, indicate nel capitolo "Premessa metodologica", compete agli amministratori della Altran Italia S.p.A., così come la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti. Compete altresì agli amministratori di Altran Italia S.p.A. l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare, così come l'implementazione e il mantenimento di adeguati processi di gestione e di controllo interno relativi ai dati e alle informazioni presentati nel Sustainability Report. E' nostra la responsabilità della redazione della presente relazione in base al lavoro svolto.
2. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri per la revisione limitata indicati nel principio "International Standard on Assurance Engagements 3000 - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" ("ISAE 3000"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board*. Tale principio richiede il rispetto dei principi etici applicabili ("Code of Ethics for Professional Accountants" dell'*International Federation of Accountants*), compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una limitata sicurezza, inferiore rispetto a una revisione completa, che il Sustainability Report non contenga errori significativi. Un incarico di revisione limitata del Sustainability Report consiste nell'effettuare colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Sustainability Report, analisi del report ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze probative ritenute utili. Le procedure effettuate sono riepilogate di seguito:
 - comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel capitolo "Corporate Governance" del Sustainability Report e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio d'esercizio della Società al 31 dicembre 2011, sul quale Deloitte & Touche S.p.A. ha emesso la relazione della società di revisione sul bilancio d'esercizio (ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39), in data 13 aprile 2012;
 - analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Sustainability Report. In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

Bologna Bari Firenze Genova Milano Roma Torino Padova
 Sede Legale Via Turrona, 25 - 20144 Milano
 Capitale Sociale: 40000000 € - I.V. 40000000 - Riferimento ES 50.000.000
 Codice Fiscale/Registro delle Imprese Milano n. 02082050158 - R.I.A. Milano n. 1102049
 Partita IVA: 02089020158
 Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited



- interviste e discussioni con il personale della Direzione di Altran Italia S.p.A., al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Sustainability Report, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Sustainability Report;
- analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del Sustainability Report, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Sustainability Report;
- analisi della conformità delle informazioni qualitative riportate nel Sustainability Report alle linee guida identificate nel paragrafo 1 della presente relazione e della loro coerenza interna, con particolare riferimento alla strategia, alle politiche di sostenibilità e all'identificazione degli aspetti significativi per ciascuna categoria di stakeholder;
- analisi del processo di coinvolgimento degli stakeholder, con riferimento alle modalità utilizzate e alla completezza dei soggetti coinvolti, mediante l'analisi dei verbali riassuntivi o dell'eventuale altra documentazione esistente circa gli aspetti salienti emersi dal confronto con gli stessi;
- ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante della Altran Italia S.p.A., sulla conformità del Sustainability Report alle linee guida indicate nel paragrafo 1, nonché sull'attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

La revisione limitata ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella di una revisione completa svolta secondo l'ISAE 3000, e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di una revisione completa.

Per quanto riguarda i dati e le informazioni relative al Sustainability Report dell'esercizio precedente presentati a fini comparativi, si fa riferimento alla nostra relazione emessa in data 21 maggio 2011.

3. Sulla base di quanto svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Sustainability Report della Altran Italia S.p.A. al 31 dicembre 2011 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle linee guida "Sustainability Reporting Guidelines" (versione G3.1) definite nel 2011 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ed alle linee guida elaborate nel 2010 dall'*European Federation of Financial Analysts Societies* - EFFAS, come descritto nel capitolo "Premessa metodologica".

Milano, 26 aprile 2012

DELOITTE ERS – ENTERPRISE RISK SERVICES S.r.l.


Franco Amelio

Socio



Dichiarazione

Verifica del livello di applicazione GRI

Il Global Reporting Initiative (GRI) dichiara che **Altran Italia** ha presentato il proprio "Sustainability Report 2011/ Estratto dal Bilancio d'Esercizio 2011" al dipartimento GRI Report Services, il quale è giunto alla conclusione che il Report possiede i requisiti del Livello di Applicazione A+.

I Livelli di Applicazione GRI indicano in che misura il contenuto delle linee guida GRI-G3.1 è stato utilizzato nel Report di Sostenibilità. La Verifica conferma il set e il numero delle informazioni previste per lo specifico Livello di Applicazione sono stati rendicontati nel Report e che l'Indice dei Contenuti GRI fornisce una valida rappresentazione delle informazioni richieste, come descritto nelle linee guida GRI-G3.1.

I Livelli di Applicazione non rappresentano un parere né sulla performance di sostenibilità della società dichiarante, né sulla qualità delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità.

Amsterdam, 21 di agosto 2012

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Nelmara Arbex", is written over a large, faint watermark of the GRI logo.

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



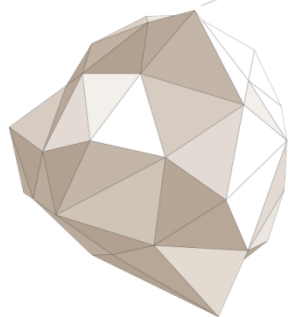
Il "+" è stato aggiunto al Livello di Applicazione in quanto Altran Italia ha sottoposto (una parte) del presente bilancio ad assurance esterna. Il GRI accetta il giudizio dell'organizzazione che redige il Report per la scelta dell'Assurance Provider e per la definizione dell'obiettivo dell'attestazione.

Il GRI è un'organizzazione multi-stakeholder pioniera nello sviluppo del framework di rendicontazione di sostenibilità più utilizzata al mondo e si adopera per il suo continuo miglioramento e applicazione a livello globale. Le linee guida GRI forniscono i principi e gli indicatori che le organizzazioni possono utilizzare per misurare e rendicontare la loro performance economica, ambientale e sociale. www.globalreporting.org

Disclaimer: Laddove la rendicontazione di sostenibilità includa link esterni, compreso eventuale materiale audiovisivo, la presente dichiarazione riguarda soltanto il materiale sottoposto al GRI al momento della verifica in data 19 di luglio 2012. GRI esclude esplicitamente che la presente dichiarazione sia applicata a cambiamenti successivi.

Nota aggiuntiva del 21 agosto 2012 successiva alla pubblicazione del Sustainability Report 2011 e del Bilancio d'esercizio 2011 di Altran Italia.

INNOVATION MAKERS



alTRAN

Sede Legale Via Goito, 50/52 - 00185 Roma
Tel. 0039 06.916.595.00 - Fax 0039 06.916.595.02
Capitale Sociale € 5.000.000 i.v. - REA n° 942579 Partita IVA,
Codice Fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Roma n° 03932470010
Società soggetta a direzione e coordinamento della Altran Technologies S.A.