



IMPRESA PIZZAROTTI & C. SPA
BILANCIO DI SOSTENIBILITA'
AL 31 DICEMBRE 2020

SOMMARIO

1	Nota metodologica	4
1.1	Ambito di applicazione del Sistema di Gestione Integrato e siti oggetto di certificazione	5
2	L'identità aziendale	8
2.1	Settori di attività	9
2.2	Modello di business	10
2.2.1	Relazioni Industriali	10
2.3	Gli Stakeholder	12
2.4	Modello di Governance	15
2.5	Il principio di precauzione	16
2.6	Obiettivi di sostenibilità.....	16
3	Il rispetto dell'ambiente	18
3.1	I rischi per il Gruppo	18
3.2	Le attività a presidio.....	18
3.3	Gestione dell'acqua	19
3.4	Principali indicatori	19
4	La valorizzazione delle risorse umane	27
4.1	I rischi per il Gruppo	27
4.2	Le attività a presidio.....	28
4.3	Principali indicatori	29
5	La tutela della salute e sicurezza sul lavoro	37
5.1	I rischi per il Gruppo	37
5.2	Le attività a presidio.....	38
5.3	Principali indicatori	41
6	I rapporti con la comunità locale	45
6.1	I rischi per il Gruppo	45
6.2	Le attività a presidio.....	45
6.3	Principali indicatori	45
7	La gestione sostenibile della catena di fornitura	46
7.1	Approccio gestionale	46
7.2	I rischi per il Gruppo	46
7.3	Processo di qualifica e selezione dei fornitori	47
7.4	Catena di fornitura	47
7.5	Le attività a presidio.....	48
7.6	Principali indicatori	49
8	La lotta alla corruzione	49
8.1	I rischi per il Gruppo	49

8.2	Le attività a presidio.....	51
8.3	Principali indicatori.....	52
9	GRI Content Index	53
10	Approvazione	58

1 Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità è un documento annuale che il Gruppo Pizzarotti ha deciso di pubblicare in modo volontario a partire dal 2019.

Con questo documento, la Società vuole informare un'ampia e diversificata platea di stakeholder (Azionisti; Dipendenti e collaboratori; Clienti; Fornitori, partner ed associazioni di categoria; Comunità locale; Istituzioni ed enti regolatori; Ambiente) e generazioni future, delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in ambito ESG (Environment, Social e Governance).

Il Report è stato redatto in conformità ai GRI Standards, opzione "Core", prevista dal GRI Standards (2018) del Global Reporting Initiative e utilizzando i Reporting Principles definiti dal "GRI Standards: 101 Foundation".

Si è deciso di rendicontare un set di informazioni implementando quelle fornite gli anni precedenti, con lo scopo di fornire, utilizzando i GRI Standards, un **quadro completo dei propri temi materiali** e dei relativi impatti dando continuità a questo strumento, sia nella comunicazione, che nella rappresentazione dei risultati, tramite una misurazione concreta e quantitativa delle informazioni messe a disposizione.

Il Bilancio di Sostenibilità comprende i dati dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. e delle sue società consolidate integralmente, *"nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta"*.

Il perimetro è stato definito nell'ambito dei progetti/Società del Gruppo ricadenti all'interno dell'area di consolidamento individuata nel Bilancio Consolidato dell'anno di riferimento, sulla base della valutazione della significatività di ogni progetto per il *business* del Gruppo ai fini delle informazioni non finanziarie.

Le informazioni presenti nel report si riferiscono a:

- ◆ Progetti ritenuti significativi in termini di produzione annua in cui il Gruppo, Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. ovvero le Società da questa controllate direttamente o indirettamente, esercita una sostanziale *leadership* di natura gestionale (*leading partner*);
- ◆ Sede centrale di Parma e stabilimenti produttivi;
- ◆ Succursali ritenute significative per dimensioni o per attività svolte.

Sono quindi esclusi dal perimetro di rendicontazione progetti in cui il Gruppo non svolge un ruolo di *leading partner* o il cui contributo in termini di Bilancio di Sostenibilità non sia stato ritenuto essere significativo, le società finanziarie e quelle di promozione immobiliare.

Considerata la natura e le dimensioni dei progetti del Gruppo, la rappresentazione delle informazioni di natura ambientale e relative a temi di salute e sicurezza dei lavoratori è aggregata in aree geografiche secondo la sede del progetto e non secondo quella della Società che lo gestisce, anche al fine di rendicontare l'impatto dell'opera nell'area geografica in cui questo si manifesta.

A valle di questo capitolo viene riportato in modo schematico il perimetro di rendicontazione individuato ed eventuali opere escluse (Figura 1).

Il Bilancio di Sostenibilità rendiconta sui temi relativi alla **gestione del personale e diritti umani**, alla **salute e sicurezza sul lavoro**, all'**ambiente**, al coinvolgimento delle **comunità locali**, alla gestione della **catena di fornitura** e alla **lotta alla corruzione** ritenuti significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche del Gruppo Pizzarotti, illustrato di seguito nel documento.

Al fine di uniformare la rendicontazione delle informazioni e facilitarne il collegamento con i contenuti indicati, per ciascun ambito tematico viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività di Pizzarotti, dei rischi ad esso collegati, delle politiche e degli impegni e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori *ad hoc*, in grado di rappresentare i risultati di gestione.

I dati e le informazioni del presente Bilancio sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell'esercizio di riferimento, derivanti dall'attività di impresa, rilevanti in base all'analisi di materialità.

Il processo di rendicontazione, in linea con quanto previsto dalle procedure di *Reporting* del Bilancio Consolidato di Gruppo, prevede la definizione di un *Reporting Package* validato centralmente ed inviato ai key user identificati in ogni società del Gruppo Pizzarotti per la raccolta delle informazioni. I *Package* sono poi raccolti centralmente, verificati e consolidati da parte delle funzioni responsabili. Sono trascritti i dati dal 2018 al 2019 e rappresentati quelli del 2020. Inoltre, in relazione alle informazioni quantitative riportate nel presente documento per le quali è stato fatto ricorso a delle stime, il relativo dettaglio è opportunamente segnalato nei diversi capitoli.

In considerazione del fatto che, non tutti i cantieri / stabilimenti / uffici / Società sono stati in grado di fornire i dati correlati ad energia, acqua e rifiuti, si è provveduto ad effettuare specifiche stime per coprire il perimetro descritto successivamente. Tali stime sono basate sui dati affidabili raccolti riportando all'unità operativa identificata nelle ore lavorate (totale delle ore lavorate da dipendenti del Gruppo e da terzi) per ogni singolo cantiere / stabilimento / ufficio. A seguito di ciò, è stata prodotta una media dei consumi orari suddivisa per tipologia: infrastruttura, edilizia, uffici, prefabbricati, gestioni/concessioni. In questo modo, con la media ottenuta, è stato possibile stimare un consumo per ogni entità il cui dato non è stato reperito, rapportandolo alle ore lavorate.

Per chiarimenti o approfondimenti sul report, l'impresa Pizzarotti ha predisposto un indirizzo mail al quale rivolgersi: sostenibilita@pizzarotti.it.

1.1 Ambito di applicazione del Sistema di Gestione Integrato e siti oggetto di certificazione

L'impresa Pizzarotti ha deciso di rendere obbligatoria l'attuazione del proprio Sistema di Gestione aziendale che comprende tra gli altri l'ambito ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro e di qualità a tutte le sedi aziendali, a tutti i siti produttivi e a tutte le Società controllate del Gruppo.

Per quanto riguarda alcune Società controllate del Gruppo è stato deciso, in base ai contesti specifici ed agli accordi statutari con i partner/soci, di dotarle di un proprio Sistema di Gestione autonomo sempre certificato da un Ente terzo accreditato.

Sulla scorta di quanto sopra, i siti oggetto del perimetro di rendicontazione sono pari a n° 40, dei quali quelli che adottano un SGI certificato sono pari a n° 29, pertanto ne consegue che i siti con SGI certificato in conformità con ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 o OHSAS 18001:2017 da ente terzo accreditato sono pari al 73% del totale.

Figura 1 - Perimetro Ambiente – Salute e Sicurezza

UFFICI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	SITO CERTIFICATO
Sede Centrale Parma		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Italia	SI	SI
Succursale Francia		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Europa	SI	SI
Succursale Israele		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Asia	SI	SI
Succursale Kuwait		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Asia	SI	SI
Succursale Perù		Impresa Pizzarotti S.p.A.	America	SI	SI
Succursale Romania		Impresa Pizzarotti S.p.A. / Pizzarotti SA	Europa	SI	SI
Succursale Dubai		Pizzarotti SA	Asia	SI	NO
Sede Bellinzona		Pizzarotti SA	Europa	SI	SI
Sede New York		Pizzarotti LLC	America	SI	NO
Sede Mosca		Pizzarotti IE ooo	Europa	SI	NO
STABILIMENTI PRODUTTIVI	SETTORE	SOCIETA'	REGIONE	INCLUSIONE	
Stabilimento Lucignano (Arezzo)	Prefabbricati	Impresa Pizzarotti S.p.A.	Italia	SI	SI
Stabilimento Pontetaro (Parma)	Prefabbricati	Impresa Pizzarotti S.p.A.	Italia	SI	SI
Stabilimento Melfi (Potenza)	Prefabbricati	Traversud Srl	Italia	SI	SI
COMMESSE	SETTORE	SOCIETA' / CONSORZIO	PAESE	INCLUSIONE	
CAMEROUN LOGEMENTS 1° FASE	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	CAMEROUN	SI	SI
OSPEDALE POINT-A-PITRE GUADALUPA	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	FRANCIA	SI	SI
RADDOPPIO CIRCUMVESUVIANA LAVORI A FINIRE	INFRASTRUTTURE		ITALIA	SI	SI
TI-BRE 1°L.FONTEVIVO A15-TRE CASALI	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
DEPURATORE DI NAPOLI NORD (AFFIDAMENTO PZ OO.CC.)	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
BELPASSO - MANUTENZIONE E ACQUA	GESTIONE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
GESAT OSP. PISTOIA - MANUTENZIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
GESAT OSP. PRATO -	GESTIONE	Impresa Pizzarotti	ITALIA	SI	SI

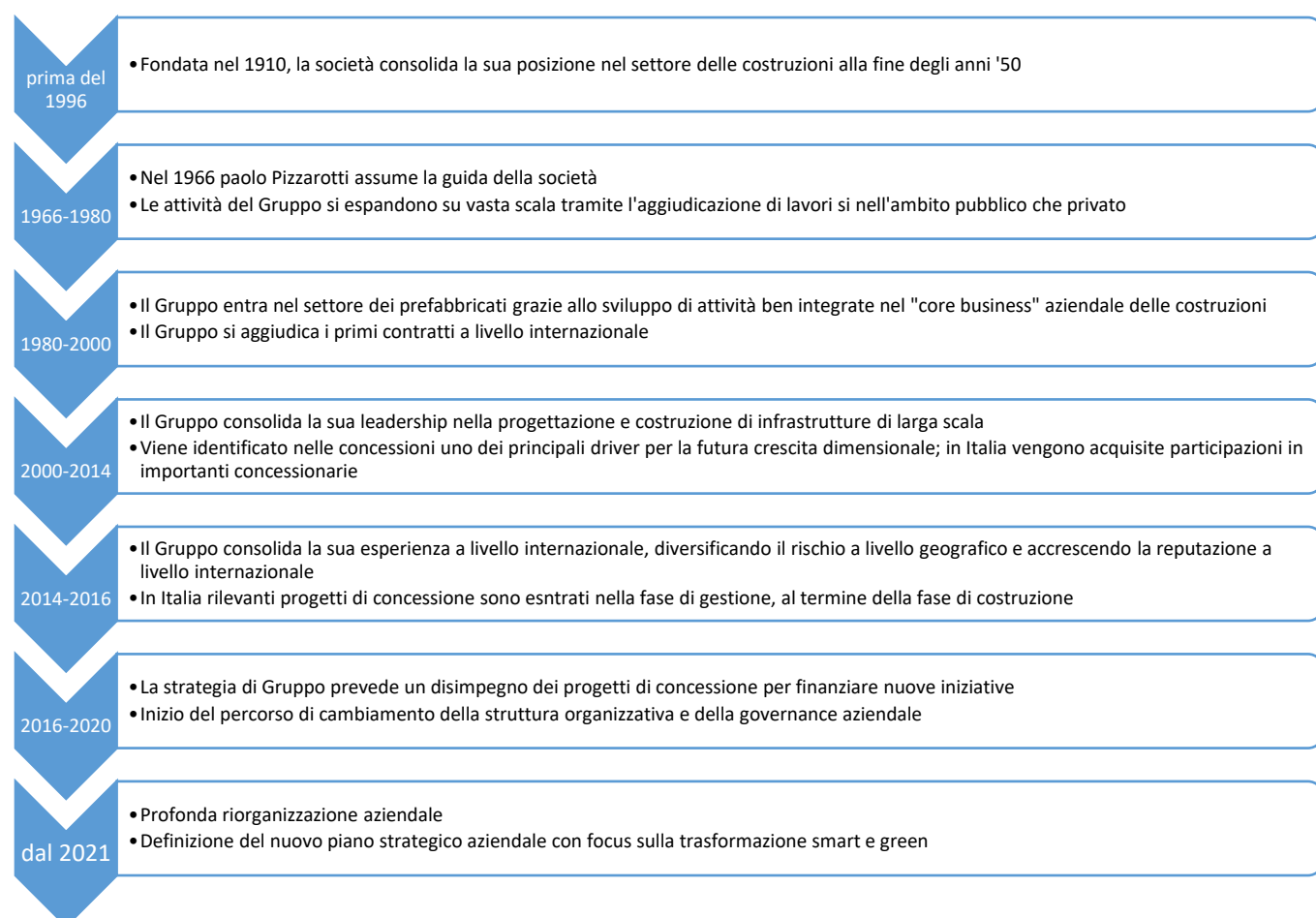
MANUTENZIONE		S.p.A.			
SPINA DUE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
VILLA CLARETTA	GESTIONE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
POLITECNICO MILANO - GESTIONE	GESTIONE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ITALIA	SI	SI
TERZO VALICO DEL GIOVI – LOTTO CASTAGNOLA	INFRASTRUTTURE	CONSORZIO TUNNEL GIOVI	ITALIA	SI	SI
TERZO VALICO DEL GIOVI – LOTTO CRAVASCO	INFRASTRUTTURE	CONSORZIO TUNNEL GIOVI	ITALIA	SI	SI
NA-METRO LINEA 6 STAZ.ARCO MIRELLI	INFRASTRUTTURE	ARCO MIRELLI	ITALIA	SI	SI
A4 TERZA CORSIA - PORTOGRUARO - TEGLIO VENETO - FOSSALTA	INFRASTRUTTURE	NEWCO	ITALIA	SI	SI
DEPURATORE DI CUMA (GESTIONE)	GESTIONE	CONSORZIO CUMA	ITALIA	SI	NO
DEPURATORE DI NAPOLI NORD (GESTIONE)	GESTIONE	CONSORZIO NAPOLI NORD	ITALIA	SI	NO
AV NA BA TRATTA CANCELLO-FRASSO	INFRASTRUTTURE	NEWCO	ITALIA	SI	NO
NEW MATERNITY HOSPITAL KUWAIT	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	KUWAIT	SI	SI
RIABILITAZIONE STRADA R16 BALTI-FALESTI-SCULENI	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	MOLDOVA	SI	SI
MONTENEGRO RESORT PORTONOVİ KUMBOR	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	MONTENEGRO	SI	NO
VINTU DE JOS PZ SPA FIL. ROMANIA	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ROMANIA	SI	SI
AUTOSTRADA SEBES TURDA LOTTO 1	INFRASTRUTTURE	Impresa Pizzarotti S.p.A.	ROMANIA	SI	SI
KULA TOWER BELGRADO	EDILIZIA	PARTECIPAZIONE	SERBIA	SI	NO
FURKA TUNNEL 1618	INFRASTRUTTURE	CONSORZIO NEW	SVIZZERA	SI	NO
PZ LLC - 14TH STREET (GC)	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	USA	SI	NO
PZ LLC - AMSTERDAM HOUSES (GC)	EDILIZIA	Impresa Pizzarotti S.p.A.	USA	SI	NO
NON INCLUDE NEL PERIMETRO					
Succursale Algeria		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Africa	Non incluso	
Succursale Camerun		Impresa Pizzarotti S.p.A. / Pizzarotti SA	Africa	Non incluso	
Succursale Cile		Impresa Pizzarotti S.p.A.	America	Non incluso	
Succursale Libia		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Africa	Non incluso	
Succursale Marocco		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Africa	Non incluso	

Succursale Polonia		Impresa Pizzarotti S.p.A. / Pizzarotti SA	Europa	Non incluso	
Succursale Moldavia		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Europa	Non incluso	
Succursale Arabia Saudita		Impresa Pizzarotti S.p.A.	Europa	Non incluso	

2 L'identità aziendale

Il Gruppo Pizzarotti, attivo da oltre cento anni nel settore della progettazione e realizzazione di grandi opere di ingegneria civile in Italia ed all'estero, è uno dei più importanti gruppi aziendali italiani nel settore delle costruzioni ed opera prevalentemente come EPC [*Engineering, Procurement, Construction*] Contractor, ma è anche Concessionario di iniziative sviluppate in concessione e in *project finance*.

Il Gruppo svolge inoltre attività di costruzione di strutture prefabbricate nel campo dell'edilizia abitativa ed industriale e di promozione immobiliare nel settore del *Real Estate*.



I volumi di produzione consuntivati dal Gruppo al 31 dicembre 2020 sono pari 973,6 milioni di euro.

Tali volumi registrano un decremento di 314, 6 milioni di euro rispetto al 2019 e risultano così suddivisi per settore di attività in Italia e all'estero:



2.1 Settori di attività

Infrastrutture

La realizzazione di grandi opere pubbliche nell'ambito delle infrastrutture di trasporto (stradali, ferroviarie, metropolitane) rappresenta una delle aree prevalenti, sia in Italia che all'estero, nelle quali il Gruppo Pizzarotti agisce in qualità di *EPC Contractor*.

Edilizia

Le costruzioni civili (residenziali, direzionali, commerciali, produttive, ospedaliere) rappresentano per il Gruppo Pizzarotti un'importante attività operativa e una costante opportunità d'investimento. Decenni di successi produttivi dimostrano il livello di eccellenza raggiunto nel settore, sia a livello nazionale che internazionale.

Immobiliare

All'estero il settore è caratterizzato dalla realizzazione e promozione di iniziative di alto pregio con l'obiettivo di offrire al mercato un prodotto sempre all'avanguardia, sia nel *design* sia nella tecnica.

In Italia, l'attività immobiliare del Gruppo si conferma concentrata principalmente su operazioni di riqualificazione urbana di aree inserite all'interno dei centri abitati ed occupate in precedenza da complessi industriali dismessi. Questo settore completa in modo ottimale e sinergico il *core business* dell'attività costruttiva, mettendo a frutto la grande professionalità, l'esperienza, la reputazione conquistate nel campo dei grandi appalti e dei grandi lavori sia in ambito nazionale che internazionale.

Prefabbricati

A partire dagli anni Settanta del secolo scorso, accanto al settore delle costruzioni, si è sviluppata la divisione

dedicata all'industrializzazione nel campo delle costruzioni, con la realizzazione di un primo stabilimento nella provincia di Parma e, circa una decina di anni più tardi, di uno stabilimento nella provincia di Arezzo. Nel 1984 è stato finalizzato un terzo stabilimento industriale nella provincia di Potenza.

Le tre unità produttive permettono alla divisione Prefabbricati del Gruppo Pizzarotti di far fronte alle esigenze del mercato nazionale, raggiungendo una posizione di *leadership* in Italia per volume di produzione sia nel segmento degli edifici prefabbricati per l'industria e per il settore terziario sia in quello del comparto ferroviario.

Gestioni e Concessioni

Il Gruppo Pizzarotti cura la realizzazione e la gestione integrata di servizi e strutture ad alta intensità tecnologica. Le attività sviluppate nel comparto 'Gestioni' includono la locazione e manutenzione di immobili, i servizi sulle tecnologie sanitarie ospedaliere, la manutenzione di infrastrutture stradali, la gestione di impianti di depurazione.

La sottoscrizione di accordi per grandi progetti infrastrutturali basati su una *partnership* tra pubblico e privato attraverso il *project financing* ha, inoltre, consentito al Gruppo di sviluppare una presenza rilevante nel settore delle concessioni, attraverso l'acquisizione di partecipazioni azionarie in molteplici importanti società concessionarie.

2.2 Modello di business

Impresa Pizzarotti è una realtà multinazionale che si pone l'obiettivo di anticipare e soddisfare le richieste dei clienti garantendo professionalità attraverso i valori di affidabilità, versatilità ed eccellenza che contraddistinguono il Gruppo. All'interno del proprio *business*, il Gruppo riflette le tematiche oggetto di rendicontazione sulla base dell'analisi di materialità effettuata, lungo tutte le fasi di sviluppo dei vari progetti, quali pianificazione, implementazione dei piani di gestione, ingegnerizzazione dei processi, acquisizione dei fattori produttivi, esecuzione delle attività e costruzione, gestione e manutenzione dell'opera.

Il Gruppo considera la qualità, in termini di efficacia dei processi produttivi, quale elemento fondamentale per lo svolgimento delle proprie attività a partire dalla catena di fornitura fino alla conclusione dei progetti stessi sostenendo costantemente la lotta alla corruzione. Avvalendosi dell'impegno quotidiano del proprio personale, sul quale investe attraverso percorsi specifici di formazione, il Gruppo è in grado di sviluppare *know-how* e competenze potenziando sia l'innovazione che l'efficacia progettuale. Consapevole degli impatti generati dal proprio *business*, il Gruppo si impegna nella salvaguardia dell'ambiente; inoltre, dato il suo perimetro di azione internazionale, si pone l'obiettivo di coordinare le attività svolte dai fornitori valorizzando al contempo le comunità locali. Il Gruppo sostiene il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena di fornitura e orienta la propria attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, considerando le proprie risorse umane come un fattore chiave.

2.2.1 Relazioni Industriali

Quale impresa di costruzioni di primaria rilevanza nazionale, l'Impresa Pizzarotti aderisce ad **ANCE** (Associazione Nazionale Costruttori Edili) che rappresenta l'industria italiana delle costruzioni. L'azione

dell'ANCE è diretta alla promozione e al rafforzamento dei valori imprenditoriali e del lavoro dell'industria edile e del suo indotto, e concorre al perseguimento degli interessi generali del Paese. In particolare, l'ANCE Nazionale:

- ◆ rappresenta e tutela gli interessi della categoria nei confronti del Governo, del Parlamento e delle altre Istituzioni centrali;
- ◆ procede alla stipula del contratto nazionale di lavoro;
- ◆ dialoga col mondo esterno e con le forze politiche;
- ◆ promuove e realizza iniziative mirate ad ampliare il mercato delle costruzioni, con particolare attenzione al rilancio dei sistemi urbani;
- ◆ assiste il sistema territoriale per le problematiche d'interesse delle imprese associate.

Nel campo del lavoro, l'ANCE gestisce insieme al sindacato una rete nazionale per la **formazione** (Scuole Edili), l'assistenza (Casse Edili) e la **sicurezza dei lavoratori** del settore (CPT).

In ambito territoriale, l'Impresa Pizzarotti aderisce ad **UPI** (Unione Parmense degli Industriali). L'associazione ha come scopo primario quello di rappresentare e tutelare gli interessi delle imprese aderenti tramite l'intervento diretto nei confronti delle varie istanze locali attraverso **Confindustria**, la principale organizzazione delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia a cui l'UPI aderisce. L'UPI quindi elabora e propone la soluzione di problemi economici, sindacali, e di carattere generale che riguardano gli Associati provvedendo a tutelarne gli interessi.

L'Impresa Pizzarotti condivide con le varie Organizzazioni Sindacali un sistema di relazioni industriali basato su un confronto costante e costruttivo, in conformità ai principi presenti nei contratti gestiti. Nelle aziende italiane del Gruppo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) viene applicato alla totalità dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dalla legge vigente. All'estero invece il rapporto di lavoro dei dipendenti è regolamentato sia da forme di contrattazione collettiva nazionale (che coprono il 34% dei lavoratori), che attraverso l'applicazione di forme di contrattazione individuale e/o aziendale.

Grazie all'applicazione delle forme contrattuali precedentemente esposte, non si registrano episodi di lavoro minorile e di esposizione di giovani lavoratori ad attività pericolose, sia in forma diretta (personale assunto) che in forma indiretta attraverso il controllo in campo dei propri fornitori ai quali vengono imposte le medesime condizioni in base al contratto stipulato (assenza di lavoro minorile e di lavoro forzato).

Nell'ottica della salvaguardia dei diritti umani, nei paesi esteri in cui sia attiva la presenza di popolazioni indigene, non si registrano episodi di violazione dei loro diritti, sono anzi da promuovere forme di collaborazione fattiva che possa agevolare l'integrazione sociale ed economica

In accordo alla determinazione della contrattazione collettiva e nell'ottica della salvaguardia e della tutela del lavoratore, allorché si manifesti la necessità di effettuare un trasferimento presso altra sede / luogo di lavoro, a seguito di sopravvenute esigenze organizzative (chiusura cantiere, necessità di specifiche professionalità presso altre commesse) l'Impresa Pizzarotti assicura un periodo minimo di preavviso pari a 20 giorni (art 57 del Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori Edili). Nel caso di licenziamento o dimissioni si applica il contenuto dell'art. 71 del CCNL (preavviso variabile da 1 a 4 mesi a seconda dell'inquadramento del lavoratore e della sua anzianità aziendale; in caso di dimissioni i termini sono ridotti della metà).

Inoltre, si conferma che in caso di fine attività e chiusura del cantiere, vengono sempre esperite le procedure previste dalla contrattazione collettiva di riferimento per quanto riguarda il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali dei lavoratori per l'applicazione degli accordi e procedure per i licenziamenti collettivi e la ricerca di ogni possibile ricollocazione del personale.

2.3 Gli Stakeholder

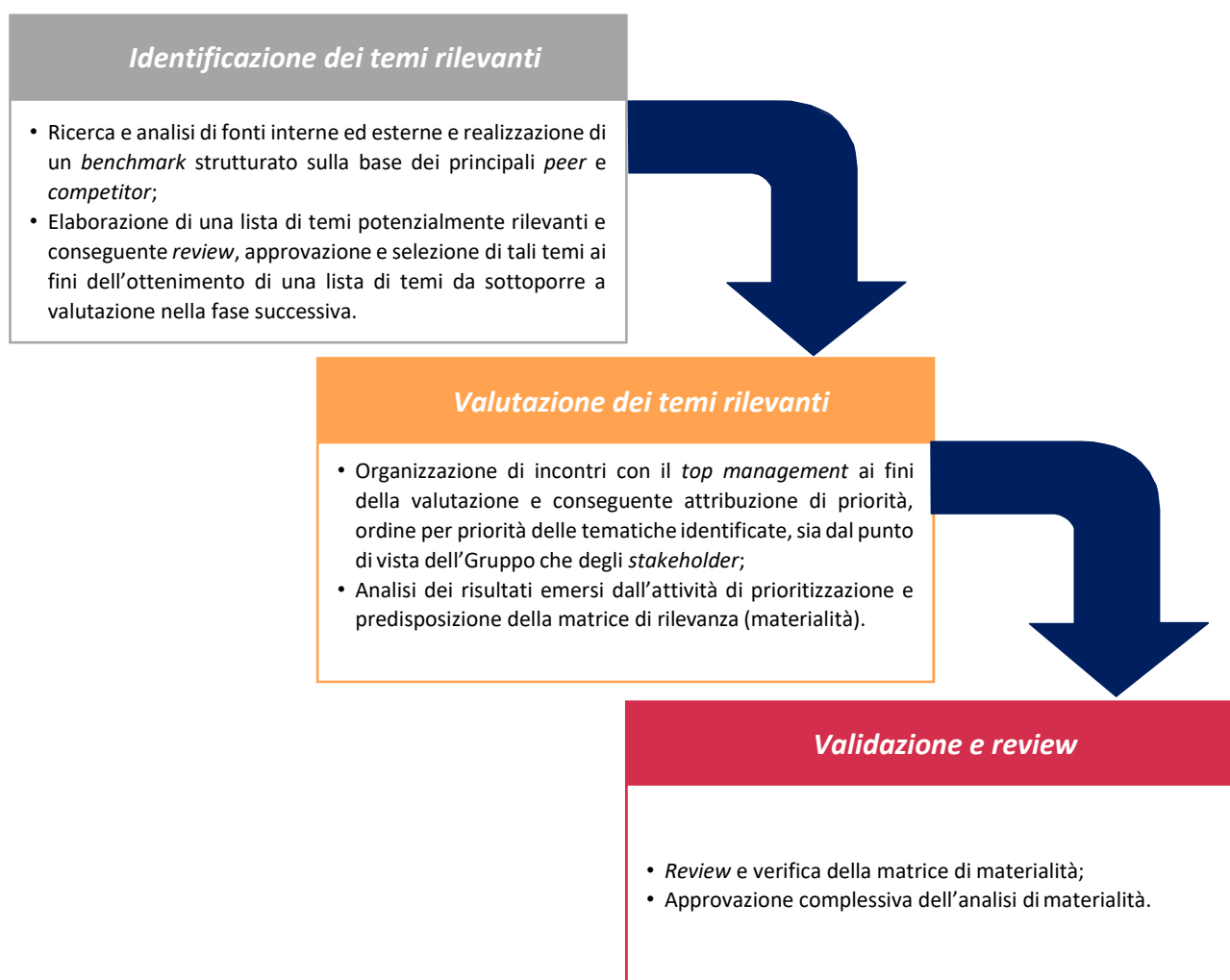
Il Gruppo Pizzarotti ha individuato una serie di *stakeholder* che possono essere identificati nei seguenti soggetti:

- ◆ Azionisti;
- ◆ Dipendenti e collaboratori;
- ◆ Clienti;
- ◆ Fornitori, *partner* ed associazioni di categoria;
- ◆ Comunità locale;
- ◆ Istituzioni ed enti regolatori;
- ◆ Ambiente e generazioni future.

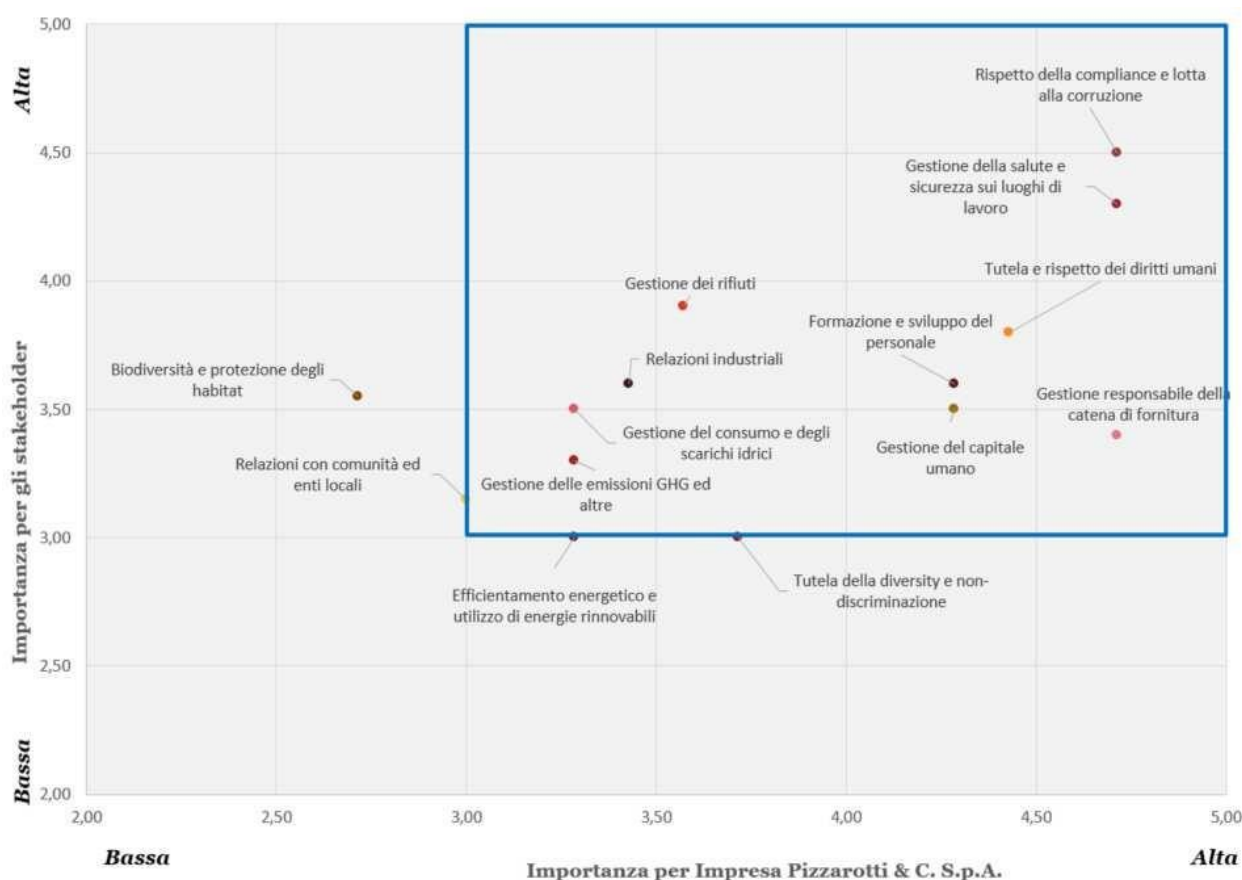
Il mantenimento e lo sviluppo di rapporti di fiducia e cooperazione con gli *stakeholder* è un interesse primario per il Gruppo, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte. Il Gruppo considera la diversificazione geografica come *driver* di sviluppo per la crescita dimensionale e la creazione di valore per i propri *stakeholder*.

Il Bilancio di Sostenibilità dell'Impresa Pizzarotti si focalizza sull'importanza attribuita ai diversi aspetti che caratterizzano le attività del Gruppo. A tale scopo, è stato sviluppato un processo di analisi di materialità, condotto secondo le linee guida **GRI** per il reporting di sostenibilità (*Global Reporting Initiative*), finalizzato ad identificare le tematiche che potrebbero considerevolmente influire sulla capacità del Gruppo di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, e che sono maggiormente rilevanti per il Gruppo e per i propri *stakeholder*. Le tematiche materiali saranno rendicontate all'interno del documento poiché, data la rilevanza ad esse attribuita, possono influenzare le decisioni degli *stakeholder* e riflettere l'impatto economico, ambientale e sociale prodotto dal Gruppo.

Il processo di analisi di rilevanza (*materiality*) è stato strutturato come segue:



I risultati emersi dall'analisi di *materiality* sono illustrati nella matrice di *materiality* presentata di seguito. Tale matrice consiste in una rappresentazione grafica dell'importanza attribuita ad ogni tema dal punto di vista del *Management* (asse X) e degli *Stakeholder* (asse Y); quanto più alto a destra è collocato il tema sul grafico, tanto più elevata è la sua rilevanza per entrambe le parti. I temi materiali emersi durante l'analisi condotta, sono considerati gli elementi chiave per guidare il Gruppo in termini di impegno sempre crescente verso le tematiche non finanziarie. Il presente Bilancio di Sostenibilità si concentrerà sui temi rilevanti per il Gruppo e per i suoi *stakeholder*.



A seguito dell'analisi di materialità condotta sono emersi i seguenti temi rilevanti:

- ◆ gestione del consumo e degli scarichi idrici;
- ◆ gestione delle emissioni in atmosfera (inclusi gas a effetto serra);
- ◆ gestione dei rifiuti;
- ◆ gestione del capitale umano;
- ◆ relazioni industriali;
- ◆ gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ◆ formazione e sviluppo del personale;
- ◆ tutela e rispetto dei diritti umani;
- ◆ rispetto della compliance e lotta alla corruzione;
- ◆ gestione responsabile della catena di fornitura;
- ◆ relazioni con comunità ed enti locali;
- ◆ efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili;
- ◆ tutela della diversity e non-discriminazione.

Si segnala che l'analisi di materialità è in corso di aggiornamento.

2.4 Modello di Governance

Nella seconda parte dell'anno è stato avviato lo studio e la pianificazione di un processo di profonda riorganizzazione aziendale che abbraccia l'intera organizzazione.

La nuova organizzazione, formalizzata nel mese di gennaio 2021, prevede cambiamenti nella composizione del CDA ora ridotto a 5 componenti di cui 3 esterni, uno dei quali con l'incarico di Amministratore Delegato (CEO) in luogo dei tre Consiglieri Delegati in carica fino a tutto il 2020, la rimodulazione di alcuni servizi centrali e l'introduzione di nuove funzioni strategiche come la "Business Development & Commercial Operations".

Il Consiglio di Amministrazione di Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. costituisce parte della struttura di *Governance* insieme al Collegio Sindacale, formato dal Presidente e dai Sindaci effettivi, all'Organismo di Vigilanza, all'Internal Audit Committee e al Comitato Security Travel. La linea datoriale è unica e parte dall'Amministratore Delegato verso i vari Datori di Lavoro delegati o individuati.

Il Gruppo ha predisposto il proprio **Piano di Sostenibilità Aziendale 2021-2025**, che prevede una serie di impegni di alto livello e i relativi obiettivi operativi per promuovere la sostenibilità delle proprie attività e nel proprio modello di business. Tali obiettivi sono dettagliati al paragrafo 2.6.

Ad evidenza della considerazione alle tematiche di cui sopra, l'Impresa Pizzarotti aderisce da settembre 2019 al **Global Compact** delle Nazioni Unite ritenendo un riferimento imprescindibile i dieci principi su cui si fonda il Patto mondiale delle Nazioni Unite per i temi che riguardano i **diritti umani**, il **lavoro**, l'**ambiente** e l'**anticorruzione**.

Nella conduzione della propria attività industriale, l'Impresa Pizzarotti agisce nel pieno rispetto dei **Diritti Umani**, in conformità ai principi:

- **Della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;**
- **Del Global Compact delle Nazioni Unite;**
- **Della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea.**

La Capogruppo Impresa Pizzarotti & C. S.p.A., al fine di assicurare la correttezza e la trasparenza dell'operatività aziendale, ha ritenuto opportuno adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 oltre a specifici documenti che consentono di indirizzare comportamenti orientati all'etica e all'integrità, quali ad esempio il Codice Etico, come indicato di seguito. Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo ha costituito nel 2006 l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo, sulla base delle informazioni pervenute o assunte nell'azione di vigilanza, verifica l'applicazione del Codice Etico in relazione alla responsabilità amministrativa del Gruppo, nonché il rispetto delle misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A riprova dell'attenzione rivolta dal Gruppo al tema della prevenzione dei reati, con particolare, ma non esclusivo, riferimento all'anticorruzione e all'anti-riciclaggio, viene svolta un'attività di aggiornamento rispetto alla normativa rilevante nei vari Paesi in cui si opera, anche al fine di valutare l'eventuale adozione di specifiche misure di prevenzione.

2.5 Il principio di precauzione

Introdotta nel 1992 in occasione della Conferenza sullo Sviluppo e sull'Ambiente delle Nazioni Unite (United Nations in Principle 15 of "The Rio Declaration on Environment and Development") nell'ambito della salvaguardia dell'ambiente e della biodiversità, tale principio si basa sul presupposto **better safe than sorry** (meglio prevenire che curare) ed è stato recepito ed utilizzato ai diversi livelli governativi e nella prassi agli ambiti inerenti la tutela e la salute dei consumatori.

L'applicazione di tale principio comporta, quale parte integrante della strategia di gestione del rischio, una preventiva valutazione dei potenziali effetti negativi di natura ambientale e sociale che potrebbero derivare dalla presa di decisioni e/o di scelte strategiche inerenti prodotti e processi. Qualora venga identificata l'esistenza di un rischio di danno grave o irreversibile, si deve valutare l'adozione di misure adeguate ed efficaci, anche in rapporto ai benefici e costi, dirette a prevenire e/o mitigare gli impatti negativi. Le politiche praticate e le modalità di gestione dei propri processi ed erogazione dei servizi da parte del Gruppo tengono conto di tali principi.

2.6 Obiettivi di sostenibilità

Nell'ottica del miglioramento continuo che da sempre caratterizza il nostro Gruppo è stata definita la strategia di Sostenibilità al fine di consolidare l'approccio del Gruppo al tema della Corporate Social Responsibility e contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG).

Il Piano di Sostenibilità 2021-2025 si declina lungo 5 aree di impegno di alto livello:

- 1** Promozione dell'Economia Circolare;
- 2** Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici;
- 3** Cura e sviluppo delle persone del mondo Pizzarotti;
- 4** Rafforzamento in chiave ESG della catena di fornitura;
- 5** Governance della sostenibilità.

Gli impegni sono stati tradotti negli obiettivi operativi riassunti nella tabella seguente.

Area	Obiettivi	SDG di riferimento
Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la proporzione di rifiuti riciclati Incrementare la proporzione di materiali acquistati con contenuto di riciclato Progettazione sostenibile delle opere per la riduzione degli impatti connessi al loro intero ciclo di vita 	 
Mitigazione cambiamenti climatici	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre le emissioni dirette di gas ad effetto serra (GHG) da Scope 1 Ridurre le emissioni indirette di GHG da Scope 2 Incrementare la proporzione di energia proveniente da fonti rinnovabili Sviluppo del Piano di mobilità aziendale Ottenere la certificazione ISO 50001 che definisce i requisiti per la gestione efficiente dei consumi energetici diretti 	 
Cura per le persone	<ul style="list-style-type: none"> Ridurre i tassi infortunistici Avviare progetto "Behavior Based Safety" Introdurre misure per migliorare il work life balance Ridurre il tasso di turnover in uscita Incrementare la proporzione di donne nel Gruppo Incrementare la proporzione di dipendenti che ricevono performance review regolari Ottenere la certificazione ISO 39001 che definisce i requisiti del sistema di gestione per la sicurezza stradale Ottenere la certificazione SA 8000 del modello gestionale di valorizzazione e tutela del personale 	 
Catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> Incrementare la proporzione di fornitori valutati secondo criteri ambientali e sociali Integrare nelle politiche e procedure di selezione dei fornitori criteri ed analisi dei rischi ESG Richiedere ai fornitori la sottoscrizione di un codice di condotta 	
Governance della sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> Nominare un Comitato di Sostenibilità con ruolo di coordinamento delle iniziative in ambito sostenibilità Sviluppare programmi di sensibilizzazione e formazione sui temi della Sostenibilità Ottenere la certificazione ISO 37001 che definisce le misure e i controlli per prevenire il compimento di atti corruttivi 	  

3 Il rispetto dell'ambiente

3.1 I rischi per il Gruppo

Il Gruppo Pizzarotti si adopera al fine di fornire i propri servizi nel pieno rispetto e salvaguardia dell'ambiente. In quest'ottica di rispetto ambientale, sono stati identificati una serie di rischi che caratterizzano tale tipologia di *business*, applicabili se pur attuando una suddivisione fra Italia ed Estero a livello operativo, con Istruzioni di Divisione, a tutto il Gruppo. Nello specifico, i rischi sono stati individuati a seconda del Paese di riferimento e con caratteristiche differenti a seconda che si tratti di uffici o cantieri.

Per i **cantieri** sono stati identificati i seguenti rischi:

- ◆ rischi connessi all'utilizzo non razionale delle **risorse energetiche** che può generare *black-out* elettrici e conseguenti blocchi produttivi;
- ◆ rischi connessi alla produzione di **emissioni** generate dalle macchine e dalle attrezzature utilizzate, emissioni che necessitano del rilascio delle autorizzazioni alla messa in servizio degli impianti;
- ◆ rischi connessi all'utilizzo di materiali depositati che potrebbero avere un impatto sul suolo e comportare **inquinamento ambientale**;
- ◆ rischi connessi agli scarichi idrici e conseguenti **sversamenti** con possibili impatti sulle risorse idriche circostanti.

Dal momento che il Gruppo opera in più Paesi, i rischi sono di natura variegata e, talvolta, applicabili soltanto a taluni cantieri o stabilimenti. Tra questi vi sono:

- ◆ il rischio connesso alle tempistiche di ottenimento dell'autorizzazione per le attività estrattive di cantiere;
- ◆ il rischio che la combustione del carburante nel processo di produzione dell'asfalto sia incompleta o vi siano altre emissioni non correttamente controllate;
- ◆ il rischio di inquinare il suolo o le riserve idriche circostanti a seguito dell'errato smaltimento di scarti o rifiuti di produzione;
- ◆ il rischio di produzioni eccessive di emissioni derivanti da macchinari e movimentazione di materiali;
- ◆ il rischio di inaccurato smaltimento dei rifiuti prodotti presso gli uffici.

3.2 Le attività a presidio

Il Gruppo promuove la riduzione degli impatti ambientali, valutando preventivamente gli aspetti che possono generarli, definendo metodi e procedure per gestirli. Il Gruppo promuove il risparmio energetico mediante adozione di impiantistica più efficiente, assicurando la prevista manutenzione al fine di garantire il mantenimento in efficienza delle apparecchiature energivore. Sono presidiati anche gli aspetti legati all'acqua.

Il Gruppo promuove l'ottimizzazione dell'uso delle risorse e il riutilizzo nel ciclo produttivo di sottoprodotti (terre e rocce da scavo) o il reimpiego di materie prime secondarie.

Il Gruppo Pizzarotti ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente

implementato ed attuato in azienda, che prevede, per Divisioni (Italia ed Estero), una specifica reportistica in merito ai temi ambientali. Il Gruppo dispone, inoltre, di una Politica Integrata aziendale, aggiornata durante il 2020, articolandone i contenuti come di seguito:

- ◆ Politica della Qualità;
- ◆ Politica Ambientale;
- ◆ Politica sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- ◆ Politica sulla Sostenibilità;
- ◆ Politica sugli Approvvigionamenti Sostenibili;
- ◆ Politica della Gestione Risorse Umane;
- ◆ Politica di Anticorruzione e Pratiche Anticoncorrenziali;

i cui contenuti sono adeguati e coerenti con la visione strategica dell'Impresa.

L'adozione della norma UNI EN ISO 14001:2015 e della politica riconducibile al Sistema di gestione ambientale è applicabile a tutte le attività svolte in sede e nei siti produttivi (costruzioni o servizi di manutenzione) del Gruppo Pizzarotti.

Preliminarmente all'avvio delle attività produttive il Sistema di Gestione Ambientale attuato prevede che sia condotta una valutazione degli aspetti ambientali ed una conseguente mitigazione dei potenziali impatti; al contempo vengono attivati gli *iter* di autorizzazione ambientale per gli aspetti per i quali sussistono obblighi legislativi.

Gli aspetti ambientali, grazie al *corpus* documentale di cui si è dotato il Gruppo all'interno dei singoli Paesi sono gestiti, sia nel rispetto delle normative locali sia applicando Istruzioni che seguono *standard* europei e internazionali ed eventuali Linee Guida non codificate perché attinenti temi specifici, dettate dal Sistema di Divisione estero, che vanno di fatto ad appianare eventuali differenze proprie dei singoli Paesi riuscendo a creare un linguaggio unico e fruibile dal Gruppo.

Nel corso del 2020 sono state applicate pene pecuniarie pari a 12.412€ per non conformità in materia ambientale. Gli sversamenti segnalati sono stati 4, ma nessuno significativo.

3.3 Gestione dell'acqua

Rispetto al 2018 si è avuto un risparmio delle risorse idriche nel 2020 pari al 27%.

L'approvvigionamento principale è rappresentato dalle acque sotterranee, impiegate per le attività operative di cantiere, mentre gli uffici sono generalmente allacciati alle reti locali.

Le acque industriali vengono sempre pretrattate prima dello scarico nei recettori finali, nel pieno rispetto delle normative e limiti in materia di prelievi e scarichi idrici, e non si sono registrati impatti correlati alle risorse idriche.

3.4 Principali indicatori

Di seguito si riportano i consumi energetici del Gruppo nel periodo 2018/2020.

Si precisa che tali consumi sono evidenziati con riferimento al perimetro del Gruppo Pizzarotti illustrato all'interno del capitolo Nota Metodologica.

Consumi di energia

302-1 Consumo di energia nella Società ¹	UdM	2018 ²	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Italia					
Gas naturale	m ³	1.060.315	1.019.752,00	818.892	-20%
Diesel per produzione d'energia	L	124.224	16.437	10.908	-34%
Diesel per trasporti	L	857.975	2.329.426,67	2.398.946	-3%
Benzina	L	4158,35	4.550	7.792	71%
Energia elettrica acquistata	MWh	41721	50.559	63.315	25%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	n.a	n.a	17	n.a
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	478,81	469	879	87%
Teleriscaldamento ³	MWh	n.a.	1.372	1.568	14%
Altro	MWh	0	0	0	-
Resto d'Europa					
Gas naturale	m ³	8812,46	238	353	48%
Diesel per produzione d'energia	L	1.109.544	507.153	258.373	-49%
Diesel per trasporti	L	1.561.408	1.305.120	2.131.578	63%
Benzina	L	30.501	33.799	35.025	4%
Energia elettrica acquistata	MWh	3.085	6.866,62	6.455	-6%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	1	4	-	n.a
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh		0	0	-
Teleriscaldamento	MWh		0	78	-
Altro (olio combustibile)	ton		0	407	-
America					
Gas naturale	m ³	-	-	281	n.a.
Diesel per produzione d'energia	L	-	232.785	-	n.a.
Diesel per trasporti	L	-	142.706	-	n.a.
Benzina	L	-	323.126	-	n.a.
Energia elettrica acquistata	MWh	713	1.007	37	-96%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	-	-	29	-
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	n.a	-	-	-
Teleriscaldamento	MWh		79	0	-100%
Altro	MWh		0	0	
Asia					
Gas naturale	m ³	-	-	244	n.a.

¹ Qualora non sia stato possibile effettuare un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato, come descritto in nota metodologica.

² Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

³ I dati relativi ai consumi di Energia Elettrica autoprodotta, reimmessa in rete, e il teleriscaldamento sono stati raccolti per la prima volta nel 2020, pertanto i dati del 2019 vengono rendicontati per il primo anno all'interno del presente documento. Dove necessario, i dati 2018 e 2019 sono stati riclassificati secondo le nuove voci

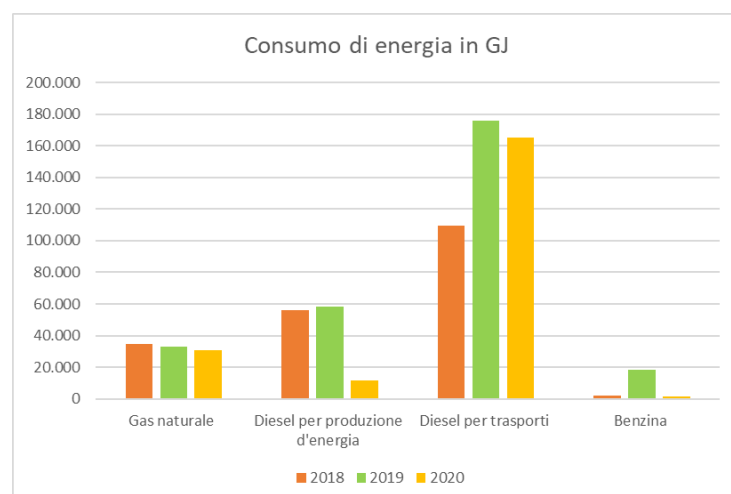
302-1 Consumo di energia nella Società ¹	UdM	2018 ²	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Diesel per produzione d'energia	L	528.142	523.533	45.000	-91%
Diesel per trasporti	L	-	111.506	90	-100%
Benzina	L	2.393	1.821	1.568	-14%
Energia elettrica acquistata	MWh	16	357	109	-70%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	-	-	-	-
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	n.a	-	-	-
Teleriscaldamento	MWh		0	0	-
Altro	MWh		0	0	-
Africa					
Gas naturale	m ³	1	1	10	n.a
Diesel per produzione d'energia	L	1.273	3.907	2.584	-34%
Diesel per trasporti	L	2.013	-	16.296	n.a.
Benzina	L	4.056	4.414	-	n.a.
Energia elettrica acquistata	MWh	45	73	85	16%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	-	-	-	-
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	n.a	-	-	-
Teleriscaldamento	MWh		0	0	-
Altro	MWh		0	0	-
Totale Consumo di Energia					2019/2020
Gas naturale	m ³	1.069.128	1.019.990,63	819.780	-20%
Diesel per produzione d'energia	L	1.763.183	1.283.814,82	316.865	-75%
Diesel per trasporti	L	2.421.395	3.888.757,54	4.546.910	17%
Benzina	L	41.108	367.710,56	44.385	-88%
Energia elettrica acquistata	MWh	45.580	58.863,57	70.000	19%
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	MWh	480	473	46	-90%
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	MWh	n.a	469	879	87%
Teleriscaldamento	MWh	n.a	1.451	1.646	13%
Altro (olio combustibile)	ton		0	407,44	-

A livello di consumi complessivi del Gruppo si segnala la riduzione del 75% del consumo di diesel per produzione di energia elettrica e del 88% di benzina.

Cresce del 87% l'energia autoprodotta da fonti rinnovabili.

Consumo di energia in GJ ⁴	UdM	2018 ⁵	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Totale consumo di energia	GJ	202.235	504.395	486.854	-3%
Gas naturale	GJ	34.796	33.197	30.500	-8%
Diesel per produzione d'energia ⁶	GJ	55.872	58.054	11.496	-80%
Diesel per trasporti ⁵	GJ	109.495	175.848	164.967	-6%
Benzina ⁵	GJ	2.065	18.475	1.410	-92%
Energia elettrica acquistata	GJ	164.088	211.909 ⁷	252.000	19%
di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.730	1.700	166	-99%
Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	1.688	3.164	87%
Teleriscaldamento	GJ	-	5.224	5.926	13%
Altro (olio combustibile)	GJ	-	-	17.226	n.a.

Complessivamente nel 2020 si è avuto un risparmio energetico del 3%.



Il grafico riassume i consumi di energia nel triennio 2018-2020, espressi in GJ, nel quale si nota la forte riduzione del consumo di diesel per la produzione d'energia.

⁴ Per le conversioni tra Unità di Misura (UdM) sono stati utilizzati i coefficienti DEFRA 2021, mentre per il calcolo dei GJ si è fatto riferimento ai parametri standard nazionali ISPRA 2020.

⁵ Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

⁶ Si segnala che tra il 2019 e il 2020 è stata modificata la metodologia per la conversione dei consumi energetici in GJ, affinandola e migliorandola. Tale variazione può avere limitati impatti sui trend.

⁷ A seguito di approfondimenti interni, si segnala che è stata rivista la metodologia di calcolo del dato 2019 dato per allinearla agli altri anni.

Acqua prelevata per fonte

303-3 Acqua prelevata per fonte ⁸	UdM	2018 ⁹	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Italia					
Totale acqua prelevata	m ³	1.722.138	1.134.843	1.251.245	10%
-di cui acque di superficie	m ³	50.827	43.308	75.635	75%
-di cui acque sotterranee	m ³	1.580.080	974.260	1.044.626	7%
-acqua di mare	m ³	540	-	-	-
-acque prodotte	m ³	n.a	n.a	0	-
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o società terze	m ³	90.691	117.275	130.984	12%
Resto d'Europa					
Totale acqua prelevata	m ³	105.840	144.710	85.789	-41%
-di cui acque di superficie	m ³	-	1455,23	42.521	2822%
-di cui acque sotterranee	m ³	700	-	592	-
-acqua di mare	m ³	-	8813,05	-	-100%
-acque prodotte	m ³	n.a	n.a	-	-
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o società terze	m ³	105.140	134.442	42.676	-68%
America					
Totale acqua prelevata	m ³	32.993	73.123	1.416	-98%
-di cui acque di superficie	m ³	-	51.220	-	-100%
-di cui acque sotterranee	m ³	-	-	-	-
-acqua di mare	m ³	-	-	-	-
-acque prodotte	m ³	-	-	-	-
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o società terze	m ³	32.993	21.903	1.416	-94%
Asia					
Totale acqua prelevata	m ³	2.101	8.579	16.358	91%
-di cui acque di superficie	m ³	-	-	16200	-
-di cui acque sotterranee	m ³	-	-	-	-
-acqua di mare	m ³	-	-	-	-
-acque prodotte	m ³	n.a	n.a	-	-
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o società terze	m ³	2.101	8.579	158	-98%
Africa					
Totale acqua prelevata	m ³	3.035	2.156	1.273	-41%
-di cui acque di superficie	m ³	-	-	-	-
-di cui acque sotterranee	m ³	3.035	2.156	1.273	-41%
-acqua di mare	m ³	0	0	0	-
-acque prodotte	m ³	n.a	n.a	0	-
-di cui acque fornite da acquedotti pubblici o società terze	m ³	0	0	0	-
Totale	m³	1.866.107	1.363.411	1.356.082	-1%

Il consumo di acqua complessivo del Gruppo è rimasto sostanzialmente invariato rispetto allo scorso anno,

⁸ Qualora non sia stata possibile un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato.

⁹ Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

con una leggera flessione dell'1%.

Emissioni di GHG (Gas ad effetto Serra) ed emissioni inquinanti in atmosfera

305-1 Emissioni dirette – Scope 1 ¹⁰	UdM	2018 ¹¹	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Italia					
Totale emissioni Scope 1	t CO₂e	5.184	9.633	8.165	-15%
Gas naturale	t CO ₂ e	1.912	1.839	1.714	-7%
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	412	55	29	-47%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	2.845	7.723	6.404	-17%
Benzina	t CO ₂ e	15	16	18	12%
Resto d'Europa					
Totale emissioni Scope 1	t CO₂e	8.981	6.130	6.464	5%
Gas naturale	t CO ₂ e	16	0,43	1	72%
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	3.679	1.682	690	-59%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	5.177	4.327	5.691	23%
Benzina	t CO ₂ e	109	121	82	-32%
Olio combustibile	t CO ₂ e				
America					
Totale emissioni Scope 1	t CO₂e	-	2.401	-	n.a.
Gas naturale	t CO ₂ e	-	-	-	n.a.
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	-	772	-	n.a.
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	-	473	-	n.a.
Benzina	t CO ₂ e	-	1.156	-	n.a.
Asia					
Totale emissioni Scope 1	t CO₂e	11	2.113	125	-94%
Gas naturale	t CO ₂ e	-	-	1	-
Diesel per produzione d'energia	t CO ₂ e	2	1.736	120	-93%
Diesel per trasporti	t CO ₂ e	-	370	0,24	-100%
Benzina	t CO ₂ e	9	7	4	-44%
Africa					
Totale emissioni Scope 1	t CO₂e	25	29	51	75%
Gas naturale	t CO ₂ e	-	-	-	n.a.

¹⁰ Per Scope 1 si intendono le emissioni dirette, ovvero quelle provenienti dal Gruppo. Il dato considerato comprende, talvolta, anche fonti energetiche gestite dal Gruppo Pizzarotti, ma a disposizione dei subappaltatori operanti presso i cantieri. La fonte dei coefficienti di riferimento è costituita dai parametri standard nazionali ISPRA 2020.

¹¹ Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

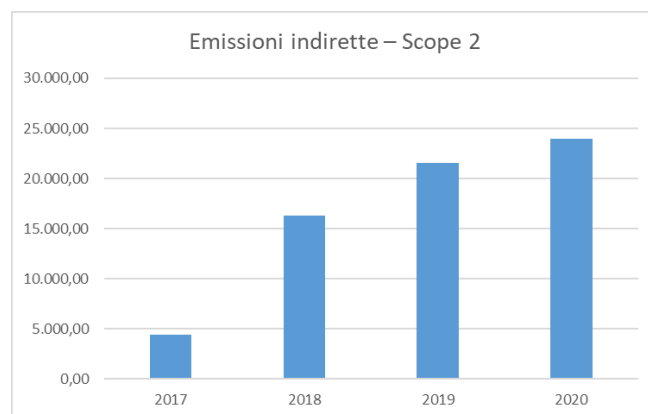
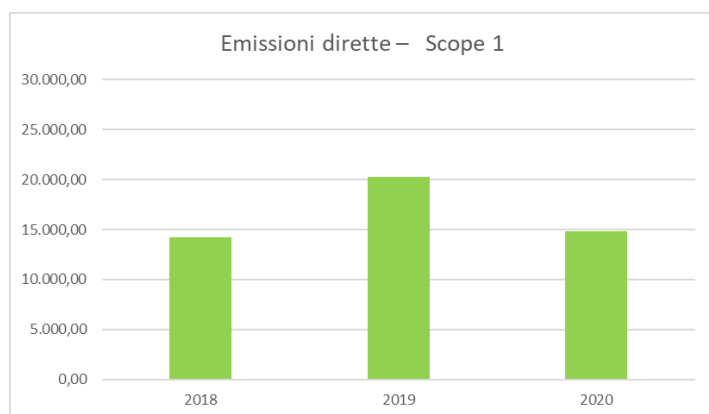
305-1 Emissioni dirette – Scope 1 ¹⁰	UdM	2018 ¹¹	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Diesel per produzione d'energia	t CO2e	4	13	7	-47%
Diesel per trasporti	t CO2e	7	-	44	-
Benzina	t CO2e	14	16	0	n.a.
Totale	t CO2e	14.201	20.306	14.805	-27%

305-2 Emissioni indirette – Scope 2	UdM	2018 ¹²	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Italia					
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO2e	15.020	18.201	21.274	17%
Teleriscaldamento ¹³	t CO2e		461	527	14%
Resto d'Europa					
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO2e	1.012	2.252	2.059	-9%
Teleriscaldamento	t CO2e		25	25	0%
America					
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO2e	253	358	12	-97%
Teleriscaldamento	t CO2e		-	-	n.a.
Asia					
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO2e	9	214	63	-71%
Teleriscaldamento	t CO2e		-	-	n.a.
Africa					
Energia elettrica acquistata dalla rete	t CO2e	23	37	41	10%
Teleriscaldamento	t CO2e		-	-	n.a.
Totale	t CO2e	16.317	21.547	24.001	11%

Le emissioni dirette (Scope 1) sono diminuite del 27% rispetto allo scorso anno, le emissioni indirette di scope 2 aumentano dell'11% con un trend di crescita inferiore a quello dell'anno precedente, che vedeva un aumento di 27% tra il 2018 e il 2019. Si segnala che l'andamento delle emissioni segue quello dei consumi energetici.

¹² Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

¹³ I dati relativi alle emissioni scope 2 derivanti da teleriscaldamento sono stati raccolti per la prima volta nel 2020, pertanto i dati del 2019 vengono rendicontati per il primo anno all'interno del presente documento.



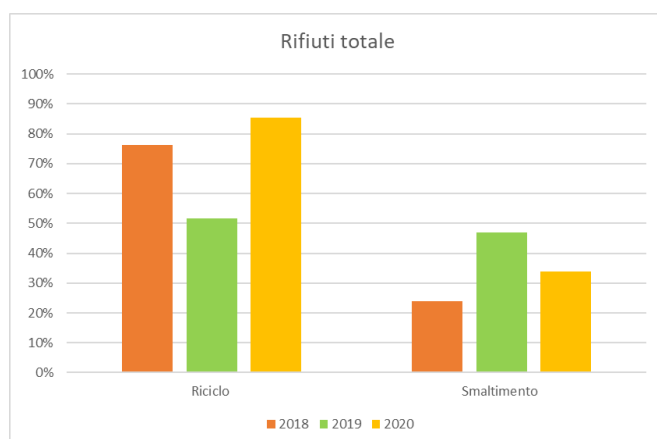
Rifiuti prodotti (pericolosi e non pericolosi), destinati a recupero e a smaltimento

306-2 Rifiuti per modalità di smaltimento	UdM	2018 ¹⁴	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Italia					
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	14.090,32	35.158,98	114.456	226%
Riciclo	t	10.608,71	29.873,32	112.444	276%
Smaltimento	t	3.481,61	5.285,65	2.012	-62%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	67.504,87	5.475,60	4.707	-14%
Riciclo	t	62.741,03	21,68	3.250	n.a.
Smaltimento	t	4.763,84	5.453,92	1.457	-73%
Resto d'Europa					
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	7.602,25	11.775,55	56.426	379%
Riciclo	t	1.576,534	1.448,86	10.479	623%
Smaltimento	t	6.025,72	10.326,69	45.947	345%
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	126	1,85	8	332%
Riciclo	t	1,29	0,65	8	n.a.
Smaltimento	t	124,71	1,19	0	n.a.
America					
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	9.357,47	12.550,33	1	n.a.
Riciclo	t	623,59	3.527,51	0	n.a.
Smaltimento	t	8.733,88	9.022,82	1	n.a.
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	-	551,79	0	n.a.
Riciclo	t	-	-	0	n.a.
Smaltimento	t	-	551,79	0	n.a.
Asia					
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	858,78	1.156,78	721	-38%
Riciclo	t	276,78	-	0	-
Smaltimento	t	582	1.156,78	721	-38%

¹⁴ Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	-	-	0	-
Riciclo	t	-	-	0	-
Smaltimento	t	-	-	0	-
Africa					
Totale rifiuti non pericolosi prodotti	t	6,24	6,17	0	n.a.
Riciclo	t	-	-	0	-
Smaltimento	t	6,24	6,17	0	n.a.
Totale rifiuti pericolosi prodotti	t	-	-	0	-
Riciclo	t	-	-	0	-
Smaltimento	t	-	-	0	-
Totale rifiuti non pericolosi	t	31.915,07	60.647,81	171.605	183%
Totale rifiuti pericolosi	t	67.630,87	6.029,24	4.722	-22%

Si evidenzia la significativa riduzione complessiva della produzione di rifiuti pericolosi, pari a -22%.



Aumenta la % di rifiuti riciclati e parallelamente diminuisce la quantità di rifiuti smaltiti in discarica.

4 La valorizzazione delle risorse umane

4.1 I rischi per il Gruppo

In continuità con il percorso intrapreso di diffusione di una cultura aziendale, volta a valorizzare le Risorse Umane nella loro individualità e centralità, si intende ulteriormente finalizzare azioni e comportamenti orientati allo sviluppo di specifiche competenze manageriali e gestionali.

Nella gestione delle Risorse Umane si confermano anche nel 2020 i rischi correlati ai temi dell' *engagement* e dell' *employer retention*, per affrontarli in maniera consapevole e tradurli in azioni concrete. A tal fine, sono state condotte delle indagini interne di "Well-being" ed interviste motivazionali su un panel rappresentativo di risorse chiave e/o ad altro potenziale al fine di monitorare, anticipare e contenere gli effetti indesiderati di un'uscita anticipata.

4.2 Le attività a presidio

Le “**Procedura di gestione integrata delle risorse umane**”, “**Procedura di formazione del personale**”, “**Procedura per la selezione del personale**” costituiscono tuttora la traccia per uniformare i processi HR, per diffondere un principio di trasparenza e meritocrazia con il contributo attivo di tutti gli *owner* del processo.

L’anno 2020 ha imposto di ripensare i processi HR in chiave *adaptive* perché per quanto possa aver impattato ad esempio in termini di erogazione della formazione in presenza ha favorito una nuova modalità da remoto allo stesso tempo efficace.

Il processo di reclutamento e selezione di risorse da avviare ad un percorso di formazione professionale si conferma essere un punto di forza, nel 2020 sono stati attivati n° 28 tirocini tra extracurricolari e curricolari attivati sia nelle funzioni dei servizi di sede a supporto delle commesse Italia ed estero che direttamente in produzione e relativi servizi tecnici. La partnership con gli Enti, le scuole e più in generale con le principali Università del territorio nazionale risulta essere ormai consolidata e accomunata dal desiderio di avvicinare il mondo accademico al mondo del lavoro. La presenza costante ai Career Day delle Università, si conferma essere una delle principali azioni volte a fare scouting di giovani ad alto potenziale da avviare in un percorso on the job di acquisizione di skills tecnico-professionali e nel tempo manageriali.

Per le posizioni ove è richiesta esperienza nel ruolo e specifiche competenze tecnico-professionali ci avvaliamo di modelli di competenze e di un’azione congiunta, nei colloqui di selezione, tra HR e le funzioni tecniche al fine di valutare la pertinenza in totale trasparenza e condivisione dei risultati.

In generale, nel pieno rispetto delle diversità, viene richiamata la parità di genere nel processo di reclutamento e selezione, senza alcuna discriminazione e nella gestione del personale attraverso l’analisi di statistiche in termini di occupazione per genere e valutazione dei livelli retributivi.

Sul tema del Well-being si intende sostenere con convinzione la centralità del “Progetto Benessere del Dipendente” quale elemento distintivo delle politiche aziendali. Il work-life balance con la concreta possibilità di introdurre con un progetto pilota lo smart working, le iniziative di prevenzione e tutela della salute, la premialità per meriti scolastici dei figli dei dipendenti e le borse di studio all’estero in collaborazione con Intercultura sono solo alcune delle iniziative parte del progetto. Durante la pandemia è stato ulteriormente diffuso lo strumento dello sportello ascolto, un servizio che vuole essere un punto di ascolto per eventuali esigenze lavorative o familiari, che costituiscono elementi di disagio e che possono richiedere un’osservazione ed una accoglienza a cura di esperti del settore; nel pieno rispetto e garanzia della privacy.

Anche il volontariato di impresa non si è fermato nonostante il periodo, ha solo cambiato la modalità di svolgimento, introducendo il “*Volunteer Days – Il Volontariato a distanza*” che intende sostenere progetti di interesse sociale a favore delle associazioni no profit del territorio, invitando i dipendenti a dare il proprio contributo con la partecipazione attiva e la condivisione dei valori.

Sul tema della sostenibilità ambientale, si ricorda poi il progetto sperimentale “**Growing Together, Social Housing and Cocoa Forest**”, consistente nella creazione di una foresta aziendale virtuale in Camerun dove, contestualmente al progetto edilizio in corso di *Social Housing*, stanno crescendo 290 alberi di cacao nell’ambito delle iniziative agroforestali già in corso nel Paese, in un’ottica di sviluppo sostenibile e supporto

all'attività agricola locale. Ai dipendenti di tutto il Gruppo è stata data la possibilità di diventare testimonial del progetto con l'adozione degli alberi e condividere i valori che il progetto rappresenta.

4.3 Principali indicatori

La natura del business in cui opera l'azienda è legata a commesse di piccole o grandi dimensioni la cui durata è variabile nel tempo (da pochi mesi a diversi anni) e le cui lavorazioni possono essere svolte in diretta o coinvolgendo aziende subappaltatrici. Il dimensionamento quantitativo della forza lavoro è quindi soggetto ad una naturale fluttuazione, dovuta, da una parte, allo stato di avanzamento delle diverse fasi operative dei diversi progetti, dall'altro, all'impiego o meno di forza lavoro in diretta. Ragione per la quale, rispetto all'anno precedente, al 31 dicembre 2020 il totale dei dipendenti del gruppo fa registrare un leggero aumento, pari allo 0,90%. Ad aumentare è principalmente il personale a tempo determinato, la cui durata contrattuale è legata appunto a picchi di attività e durata dei progetti, mentre diminuisce sensibilmente, di contro, il personale assunto con contratto stabile per via dell'incertezza relativa la situazione pandemica intercorsa nel 2020. Tuttavia, quest'ultimo in particolare si conferma essere la principale forma di impiego nel Gruppo costituendo il 65% sul totale.

Ad una riduzione della forza lavoro impegnata in alcuni cantieri esteri, si contrappone il trend ancora in crescita di quella occupata in Italia, più 2,31% rispetto all'anno precedente e più 18,41% e 2,56% rispettivamente per i cantieri in Asia-Medio Oriente e Africa.

Sono stati considerati i dipendenti diretti Pizzarotti e quelli assunti dai Consorzi.

102 – 8_Dipendenti per area geografica, genere e tipologia contrattuale¹⁵

Area Geografica	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			2019/2018			2020/2019		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T	D	U	T
	Valori assoluti			Valori assoluti			Valori assoluti			Delta %			Delta %		
Italia	109	1.029	1.138	97	1.115	1.212	103	1.137	1.240	-11,0	8,4	6,5	6,19	1,97	2,31
Contratto a tempo indeterminato	95	932	1.027	95	1.069	1.164	96	1.052	1.148	0,0	14,7	13,3	1,05	-1,59	-1,37
Contratto a tempo determinato	14	97	111	2	46	48	7	85	92	-85,7	-52,6	-56,8	250,00	84,78	91,67
Resto d'Europa	185	623	808	156	571	727	152	565	717	-15,7	-8,3	-10,0	-2,56	-1,05	-1,38
Contratto a tempo indeterminato	69	233	302	80	260	340	85	230	315	15,9	11,6	12,6	6,25	11,54	-7,35
Contratto a tempo determinato	116	390	506	76	311	387	67	335	402	-34,5	-20,3	-23,5	-11,84	7,72	3,88
America	33	151	184	21	101	122	18	62	80	-36,4	-33,1	-33,7	-14,29	38,61	34,43
Contratto a tempo indeterminato	28	84	112	17	41	58	14	25	39	-39,3	-51,2	-48,2	-17,65	39,02	32,76
Contratto a tempo determinato	5	67	72	4	60	64	4	37	41	-20,0	-10,4	-11,1	0,00	38,33	35,94
Asia e Medio oriente	13	241	254	14	225	239	21	262	283	7,7	-6,6	-5,9	50,00	16,44	18,41
Contratto a tempo indeterminato	1	1	2	2	2	4	2	1	3	100,0	100,0	100,0	0,00	50,00	25,00
Contratto a tempo determinato	12	240	252	12	223	235	19	261	280	0,0	-7,1	-6,7	58,33	17,04	19,15
Africa	9	18	27	14	25	39	15	25	40	55,6	38,9	44,4	7,14	0,00	2,56

¹⁵Si specifica che dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

Contratto a tempo indeterminato	1	4	5	-	-	-	15	25	40	-	-	-	-	-	-
Contratto a tempo determinato	8	14	22	14	25	39	-	-	-	75,0	78,6	77,3	-	-	-
Totale	349	2.062	2.411	302	2.037	2.339	309	2.051	2.360	-13,5	-1,2	-3,0	2,32	0,69	0,90

102 – 8_Suddivisione dei dipendenti per tipologia di impiego e genere

Tipologia di impiego	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	Valori Assoluti			Valori Assoluti			Valori Assoluti		
Tempo pieno	328	2.053	2.381	278	2.032	2.310	287	2.041	2.328
Part-time	21	9	30	24	5	29	22	10	32
Totale	349	2.062	2.411	302	2.037	2.339	309	2.051	2.360
	Valori % su totali di riga			Valori % su totali di riga			Valori % su totali di riga		
Tempo pieno	14%	86%	100%	12%	88%	100%	12%	88%	100%
Part-time	70%	30%	100%	83%	17%	100%	69%	31%	100%
Totale	14%	86%	100%	13%	87%	100%	13%	87%	100%
	Valori % su totali di colonna			Valori % su totali di colonna			Valori % su totali di colonna		
Tempo pieno	94%	100%	99%	92%	100%	99%	93%	100%	99%
Part-time	6%	0%	1%	8%	0%	1%	7%	0%	1%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nel complesso, i dati registrati sul personale in ingresso e in uscita durante il 2020 quasi si compensano. Vanno tuttavia evidenziati dei distinguo a seconda dell'area geografica presa come riferimento. Le entrate superano le uscite nel comparto estero. Una dinamica da imputare, da un lato, alla necessità di rispettare le deadline relative lo stato di avanzamento dei lavori sulla base delle indicazioni ricevute dal committente e, dall'altro, il dover avviare la fase di startup di alcune commesse in Asia-Medio Oriente. Si registra altresì, rispetto al 2019, un calo del tasso di turnover giustificato dal potenziamento delle politiche di retention messe in atto dal Gruppo Pizzarotti.

401-1_Dipendenti in entrata per area geografica, genere e classi di età

Area Geografica	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	56	510	566	8	370	378	19	312	331
<= 29 anni	12	57	69	3	39	42	9	52	61
30 - 49 anni	43	244	287	5	195	200	9	161	170
>= 50 anni	1	209	210	0	136	136	1	99	100
Resto d'Europa	74	295	369	63	245	308	41	202	243
<= 29 anni	29	62	91	26	50	76	15	38	53
30 - 49 anni	41	163	204	34	137	171	23	96	119
>= 50 anni	4	70	74	3	58	61	3	68	71
America	17	47	64	8	25	33	3	6	9
<= 29 anni	4	8	12	0	7	7	0	0	0

30 - 49 anni	11	24	35	8	8	16	3	5	8
>= 50 anni	2	15	17	0	10	10	0	1	1
Asia	4	205	209	5	113	118	6	68	74
<= 29 anni	1	62	63	3	17	20	0	23	23
30 - 49 anni	3	129	132	2	83	85	6	39	45
>= 50 anni	0	14	14	0	13	13	0	6	6
Africa	6	12	18	5	12	17	4	8	12
<= 29 anni	2	4	6	2	6	8	2	3	5
30 - 49 anni	4	5	9	3	6	9	2	5	7
>= 50 anni	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Totale	157	1.069	1.226	89	765	854	73	596	669
<= 29 anni	48	193	241	34	119	153	26	116	142
30 - 49 anni	102	565	667	52	429	481	43	306	349
>= 50 anni	7	311	318	3	217	220	4	174	178

401 – 1_Dipendenti in uscita per area geografica, genere e classi di età

Area Geografica	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	4	173	177	22	323	345	15	338	353
<= 29 anni	0	18	18	8	35	43	1	35	36
30 - 49 anni	3	89	92	8	147	155	10	156	166
>= 50 anni	1	66	67	6	141	147	4	147	151
Resto d'Europa	48	139	187	87	287	374	44	204	248
<= 29 anni	22	25	47	36	59	95	11	33	44
30 - 49 anni	24	73	97	45	167	212	30	111	141
>= 50 anni	2	41	43	6	61	67	3	60	63
America	7	16	23	21	63	84	7	26	33
<= 29 anni	1	3	4	1	8	9	0	7	7
30 - 49 anni	5	6	11	16	27	43	5	8	13
>= 50 anni	1	7	8	4	28	32	2	11	13
Asia	1	13	14	1	43	44	22	1	23
<= 29 anni	1	2	3	0	7	7	3	0	3
30 - 49 anni	0	9	9	1	30	31	16	1	17
>= 50 anni	0	2	2	0	6	6	3	0	3
Africa	0	6	6	3	2	5	1	3	4
<= 29 anni	0	3	3	2	0	2	1	3	4
30 - 49 anni	0	3	3	1	2	3	0	0	0
>= 50 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	60	347	407	134	718	852	89	572	661
<= 29 anni	24	51	75	47	109	156	16	78	94
30 - 49 anni	32	180	212	71	373	444	61	276	337
>= 50 anni	4	116	120	16	236	252	12	218	230

401 – 1_Turnover

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Rapporto tra dipendenti in uscita e totale dipendenti	17%	17%	17%	44%	35%	36%	29%	28%	28%
Rapporto tra dipendenti in entrata e totale dipendenti	45%	52%	51%	29%	38%	37%	24%	29%	28%
Rapporto tra dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti	12%	7%	8%	25%	17%	18%	17%	14%	14%

La presenza femminile all'interno dell'organico aziendale rimane invariata rispetto all'anno precedente. Com'è noto, il settore *construction*, se confrontato con altri settori economici, è tipicamente caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile. Difatti, le peculiarità del processo produttivo rendono generalmente complesso l'impiego di manodopera femminile tra gli operai; mentre l'assunzione di ruoli dirigenziali è limitata da una minore seniority delle donne rispetto agli uomini. La presenza femminile assume invece maggiore rilievo in attività amministrative e di gestione tra gli impiegati e i quadri (il 24% sul totale).

Va in ogni caso rilevato che il tasso di femminilizzazione dell'organico in forza dell'intero gruppo risulta essere pari al doppio rispetto la media nazionale (pari al 6,47%)¹⁶; in linea con quest'ultima il dato sul totale del personale Italia (8%); mentre particolarmente significativa è la presenza femminile nella sede centrale di Parma dove il tasso di femminilizzazione raggiunge il 36%.

405 – 1_Suddivisione dei dipendenti per categoria professionale e genere

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Categorie professionali	Valori % su totali di riga			Valori % su totali di riga			Valori % su totali di riga		
Dirigenti	1%	99%	100%	1%	99%	100%	1%	99%	100%
Quadri e Impiegati	27%	73%	100%	23%	77%	100%	24%	76%	100%
Operai	1%	99%	100%	2%	98%	100%	2%	98%	100%
Totale	15%	85%	100%	13%	87%	100%	13%	87%	100%
Categorie professionali	Valori % su totali di colonna			Valori % su totali di colonna			Valori % su totali di colonna		
Dirigenti	0%	4%	3%	0%	3%	3%	0%	3%	3%
Quadri e Impiegati	97%	45%	53%	93%	47%	53%	93%	43%	50%
Operai	3%	51%	44%	6%	50%	44%	7%	54%	47%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Rispetto alla tipologia di impiego, la quasi totalità del personale risulta essere assunto con contratti a tempo pieno. A fruire del Part time è prevalentemente il personale femminile, agevolato nell'adottare forme di orario flessibile ove sorga l'esigenza di una migliore conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata, soprattutto nel caso di lavoratrici madri. Il ritorno ad un orario a tempo pieno è poi garantito ove ne venga fatta richiesta. Al fine di incentivare le tematiche legate al work-life balance, il Gruppo Pizzarotti ha introdotto differenti strumenti a supporto del lavoro agile quali: flessibilità d'orario in entrata/uscita e Smart Working.

¹⁶ Fonte: Istat, Rilevazione forze di lavoro, IV Trim. 2020

405-1_Suddivisione percentuale dei dipendenti per categoria professionale e classi di età

Categoria professionale	2018				2019				2020			
	<= 29	30 - 49	>= 50	Totale	<= 29	30 - 49	>= 50	Totale	<= 29	30 - 49	>= 50	Totale
Dirigenti	0%	34%	66%	100%	0%	36%	64%	100%	0%	31%	69%	100%
Quadri e Impiegati	16%	56%	28%	100%	13%	60%	27%	100%	12%	60%	29%	100%
Operai	13%	50%	36%	100%	10%	48%	42%	100%	11%	48%	41%	100%
Totale	15%	53%	33%	100%	11%	54%	35%	100%	11%	53%	36%	100%

Il contesto globale in cui il gruppo Pizzarotti opera lo porta a doversi confrontare con realtà e paesi differenti, ognuno connotato da proprie specificità in termini socio-culturali, normativi ed economici. Particolare attenzione viene quindi dedicata al rispetto dei diritti dei lavoratori, sia in Italia che all'estero. Su di un totale di 2.360 dipendenti, il 69% risulta essere coperto da accordi collettivi di contrattazione. La restante parte del personale opera infatti in paesi dove non sono previste queste tipologie di accordi. In tali contesti l'approccio del gruppo è quello del massimo rispetto delle regole locali, con la stipula di contratti di impiego in linea con la normativa del lavoro applicabile, garantendo, ove possibile, condizioni di impiego migliorative rispetto agli standard minimi e/o alle consuetudini locali (sia in termini di salari che di condizioni di lavoro).

La gestione e la valorizzazione delle differenze in termini di orari, di nazionalità, di contratti, di professionalità e di aspirazione rientra nella più ampia sfera del rispetto dei diritti umani. A tal proposito, come indicato all'interno del Codice Etico, il Gruppo ritiene essenziale bandire ogni discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose. Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e con la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Nel corso del 2020 non vi sono stati episodi di discriminazione.

People Learning è la piattaforma *e-learning* di Gruppo che diffonde contenuti di varia natura e multilingua tra cui il Codice Etico, l'informativa D.Lgs. 231/2001, Diritti Umani e la Cyber Security.

Per quanto riguarda gli strumenti di valutazione ed incentivazione, questi variano a seconda della categoria di collaboratori coinvolta. Per il personale Dirigente è previsto un sistema di *Management By Objective* (MBO), con l'identificazione di obiettivi gestionali e di performance da raggiungere, e un premio da assegnare al raggiungimento degli stessi.

Per la gran parte del personale intermedio, quadri ed impiegati, è invece previsto un sistema di valutazione e revisione delle performance individuali che si pone un duplice obiettivo: da un lato, definire un'incentivazione retributiva (variabile) in base alla valutazione delle prestazioni e incentivare così la produttività sul lavoro; dall'altro, fornire un supporto retributivo allo sviluppo del mercato del lavoro interno all'azienda, in termini di stabilità del rapporto di lavoro, crescita gerarchica e retributiva.

Infine, ove la contrattazione collettiva lo consente (accordi di secondo livello) vengono implementati sistemi di incentivazione collettiva che coinvolgono il personale operaio (premi di risultato).

404-3 Performance Review - Totale dei dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo di carriera per categoria professionale e genere¹⁷

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Categoria professionale	n.			n.			n.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	1	69	70	1	67	68	0	1	1	n.a	-3%	-3%	n.a	n.a	n.a
Quadri e Impiegati	151	564	715	121	536	657	67	180	247	-20%	-5%	-8%	-45%	-66%	-62%
Operai	0	85	85	0	83	83	2	626	628	n.a.	-2%	-2%	n.a	654%	657%
Totale	152	718	870	122	686	808	69	807	876	-20%	-4%	-7%	-43%	18%	8%

404-3 Performance Review - Percentuale dei dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo di carriera per categoria professionale e genere

Categoria professionale	2018			2019			2020		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Dirigenti	100%	91%	91%	100%	94%	94%	0%	2%	1%
Quadri e Impiegati	45%	60%	56%	43%	56%	53%	23%	20%	21%
Operai	0%	8%	8%	0%	8%	8%	10%	57%	56%
Totale	44%	35%	36%	40%	34%	35%	22%	39%	37%

Oltre a premiare i collaboratori per favorirne la permanenza in azienda (*retention*) e motivarli al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la politica retributiva viene gestita nell'intento di contemperare quanto più possibile obiettivi differenti ma convergenti: di legittimità, in termini di rispetto del quadro legislativo e contrattuale vigente nei diversi paesi dove l'azienda opera (rispetto dei minimi retributivi, ove previsti); competitività, in termini di attrattività dei pacchetti retributivi sul mercato del lavoro e rispetto ai competitor; sostenibilità, a salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario; e di equità interna, in termini, da un lato, di differenziali retributivi che tengano conto dell'importanza che ruoli e posizioni diverse ricoprono all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'altro, di parità retributiva a parità di mansione (*equal pay for equal work*).

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, in un settore, come accennavamo sopra, storicamente caratterizzato da una preponderante presenza maschile, particolare attenzione viene rivolta al rapporto delle retribuzioni uomo/donna (pay gap). Fra il 2019 e il 2020, per il personale di staff (quadri più impiegati) a totale gruppo, il differenziale tra le remunerazioni medie di donne e uomini è rimasto invariato assestandosi al 37%. Gap che per la stessa categoria di lavoratori risulta essere più basso se si fa riferimento al solo personale Italia dove il differenziale corrisponde al 28%, restando invariato dal 2019 al 2020.

¹⁷Si specifica che dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

405-1_Composizione degli organi di governo per genere e organo di appartenenza

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Categoria professionale	Valori % sul totale di colonna			Valori % sul totale di colonna			Valori % sul totale di colonna		
Consiglio di amministrazione	0%	62%	62%	100%	100%	100%	0%	100%	100%
Collegio Sindacale	0%	38%	38%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Consiglio di sorveglianza	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%

405-1_Composizione degli organi di governo per genere e classi di età

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Categoria professionale	Valori % sul totale di colonna			Valori % sul totale di colonna			Valori % sul totale di colonna		
<= 29 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30 – 49 anni	0%	23%	23%	100%	40%	50%	0%	0%	0%
> = 50 anni	0%	77%	77%	0%	60%	50%	0%	100%	100%
Totale	0%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%

Consapevoli del fatto che il vantaggio competitivo dell'azienda dipende dal capitale intellettuale di cui dispone, particolare attenzione viene riservata allo sviluppo del proprio capitale umano.

Le competenze di cui necessita un'azienda crescono e variano continuamente, l'introduzione di nuove tecnologie spinge verso la necessità di acquisire nuove abilità in ottica di *Innovazione* e *Digitalizzazione*.

La formazione continua rappresenta dunque l'impegno nel costruire percorsi che puntano a dare valore al Gruppo.

I programmi di *Upskilling* hanno l'obiettivo di far sviluppare nuove competenze nello stesso campo di lavoro mentre il *Reskilling* prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso.

Nel 2020 abbiamo progettato percorsi su tematiche quali *Soft Skills and Leadership Development* centrali nella definizione e sostegno dei ruoli manageriali e di quelli di responsabilità di medio e alto posizionamento organizzativo che comportano il coordinamento e la gestione di gruppi di lavoro. In un momento di cambiamento le parole d'ordine sono flessibilità ed adattabilità per le quali introduciamo concetti di *Agile Project Management*.

Nell'erogazione degli interventi formativi il Gruppo Pizzarotti si avvale sia di professionisti interni all'azienda che attraverso le Accademie trasferiscono il loro *know-how* acquisito con anni di significativa esperienza, che di società esterne e consulenti accreditati nonché di collaborazioni e sponsorship con le principali Università del territorio nazionale.

La formazione ricopre quindi un ruolo centrale nelle logiche di *Company Branding* perché percepito come un vero e proprio valore aggiunto alla acquisizione di competenze tecnico/specialistiche e manageriali.

Considerato il perimetro di riferimento, e nonostante l'impatto che la pandemia di Covid-19 ha avuto anche sulla organizzazione dei percorsi formativi nel 2020 sono state erogate n° 12.444 ore totali di formazione di cui n° 9.525 ore di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza in linea con quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni, la restante parte invece afferente alle tematiche tecnico/professionali e manageriali e accademie interne.

404-1_Ore totale di training per categoria professionale e genere¹⁸

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	8	626	634	0	810	810	0	403	4038	n.a.	29%	28%	n.a.	-50%	-50%
Quadri e Impiegati	1.484	6.467	7.951	1.356	7.614	8.970	844	3.704	4.548	9%	18%	13%	-38%	-51%	-49%
Operai	6	4.965	4.971	20	6.576	6.596	87	7.421	7.508	n.a.	32%	33%	n.a.	13%	14%
Totale	1.498	12.058	13.556	1.376	15.000	16.376	931	11.528	12.459	-8%	24%	21%	-32%	-23%	-24%

404-1_Ore di training dedicate alle tematiche su salute e sicurezza²⁰

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	0	111	111	0	53	53	0	153	153	-	-52%	-52%	-	189%	189%
Quadri e Impiegati	692	4.044	4.736	361	3.712	4.073	448	1.891	2.339	-48%	-8%	-14%	24%	-49%	-43%
Operai	6	4.547	4.553	18	5.430	5.448	47	7.002	7.049	200%	19%	20%	161%	29%	29%
Totale	698	8.702	9.400	379	9.195	9.574	495	9.046	9.541	-46%	6%	2%	31%	-2%	0%

404-1_Ore di training dedicate alle tematiche ambientali per categoria professionale e genere²¹

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	0	36	36	0	41	41	0	2	2	n.a.	14%	14%	n.a.	-95%	-95%
Quadri e Impiegati	121	463	584	121	723	844	16	43	58	0%	56%	45%	-87%	-94%	-93%
Operai	0	248	248	2	396	398	0	118	118	n.a.	60%	60%	n.a.	-70%	-70%
Totale	121	747	868	123	1.160	1.283	16	162	178	2%	55%	48%	-87%	-86%	-86%

¹⁸ Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, in questa tabella e nelle successive, i valori dal 2018 al 2020 sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".

²⁰ Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza in linea con quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni, formazione RLS, formazione RSPP/ASPP, formazione addetti emergenze, formazione attrezzature e segnaletica

²¹ In totale sono stati formati 26 dipendenti

404-1_Ore di training dedicate alle tematiche sui diritti umani per categoria professionale e genere

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	0	10	10	0	0	0	0	5	5	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Quadri e Impiegati	16	53	69	28	25	53	33	44	77	75%	-53%	-23%	19%	75%	45%
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Totale	16	63	79	28	25	53	33	49	82	75%	-60%	-33%	19%	95%	55%

404-1_Ore dedicate ad altri tipi di trainings per categoria professionale e genere

	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	8	469	477	0	680	680	0	242	242	n.a.	45%	43%	n.a.	-64%	-64%
Quadri e Impiegati	647	1.871	2.518	838	3.004	3842	344	1.721	2.065	30%	61%	53%	-59%	-43%	-46%
Operai	0	170	170	0	684	684	40	302	342	n.a.	302%	302%	n.a.	-56%	-50%
Totale	655	2.510	3.165	838	4.368	5.206	384	2.265	2.649	28%	74%	64%	-54%	-48%	-49%

Con riferimento alla formazione del personale su politiche e procedure relative ai diritti umani si specifica inoltre che, i dati della tabella sopra riportata, si riferiscono alla sola formazione specifica in tale ambito e riguarda un totale di 82 ore erogate a 43 dipendenti distribuiti su Perù, Consorzio Tunnel Giovi e Impresa Pizzarotti. Per tutte le altre entità del Gruppo si evidenzia che Pizzarotti è impegnata nella sensibilizzazione dei propri dipendenti attraverso la condivisione del Codice Etico e mediante l'adozione di un Modello Organizzativo di Prevenzione Reati ex D. Lgs. 231/01 e il richiamo al rispetto del medesimo da parte dei propri dipendenti.

5 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

5.1 I rischi per il Gruppo

La tematica individuata dall'analisi di materialità relativa alla gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro risulta di primaria importanza per il Gruppo Pizzarotti.

I principali rischi a cui sono soggetti i lavoratori si suddividono in due macrocategorie: rischi da ufficio e rischi tipici da cantiere.

I rischi da ufficio sono identificabili come: rischi riconducibili all'uso di videoterminali (VDT), rischi legati all'illuminazione dell'ufficio, rischi legati al microclima, rischio di incendio e di terremoto, *stress* da lavoro

correlato, rischi connessi all'esposizione ai campi magnetici ed incidenti in itinere²².

I rischi tipici da cantiere sono identificabili come rischi di cadute dall'alto e cadute a livello, rischi dovuti all'elettrocuzione, rischi di schiacciamento, rischi di seppellimento, rischio di subire urti e impatti, rischi derivanti dalla movimentazione manuale da carichi, rumore, polveri, vibrazioni, atmosfere esplosive e variazioni climatiche.

Tutti i rischi legati al lavoro d'ufficio identificati sono presentati ed analizzati all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale (DVR) predisposto sia come documento generale (con particolare riferimento alla sede) sia per ogni paese estero in cui l'Impresa Pizzarotti ha aperto una Branch (individuata come unità produttiva ai sensi del D.lgs. 81/08), mentre i rischi legati alle attività svolte nei cantieri vengono esaminati all'interno dei Piani Operativi di Sicurezza (POS) in Italia o documenti analoghi per l'estero (Safety Plan o HSE Plan). Tali documenti, individuano, per ogni rischio, i sistemi di prevenzione e protezione, suddivisi per tipologia di mansione, da attuare al fine di mitigare gli effetti negativi che possono verificarsi a discapito dei lavoratori.

In taluni Paesi è possibile anche individuare rischi dovuti a conflitti religiosi e politici, che possono impattare sui dipendenti del Gruppo.

Con riferimento al perimetro estero, pur con le complessità relative alle specificità dei singoli Paesi e delle leggi locali in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro, il Gruppo indirizza le valutazioni del Rischio, *in primis*, gestendole secondo le proprie Istruzioni di QHSEE e successivamente valutando di volta in volta se la legislazione locale sia più o meno stringente di quella della Casa Madre (Italia) e discriminando in base all'appartenenza o meno all'Unione Europea.

5.2 Le attività a presidio

Il Gruppo Pizzarotti ritiene la tematica relativa alla salute e alla sicurezza di elevata importanza proprio in relazione alla natura del proprio business. A tal proposito, il Gruppo dispone del documento "*Politica Integrata Aziendale*" all'interno della quale è espresso l'impegno per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il Gruppo si è dotato di un *Sistema Integrato di Gestione Qualità Sicurezza ed Ambiente* attraverso il quale gestisce le tematiche relative alla salute e sicurezza dei propri lavoratori, sia in Italia che nei vari Paesi esteri, secondo precisi standard legislativi (D.lgs. 81/08 per l'Italia, ordinamento Giuridico Locale per l'Estero) e normativi (UNI 45001) che prevedono l'implementazione di procedure ed istruzioni operative di Business Units che governino tutti i processi legati alla gestione della salute e sicurezza, monitorando gli eventi nell'ottica del miglioramento continuo. Tale Sistema di Gestione è supportato dal "*Manuale del Sistema di Gestione Integrato*" contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l'implementazione.

L'impresa Pizzarotti nelle commesse nella quali opera in diretta e in quelle nella quali è leader di Consorzi/JV (ove i patti parasociali lo prevedono) applica il proprio **Sistema di Gestione Integrato** (Qualità / Sicurezza / Ambiente) attraverso il quale, in riferimento specifico ai temi legati alla sicurezza, implementa ed organizza

²² Con infortuni in itinere si intendono anche gli infortuni occorsi nel tragitto casa-lavoro anche laddove il viaggio non sia organizzato dall'organizzazione, come previsto dalla normativa in materia".

tutte le azioni volte a minimizzare i rischi tramite procedure, istruzioni operative, controlli sul campo, formazione, informazione, addestramento, sorveglianza sanitaria.

Particolare attenzione viene riservata alla gestione degli eventi (sia near miss che infortuni) attraverso una puntuale rendicontazione delle cause generatrici e delle azioni correttive, ove previste, da porre in atto per eliminare alla fonte una loro possibile reiterazione.

Essendo il Gruppo Pizzarotti presente in diversi Paesi, gli aspetti di salute e sicurezza sono gestiti in conformità alle leggi e ai regolamenti specifici locali e secondo le procedure ed istruzioni adottate del Gruppo. L'area QHSSE gestisce dal 2019 sia la Divisione Italia che la Divisione Estero con l'obiettivo di coordinare e gestire tali aspetti ed il personale coinvolto, definendo e facendo applicare istruzioni e linee guida, tali da garantire al Gruppo una completa sorveglianza sui processi. A seguito di una profonda Riorganizzazione Aziendale dei primi mesi del 2021 la nuova suddivisione fa riferimento alle Domestic Operations e alle International Operations (precedentemente individuate come Divisione Italia e Divisione Estero).

In Italia sono identificati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricoprono un ruolo di verifica e consultazione in materia di Salute e Sicurezza. All'interno dei cantieri, talvolta, dove la figura dell'RLS non è presente, si fa riferimento agli RLS eletti dal Personale Pizzarotti, presenti presso la sede di Parma, votati con elezioni telematiche (via mail) e in alcuni siti agli RLS Territoriali.

Di seguito sarà rappresentato quanto messo in atto dal Gruppo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, circa le attività in promozione della salute e sicurezza, applicabili, come già menzionato, a tutte le Aree ed unità produttive che dichiarano di utilizzare il Sistema di Gestione Aziendale o in cui la datorialità sia in capo all'Impresa:

- ◆ In **Romania** vengono svolte attività di sorveglianza, visite mediche, supervisione dei dispositivi di protezione adottati, segnalazione delle aree pericolose, controllo dei sistemi di presa e segnalazione e organizzazione per il primo soccorso. I rischi individuati pertanto vengono gestiti secondo un Piano dei Rischi predisposto dal Responsabile della Sicurezza e, in base al gruppo di rischio identificato, viene fornita ai lavoratori l'attrezzatura appropriata per prevenire eventi negativi e incidenti. Per proteggersi dai rischi correlati al lavoro nei cantieri, il Gruppo prevede che i propri lavoratori indossino le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale, che vengano segnalate le aree pericolose, effettuato il monitoraggio continuo sull'attività e che le non conformità siano segnalate e risolte nell'immediato.
- ◆ In **Cameroun**, per ovviare a criticità scaturite dall'ambiente esterno ci si è dotati di un sistema di videosorveglianza interno ed esterno all'edificio adibito ad ufficio e dormitorio, pur rispettando la *privacy* dei lavoratori; inoltre si è provveduto a sviluppare un sistema di monitoraggio igienico dei luoghi adibiti a mensa e dividere gli ambienti di lavoro da quelli privati, ciò pur coesistendo nello stesso immobile; con riferimento agli infortuni è prevista la dotazione negli uffici di un *kit* di primo soccorso e si sono individuate e formate le squadre di emergenza e primo soccorso.
- ◆ In **Francia**, come in altri Paesi in cui il Gruppo è presente con una struttura stabile, è stato istituito un Servizio HSE (*Health Safety & Environment*) di Branch; nello specifico Paese (Francia) il presidio operativo in materia di Salute e Sicurezza è in carico al partner locale di progetto che garantisce

il rispetto dei requisiti contrattuali e legali in materia secondo la legge locale; ciò nonostante il Responsabile della Gestione della Sicurezza (RGS) provvede ad effettuare periodicamente delle visite programmate, insieme agli altri referenti di HSE delle società facenti parte del consorzio fornendo ad *Area Manager* (ARM) ed agli uffici di Sede preposti opportuni *feedback*.

- ◆ In **Medio Oriente**, e non solo, il Gruppo segue le prassi di sicurezza comunicate dagli enti locali e dall'Ambasciata italiana nel Paese ospite, comunica direttive in materia di *security* ai lavoratori (tramite una Struttura di *Security* interna) e mantiene contatti continui con i rappresentanti dell'ambasciata italiana.
- ◆ In **Moldavia**, come in *Romania*, gli aspetti relativi a salute e sicurezza vengono gestiti e monitorati attraverso un Piano equivalente al DVR, chiamato TESA, per i rischi derivanti da attività d'ufficio e dal OHSMP (*Occupation Health Safety Management Plan*), genericamente in lingua locale "*Planu Propru SSM*" per i Rischi Operativi di cantiere, che indica come mitigare e gestire i rischi legati a tale tematica. Il monitoraggio del rischio da cantiere viene effettuato su base giornaliera e, ove necessario, sono adottate misure di mitigazione. In questi Paesi inoltre sono stati attivati i servizi di Medicina del Lavoro, tramite Cliniche private, che svolgono le medesime attività che in Italia svolge il Medico Competente.
- ◆ In **Perù** il Gruppo si avvale di un Servizio di Prevenzione, un Servizio di Medicina del Lavoro e adatta procedure e documenti che dettagliano la metodologia di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di stabilire i rispettivi controlli per l'eliminazione, riduzione e mitigazione dei rischi. Il Comitato congiunto per la salute e la sicurezza sul lavoro opera a tutti i livelli dell'organizzazione ed è formato da due rappresentanti del Datore di Lavoro e due Rappresentanti dei Lavoratori.
- ◆ Negli **Emirati Arabi Uniti** e in **Kuwait**, a causa del contesto in cui opera il Gruppo, non vi è alcuna rappresentanza o comitato dei lavoratori; in materia di Salute e Sicurezza, va detto che gli HSE Manager di Progetto sono proattivi e seguono le regole sistemiche di Divisione e monitorano le attività lavorative dando periodici *feedback* alla struttura di Sede dedicata.
- ◆ In **Montenegro e in Serbia** il Comitato per la sicurezza opera a livello *middle management* e comprende supervisor di cantiere, direttori di costruzione, responsabili di cantiere e *team* di sicurezza.
- ◆ In **Cile** l'impresa Pizzarotti nel 2020 si è registrata come impresa Estera ed ha iniziato ad effettuare delle gare per commesse locali attraverso l'attività di un dipendente espatriato ed alcuni locali assunti sul posto. Ad inizio 2021 è stata costituita una Branch e sono state acquisiti 2 lavori nel campo minerario in JV con altre aziende e con Codelco come committente.

Con riferimento al RLS, i dipendenti espatriati all'estero, oltre ad avere il loro rappresentante locale ove previsto, hanno il supporto degli RLS di Sede (la cui elezione è avvenuta tramite votazione via mail estesa a tutti i dipendenti dell'Impresa Pizzarotti), al quale far riferimento per tematiche inerenti la Sicurezza e che, ai fini della consultazione, a campione o su richiesta dei dipendenti, può effettuare delle visite presso i luoghi di lavoro e conseguenti riunioni.

Al fine di poter omogeneizzare le attività a livello di Gruppo, l'Impresa Pizzarotti si avvale di apposite Istruzioni (valide sia in Italia che all'Estero) per l'individuazione, la gestione e la trattazione delle Non conformità in ambito salute e sicurezza dei lavoratori. Il Gruppo prevede, anche a tal fine, che a tutti i dipendenti venga

erogata formazione in materia di salute e sicurezza.

Il Gruppo Pizzarotti si è posto come obiettivo principale, la riduzione al minimo del numero degli infortuni in tutti i Paesi, attraverso il monitoraggio dei relativi indici di frequenza e di gravità.

Nei Paesi in cui il Gruppo opera, sono stati definiti obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza, quali:

- ◆ assicurare che tutti i dipendenti abbiano una formazione o esperienza sufficienti per svolgere in modo sicuro le loro funzioni;
- ◆ stabilire pratiche e procedure di lavoro sicure e assicurarsi che il personale le abbia recepite;
- ◆ stabilire e mantenere i più elevati *standard* possibili in materia di salute, sicurezza e igiene;
- ◆ stabilire procedure per prevenire l'inquinamento dell'ambiente da parte di qualsiasi subappaltatore o fornitore del progetto;
- ◆ sviluppare un sistema efficace per il monitoraggio e la revisione di tutte le attività definite nel Piano di Sicurezza e nel Piano di Gestione Ambientale (parti integranti dei Piani di Commessa);
- ◆ stabilire misure di comunicazione efficaci come parte del programma per promuovere la partecipazione attiva e il coordinamento delle comunicazioni tra forza lavoro e *management*;
- ◆ registrare tutti gli incidenti e i *near miss* in modo che sia possibile determinare e introdurre misure correttive.
- ◆ Effettuare una efficace sorveglianza sanitaria attraverso una specifica individuazione dei rischi correlati alle mansioni lavorative del personale e definendo un protocollo sanitario che tenga anche conto delle peculiarità ambientali e sociali dei paesi esteri.

A tutti i dipendenti dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. è garantito l'accesso ad un sistema di reclamo interno (*whistleblowing*) che consente di segnalare qualsiasi tipo di discriminazione o comportamento inappropriato sul posto di lavoro, garantendo ai soggetti segnalanti la salvaguardia da qualsivoglia azione ritorsiva. Tale canale può essere utilizzato anche per questioni in materia di SSL.

5.3 Principali indicatori

403.2 Infortuni dipendenti del Gruppo ²³	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
ITALIA				
Totale infortuni	40	27	11	-59%
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			11	-
Infortuni in itinere	3	3	1	-67%
Infortuni sul lavoro	37	24	10	-58%
RESTO D'EUROPA				
Totale infortuni	9	16	10	-38%

²³ Per il 2020 i valori sono riferiti al solo personale dipendente dell'Impresa Pizzarotti & C. SpA

403.2 Infortuni dipendenti del Gruppo ²³	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			10	-
Infortuni in itinere	1	6	5	-17%
Infortuni sul lavoro	8	10	5	-50%
AMERICA				
Totale infortuni	4	154	0	n.a.
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			0	-
Infortuni in itinere	-	-	0	-
Infortuni sul lavoro	4	154	0	n.a.
AFRICA				
Totale infortuni	-	-	0	-
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			0	-
Infortuni in itinere	-	-	0	-
Infortuni sul lavoro	-	-	0	-
ASIA				
Totale infortuni	-	1	0	n.a.
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			0	-
Infortuni in itinere	-	-	0	-
Infortuni sul lavoro	-	1	0	n.a.

403.2 Infortuni lavoratori esterni ²⁴	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
ITALIA				
Totale infortuni	20	18	54	200%
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			5	-
infortuni sul lavoro registrabili			54	-

²⁴ Per il 2020 sono compresi i lavoratori assunti da Consorzi / JV

403.2 Infortuni lavoratori esterni ²⁴	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
Infortuni in itinere	0	1	0	n.a.
Infortuni sul lavoro	20	17	54	218%
RESTO D'EUROPA				
Totale infortuni	7	30	24	-20%
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			24	-
Infortuni in itinere	0	0	0	-
Infortuni sul lavoro	7	30	24	-20%
AMERICA				
Totale infortuni	8	8	1	-88%
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			1	-
Infortuni in itinere	0	0	0	-
Infortuni sul lavoro	8	8	1	-88%
AFRICA				
Totale infortuni	0	0	0	-
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			0	-
Infortuni in itinere	0	0	0	-
Infortuni sul lavoro	0	0	0	-
ASIA				
Totale infortuni	0	0	0	-
decessi			0	-
infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)			0	-
infortuni sul lavoro registrabili			0	-
Infortuni in itinere	0	0	0	-
Infortuni sul lavoro	0	0	0	-

Per gli infortuni per i lavoratori esterni nel 2020 si riscontra un aumento complessivo del 41% rispetto al 2019, mentre prosegue il trend positivo di riduzione del numero di infortuni per i dipendenti del Gruppo, pari a - 89% rispetto allo scorso anno. Tale differenza è anche legata alla modifica della ripartizione dei lavoratori come riportato nelle note 6 e 7.

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro ²⁵ - Dipendenti	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
ITALIA				
Indice di frequenza (FA)	19,39	16,23	12,9	-21%
RESTO D'EUROPA				
Indice di frequenza (FA)	5,71	6,10	9,4	55%
AMERICA				
Indice di frequenza (FA)	11,87	25,55	0	n.a.
AFRICA				
Indice di frequenza (FA)	-	-	0	-
ASIA				
Indice di frequenza (FA)	-	1,39	0	n.a.
TOTALI DI GRUPPO				
Indice di frequenza (FA)	-	18,93	7,3	-62%

L'indice di frequenza F_A di Gruppo è sceso del 62% rispetto al 2019, con valori pari a zero in America, Africa e Asia, mentre in Italia la riduzione è stata del 21%.

403.2 Indici infortunistici di salute e sicurezza sul lavoro- lavoratori esterni	2018	2019	2020	Variazione % 2019/2020
ITALIA				
Indice di frequenza (FA)	9,36	11,52	20,78	80%
RESTO D'EUROPA				
Indice di frequenza (FA)	1,27	5,02	4,30	-14%
AMERICA				
Indice di frequenza (FA)	7,87	7,9	14,32	81%
AFRICA				
Indice di frequenza (FA)	0,00	0,00	0,00	-
ASIA				
Indice di frequenza (FA)	0,00	0,00	0,00	-
TOTALI DI GRUPPO				
Indice di frequenza (FA)	3,49	5,49	7,18	31%

L'indice di frequenza F_A in riferimento ai lavoratori esterni è aumentato in totale del 31%. Pesano in particolare alcune situazioni legate a Consorzi e JV che sono in fase di analisi approfondita soprattutto in Italia e nel Sud America.

Nel 2020 non si sono registrati decessi causa infortuni sul lavoro sia tra i dipendenti che tra tutti i lavoratori esterni. Per quanto riguarda gli infortuni con gravi conseguenze (invalidità permanenti o prognosi superiore a 6 mesi), si registrano 5 casi in Italia occorsi a dipendenti esterni. Non si sono altresì registrate malattie professionali (ufficializzate in via definitiva dai vari enti assicurativi nazionali) nell'anno di rendicontazione.

In tutti i Paesi e le aziende del Gruppo vengono rispettati i vincoli di legge normativi e contrattuali previsti per i termini di preavviso per cambiamenti organizzativi.

²⁵ L'indice infortunistico F_A è calcolato come numero infortuni / ore lavorate x 1.000.000. Per il 2020 il calcolo è relativo esclusivamente agli infortuni sul lavoro come da UNI 7249. Pertanto, non sono inclusi gli infortuni in itinere.

6 I rapporti con la comunità locale

6.1 I rischi per il Gruppo

Il Gruppo Pizzarotti si impegna costantemente nella gestione degli aspetti sociali afferenti alle relazioni con la comunità locale, contribuendo al benessere socio-economico dei territori nei quali è presente.

Con il supporto della Fondazione Pizzarotti, si consolida la sinergia tra la *mission* della Fondazione “promuovere una cultura della collaborazione, intesa come opportunità per contribuire in modo partecipe al miglioramento delle condizioni di vita del nostro tempo” e le attività del Gruppo.

In termini più ampi, il Gruppo Pizzarotti si impegna nel mantenere un confronto costante con le comunità locali nei Paesi e nelle zone in cui opera. Se da un lato l’impatto generato nei confronti della comunità locale è correlato alle eventuali interferenze causate dalle infrastrutture del Gruppo presenti sul territorio in cui opera, dall’altro lato le attività del Gruppo comportano necessariamente anche la creazione di posti di lavoro locali, oltre ad un indotto significativo.

A tal proposito sono stati identificati potenziali rischi correlati al tema del rispetto dei diritti umani, nonché ai rapporti con le comunità locali quali i rischi reputazionali derivanti dalla mancata armonizzazione delle opere prodotte con il tessuto sociale e i rischi connessi ad un mancato confronto con la comunità locale.

6.2 Le attività a presidio

Con riferimento alle pratiche di coinvolgimento delle comunità locali, queste sono valutate dal Consiglio di Amministrazione (CdA) con il coinvolgimento degli Amministratori competenti, della funzione risorse umane ed eventuali funzioni proponenti un’iniziativa o interessate per competenza di area (cantieri).

6.3 Principali indicatori

In Italia, come nella restante parte dei paesi in cui il Gruppo è presente, instaurare un clima di dialogo e collaborazione con il tessuto locale è una buona pratica che genera delle opportunità.

Dalla collaborazione con le associazioni del territorio parmense per quanto riguarda il progetto di volontariato d’Impresa, con le scuole superiori in tema di alternanza scuola-lavoro e orientamento dei più giovani fino alle Università del territorio nazionale al fine di attrarre giovani desiderosi di fare esperienza sul campo. L’impegno e l’attenzione verso il sociale trova ancora riscontro nei numerosi progetti della Fondazione Pizzarotti, nel 2020 attraverso il bando per “il contrasto dell’alienazione giovanile e della dispersione scolastica” ha premiato le iniziative dedicate ai problemi delle fasce deboli 6-16 anni relativamente alla dispersione scolastica, all’isolamento sociale e/o alle carenze di opportunità educative.

Sul territorio di Parma, in tema di sostenibilità ambientale, la sede dell’Impresa Pizzarotti è stata tra le prime ad adottare il progetto RiVending, un circuito virtuoso di raccolta e riciclo di plastica.

Il progetto pilota, patrocinato dal comune di Parma e promosso da CONFIDA (Associazione Italiana Distribuzione Automatica), COREPLA, (Consorzio Nazionale per la Raccolta e il Recupero degli Imballaggi in Plastica) e UNIONPLAST (Unione Nazionale Industrie Trasformatrici Materie Plastiche – Federazione Gomma

Plastica), nasce con l'idea di creare un "ciclo chiuso" di raccolta e riciclo dei bicchieri di plastica utilizzati nei distributori automatici di caffè la cui plastica, recuperata attraverso degli speciali cestini, viene reimmessa nella produzione di nuovi bicchieri creando così un'efficiente economia circolare conforme alle richieste dell'Unione Europea.

Obiettivo finale a cui tende il progetto, estendendo RiVending all'intera città di Parma per poi interessare anche altre province del territorio italiano, semplificare il processo di selezione del materiale e recuperare una plastica di altissima qualità e valore con cui si potranno creare nuovi prodotti. Un'iniziativa concreta verso il "plastic free", per la riduzione della plastica attraverso il riciclo dei materiali.

Nel 2020 si segnalano sanzioni per non conformità in materia sociale ed economica pari a 3.549 €.

7 La gestione sostenibile della catena di fornitura

7.1 Approccio gestionale

Il Gruppo interagisce ogni anno con migliaia di fornitori, sia per la realizzazione di progetti acquisiti, sia per le proprie esigenze interne. Le relazioni contrattuali sono improntate sui principi di correttezza e trasparenza, impegnandosi a non sfruttare eventuali condizioni di dipendenza o debolezza dei propri fornitori.

La selezione dei fornitori è svolta in base ai principi di correttezza e imparzialità secondo regole di selezione improntate alla verifica di qualità, idoneità tecnico-professionale, rispetto degli standard in materia di normativa sul lavoro, salute, sicurezza e ambiente e dei criteri di economicità.

I fornitori sono tenuti ad accettare formalmente il Codice Etico, ed a prenderne visione dal sito web della Società.

I principali fornitori sono oggetto di valutazione al termine di ciascun esercizio, avendo a riferimento le performance, ma anche il rispetto delle condizioni del contratto, così come declinate e integrate con le regole di selezione di cui sopra.

7.2 I rischi per il Gruppo

L'analisi effettuata dal Gruppo rispetto all'importanza delle tematiche ha determinato la gestione responsabile della catena di fornitura quale tema materiale sia per il Gruppo che per gli *stakeholder*. Vengono identificati come fornitori del Gruppo tutti i terzi che offrono prestazioni intellettuali (come ad esempio studi di ingegneria, progettisti, liberi professionisti e consulenti), prestazioni manuali (quali ad esempio le imprese esecutrici alle quali vengono subappaltate delle attività specifiche all'interno dei cantieri di costruzione) e di rifornitori di materiali (a titolo esemplificativo non esaustivo si annoverano al loro interno i fornitori di conglomerato cementizio e bituminoso, i fornitori di materiali da cava, di appoggi e giunti infrastrutturali, di barriere di sicurezza ed antirumore, di materiale per l'edilizia civile quali murature, controsoffitti, intonaci, pavimentazioni, impermeabilizzazioni, infissi, rivestimenti, etc).

Tutti i nuovi fornitori vengono sottoposti ad un processo di qualifica.

Il Gruppo è potenzialmente esposto a rischi di varia natura, ad esempio compliance, commerciali e reputazionali, derivanti da un non adeguato funzionamento del processo di qualifica e/o valutazione delle performance dei fornitori. I principali rischi subiti a causa di fattori esterni includono potenziali rischi di compliance, ad esempio in caso di aggiornamenti normativi con necessità di adeguare le misure nei confronti dei fornitori, oppure rischi commerciali e reputazionali dovuti all'eventuale insorgenza di problematiche operative con fornitori (es. performance non adeguate in ambito tecnico, qualitativo, di sicurezza, ambientali, etc.), successive all'instaurazione dei rapporti contrattuali.

A presidio di tali rischi, la Società ha definito e aggiornato una serie di procedure per la gestione del processo di approvvigionamento di beni e servizi che definiscono i ruoli, le responsabilità e i controlli da attuare al fine di garantire che le attività operative siano svolte nel rispetto delle leggi e regolamenti applicabili, del Codice Etico, del Modello 231.

7.3 Processo di qualifica e selezione dei fornitori

Nell'ambito del processo di approvvigionamento riveste un ruolo significativo il processo di qualifica dei fornitori, che ha l'obiettivo di valutare i requisiti del potenziale fornitore secondo i criteri definiti dall'azienda, al fine di includerlo nelle Vendor List aziendali. Il processo di qualifica ha inoltre l'obiettivo di dare copertura alle esigenze del Gruppo in tutti gli scenari merceologici e geografici rilevanti.

La valutazione dei fornitori viene svolta periodicamente su base annuale e nel corso del 2020 ha riguardato i contratti più importanti in termini economici.

Al processo di valutazione si affianca l'attività di monitoraggio in cantiere svolta dai Dipartimenti QHSE di progetto, che riguarda soprattutto i subappaltatori ed è finalizzata a verificare che le attività da essi svolte siano conformi agli standard qualitativi e di tutela degli aspetti Ambiente, Salute e Sicurezza applicabili.

La Società sta effettuando una revisione del processo di qualifica dei fornitori, con obiettivo di conseguire entro il 31/12/2021 un significativo miglioramento dell'affidabilità e della copertura di detto processo. Tale obiettivo si persegue anche mediante la costituzione di una unità organizzativa Vendor Management, responsabile sia della qualifica, che della gestione dei feedback di rating, di tipo pluri-livello, che infine delle informative e del reporting legato alle analisi di Rischio Controparte a supporto del processo di approvvigionamento. La qualifica dei fornitori sarà pienamente integrata con criteri ESG (*Environment, Social, Governance*), e con le informazioni economiche-finanziarie e di compliance garantite da info provider certificati.

7.4 Catena di fornitura

La catena di fornitura è costituita da ogni azienda della filiera che entra in contatto con il prodotto finale oggetto di fornitura alla Società, inclusi produttori, assemblatori, rivenditori e compagnia di spedizione.

La Società effettua delle verifiche su tutta la filiera dei principali contratti in corso di stipula e già stipulati.

Tra gli obiettivi della revisione del processo di qualifica dei fornitori vi è anche l'estensione delle pratiche di gestione responsabile alla catena di fornitura. Il tutto nell'ottica di mitigare il rischio legato alle controparti.

Nel corso del 2020 la Società di è dovuta confrontare con situazioni di forte stress di mercato dovuto agli effetti della pandemia da Covid-19. Questa ha provocato uno shock del sistema produttivo, e come effetto una forte variabilità del prezzo di mercato e della reperibilità delle materie prime, con la necessità di rivedere strategie di approvvigionamento.

Alcuni fornitori hanno attraversato situazioni di difficoltà, con la conseguente necessità da parte della Società di rivedere condizioni contrattuali, di rivedere ambiti di fornitura, di attivare *vendor* alternativi, di procedere con supporti finanziari di natura straordinaria, con l'obiettivo di mitigare gli effetti sui progetti operativi.

7.5 Le attività a presidio

I rischi individuati, connessi alla catena di fornitura vengono gestiti richiedendo al fornitore un "*performance bond*", ossia una garanzia della buona esecuzione, oltre che applicando una ritenuta di garanzia rispetto allo Stato Avanzamento Lavori. Con riferimento invece alle modalità di gestione connesse ai rischi ambientali, il Gruppo richiede ai fornitori tutte le autorizzazioni e certificazioni necessarie, che attestino la conformità ambientale preventivamente all'affidamento dell'incarico.

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura sono regolamentati a livello aziendale dalla procedura "*Qualifica dei fornitori e vendor list*" e dall'istruzione operativa "*Qualifica Fornitori di Progettazione*", specifica per definire le responsabilità e le modalità di qualifica dei fornitori di servizi di ingegneria. Il Gruppo mostra particolare attenzione nella scelta dei fornitori in sede di qualifica degli stessi; nello specifico durante la fase della *selezione*, il fornitore viene scelto in base alle tipologie di approvvigionamento per le quali è abilitato. In tale sede viene messa a disposizione dei fornitori tutta la documentazione necessaria per una corretta e completa emissione dell'offerta (capitolati, bozza di contratto con articolo specifico relativo al Codice Etico o rimando ad esso, elaborati tecnici, programma lavori, necessità di eventuali certificazioni o autorizzazioni). La fase successiva, corrispondente alla *valutazione*, prevede l'invio di tutta la documentazione indicata da parte del fornitore durante la selezione; prima di concludere l'iter di affidamento vengono valutati tecnicamente tali aspetti, dopodiché si procede con la trattativa economica. Infine, la fase di *rivalutazione* prevede che il responsabile di commessa valuti l'attività di competenza del fornitore a fine anno. Nel caso in cui vi siano stati problemi o inadempienze, il fornitore in questione verrà inserito all'interno della *black list* aziendale e potrà effettuare nuovamente il processo di qualificazione dopo 2 anni, come previsto dalla procedura stessa. Tutti i fornitori qualificati sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei principi del Codice Etico richiamati anche all'interno dei contratti di fornitura. Grazie all'iter precedentemente descritto si evidenzia come l'Impresa Pizzarotti tratti la gestione del cambiamento nei confronti di un fornitore: attraverso la fase di qualifica iniziale nel caso in cui si tratti di nuovo fornitore e attraverso l'inserimento nella *black list* qualora vengano meno alcuni requisiti ritenuti non derogabili.

Le qualifiche dei fornitori vengono mantenute attive nel caso in cui siano i cantieri soggetti a modifiche (per loro natura costitutiva i cantieri hanno una vista limitata nel tempo). In questi casi, all'atto di apertura di una nuova commessa, i fornitori che hanno ottenuto buone valutazioni dalle commesse chiuse o in corso vengono ricontatti per la formulazione di nuove offerte.

La catena di fornitura del Gruppo viene gestita a livello informatico da un sistema aziendale che coordina il flusso di Richiesta di Approvvigionamento così come previsto dalla procedura acquisti in vigore, denominata

“Attività di gestione degli approvvigionamenti”. La valutazione delle performance dei fornitori viene effettuata annualmente da parte dei Responsabili di Commessa mediante l’attività di valutazione Fornitori più importanti in Commessa. Gli indicatori utilizzati sono i voti riferiti al rispetto della qualità e del programma lavori, ad oggi il Gruppo non include criteri ESG (*Environmental Social Governance*) per valutare la selezione e l’operato dei propri fornitori.

7.6 Principali indicatori

Vista la natura del *business* e le modalità tipiche di gestione delle commesse del Gruppo, si prediligono i rapporti con i fornitori locali, dal momento che la forza lavoro, frequentemente fornita tramite il ricorso a subappaltatori, risiede presso la nazione in cui è svolto il lavoro.

Il Gruppo, per tale motivazione, predilige implementare rapporti di collaborazione con i migliori fornitori presenti sul territorio in cui opera, al fine di garantire che a livello locale i lavori si svolgano nel rispetto delle vigenti normative, nonché assicurare che i subappaltatori e i fornitori di beni o servizi dispongano delle certificazioni e attestazioni in conformità al Contratto ed al Subcontratto di riferimento.

Nel corso del 2020 sono stati raccolti i dati relativi a contratti stipulati (contratti sottoscritti nell’anno anche con validità pluriennale) con fornitori locali (medesima area), le cui percentuali sono riportate nella tabella seguente:

AREA	% di acquisti da fornitori locali ²⁶
Italia	93%
Resto d'Europa	64%
America	98%
Africa	26%
Asia	100%

Nel corso del 2020, in *Italia* sono state applicate sanzioni per mancanza di apprestamenti nei luoghi di lavoro ad alcune imprese subappaltatrici e mancata osservanza della normativa sulla sicurezza sul lavoro per un totale di 8.050 €. All’estero si registrano sanzioni per un equivalente in euro pari a 5.875 \$ per la mancata applicazione delle leggi locali.

8 La lotta alla corruzione

8.1 I rischi per il Gruppo

Da sempre il Gruppo mostra grande sensibilità rispetto alla tematica della prevenzione dei reati. Per questo il Gruppo ha definito, all’interno del proprio Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e

²⁶ Nella base dati per il calcolo sono inclusi solo gli importi relativi ai contratti registrati direttamente da Impresa Pizzarotti. Il dato presentato, pur con la limitazione riportata, è comunque indicativo delle performance del Gruppo.

Controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/01 di seguito anche Modello 231 – quest'ultimo applicabile alla Capogruppo italiana – gli impegni e le responsabilità etiche cui i componenti dell'organizzazione sono chiamati ad attenersi nello svolgimento delle attività di Gruppo. Agli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori è richiesto di seguire tali principi con particolare attenzione alle tematiche di anticorruzione e anti-riciclaggio nei rapporti con tutti gli interlocutori del Gruppo come amministrazioni pubbliche, società ed enti privati, banche, fondi di investimento, fornitori e consulenti provenienti ed operanti non solo in Italia ma anche nei vari Paesi all'estero.

La Capogruppo Impresa Pizzarotti & C SpA, grazie all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01, ha individuato le aree e i processi aziendali ad alto rischio rispetto ai reati di riciclaggio, autoriciclaggio e corruzione, predisponendo per ciascuno di questi specifiche misure di prevenzione, applicabili per tutte le categorie di processi e attività a rischio reato.

Nello specifico, con riferimento ai reati di riciclaggio e autoriciclaggio i rischi individuati sono quelli connessi:

- ◆ all'utilizzo di capitali provenienti da attività illecite commesse da altri, al fine di ottenere un profitto o allo scopo di ostacolarne l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- ◆ all'impiego di risorse illecitamente ottenute in proprio, investite in attività economiche lecite, al fine di produrre frutti ulteriori e inquinando in tal modo la derivazione illecita originaria.

I processi aziendali maggiormente interessati da tali rischi sono i seguenti: "Amministrazione/Finanza", "Gare", "Approvvigionamenti", "Produzione", "Commerciale".

Con riferimento ai reati di corruzione, i principali rischi derivano dall'attività ordinaria del Gruppo, ovvero dalla gestione delle commesse e sono riportati di seguito:

- ◆ pagamento diretto o indiretto (mediante intermediario) ad un Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio o ad un terzo soggetto estraneo (nell'ambito della corruzione tra privati) quale corresponsione per benefici illeciti;
- ◆ pagamento diretto ai medesimi soggetti summenzionati previa creazione di provvista in nero;
- ◆ attribuzione di incarichi di consulenza e/o collaborazione al Pubblico Ufficiale, Incaricato di pubblico servizio o a persona a questi legata da rapporti familiari quale corrispettivo per benefici illeciti;
- ◆ assunzioni dirette di familiari dei medesimi soggetti summenzionati aggirando le verifiche di correttezza e congruenza rispetto al ruolo;
- ◆ propagazione di responsabilità a seguito di illecito corruttivo commesso dall'esponente di uno dei partner commerciali, nell'ambito di una JV.

Anche per tali categorie di reati, i processi aziendali, maggiormente interessati dai relativi rischi, sono: "Amministrazione/Finanza", "Gare", "Approvvigionamenti", "Commerciale", a cui si aggiunge anche il processo/attività di assunzione del personale da parte delle "Risorse Umane".

L'Organismo di Vigilanza provvede alla verifica delle misure predisposte ai fini della prevenzione, tra gli altri, dei reati suddetti.

Per quanto concerne i rischi sulle attività del Gruppo, derivanti dalla possibile commissione delle categorie di reato summenzionate, si segnalano:

- ◆ comminazione di sanzioni pecuniarie e/o interdittive (amministrativo/penali);
- ◆ effetti negativi sul piano reputazionale, con ripercussioni non solo a livello commerciale e contrattuale con committenti, *partners* e fornitori, ma anche sul piano economico-finanziario, nei rapporti con istituti finanziari e di credito;
- ◆ criticità nella partecipazione delle società del Gruppo alle gare.

8.2 Le attività a presidio

Il Gruppo Pizzarotti sostiene la lotta alla corruzione e, per l'effetto di ciò, la Capogruppo Impresa Pizzarotti adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 ed un apposito Protocollo relativo ai reati di corruzione, riciclaggio e auto riciclaggio; tale Modello è applicato per la Capogruppo relativamente ai lavori svolti e ai dipendenti impegnati sia in Italia che all'estero. In caso di mancato rispetto delle misure di prevenzione ivi stabilite, opera il sistema sanzionatorio previsto dal Modello ex D.Lgs 231/01.

Il Gruppo, inoltre, si è dotato di un proprio Codice Etico, disponibile sul sito web del Gruppo, al cui interno sono definite le pratiche professionali ed i comportamenti ai quali tutti i dipendenti e i collaboratori sono chiamati ad attenersi. Tale Codice è sottoscritto da tutti i dipendenti e presenta specifiche disposizioni sanzionatorie di Gruppo in caso di violazione delle regole aziendali.

Il Gruppo adotta, inoltre, un Modello Organizzativo di Prevenzione Reati, il quale prevede un'apposita misura di tutela che impone la segnalazione tempestiva da parte di tutti i soggetti che vengono a conoscenza dell'esistenza di irregolarità amministrative e procedurali, omissioni o falsificazioni, al proprio superiore gerarchico e, nel caso in cui l'irregolarità coinvolga anche quest'ultimo, a soggetti sovraordinati ad esso; tale Modello prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza Interno debba essere tempestivamente informato rispetto a tali avvenimenti.

Tutto il personale apicale e parte del personale con ruoli di responsabilità appartenente alla Capogruppo è stato formato rispetto al tema dell'applicazione del Modello 231. Tutti i dipendenti con indirizzo *e-mail* sono stati informati direttamente dall'Organismo di Vigilanza rispetto alle misure previste da tale Modello, in merito ai reati di corruzione a Pubblico Ufficiale e tra privati, ed è stato richiesto a tutti i responsabili di commessa di estendere tale informativa a tutti i loro sottoposti. Inoltre, anche all'interno dei contratti stipulati sono presenti clausole e riferimenti a tali tematiche.

Ancora, al fine di prevenire il verificarsi di tali eventi, il Gruppo adotta misure di prevenzione di varia natura, quali:

- ◆ l'obbligo di assicurare la tracciabilità delle operazioni finanziarie attraverso idonee e precise procedure/azioni/finalità;
- ◆ il divieto di concludere contratti di sponsorizzazione ove non sia precedentemente intervenuta delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- ◆ l'obbligo di verificare, preventivamente alla firma del contratto, la corrispondenza del compenso pattuito per la prestazione fornita ai prezzi di mercato;
- ◆ la previsione della firma congiunta su ordini e contratti da parte di almeno due soggetti non subordinati tra loro;

- ◆ il divieto di attribuire incarichi di consulenza e/o collaborazione al Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio che partecipa o ha partecipato nel quinquennio precedente, alle procedure di aggiudicazione di appalti rispetto ai quali il Gruppo Pizzarotti o altra società sua controllata o partecipata è risultato aggiudicatario;
- ◆ la previsione di un omogeneo e condiviso approccio da parte dei componenti delle JV o consorziati dei temi afferenti la corretta applicazione del D.Lgs. 231/01;
- ◆ in tutti i casi di nuove assunzioni, dai dirigenti al personale impiegatizio, è fatto obbligo di valutare necessità della nuova assunzione e d'individuare pienamente le specifiche caratteristiche della persona da assumere, nonché di comparare fra loro più candidature.

Nel corso dell'anno 2020 il Gruppo non ha subito condanne per casi di corruzione accertati.

8.3 Principali indicatori



205-2: Comunicazione e formazione relative a politiche e procedure anticorruzione	UdM	2018	2019	2020
Numero totale dei membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione	n°	-	-	-
% dei membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	%	0%	0%	0%
Numero totale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	n°	11	90	13
% dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione	%	2%	4%	1,2%
Dirigenti	n°	-	9	1
Quadri e Impiegati	n°	11	48	12
Operai	n°	-	33	0







Nell'ambito della formazione organizzata nel corso del 2020, è stata erogata specifica formazione in tema di politiche e procedure anti corruzione.







404-1_Ore di training in ambito anti-corruzione













	2018			2019			2020			2019/2018			2020/2019		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
	h.			h.			h.			Delta %			Delta %		
Dirigenti	0	0	0	0	36	36	0	0,75	0,75	-	-	-	-	-98%	-98%
Quadri e Impiegati	8	36	44	8	150	158	3	6	9	0%	317%	259%	-63%	-96%	-94%
Operai	0	0	0	0	66	66	0	0	0	-	-	-	-	-100%	-100%
Totale	8	36	44	8	252	260	3	6,75	9,75	0%	600%	491%	-63%	-97%	-96%
















9 GRI Content Index

Tema materiale	GRI STANDARD	Disclosure	Descrizione	SDGs di riferimento <i>(se applicabile)</i>	Pagina	Omission	
GENERAL DISCLOSURE	102 General Disclosures 2016	102-1	Nome dell'organizzazione		1; 4		
		102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi		8-10		
		102-3	Luogo della sede principale		4; 6		
		102-4	Luogo della attività		6-8		
		102-5	Proprietà e forma giuridica		15		
		102-6	Mercati Serviti		9-11		
		102-7	Dimensione dell'organizzazione		8-9		
		102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori			27-37	
		102-9	Catena di fornitura			47-48	
		102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura			47-49	
		102-11	Principio di precauzione			16	
		102-12	Iniziative esterne			45-46	
		102-13	Adesione ad associazioni			11-12	
		102-14	Dichiarazione di alto dirigente			58	
		102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento			4;5;15-17	
102-18	Struttura della Governance			15			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder			12			

Tema materiale	GRI STANDARD	Disclosure	Descrizione	SDGs di riferimento (se applicabile)	Pagina	Omission
		102-41	Accordi di contrattazione collettiva	 	12; 33	
		102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder		4; 12-13	
		102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder		4;12-13	
		102-44	Temi e criticità chiave sollevati		14	
		102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato		4-14	
		102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi		4-8	
		102-47	Elenco dei temi materiali		4-5;13-14	
		102-48	Revisione delle informazioni		4-17	
		102-49	Modifiche nella rendicontazione		4-17	
		102-50	Periodo di rendicontazione		4-17	
		102-51	Data del report più recente		5	
		102-52	Periodicità della rendicontazione		4-5	
		102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report		5	
		102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards		4	
		102-55	Indice dei contenuti GRI		53	
		102-56	Assurance Esterna		61	

Tema materiale	GRI STANDARD	Disclosure	Descrizione	SDGs di riferimento (se applicabile)	Pagina	Omission
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	GRI 204 Pratiche di Approvvigionamento	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali		49	
TRASVERSALE - TASSE	GRI 207 Tasse	207-1	Approccio alla fiscalità		N.A.	Il Gruppo rispetta tutte le normative in materia fiscale dei Paesi in cui opera. Per maggiori dettagli sull'approccio fiscale e in generale alle tematiche ad esso correlate si rimanda a quanto indicato all'interno del Bilancio Consolidato pubblicato dal Gruppo. Maggiori informazioni circa l'approccio fiscale saranno riportate direttamente nel Bilancio di Sostenibilità a partire dalla prossima edizione.
		207-3	Governance, controllo e gestione del Rischio		N.A.	
		207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale		N.A.	
GESTIONE DELLE EMISSIONI E DEGLI SCARICHI IN ATMOSFERA (INCLUSI GAS A EFFETTO SERRA)	GRI 302 Energia	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		20-22	
	GRI 305 Emissioni	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		24-26	
		305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		25-26	
GESTIONE DEI RIFIUTI	GRI 306 Scarichi Idrici e Rifiuti	306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento		26-27	
GESTIONE DEL CONSUMO E DEGLI SCARICHI IDRICI	GRI 303 Acqua	303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa		19;23-24	

Tema materiale	GRI STANDARD	Disclosure	Descrizione	SDGs di riferimento (se applicabile)	Pagina	Omission
	GRI 306 Scarichi Idrici e Rifiuti	306-3	Sversamenti significativi		19	È stato rendicontato soltanto il numero degli sversamenti registrati nell'anno. Il Gruppo si impegna a rendicontare anche i volumi di questi nel corso del prossimo biennio, soprattutto nei casi in cui gli sversamenti provochino impatti significativi.
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E UTILIZZO DI ENERGIE RINNOVABILI	GRI 308 Valutazione Ambientale dei Fornitori	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		47	
GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	GRI 401 Occupazione	401-1	Nuove assunzioni e turnover	 	30-32	
RELAZIONI INDUSTRIALI	GRI 402 Relazioni tra Lavoratori e Management	402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi		12	
GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	GRI 403 Salute e Sicurezza dei Lavoratori	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		37-44	
FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	GRI 404 Formazione e Istruzione	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente		28;35-37;52	
		404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		33-34	
TUTELA DELLA DIVERSITY E NON-DISCRIMINAZIONE	GRI 405 Diversità e Pari Opportunità	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	 	35	
	GRI 406 Non Discriminazione	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	 	33	

Tema materiale	GRI STANDARD	Disclosure	Descrizione	SDGs di riferimento (se applicabile)	Pagina	Omission
TUTELA E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	GRI 407 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva	407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	  	12; 33	
	GRI 408 Lavoro Minorile	408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	  	12	
	GRI 409 Lavoro forzato o obbligatorio	409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	  	12	
	GRI 411 Diritti dei Popoli Indigeni	411-1	Episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni		12	
	GRI 412 Valutazione del rispetto dei diritti umani	412-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	 	37	
RELAZIONI CON COMUNITÀ ED ENTI LOCALI	GRI 414 Valutazione Sociale dei Fornitori	414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali		49	
RISPETTO DELLA COMPLIANCE E LOTTA ALLA CORRUZIONE	GRI 205 Anticorruzione	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		52	
		205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		52	
	GRI 307 Compliance Ambientale	307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale		19	
	GRI 419 Compliance socioeconomica	419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica		46	

10 Approvazione

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto dall'Area Qualità Sicurezza Ambiente in collaborazione e coordinamento con i Responsabili delle aree aziendali interessate ed è stato approvato in data **03 agosto 2020** dal CEO dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

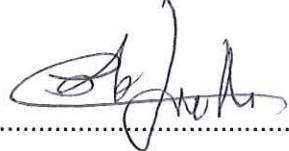
Il Direttore Area Qualità Sicurezza Ambiente

Paolo Cavatorta



Il CEO Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

Carlo Luzzatto





Lettera agli Stakeholder

Spettabili Stakeholder,

la definizione generale di Crescita Sostenibile indica che essa sia *"lo sviluppo volto a soddisfare i bisogni della generazione presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di far fronte ai propri bisogni"*.

Crediamo che la Crescita Sostenibile rappresenti per noi un'opportunità di miglioramento delle strategie aziendali allo scopo di garantire, in un contesto in continuo cambiamento, il mantenimento dell'efficienza e della qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi in una prospettiva di miglioramento continuo a breve e a lungo termine.

I temi relativi alla **salute e sicurezza su lavoro**, alla **salvaguardia dell'ambiente**, alla **qualità** del prodotto e del servizio offerto, alla **sostenibilità** e all'**etica** della **catena di fornitura**, alla valorizzazione ed alla professionalità del **capitale umano**, al rispetto rigoroso delle normative in materia di **contrasto alla corruzione ed alla concussione** sono e saranno per noi sempre estremamente rilevanti.

Sulla base di tali principi abbiamo aggiornato e migliorato la nostra "Politica Aziendale".
Sempre in quest'ottica abbiamo aderito dal 2019 al Global Compact delle Nazioni Unite.

Continueremo ad investire energie e risorse per il miglioramento continuo dei risultati in materia di Sostenibilità Aziendale e conseguente comunicazione verso gli Stakeholder.

Il nostro obiettivo è di sviluppare ulteriormente il sistema comunicativo per rendicontare con ulteriore chiarezza, trasparenza e *compliance* normativa i nostri obiettivi e i nostri risultati in ambito di Sostenibilità Aziendale.

In questo senso abbiamo pubblicato il "Bilancio di Sostenibilità 2020" facendo seguito, su base volontaria, alle "Dichiarazioni Non Finanziarie" pubblicate nel 2017 e nel 2018 come strumento obbligatorio di rendicontazione in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254.

Siamo orgogliosi di presentarVi, con il "Bilancio di Sostenibilità 2020", la prima versione del nostro "Piano di Sostenibilità Aziendale" che sarà ulteriormente implementato nella seconda metà del 2021 e che riteniamo rappresenti un ulteriore importante step del nostro percorso di miglioramento.

Il nostro "Piano di Sostenibilità Aziendale" si declina lungo le seguenti aree di impegno:



Impresa Pizzarotti & C. SpA - Cap. Soc. € 250.000.000 i.v.
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Mipien S.p.A.
Sede legale, direzione ed uffici: Via Anna Maria Adorni,1 - 43121 Parma - Italy
Tel. +39 0521 2021 - Fax +39 0521 207461
Filiale di Roma: Via Parigi, 11 - 00185 Roma - Italy - Tel. +39 06 4819371 - Fax +39 06 4880362
E-mail: public@pizzarotti.it - PEC: pizzarotti@pec.pizzarotti.it - Web: www.pizzarotti.it
Codice Fiscale 01755470158 - R.E.A. di Parma n° 43991 - P.IVA IT0053290342



- Promozione dell'Economia Circolare;
- Mitigazione e adattamento ai Cambiamenti Climatici;
- Cura e sviluppo delle persone del mondo Pizzarotti;
- Rafforzamento in chiave ESG della Catena di Fornitura;
- Governance della Sostenibilità;

e individua gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SGDs) più attinenti e in linea con la nostra "Politica Aziendale", per i quali è maggiore il contributo dell'Azienda al raggiungimento degli stessi.

Fiduciosi che il "Bilancio di Sostenibilità 2020" riesca a soddisfare compiutamente le esigenze conoscitive di tutti gli Stakeholder interessati, Vi diamo appuntamento alla edizione 2021 convinti che saremo in grado di rendicontare ulteriori significativi miglioramenti nella direzione della Sostenibilità Aziendale.

Carlo Luzzatto

Chief Executive Officer

Impresa Pizzarotti & C. SpA

Michele Pizzarotti

Vice Chairman of the Board

Impresa Pizzarotti & C. SpA



IMPRESA PIZZAROTTI & C. SPA

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE
INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
AL 31 DICEMBRE 2020**



RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ AL 31 DICEMBRE 2020

Al Consiglio di Amministrazione della Impresa Pizzarotti & C. SpA

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("limited assurance engagement") del Bilancio di Sostenibilità della Impresa Pizzarotti & C. SpA e sue controllate (di seguito "il Gruppo Pizzarotti") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Impresa Pizzarotti & C. SpA sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative nel 2016 e aggiornati al 2019 ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Pizzarotti in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

PricewaterhouseCoopers Business Services Srl

Società a responsabilità limitata a socio unico
Sede legale: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 725091 Cap. Soc. Euro 100.000,00 I.v. - C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 06234620968 - Altri Uffici: Bari 70122 Via Abate Giunna 72 Tel. 080 5640311 Fax 080 5640349 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - Cagliari 09125 Viale Diaz 29 Tel. 070 6848774 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 Fax 055 2482899 - Genova 16121 Piazza Picciopetra 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873431 Fax 049 8734399 | Rubano 35030 Via Belle Piatte 36 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 6256313 Fax 091 7829221 | 90139 Via Roma 457 Tel. 091 6752111 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 Fax 0521 781844 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 - Roma 00154 Largo Fochietti 29 Tel. 06 6920731 Fax 06 6920730 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 5773211 Fax 011 5773299 - Trento 38121 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 Fax 0461 239077 - Treviso 31100 Viale Felissert 90 Tel. 0422 315711 Fax 0422 315798 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 Fax 040 364737 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento della PricewaterhouseCoopers Italia Srl
www.pwc.com/it



Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") 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 tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Impresa Pizzarotti & C. SpA e con il personale del cantiere Terzo Valico del Giovi - Lotto Cravasco e Lotto Castagnola (Italia) e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo Pizzarotti:

- a livello di Gruppo
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.




- per il cantiere Terzo Valico del Giovi - Lotto Cravasco e Lotto Castagnola (Italia), che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato incontri e approfondimenti nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pizzarotti relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Parma, 3 agosto 2021

PricewaterhouseCoopers Business Services Srl


Paolo Bersani
(Partner)