



**Impresa Pizzarotti & C. S.p.a.**  
Bilancio di Sostenibilità 2021

|  |           |
|--|-----------|
| Lettera agli Stakeholder   | 4         |
| <b>1 Introduzione</b>  | <b>6</b>  |
| 1.1. Nota metodologica   | 8         |
| 1.2. Ambito di applicazione del Sistema di Gestione Integrato e siti oggetto di certificazione | 11        |
| <b>2 L'identità aziendale</b>  | <b>16</b> |
| 2.1. Visione, Missione e Valori  | 21        |
| 2.2. Settori di attività   | 22        |
| 2.3. Modello di business   | 24        |
| 2.3.1 Relazioni industriali  | 24        |
| <b>3 Modello di Governance</b>   | <b>28</b> |
| 3.1. Stakeholder   | 32        |
| 3.1.1. Matrice di materialità  | 33        |
| 3.2. Sostenibilità   | 36        |
| 3.2.1. Investimenti in innovazione e sostenibilità   | 37        |
| 3.2.2. Piano di sostenibilità  | 43        |
| Highlights 2021  | 46        |
| 3.2.3. Global Compact  | 48        |
| 3.2.4. Rating di Sostenibilità   | 49        |
| 3.2.5. Etica   | 49        |
| 3.3. Principio di precauzione  | 50        |
| <b>4 Il rispetto dell'ambiente</b>   | <b>52</b> |
| 4.1. Rischi per il Gruppo  | 55        |
| 4.2. Le attività a presidio  | 56        |
| 4.3. Gestione dell'acqua   | 58        |
| 4.4. Promozione Economia circolare   | 60        |
| 4.5. Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili                              | 61        |
| 4.6. Biodiversità e protezione degli habitat   | 62        |
| 4.7. Gestione rifiuti  | 63        |
| 4.8. Principali indicatori   | 64        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>5 La valorizzazione delle risorse umane</b>             | <b>84</b>  |
| 5.1. I rischi per il Gruppo                                | 86         |
| 5.2. Le attività a presidio                                | 86         |
| 5.3. Responsabilità sociale                                | 88         |
| 5.4. Principali indicatori                                 | 89         |
| <b>6 La tutela della salute e sicurezza sul lavoro</b>     | <b>114</b> |
| 6.1. I rischi per il Gruppo                                | 116        |
| 6.2. Le attività a presidio                                | 117        |
| 6.3. Principali indicatori                                 | 131        |
| 6.4. Security  | 137        |
| <b>7 I rapporti con la comunità locale</b>                 | <b>138</b> |
| 7.1. I rischi per il Gruppo                                | 140        |
| 7.2. Le attività a presidio                                | 140        |
| 7.3. Principali indicatori                                 | 140        |
| <b>8 La gestione sostenibile della catena di fornitura</b> | <b>142</b> |
| 8.1. Approccio gestionale                                  | 144        |
| 8.2. I rischi per il Gruppo                                | 144        |
| 8.3. Processo di qualifica e selezione dei fornitori       | 145        |
| 8.4. Catena di fornitura                                   | 147        |
| 8.5. Le attività a presidio                                | 147        |
| 8.6. Principali indicatori                                 | 148        |
| <b>9 La lotta alla corruzione</b>                          | <b>150</b> |
| 9.1. I rischi per il Gruppo                                | 152        |
| 9.2. Le attività a presidio                                | 155        |
| 9.3. Principali indicatori                                 | 157        |
| <b>10 Conformità</b>                                       | <b>161</b> |
| 10.1. GRI Content Index                                    | 162        |
| 10.2. Tabella raccordo con Global Compact                  | 166        |
| 10.3. Matrice di correlazione con SDGs                     | 170        |
| 10.4. Approvazione   | 202        |

# Lettera agli Stakeholder

LA CRESCITA SOSTENIBILE COME OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO.

Crediamo che la Crescita Sostenibile rappresenti per noi un'opportunità di miglioramento delle strategie aziendali con l'obiettivo 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. Il nostro Piano Industriale guarda al futuro prossimo dedicando sempre più attenzione all'evoluzione delle nostre proposte progettuali secondo uno sviluppo tecnologico attento al consumo delle materie prime e al benessere delle comunità insediate nei territori.

I temi relativi alla salute e sicurezza sul 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 e alla concussione sono e saranno per noi sempre estremamente rilevanti. A

ulteriore dimostrazione della serietà di questi impegni, abbiamo accelerato anche l'ottenimento di tutte le certificazioni a supporto e sarà nostro dovere darne rilevanza, con corrette forme di comunicazione, lontane da espedienti pubblicitari e da tentativi di "green washing" e il più possibile aderenti a informazioni e dati reali.

In questo percorso abbiamo aggiornato e migliorato la nostra "Politica Aziendale" e, dal 2019, abbiamo aderito al Global Compact delle Nazioni Unite.

Abbiamo integrato la dimensione sociale nelle nostre strategie di sviluppo, per dare la massima trasparenza al nostro modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entriamo quotidianamente in contatto con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre migliore. Continuiamo a sostenere le comunità in cui operiamo attraverso iniziative mirate, come i bandi "La città che cresce", un percorso finalizzato

Dedichiamo sempre più attenzione alla sostenibilità dei nostri cantieri, delle nostre realizzazioni e dei nostri progetti, guardando all'ambiente e allo sviluppo delle comunità insediate.

a raccogliere proposte culturali da realizzare a Parma al fine di individuare forme innovative di armonizzazione degli spazi e del tempo nella vita quotidiana dei cittadini, in particolare dei più giovani e "Trovarsi", a sostegno di progetti in aiuto alle famiglie in condizione di povertà relazionale, educativa e materiale nell'assolvimento dei propri doveri formativi dei minori.

Il 2 dicembre 2021 è stato inaugurato il circuito "Arena del Futuro", costruito con la collaborazione di partner internazionali, istituzioni pubbliche e università: un progetto che vuole dimostrare come la transizione ecologica nel mondo della mobilità passi anche attraverso la rivoluzionaria ricarica elettrica a induzione dinamica, che consente ai veicoli elettrici di ricaricarsi viaggiando su corsie cablate con un innovativo sistema di spire posizionate sotto l'asfalto.

In questi mesi abbiamo dato voce alle idee dei nostri tecnici nell'ambito del

PNH, Pizzarotti New Horizons, per coltivare e far crescere proposte di miglioramento: abbiamo raccolto le migliori e le abbiamo canalizzate in progetti concreti, trovando le giuste risorse e i corretti interlocutori per metterle a terra. L'appuntamento con tutti voi quindi è al Bilancio di Sostenibilità del prossimo anno per illustrarvi quello che, con orgoglio e con coscienza delle nostre competenze, saremo stati in grado di realizzare e di offrire ai nostri Stakeholder.

Nelle pagine che seguono Vi presentiamo i nostri obiettivi e i nostri risultati in ambito di Sostenibilità Aziendale, avendo sempre come riferimento lo sviluppo sostenibile da condividere con tutti voi.

**Carlo Luzzatto**  
Chief Executive Officer

**Paolo Pizzarotti**  
Chairman of the Board

# Introduzione

- 1.1 **NOTA METODOLOGICA**
- 1.2 **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E SITI OGGETTO DI CERTIFICAZIONE**

## 1.1

## 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 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 2019 al 2020 e rappresentati quelli del 2021. Le variazioni percentuali sono calcolate rispetto ai dati del 2019. 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. 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](mailto:sostenibilita@pizzarotti.it).

## 1.2

# 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° 41, dei quali quelli che adottano un SGI certificato sono pari a n° 33, pertanto ne consegue che i siti con SGI certificato in conformità con ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 da ente terzo accreditato sono pari al 80% del totale.

## Perimetro Ambiente – Salute e Sicurezza

FIGURA 1

| Uffici              | Settore | Società                                 | Regione | Inclusione | Sito certificato |
|---------------------|---------|---|---------|------------|------------------|
| Sede Centrale Parma |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Italia  | Sì         | Sì               |
| Succursale Francia  |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Europa  | Sì         | Sì               |
| Succursale Israele  |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Asia    | Sì         | Sì               |
| Succursale Kuwait   |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Asia    | Sì         | Sì               |
| Succursale Perù     |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | America | Sì         | Sì               |
| Succursale Romania  |         | Impresa Pizzarotti S.p.A./Pizzarotti SA | Europa  | Sì         | Sì               |
| Succursale Dubai    |         | Pizzarotti SA                           | Asia    | Sì         | No               |
| Succursale Camerun  |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Africa  | Sì         | Sì               |
| Succursale Cile     |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | America | Sì         | Sì               |
| Sede Bellinzona     |         | Pizzarotti SA                           | Europa  | Sì         | Sì               |
| Sede New York       |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | America | Sì         | Sì               |

| Stabilimenti produttivi         | Settore       | Società                   | Regione | Inclusione | Sito certificato |
|---------------------------------|---------------|---------------------------|---------|------------|------------------|
| Stabilimento Lucignano (Arezzo) | Prefabbricati | Impresa Pizzarotti S.p.A. | Italia  | Sì         | Sì               |
| Stabilimento Pontetaro (Parma)  | Prefabbricati | Impresa Pizzarotti S.p.A. | Italia  | Sì         | Sì               |
| Stabilimento Melfi (Potenza)    | Prefabbricati | Traversud Srl             | Italia  | Sì         | Sì               |

| Commesse   | Settore        | Società/Consorzio                 | Paese   | Inclusione | Sito certificato |
|--|----------------|-----------------------------------|---------|------------|------------------|
| Cameroun Logements 1° Fase                               | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Camerun | Sì         | Sì               |
| Ospedale Point-a-pitre Guadalupa                         | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Francia | Sì         | Sì               |
| Raddoppio Circumvesuviana Lavori A Finire                | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Ti-bre 1°L.fontevivo A15-trecasali                       | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Depuratore Di Napoli Nord (Affidamento Pz Oo.cc.)        | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Cuma Intervento Digestori                                | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Belpasso - Manutenzione E Acqua                          | Gestione       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Gesat Osp. Pistoia - Manutenzione                        | Gestione       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Gesat Osp. Prato - Manutenzione                          | Gestione       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| Terzo Valico Del Giovi – Lotto Castagnola                | Infrastrutture | Consorzio Tunnel Giovi            | Italia  | Sì         | Sì               |
| Terzo Valico Del Giovi – Lotto Cravasco                  | Infrastrutture | Consorzio Tunnel Giovi            | Italia  | Sì         | Sì               |
| Na-metro Linea 6 Staz.arco Mirelli                       | Infrastrutture | Arco Mirelli                      | Italia  | Sì         | Sì               |
| A4 Terza Corsia - Portogruaro - Teglio Veneto - Fossalta | Infrastrutture | Lemit Scarl                       | Italia  | Sì         | Sì               |
| Depuratore Di Cuma (Gestione)                            | Gestione       | Consorzio Cum                     | Italia  | Sì         | No               |
| Depuratore di Napoli Nord (Gestione)                     | Gestione       | Consorzio Napoli Nord             | Italia  | Sì         | No               |
| AV NA BA Tratta Canello-frasso                           | Infrastrutture | Consorzio Canello-Frasso Telesino | Italia  | Sì         | Sì(*)            |
| AV NA BA Tratta Frasso Telese                            | Infrastrutture | Frasso Scarl                      | Italia  | Sì         | Sì(*)            |
| Campogalliano-Sassuolo A22-ss467                         | Infrastrutture | Consorzio Campogalliano Sassuolo  | Italia  | Sì         | No               |
| Att.pz Infrastrutture Stradali Porto Di Genova           | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Italia  | Sì         | Sì               |
| New Maternity Hospital Kuwait                            | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Kuwait  | Sì         | Sì               |

| Commesse  | Settore        | Società/Consorzio                 | Paese      | Inclusione | Sito certificato |
|---|----------------|-----------------------------------|------------|------------|------------------|
| Riabilitazione Strada R16 Balti-falesti-sculeni | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Moldova    | Sì         | Sì               |
| Montenegro Resort Portonovi Kumbor              | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Montenegro | Sì         | No               |
| Vintu De Jos Pz Spa Fil. Romania                | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Romania    | Sì         | Sì               |
| Autostrada Sebes Turda Lotto 1                  | Infrastrutture | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Romania    | Sì         | Sì               |
| Kula Tower Belgrado                             | Edilizia       | Pizzarotti Millennium doo Beograd | Serbia     | Sì         | No               |
| Risanamento Galleria Melide Grancia             | Infrastrutture | Pizzarotti SA                     | Svizzera   | Sì         | No               |
| Pz Llc - 14th Street (Gc)                       | Edilizia       | Impresa Pizzarotti S.p.A.         | Usa        | Sì         | No               |

#### Non incluse nel perimetro

| Uffici                    | Settore | Società                                 | Regione | Inclusione  | Sito certificato |
|---------------------------|---------|---|---------|-------------|------------------|
| Succursale Algeria        |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Africa  | 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 Norvegia       |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Europa  | Non incluso |                  |
| Succursale Arabia Saudita |         | Impresa Pizzarotti S.p.A.               | Europa  | Non incluso |                  |
| Sede Mosca                |         | Pizzarotti RU                           | Europa  | Non incluso |                  |

(\*) SGI derivante dai Sistemi dei soci Pizzarotti e Ghella e soggetti ad audit da parte di Rina





# L'identità aziendale

- 2.1 VISIONE, MISSIONE E VALORI
- 2.2 SETTORI DI ATTIVITÀ
- 2.3 MODELLO DI BUSINESS



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 e 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 e industriale e di promozione immobiliare nel settore del Real Estate.

Durante il 2021 l'azienda ha intrapreso la strada della trasformazione in soggetto che amplia la propria offerta alla progettazione, al design, alla manutenzione, alla gestione, alla rigenerazione e allo smaltimento, con la digitalizzazione come abilitatore e con l'obiettivo ulteriore di intercettare la transizione energetica.

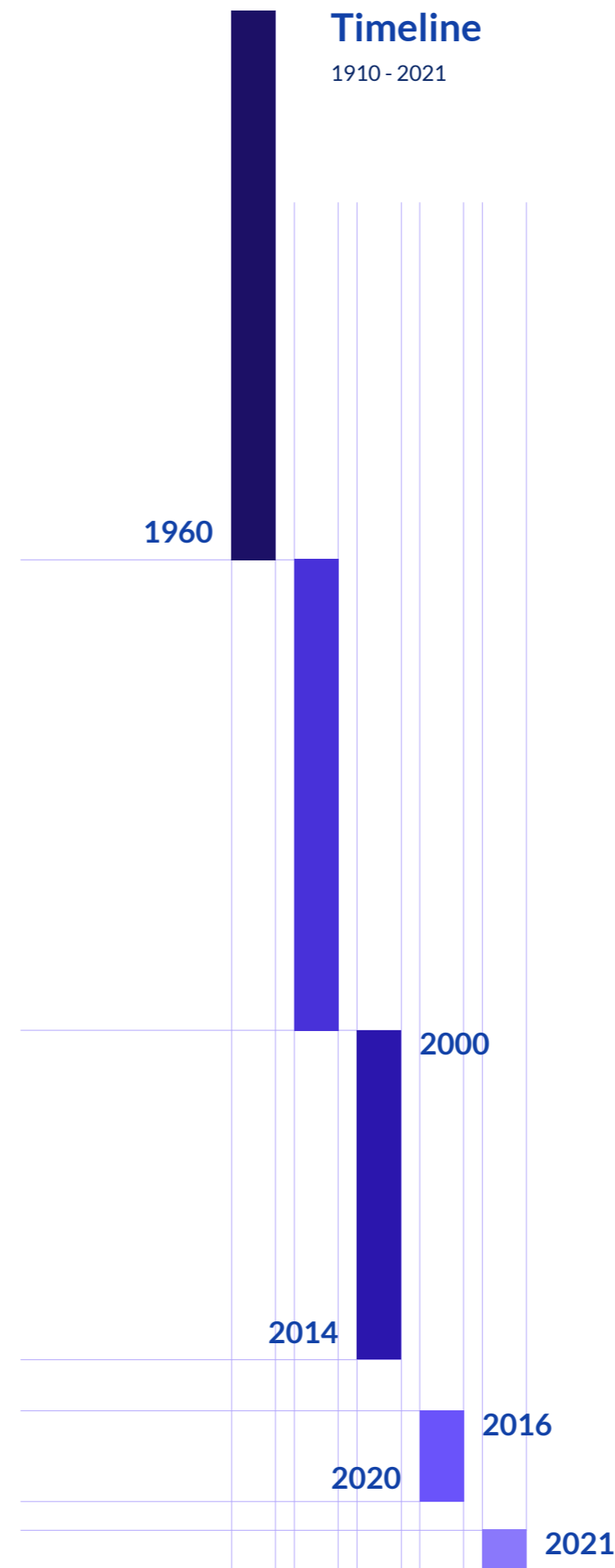
Inoltre, Pizzarotti, per rinforzare e dimostrare il proprio impegno in ambito **ESG**, ha deciso di avviare

un importante ed impegnativo processo di implementazione del proprio Sistema di Gestione Integrato allo scopo di renderlo conforme alle norme **ISO 50001 "Sistemi di gestione dell'energia"**, **ISO 39001 "Sistemi di gestione della sicurezza del traffico stradale"**, **ISO 37001 "Sistema di gestione Anticorruzione"**, **Standard SA8000 "Social Accountability"**, **UNI ISO 30415 "Gestione risorse umane. Diversità e inclusione"**, **EMAS "Eco-Management"**, **ISO 14064 "Rendicontazione gas GHG"**, **ISO 26000 "Responsabilità sociale d'Impresa"**, **ISO 20400 "Approvvigionamento sostenibile"**.

I volumi di produzione consuntivati dal Gruppo Pizzarotti al 31 dicembre 2021 sono pari a 1.098,6 milioni di Euro. Tali volumi registrano un incremento di 125,0 milioni di Euro rispetto a dicembre 2020 e sono riferiti per 509,7 milioni di Euro all'Italia (422,6 milioni di Euro al 31 dicembre 2020) e 588,9 milioni di Euro all'Estero (551,0 milioni di Euro al 31 dicembre 2020).

## Timeline

1910 - 2021



Prima del 1960

- Fondata nel 1910, la società consolida la sua posizione nel settore delle costruzioni alla fine degli anni '50

1960 2000

- Il Gruppo entra nel settore dei prefabbricati grazie allo sviluppo di attività ben integrate nel "core business" aziendale delle costruzioni
- Il Gruppo si aggiudica i primi contratti a livello internazionale

2000 2014

- Il Gruppo consolida la sua leadership nella progettazione e costruzione di infrastrutture di larga scala
- Viene identificato nelle concessioni uno dei principali driver per la futura crescita dimensionale; in Italia vengono acquisite partecipazioni in importanti concessionarie

2016 2020

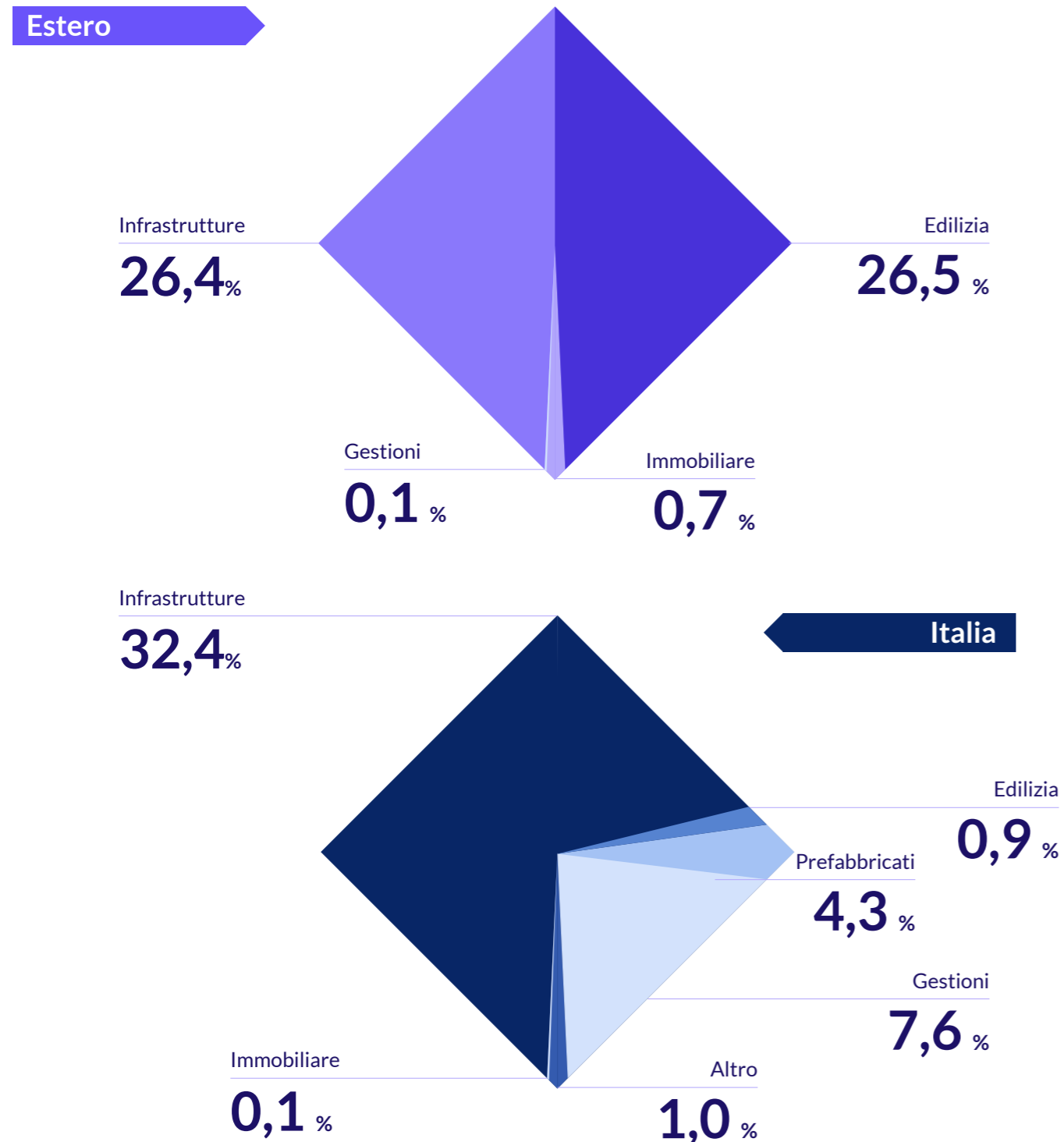
- La strategia di Gruppo prevede un disimpegno dei progetti di concessione per finanziare nuove iniziative
- Inizio del percorso di cambiamento della struttura organizzativa e della governance aziendale

dal 2021

- Profonda riorganizzazione aziendale
- Definizione del nuovo piano strategico aziendale con focus sulla trasformazione smart e green.

## Ricavi per settore e mercato

DICEMBRE 2021



### 2.1

## VISIONE, MISSIONE E VALORI

In Pizzarotti «diamo forma allo spazio» per rendere il mondo un posto migliore dove vivere in armonia.

La Società, fondata nel 1910 come ditta individuale da Gino Pizzarotti e trasformata successivamente nel 1945 in società a responsabilità limitata dal geom. Pietro Pizzarotti, padre dell'attuale Presidente Cav. Lavoro Paolo Pizzarotti, è diventata nel 1961 Società per azioni con un capitale sociale di 250 milioni di euro. Oggi è alla quarta generazione, rappresentata da Michele Pizzarotti, Vice Presidente dell'azienda, assieme ai fratelli Enrica e Pietro.

Con un grande passato fatto di solide competenze tecniche, apriamo "Nuovi Orizzonti" attraverso l'innovazione, dando risposta alla crescente domanda di infrastrutture, costruzioni e servizi moderni e sostenibili.

## I NOSTRI VALORI

### Safety first

#### **Responsabilità**

Se le persone hanno chiaro il loro ruolo e loro responsabilità e il motivo per cui l'azienda esiste (scopo), allora questo (atteggiamento) guiderà l'organizzazione nel medio-lungo termine

#### **Innovazione**

Lavorare per un ambiente che promuova il pensiero creativo e incoraggi le persone a proporre soluzioni e imparare dagli errori

#### **Attenzione alle persone**

Le persone guidano il cambiamento e il cambiamento guiderà i risultati: i Valori dell'Azienda prendono forma attraverso i comportamenti delle persone e diventano più chiari

#### **Orientamento al cliente**

I clienti sono la ragione per cui esistiamo: nel conoscere e comprendere le loro esigenze e quelle di tutti i principali stakeholder sta la chiave della nostra competitività presente e futura.

Dai valori discendono le nostre competenze chiave, che chiediamo a tutti i dipendenti di fare proprie.

### Competenze chiave

- Innovazione
- Gestione della persona e della squadra
- Orientamento al risultato
- Responsabilizzazione
- Collaborazione
- Orientamento al cliente
- Comunicazione "influence" & "networking"
- Pensiero strategico

## 2.2

# 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.

## 2.3

## 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.

## 2.3.1

### 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 agevolarne l'integrazione sociale ed economica

In accordo alla determinazione della contrattazione collettiva e nell'ottica della salvaguardia e della tutela del lavoratore, allorquando 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.



# Modello di Governance

- 3.1 STAKEHOLDER
- 3.2 SOSTENIBILITÀ
- 3.3 HIGHLIGHTS 2021
- 3.3 PRINCIPIO DI PRECAUZIONE



La Governance Aziendale è stata rimodulata con la riduzione del numero dei membri del CdA, che è passato da otto a cinque, di cui 3 esterni, uno dei quali con l'incarico di Amministratore Delegato (CEO). Con la nuova organizzazione aziendale sono state introdotte le nuove funzioni dei General Manager (Operations Italia, Operations Estero, Business Development & Commercial Operations) e contestualmente è stata rimodulata l'Area Tecnica (gare e ingegneria). La struttura organizzativa aziendale è composta da:

**Servizi Corporate di sede** – di cui fanno parte le seguenti aree: “Amministrazione e finanza”, “Procurement”, “Legale”, “Technology and Technical Office” (include il servizio Ingegneria), “Quality Health Safety Security Environment”, “Risorse umane”, “Information Technology”, “Servizi generali” che svolgono attività di service per tutto il Gruppo. Stante le certificazioni per il settore di accreditamento EA34, il servizio “Ingegneria” può svolgere l'attività di progettazione di infrastrutture, edifici civili e industriali e impiantistica per Enti terzi, pubblici

o privati, senza che all'Impresa sia attribuito l'incarico della costruzione.

**Operations Italia** – gestite dal General Manager Domestic Operations (GMI), include i seguenti ambiti “Edilizia”, “Infrastrutture”, “Concessioni e Gestione” e “Prefabbricati”, nei cui siti produttivi si svolgono le seguenti attività:

- progettazione e costruzione, o solo costruzione, di opere infrastrutturali ed impiantistiche, di edifici civili e industriali per Enti terzi, pubblici o privati;
- servizi di manutenzione (impiantistica e civile) di infrastrutture ed edifici civili e industriali per Enti terzi, pubblici o privati;
- progettazione, produzione e montaggio di componenti strutturali, traverse ferroviarie e pannelli fonoassorbenti prefabbricati in calcestruzzo;

**Operations Estero** – gestite dal General Manager International Operations (GME), costituite da un insieme di aree operative in

cui si svolgono le seguenti attività produttive:

- progettazione e costruzione, o solo costruzione, di opere infrastrutturali ed impiantistiche, di edifici civili e industriali per Enti terzi, pubblici o privati e per iniziative di proprietà;
- servizi di manutenzione (impiantistica e civile) di infrastrutture ed edifici civili e industriali per Enti terzi, pubblici o privati;

**Business Development & Commercial operations** – gestite dal General Manager Business Development & Commercial Operations (GMC), a cui fanno capo le seguenti attività:

- Accordi commerciali e sviluppo del business
- Gare e prequalifiche
- Real estate (promozione, sviluppo e vendita immobili ad uso residenziale e non)

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 e all'Organismo di Vigilanza. La linea datoriale è unica e parte dall'Amministratore Delegato verso i vari Datori di Lavoro delegati o individuati.



## 3.1

**STAKEHOLDER**

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

**Stakeholder**

Azionisti

Dipendenti e Collaboratori

Clienti

Fornitori, partner e associazioni di categoria

Comunità locali

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.

I temi risultanti dalla valutazione della materialità sono quelli considerati potenzialmente materiali sia per il gruppo che per i suoi stakeholder.

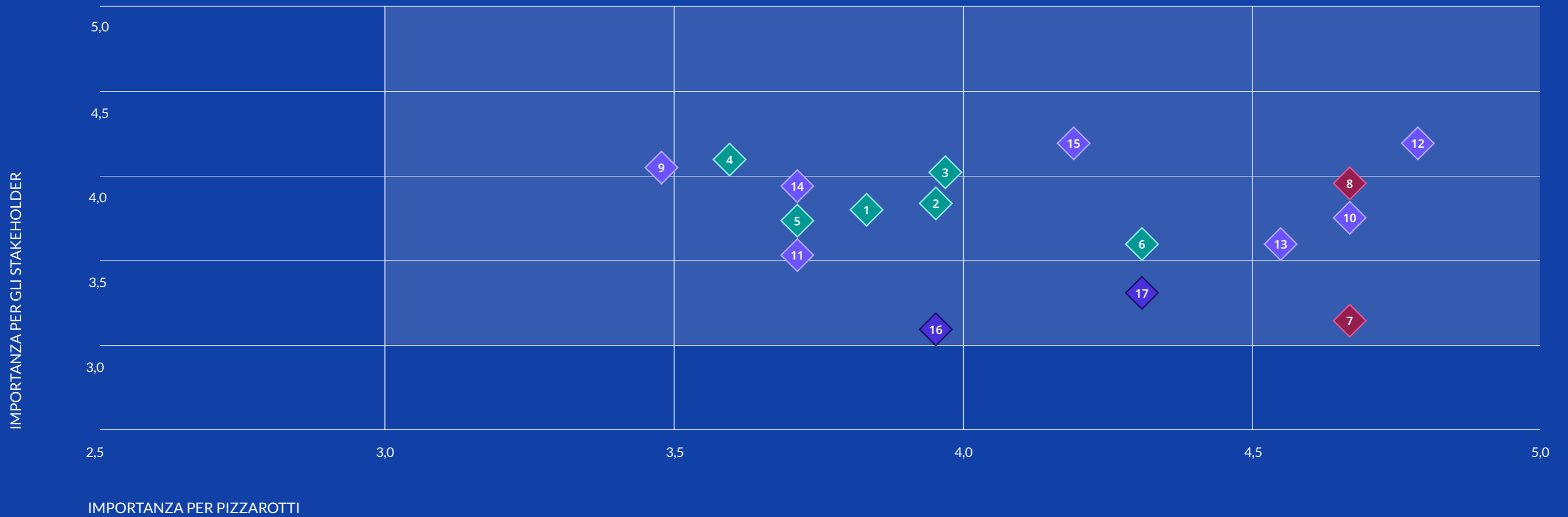
Tale processo di analisi è finalizzato a focalizzare l'attenzione circa i temi da rendicontare all'interno del Bilancio di Sostenibilità e quindi

a definire gli indicatori ed i KPI da monitorare.

## 3.1.1

**MATRICE DI MATERIALITÀ**

I risultati emersi dall'analisi condotta nel 2021 sono illustrati nella matrice di materialità 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. I temi considerati materiali sono quelli che rientrano nel quadrante in alto a destra del piano cartesiano, definito da una soglia di materialità pari a 3.



## ◆ Tema Ambientale

- 1 Utilizzo responsabile delle risorse / Promozione dell'economia circolare
- 2 Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili
- 3 Gestione del consumo e degli scarichi idrici
- 4 Biodiversità e protezione degli habitat
- 5 Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
- 6 Gestione dei rifiuti

## ◆ Tema Governance

- 7 Gestione e rispetto della compliance
- 8 Lotta alla corruzione

## ◆ Tema Sociale

- |  |    |
|--|----|
| Sviluppo del territorio e relazioni con la comunità ed enti locali | 9  |
| Gestione del capitale umano  | 10 |
| Relazioni industriali  | 11 |
| Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro             | 12 |
| Formazione e sviluppo del personale                                | 13 |
| Tutela della diversity e non discriminazione                       | 14 |
| Tutela del rispetto dei diritti umani                              | 15 |

## ◆ Tema Trasversale

- |   |    |
|---|----|
| Gestione responsabile della catena di fornitura | 16 |
| Approccio innovativo alle attività di business  | 17 |

## 3.2

## SOSTENIBILITÀ

Le attività in tema di Sostenibilità sono coordinate dall'area QHSSE, che riporta direttamente al CEO, e vedono direttamente coinvolte pressochè tutte le aree aziendali come p.e. area Approvvigionamenti, area HR, area Project Engineering, Business Unit Operations (Italia e Estero), Business Unit Development & Commercial Operations.

QHSSE monitora lo stato di avanzamento delle iniziative e il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità informando costantemente l'Alta Direzione.

Nel 2021 abbiamo pubblicato il nostro primo Piano di Sostenibilità Aziendale 2021-2025 con la definizione degli impegni di alto livello e i relativi obiettivi operativi per promuovere la sostenibilità delle nostre attività e nel nostro modello di business. Gli obiettivi del Piano sono revisionati annualmente prendendo in considerazione i risultati via via raggiunti e le nuove

necessità che emergono nel tempo. A causa delle mutate condizioni del contesto internazionale, abbiamo deciso di revisionare il Piano, ridefinendo alcuni obiettivi e allargando l'orizzonte temporale fino al 2030, anche per meglio allinearci agli obiettivi dell'Agenda 2030.

La rendicontazione degli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2021-2025 è dettagliata al paragrafo 3.2.2.

Nella conduzione delle attività industriale di Gruppo, agiamo 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**;
- nonché in conformità ad ogni normativa specifica in vigore nelle Nazioni in cui opera.

e per dare la massima trasparenza al nostro modo di agire verso i

dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entriamo in contatto e per impegnarci a migliorare sempre di più l'ambiente in cui operiamo, abbiamo deciso di certificarci volontariamente secondo lo Standard Internazionale **SA8000 Social Accountability**.

Lavoriamo con i nostri Committenti, partners e fornitori per creare opere/prodotti dai requisiti idonei alla creazione di valore sociale ed economico per le comunità in cui ci troviamo ad operare.

Ci impegniamo ad operare secondo i principi dello sviluppo sostenibile al fine di offrire ai nostri Committenti servizi e prodotti ad alto valore aggiunto che contribuiscano, nel rispetto delle leggi applicabili, al progresso economico, al miglioramento del benessere sociale ed alla protezione dell'ambiente dei Paesi in cui operiamo.

## 3.2.1

### INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

#### Progetti Pizzarotti New Horizons (PNH)

Nel 2021 è stato creato nell'ambito della struttura Pizzarotti il gruppo PNH, con l'obiettivo di proporre idee innovative a supporto della crescita prevista dal Piano Industriale 2021-2025, con particolare enfasi a NGE (New Growth Engine), ma non trascurando innovazioni sul core business, e di individuare aree di miglioramento del business, sia incrementale che di breakthrough. I membri del team sono stati scelti tra tutte le aree aziendali, indipendentemente dal ruolo, anzianità lavorativa e posizione gerarchica. Da questo percorso sono stati selezionati 6 progetti con un budget stanziato di 1.391.000 €.

#### Piano mobilità aziendale

Il piano di mobilità aziendale prevede

diversi obiettivi, quali programmi di formazione e sensibilizzazione, aree di parcheggio coperto per biciclette, parcheggi dedicati alle donne in gravidanza, estensione smart working, contributi per l'acquisto di abbonamenti ai mezzi pubblici, convenzioni per servizi di sharing per monopattini, rinnovo parco auto aziendale, per incentivare e favorire una mobilità più sostenibile.

### Acquisto Crediti di Sostenibilità

È stato prenotato l'acquisto di Crediti di Sostenibilità messi a disposizione dall'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano per la compensazione delle emissioni di CO2 prodotto dal Gruppo. Tali crediti andranno a finanziare progetti per la Riserva di Biosfera Appennino tosco-emiliano, riconosciuta dall'UNESCO nel 2015, che è oggi la più grande d'Italia e si estende su 80 Comuni nelle province di Modena, Reggio Emilia, Parma, Lucca, Massa Carrara e La Spezia. Tale iniziativa contribuirà all'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU **SDG**

### 15: Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità.

Oltre a contribuire al contrasto alla crisi climatica, grazie alla compensazione delle emissioni di gas clima-alteranti, fornirà **sostegno ad un progetto locale**, migliorando gli ecosistemi forestali, dando coerenza alla **Responsabilità Sociale** del gruppo Pizzarotti.

### Valutazione fornitori

Il Gruppo ha avviato un progetto di revisione del processo di valutazione dei fornitori (ex-post) sui temi di Responsabilità Sociale (ESG) che, sulla raccolta delle performance registrate nel corso del 2022, consentirà un significativo miglioramento sia in termini di affidabilità che di oggettività del dato. Si è investito nella piattaforma Orbis di Bureau Van Dijk per avere una valutazione esterna dei propri fornitori.

Inoltre, per l'attività di "due diligence" verso i fornitori qualificati con i quali si instaurano relazioni commerciali si è scelto di utilizzare la piattaforma Catalyst di Bureau Van Dijk. È in programma di integrare il processo di qualifica e valutazione dei fornitori sulla parte ESG con le soluzioni fornite da terze parti ECOVADIS e OPEN-ES.

### Sviluppo Sistema di Gestione integrato

In linea con il "Piano acquisizione Nuove Certificazioni Aziendali" del 2021, l'impresa ha ottenuto nei primi mesi del 2022 le seguenti certificazioni:

- UNI CEI EN ISO 50001 Sistemi di gestione dell'energia;
- SA 8000 Social Accountability per il rispetto dei diritti umani dei lavoratori;
- UNI ISO 37001 Sistemi di gestione prevenzione della corruzione;
- UNI ISO 39001 Sistemi di gestione sicurezza traffico stradale;

sempre nella prima metà del 2022 è stato avviato l'iter di certificazione per ulteriori 5 schemi:

- ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- EMAS Eco-Management
- ISO 14064 Riduzione gas GHG
- ISO 26000 Responsabilità sociale d'Impresa
- ISO 20400 Approvvigionamento sostenibile

L'adeguamento a questi nuovi schemi certificativi ha comportato un significativo rafforzamento del Sistema di Gestione Integrato aziendale. Tale risultato porterà un notevole miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi di governance relativi ai temi ESG.

Gli investimenti sulle attività di sviluppo, consulenza esterna e informazione/formazione sono stati particolarmente significativi.

### Salute e Sicurezza sul Lavoro – Progetto BBS

La **Behaviour Based Safety (BBS)** sviluppa il processo di responsabilizzazione del lavoratore

attraverso l'analisi dei propri comportamenti: il lavoratore percepisce la sicurezza non come un principio astratto, ma come una costante azione quotidiana che lo riguarda direttamente.

Il progetto è stato applicato a partire dal 2021 in via sperimentale nei cantieri del Consorzio Tunnel Giovi (Alta Velocità ferroviaria Milano Genova) e si prevede di estenderlo ulteriormente su altre commesse.

### Piano di efficientamento energetico aziendale

Nel 2021 è stato creato nell'ambito della organizzazione aziendale l'Energy team, con l'obiettivo di proporre soluzioni atte a ridurre i consumi energetici a supporto della crescita prevista dal Piano Industriale 2021-2025, valutando anche idee che possano avere impatti in ambito commerciale.

I membri del team sono stati individuati nell'ambito di tutte le aree aziendali, indipendentemente dal ruolo, anzianità lavorativa posizione gerarchica.

Nel corso dell'anno 2022 sarà emesso uno specifico documento con l'indicazione dei principali interventi

di efficientamento energetico degli asset industriali.

### Progetto benessere

Obiettivo del progetto è sostenere il benessere del personale aziendale attraverso una politica di conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare per le tematiche che riguardano la persona, la coppia, la famiglia, e la gestione dei figli.

Il Progetto, attivo già da gennaio 2013, si è arricchito nel corso del tempo, adeguandosi al contesto in continua evoluzione e alle diverse tipologie di popolazione interne all'azienda.

### Mese della prevenzione

In collaborazione con LILT, Lega Italiana per la lotta contro i tumori di Parma e INSIEME CON TE, Centro oncologico di Parma, ogni mese di maggio sono organizzati:

- Visite specialistiche gratuite di senologia, otorinolaringoiatria, cavo orale
- Webinar RISCHIO EREDO-FAMILIARE "Conoscerlo per prevenire. Cos'è il rischio eredo-familiare, quali sono i tumori di origine genetica, prevenzione primaria e secondaria, il percorso

dedicato di diagnosi e cura".

Durante il webinar saranno fornite informazioni circa l'organizzazione di successive consulenze individuali su base volontaria con i professionisti dell'Ospedale Maggiore di Parma

- Webinar DIAMO UN TAGLIO AL FUMO "I rischi legati al fumo, i corretti stili di vita, lo screening per il tumore polmonare"

### Sportello ascolto

#### Psychoffice

Servizio di consulenza psicologica che mira ad accogliere, osservare e favorire una maggiore consapevolezza delle problematiche ed orientare verso una direzione di soluzione. Il personale dell'azienda può usufruire di uno spazio complessivo di 4 ore mensili di consulenza psicologica gratuita. Il servizio può essere fruito tutti i giorni, sia in orario di lavoro che extra lavorativo.

#### Psychonline

Consulenza psicologica via Skype per coloro che sono impossibilitati a raggiungere uno studio professionale. L'assistenza online può avvenire anche negli orari al di

fuori di quelli di presenza in azienda. Si garantisce l'assistenza via email entro 3 giorni lavorativi dalla data di ricezione.

### Borse di studio per studenti meritevoli

Nell'ambito del Progetto Benessere l'Impresa Pizzarotti premia i figli dei dipendenti per i meriti scolastici raggiunti tramite Borse di Studio per studenti.

### Corso lingua inglese

Avvio dell'iniziativa linguistica **Speexx Core**: una piattaforma digitale per l'apprendimento linguistico interattivo dell'inglese. L'esperienza Speexx Core contiene molte proposte didattiche di libera scelta, per un apprendimento continuo e personalizzato attraverso la intranet aziendale. Il percorso partirà con un Online Test per verificare il livello linguistico e una Valutazione dei bisogni formativi (Needs Analysis), per fissare obiettivi, preferenze e necessità di apprendimento e consentire, in combinazione con il test di posizionamento, la personalizzazione del percorso. La piattaforma dispone di contenuti aggiornati quotidianamente per il

miglioramento del livello linguistico, lo sviluppo delle competenze comunicative e l'aggiornamento sulle ultime tendenze.

I contenuti formativi saranno fruibili 24 ore su 24, tutti i giorni della settimana da qualsiasi dispositivo (pc, smartphone, tablet).

### **Giocampus**

È stata rinnovata la convenzione con il CUS di Parma per Giocampus Estate 2022, dedicata ai figli (nell'età compresa tra 5 e 14 anni) dei dipendenti dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.

La convenzione prevede l'iscrizione a tariffa agevolata dal prezzo di listino e un contributo a carico azienda per l'anno 2022, fino a un massimo di due settimane anche non consecutive per ogni bambino/a.

### **Catalogo formazione 2022**

In continuità con quanto iniziato lo scorso anno, e quale filo conduttore del Piano Industriale del Gruppo Pizzarotti, la formazione 2022 punterà su tematiche di Innovazione e Digitalizzazione volte a rafforzare la centralità dei valori aziendali, anticipando le esigenze che il mercato in continua evoluzione richiede.

Il catalogo contiene i percorsi di certificazione BREAAAM AP e WEEL AP in ambito Sostenibilità.

Grazie alla partnership con The European House – Ambrosetti e attività di coaching e formazione, nel 2022 si rafforzeranno interventi volti a consolidare la diffusione del Modello di Leadership per l'acquisizione delle competenze da esso declinate:

- Pensiero strategico
- Innovazione
- Orientamento al cliente
- Gestione della persona e della squadra
- Orientamento al risultato
- Responsabilizzazione - presa di decisioni
- Comunicazione
- Collaborazione

### **Volunteerdays**

Nell'ambito della Responsabilità sociale d'Impresa anche per il 2022 è stato organizzato il Volunteer Days, in collaborazione con CSV Emilia. L'obiettivo di questa sesta edizione è di concentrare l'impegno dei volontari e delle volontarie Pizzarotti su un unico grande progetto per

“fare insieme” ma anche “stare in relazione” e il risultato finale sarà la somma delle attività svolte da tutti, organizzati in TEAM in giornate diverse, durante le quali i temi di sostenibilità sperimentati saranno molteplici e l'impatto generato si moltiplicherà. I partecipanti avranno la possibilità di contribuire alla realizzazione di diversi interventi di miglioramento degli spazi esterni della Cooperativa Sociale Fiorente di Parma, associazione che gestisce un servizio diurno integrato accogliendo persone giovani e adulte con disabilità.

### **Agora'**

Agorà è il progetto con cui Pizzarotti chiede a tutte le sue persone di contribuire alla co-creazione del nuovo modello di Leadership. È una “piazza virtuale” in cui trovarsi e discutere con i/le colleghi/e sui Valori e le Competenze alla base del modello di Leadership, attraverso una piattaforma digitale. Non soltanto si potrà imparare a conoscere meglio il modello, ma ciascuno potrà dare la propria opinione, offrire suggerimenti ed esporre dubbi.

Ogni settimana verranno rilasciati nuovi contenuti e nuovi argomenti di discussione che animeranno i tanti "Social Wall" dell'Agorà.

Progettato in collaborazione con @Isapiens, è un'occasione per crescere insieme e definire il Modello di Leadership di Pizzarotti: un modello aspirazionale, condiviso, composto da valori, comportamenti e competenze.

### **3.2.2**

## **PIANO DI SOSTENIBILITÀ**

Nell'ottica del miglioramento continuo che da sempre caratterizza il nostro Gruppo, nel 2021 è stato pubblicato il Piano di sostenibilità 2021-2025 in cui è definita la strategia aziendale sulla 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).

Di seguito una sintesi dei principali risultati conseguiti per ciascuna area:



## PROMOZIONE DELL'ECONOMIA CIRCOLARE

**+ 31 %**  
di **riciclo rifiuti**

**48 %**  
contenuto di **riciclato nei prodotti in acciaio**

**15 %**  
contenuto di **riciclato** degli inerti



## GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Ottenimento della certificazione ISO 37001 che definisce le misure e i controlli per prevenire il compimento di atti corruttivi



## MITIGAZIONE ED ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

**- 44 %**  
di **emissioni dirette** di gas ad effetto serra (GHG) da Scope 1 rispetto al 2019

**- 15 %**  
di **emissioni totali** di gas ad effetto serra (GHG) da **Scope 1 e 2** rispetto al 2019

**+ 57 %**  
di energia elettrica da **fonti rinnovabili**

Implementazione del **Piano di mobilità aziendale**

Ottenimento della certificazione **ISO 50001** che definisce i requisiti per la gestione efficiente dei consumi energetici diretti



## CURA E SVILUPPO DELLE PERSONE DEL MONDO PIZZAROTTI

**- 88 %**  
indice Fa (indice di frequenza infortuni)

Avviato Progetto **"Behavior Based Safety"**

Siglato accordo **Smart working**

**- 6 %**  
tasso **turnover**

**+ 7 %**  
presenza **femminile**

**+ 14 %**  
di dipendenti che ricevono **performance review** regolari

Ottenimento della certificazione **ISO39001** che definisce i requisiti del sistema di gestione per la sicurezza stradale

Ottenimento della certificazione SA 8000 Social Accountability

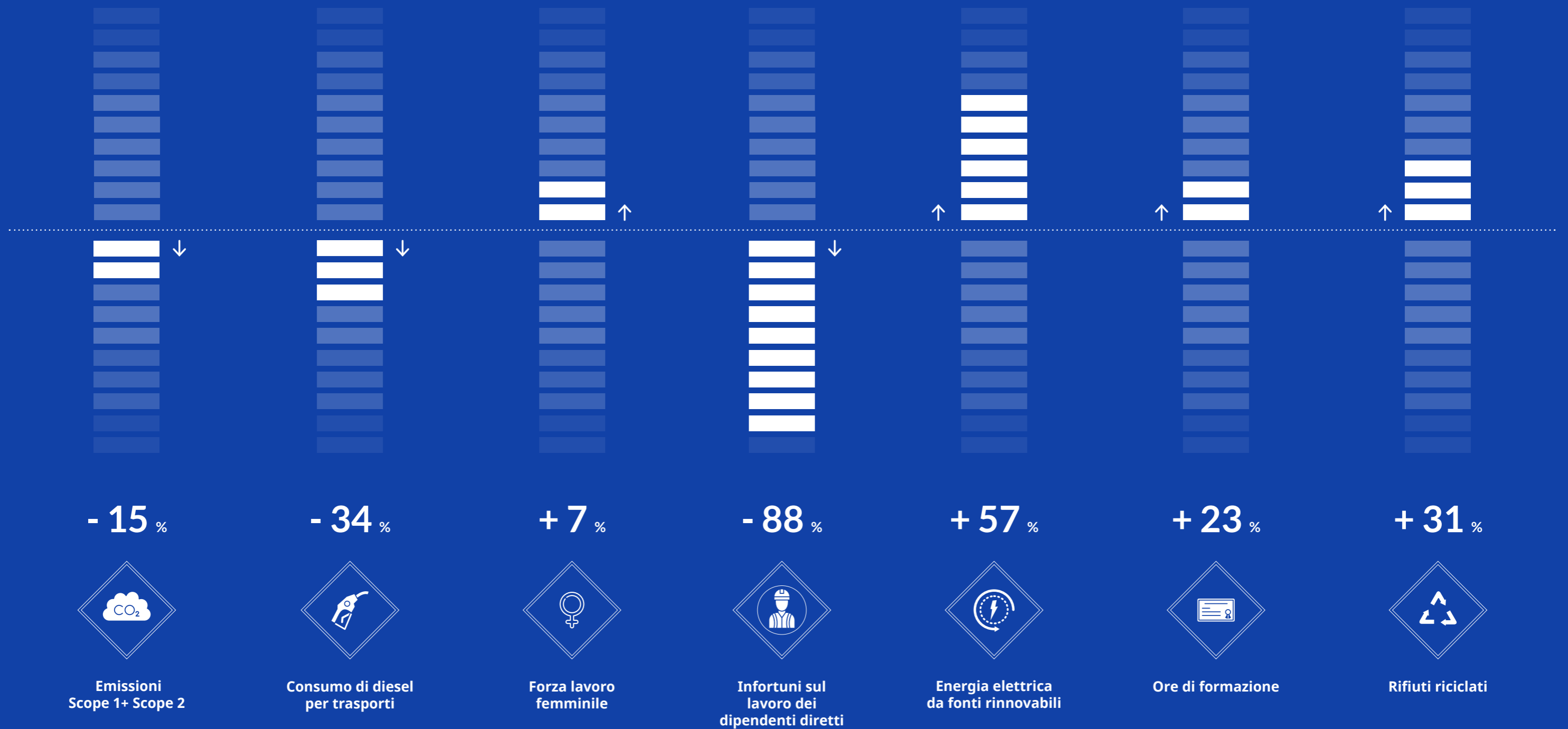


## RAFFORZAMENTO IN CHIAVE ESG DELLA CATENA DI FORNITURA

Aggiornato processo di valutazione dei fornitori

Firma del Codice di Condotta da parte di tutti i fornitori

# 2021 Highlights





**WE SUPPORT**

### 3.2.3 GLOBAL COMPACT

Ad evidenza della considerazione alle tematiche di cui sopra, l'Impresa Pizzarotti aderisce dal 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. Il nostro Gruppo si impegna al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile - Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite - che rappresentano un riferimento imprescindibile per il Gruppo.



**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**



### 3.2.4 RATING DI SOSTENIBILITÀ

L'impresa Pizzarotti richiede volontariamente la valutazione di EcoVadis dal 2017.

La metodologia di valutazione della sostenibilità di EcoVadis si basa su 21 aspetti riuniti in 4 temi (ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile), basati a loro volta sui principali standard di sostenibilità internazionali.

L'impresa Pizzarotti ha conseguito la Medaglia d'Argento EcoVadis e si trova nel 17% delle aziende migliori valutate da EcoVadis nel settore Costruzione di edifici.

### 3.2.5 ETICA

Il Gruppo si impegna fermamente a sviluppare il proprio business secondo principi etici e di concorrenza leale nell'ambito del mercato in cui opera contrastando ogni azione di distorsione dello stesso, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Tutte le attività del Gruppo sono svolte nell'osservanza delle Convenzioni Internazionali e nel rigoroso rispetto dei diritti dell'uomo sanciti nella Dichiarazione Universale dell'ONU.

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 e il Codice di Condotta Fornitori.

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo ha costituito nel 2006 l'Organismo di Vigilanza, che 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'antiriciclaggio, 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.

Sono state introdotte e tenute costantemente aggiornate politiche e procedure operative, è fornita formazione specifica al personale e tutti gli stakeholder sono coinvolti attraverso il sistema di whistleblowing.

Il nostro **sistema di gestione anticorruzione** ha ottenuto la

certificazione ISO 37001.

Il nostro **sistema di gestione per la Responsabilità Sociale** è certificato secondo lo standard internazionale SA 8000. La comunicazione delle azioni adottate in relazione agli aspetti della Responsabilità Sociale, nonché il resoconto puntuale sull'applicazione dei requisiti dello Standard SA8000 sono riportate nel **Bilancio Sociale 2021**.

### 3.3

## 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.



# Il rispetto dell'ambiente

- 4.1 RISCHI PER IL GRUPPO
- 4.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 4.3 GESTIONE DELL'ACQUA
- 4.4 PROMOZIONE ECONOMIA CIRCOLARE
- 4.5 EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E UTILIZZO DI ENERGIE RINNOVABILI
- 4.6 BIODIVERSITÀ E PROTEZIONE DEGLI HABITAT
- 4.7 GESTIONE RIFIUTI
- 4.8 PRINCIPALI INDICATORI

La protezione dell'ambiente è una priorità per l'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. che persegue gli obiettivi di “zero incidenti ambientali” e “zero inquinamenti”.

La missione dell'Impresa è di salvaguardare l'Ambiente, attraverso l'analisi continua degli aspetti significativi a prevenzione dei possibili impatti ed utilizzando in modo razionale e sostenibile le materie prime, privilegiando, ove possibile, il recupero e/o il riciclaggio, incoraggiando lo sviluppo e l'utilizzo di tecnologie innovative sia nelle fasi di design sia nelle fasi di costruzione delle opere.

L'Impresa si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale che costituisce una guida per il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e lo sviluppo della sostenibilità.

L'impegno ambientale dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. si manifesta attraverso:

- la garanzia del rispetto e della conformità a tutti i requisiti cogenti (leggi, norme, obbligazioni contrattuali, regolamenti, direttive e prescrizioni
- la realizzazione di opere il cui utilizzo non sia pericoloso per la salute e sicurezza degli utenti finali e di tutte le parti interessate;
- la realizzazione di opere che abbiano il maggior tasso possibile di riciclabilità a fine vita;
- l'applicazione delle misure tecniche e organizzative più moderne e adeguate a proteggere e a preservare gli ecosistemi e la biodiversità;
- la gestione e riduzione delle sostanze chimiche pericolose;
- la formazione continua del personale al fine di aumentare la consapevolezza ambientale, di prevenire conseguentemente incidenti e potenziali impatti negativi.
- la mitigazione degli impatti negativi sulle comunità circostanti;
- il contenimento e la costante riduzione del consumo di risorse idriche e materie prime;
- il contenimento e la riduzione della produzione di rifiuti tramite processi di recupero e riciclaggio;
- il contenimento e la riduzione del consumo di energia al fine di minimizzare le emissioni di gas a effetto serra;
- la disponibilità di risorse adeguate a garantire l'efficace attuazione del Sistema di Gestione Ambientale;
- la prevenzione dell'inquinamento locale, lavorando sugli impatti diretti e indiretti che possono essere controllati e/o influenzati dalle operazioni tipiche dei propri processi produttivi e applicando un approccio esteso al “Risk Management”;
- la mitigazione degli impatti negativi sulle comunità circostanti;
- il contenimento e la costante riduzione del consumo di risorse idriche e materie prime;
- il contenimento e la riduzione della produzione di rifiuti tramite processi di recupero e riciclaggio;
- il contenimento e la riduzione del consumo di energia al fine di minimizzare le emissioni di gas a effetto serra;

#### 4.1

## 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.

#### 4.2

## 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 dispone, inoltre, di una Politica Integrata aziendale, 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;
- Sicurezza stradale;
- Energia;
- Responsabilità sociale;
- BIM;
- Politica di Prevenzione della Corruzione.

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 2021 sono state

applicate due sanzioni pecuniarie di importo totale pari a 229.700€ per non conformità in materia ambientale. Per una di queste sanzioni, di importo pari a 223.200€, è stato presentato ricorso ritenendo infondate le accuse mosse.

Non si sono verificati sversamenti significativi nel corso del 2021.

### 4.3

## GESTIONE DELL'ACQUA

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.

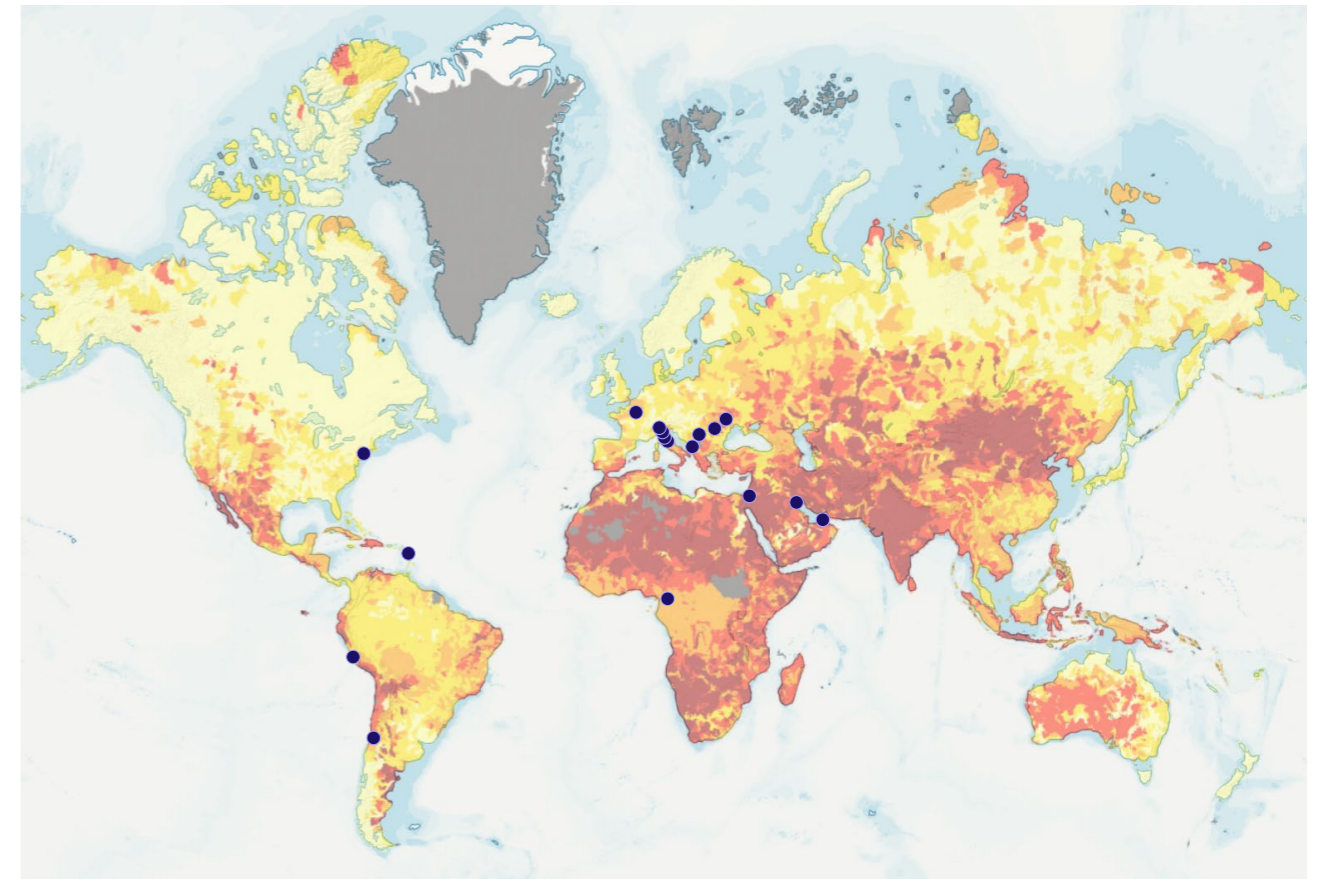
Il personale è sensibilizzato ad un

utilizzo responsabile della risorsa idrica in maniera più responsabile. Presso gli impianti di prefabbricazione sono presenti e funzionanti da diversi anni due sistemi di trattamento e depurazione delle acque di scarico industriali, identificati come Water Wash e Beton Wash. Questi impianti consentono il recupero quasi completo delle acque provenienti dal lavaggio dei pannelli prefabbricati e dal lavaggio delle attrezzature dell'impianto di betonaggio.

Rispetto al 2019, anno di riferimento, nel 2021 si è avuto un leggero incremento del consumo di risorse idriche, pari al 7%.

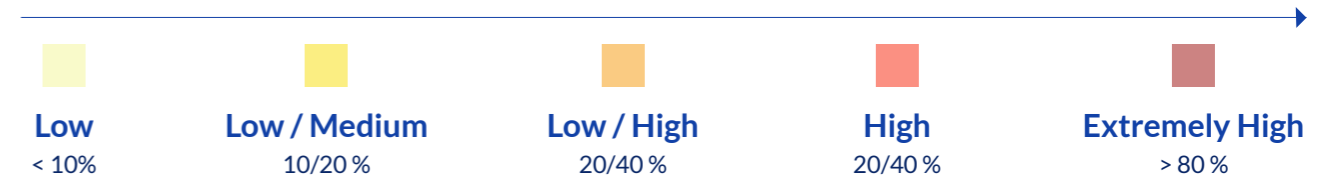
Utilizzando il tool Aqueduct Water Risk Atlas si è verificato che il 67% dell'acqua è prelevata in aree a stress idrico. Saranno valutati specifici piani di monitoraggio dei prelievi e degli usi principali dell'acqua in tali aree, con l'obiettivo di individuare e minimizzare gli sprechi.

Il 79% di queste risorse viene reimpresso nell'ambiente, opportunamente trattato e monitorato, il restante è conferito nella rete fognaria pubblica. Nell'ambito dei sistemi di gestione



● Sedi e attività del gruppo come da tabella - Figura 1 - Perimetro Ambiente - Salute e Sicurezza

#### WATER STRESS



ambientale di sito, sono previste specifiche misure di controllo e monitoraggio, mediante campionamenti e analisi di laboratorio periodiche, per garantire il rispetto dei limiti specifici imposti

dalle singole Autorizzazioni Ambientali e dalla normativa cogente. Sono state adottate specifiche azioni volte all'utilizzo responsabile delle risorse.

Un **esempio** è il riuso irriguo delle acque reflue depurate per il sito Residence Marinai di Belpasso in provincia di Catania, al fine di contenere il risparmio della risorsa "acqua" che in Sicilia riveste un aspetto di maggiore criticità. Per il cantiere TI-BRE i corpi idrici recettori sono periodicamente monitorati a monte e a valle dello scarico del cantiere. L'esito del monitoraggio ambientale viene pubblicato su un portale dedicato e in caso di anomalie viene attivata una specifica procedura per la definizione delle responsabilità e delle eventuali azioni integrative piuttosto che di analisi delle cause e risoluzione dell'anomalia riscontrata.

#### 4.4

## PROMOZIONE ECONOMIA CIRCOLARE

Nel 2021 il Gruppo ha acquistato 54.736 ton di materiale ferroso, di cui 26.182 ton proveniente da riciclo, pari al 48%.

Gli inerti riciclati impiegati sono stati 72.903 ton, pari al 15% del totale di riciclati impiegati dal Gruppo nel 2021.

**Cantiere TI-BRE:** L'impresa ha promosso l'effettuazione delle campagne di recupero dei rifiuti di costruzione e demolizione (C&D) prodotti nell'ambito dei lavori. Il materiale recuperato ha rispettato i requisiti capitolari ed è stato usato per la realizzazione di rilevati stradali di viabilità principale e minore. Le miscele dei conglomerati bituminosi adottate per la realizzazione delle pavimentazioni contengono una percentuale di "fresato d'asfalto". I Fornitori delle pavimentazioni in conglomerato bituminoso producono l'evidenza relativa alla tracciabilità dei lotti di materiale fresato (granulato di asfalto) presente nel materiale posato in cantiere.

#### 4.5

## EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E UTILIZZO DI ENERGIE RINNOVABILI

Il Gruppo ha implementato un processo di gestione dell'energia che consiste in una serie di attività finalizzate a preservare le fonti energetiche e di utilizzare in maniera razionale l'energia. L'azienda utilizza varie fonti di energia ed in particolare:

- Energia Elettrica
- Gas naturale
- GPL
- Gasolio per autotrazione
- Benzina per autotrazione

Tali fonti costituiscono i vettori energetici che rendono possibili tutti i processi produttivi sia presso la sede, che presso gli stabilimenti produttivi e presso i cantieri. Annualmente viene redatta l'Energy Review, un documento che fotografa

la situazione in termini energetici dell'azienda e che evidenzia gli usi energetici significativi, con raffronto di consumi di riferimento (base line) e di consumi attuali, sia in termini assoluti che parametrati rispetto alle variabili produttive e di sito (EnPI). Tale raffronto consente di definire idonei obiettivi di miglioramento nell'utilizzo dei diversi vettori energetici.

Al momento il Sistema di gestione dell'Energia, certificato ISO 50001, è applicato alla sede ed agli stabilimenti di prefabbricazione. Sono in corso valutazioni tecnico-economiche al fine di dare attuazione all'obiettivo di riduzione dei consumi di energia elettrica della Sede aziendale e dello stabilimento di Ponte Taro mediante revamping dell'impianto di illuminazione con luci a led. Altre possibili azioni di efficientamento energetico saranno individuate nell'ambito del Piano di efficientamento energetico aziendale di prossima emissione.

Gli stabilimenti di prefabbricazione sono dotati dal 2011 di impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica. L'impianto di Lucignano ha una

potenza pari a 266,49 kWp e nel 2021 ha prodotto 555 MWh, mentre quello di Ponte Taro ha una potenza pari a 464,53 kWp e nel 2021 l'impianto ha prodotto 303 MWh.

**I due impianti hanno evitato l'emissione di 280 tonnellate di CO2 equivalenti.**

#### 4.6

## BIODIVERSITÀ E PROTEZIONE DEGLI HABITAT

Il Gruppo gestisce le tematiche relative alla biodiversità e protezione degli habitat attuando azioni specifiche.

Nel sito **Residence marinai di Belpasso** (CT) vengono impiantate anno per anno una cinquantina di alberature autoctone in modo tale da garantire un rinverdimento del complesso in linea con l'habitat naturale in cui si insedia il complesso residenziale. Le nuove alberature sono accuratamente selezionate con esperti agronomi in funzione delle

caratteristiche dell'acqua irrigua e del suolo argilloso su cui insiste l'opera realizzata.

**Cantiere Lemit:** La commessa ha recepito le indicazioni fornite dal DDR 11 del 2016 in merito alla tutela dei Siti Natura 2000. Ha attuato una serie di azioni atte a limitare e preservare l'impatto dei lavori sugli habitat tutelati. In particolare ha eseguito operazioni di elettropesca, recupero e trapianto macrofite e ripristino di nidi di rondini. In collaborazione con la Polizia Provinciale sono state adottate mitigazioni tecniche per la tutela della componente fauna.

**Cantiere TI-BRE:** Durante tutta la fase di realizzazione delle opere è stato svolto un monitoraggio di tutte le componenti ambientali interessate sia dal progetto che dai lavori di costruzione, tra cui Fauna, Vegetazione, Paesaggio. L'esito del monitoraggio è stato pubblicato su di un sito internet dedicato, aperto alla consultazione del pubblico e direttamente collegato con gli organi di controllo del territorio e dell'ambiente.

Sono stati definiti specifici programmi di monitoraggio per le colonie di Falco Vespertinus, per il quale è stata prevista l'installazione di cassette nido artificiali ed un programma di monitoraggio specifico per la Cheppia (*Alosa fallax*) nel fiume Taro, dove viene a riprodursi dopo aver risalito il Po dal mare Adriatico. Il monitoraggio viene eseguito all'arrivo della Cheppia e successivamente per confermare la presenza degli avannotti.

**Area Romania:** Mensilmente viene redatto da ditta autorizzata esterna un report nella quale si analizzano gli eventuali impatti sulla biodiversità e sulla protezione degli habitat nelle aree di cantiere.

#### 4.7

## GESTIONE RIFIUTI

La missione del Gruppo è di salvaguardare l'Ambiente, attraverso l'analisi continua degli aspetti significativi a prevenzione dei possibili impatti ed utilizzando in modo razionale e sostenibile le

materie prime, privilegiando, ove possibile, il recupero e/o il riciclaggio, incoraggiando lo sviluppo e l'utilizzo di tecnologie innovative sia nelle fasi di design sia nelle fasi di costruzione delle opere.

Il Gruppo adotta un sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001, che costituisce una guida per il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e lo sviluppo della sostenibilità. L'impegno ambientale in merito alla gestione dei rifiuti è volto al contenimento e alla riduzione della produzione di rifiuti tramite processi di recupero e riciclaggio.

### **Residence Marinai Belpasso:**

Promozione del "Curbside Service" (raccolta porta a porta) per incrementare la raccolta differenziata dei rifiuti, attualmente al 33%, verso i minimi raccomandati dalla normativa regionale (65%).

**Depuratore Cuma:** è stato avviato il programma di caricamento dei digestori dei fanghi prodotti al fine di ridurre progressivamente le quantità di rifiuto prodotto. Contestualmente la digestione dei fanghi produrrà biogas che sarà utilizzato per la



produzione di energia elettrica e/o utilizzato in luogo del gas metano approvvigionato dalla rete esterna. Ciò consentirà nel 2022 di ridurre il consumo di energia elettrica e di metano acquistati da reti esterne.

#### 4.8

## PRINCIPALI INDICATORI

Di seguito si riportano i consumi energetici del Gruppo nel periodo 2019/2021.

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

**Le variazioni percentuali sono calcolate rispetto all'anno 2019.**

302-1

### Consumo di energia nella Società <sup>1</sup>

#### ITALIA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020      | 2021          | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|-----------|---------------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 1.019.752         | 818.892   | 485.353       | -52%         |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 16.437            | 10.908    | 221.482       | 1247%        |
| Diesel per trasporti                                | L              | 2.329.427         | 2.398.946 | 1.939.445     | -17%         |
| Benzina   | L              | 4.550             | 7.792     | 5.908         | 30%          |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 50.559            | 63.315    | 65.331        | 29%          |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | <i>MWh</i>     | <i>0</i>          | <i>17</i> | <i>43.068</i> | <i>n.a.</i>  |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 878 <sup>3</sup>  | 879       | 858           | -2%          |
| Energia Elettrica reimessa in rete/venduta          | MWh            | 410               | 224       | 438           | 7%           |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 1.372             | 1.568     | 0             | -100%        |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0         | 0             | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0         | 0             | n.a.         |
| Altro   | MWh            | 0                 | 0         | 0             | n.a.         |

#### RESTO D'EUROPA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020      | 2021       | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|-----------|------------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 238               | 353       | 4.265      | 1692%        |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 507.153           | 258.373   | 153.525    | -70%         |
| Diesel per trasporti                                | L              | 1.305.120         | 2.131.578 | 1.143.083  | -12%         |
| Benzina   | L              | 33.799            | 35.025    | 85.932     | 154%         |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 6.867             | 6.455     | 9.137      | 33%          |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | <i>MWh</i>     | <i>4</i>          | <i>0</i>  | <i>124</i> | <i>3000%</i> |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 0                 | 0         | 0          | n.a.         |
| Energia Elettrica reimessa in rete/venduta          | MWh            |                   | 0         | 0          | n.a.         |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 0                 | 78        | 0          | n.a.         |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0         | 0          | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0         | 0          | n.a.         |
| Altro (olio combustibile)                           | ton            | 0                 | 407       | 279        | n.a.         |

## AMERICA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020 | 2021  | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|------|-------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 0                 | 281  | 370   | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 232.785           | 0    | 0     | n.a.         |
| Diesel per trasporti                                | L              | 142.706           | 0    | 9.376 | -93%         |
| Benzina   | L              | 323.126           | 0    | 0     | n.a.         |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 1.007             | 37   | 566   | -44%         |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | MWh            | 0                 | 29   | 0     | n.a.         |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 0                 | 0    | 0     | n.a.         |
| Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta        | MWh            | 0                 | 0    | 0     | n.a.         |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 79                | 0    | 0     | n.a.         |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0    | 0     | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0    | 0     | n.a.         |
| Altro   | MWh            | 0                 | 0    | 0     | n.a.         |

## ASIA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020   | 2021    | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|--------|---------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 0                 | 244    | 936     | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 523.533           | 45.000 | 85.591  | -84%         |
| Diesel per trasporti                                | L              | 111.506           | 90     | 101.509 | -9%          |
| Benzina   | L              | 1.821             | 1.568  | 32.509  | 1685%        |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 357               | 109    | 255     | -29%         |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta        | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |
| Altro   | MWh            | 0                 | 0      | 0       | n.a.         |

## AFRICA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020   | 2021   | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|--------|--------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 1                 | 10     | 1.423  | 142160%      |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 3.907             | 2.584  | 11.223 | 187%         |
| Diesel per trasporti                                | L              | -                 | 16.296 | 13.462 | n.a.         |
| Benzina   | L              | 4.414             | 0      | 380    | -91%         |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 73                | 85     | 97     | 33%          |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta        | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |
| Altro   | MWh            | 0                 | 0      | 0      | n.a.         |

## TOTALE CONSUMO DI ENERGIA

| Risorse   | UdM            | 2019 <sup>2</sup> | 2020             | 2021      | Variazione % |
|---|----------------|-------------------|------------------|-----------|--------------|
| Gas naturale  | m <sup>3</sup> | 1.019.991         | 819.780          | 492.346   | -52%         |
| Diesel per produzione d'energia                     | L              | 1.283.815         | 316.865          | 471.821   | -63%         |
| Diesel per trasporti                                | L              | 3.888.758         | 4.546.910        | 3.206.875 | -18%         |
| Benzina   | L              | 367.711           | 44.385           | 124.728   | -66%         |
| Energia elettrica acquistata                        | MWh            | 58.864            | 70.000           | 75.386    | 28%          |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | MWh            | 4 <sup>4</sup>    | 46               | 43.192    | 1079689%     |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | MWh            | 878 <sup>4</sup>  | 879              | 858       | -2%          |
| Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta        | MWh            | 410 <sup>5</sup>  | 224 <sup>5</sup> | 438       | 7%           |
| Teleriscaldamento                                   | MWh            | 1.451             | 1.646            | 0         | -100%        |
| Teleraffreddamento                                  | MWh            | 0                 | 0                | 0         | n.a.         |
| Vapore  | MWh            | 0                 | 0                | 0         | n.a.         |
| Altro (olio combustibile)                           | ton            | 0                 | 407              | 279       | n.a.         |

302-1

## Consumo di energia in GJ

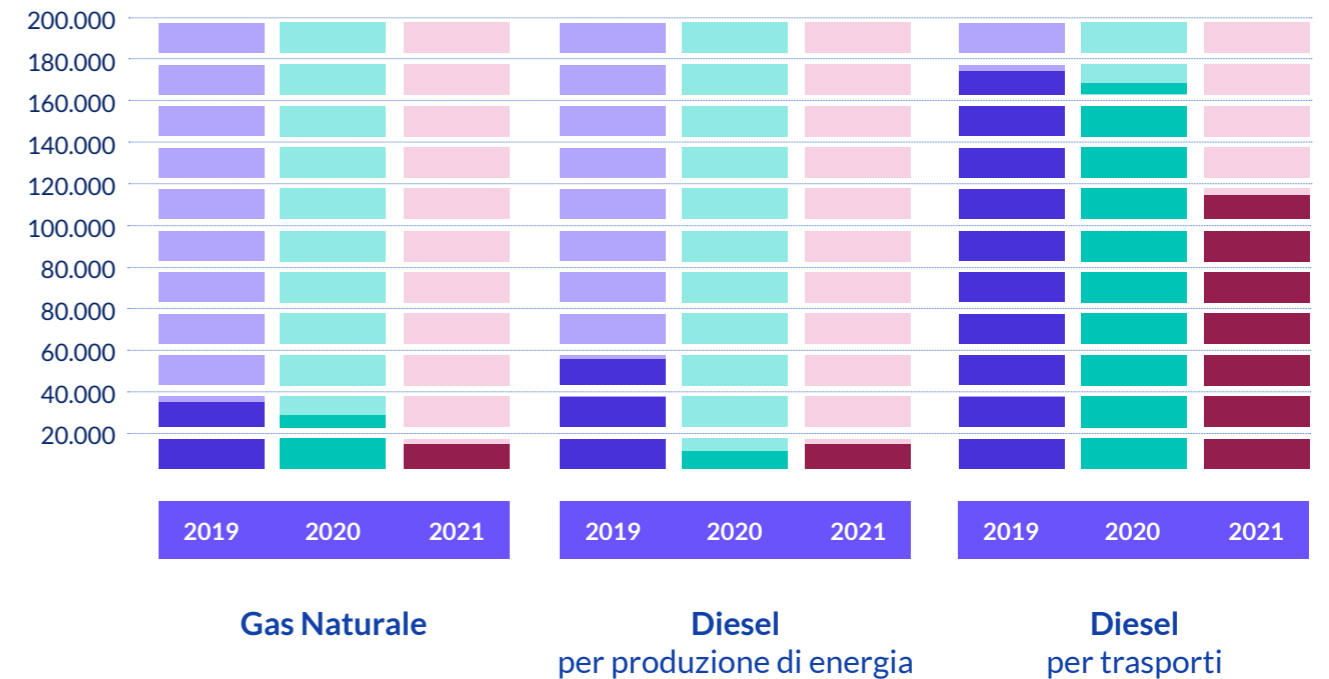
| Risorse   | UdM       | 2019 <sup>6</sup>         | 2020 <sup>6</sup>         | 2021 <sup>7</sup> | Variazione % |
|---|-----------|---------------------------|---------------------------|-------------------|--------------|
| Gas naturale  | GJ        | 33.197                    | 30.500                    | 17.646            | -47%         |
| Diesel per produzione d'energia                     | GJ        | 58.054                    | 11.496                    | 16.957            | -71%         |
| Diesel per trasporti                                | GJ        | 175.848                   | 164.967                   | 115.256           | -34%         |
| Benzina   | GJ        | 18.475                    | 1.410                     | 4.065             | -78%         |
| Energia elettrica acquistata                        | GJ        | 211.909                   | 252.000                   | 271.390           | 28%          |
| <i>di cui da fonti rinnovabili</i>                  | GJ        | 1.700                     | 166                       | 155.490           | 9046%        |
| Energia Elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili | GJ        | 1.688                     | 3.164                     | 3.088             | 83%          |
| Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta        | GJ        | 1475 <sup>9</sup>         | 807 <sup>9</sup>          | 1.575             | 7%           |
| Teleriscaldamento                                   | GJ        | 5.224                     | 5.926                     | 0                 | -100%        |
| Teleraffreddamento                                  | GJ        | 0                         | 0                         | 0                 | n.a.         |
| Vapore  | GJ        | 0                         | 0                         | 0                 | n.a.         |
| Altro (olio combustibile)                           | GJ        | 0                         | 17.226                    | 11.446            | n.a.         |
| <b>Totale</b>                                       | <b>GJ</b> | <b>502920<sup>8</sup></b> | <b>485882<sup>8</sup></b> | <b>438.267</b>    | <b>-13%</b>  |

### Note

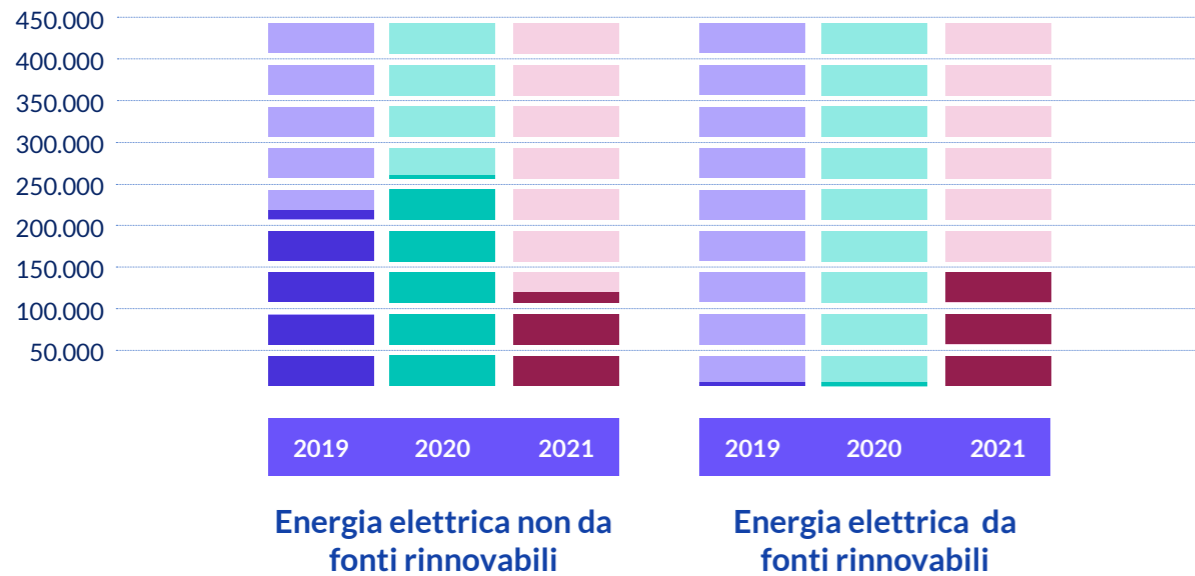
- Qualora non sia stato possibile effettuare un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato, come descritto in nota metodologica.
- Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati, i valori sono stati arrotondati. Inoltre, dove le variazioni risultano non significative o autoesplicative (es. dati non presenti negli anni precedenti o nell'anno in corso, ecc.) nella relativa colonna è stato indicato "n.a".
- Dato rivisto rispetto a quanto riportato nel Bilancio 2020 in seguito a verifica.
- Restatement rispetto al dato riportato nel Bilancio 2020
- Dato rendicontato per la prima volta nel presente Bilancio
- 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.
- Relativamente all'anno 2021, per il calcolo dei GJ dei consumi di gas naturale, diesel e benzina si è fatto riferimento ai coefficienti DEFRA 2021.
- Restatement rispetto a quanto riportato nel Bilancio 2020 in quanto è stata aggiunta la riga "Energia Elettrica reimpressa in rete/venduta" che si va a sottrarre a quanto acquistato e prodotto dall'organizzazione, in linea con il GRI Standard.
- Dato non rendicontato gli anni precedenti

## Consumo di energia in GJ

2019 - 2020 - 2021



## FONTI RINNOVABILI



## Consumi complessivi del Gruppo

Si segnala una riduzione del 13% del consumo totale di energia. Da segnalare la riduzione del consumo di diesel per produzione di energia elettrica (-71%), diesel per trasporti (-34%), benzina (-78%) e gas naturale (-47%).

Aumenta del 28% la quota di energia elettrica acquistata, della quale il 57% deriva da fonti rinnovabili.

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

305-1

Emissioni dirette – Scope 1<sup>10</sup>

## ITALIA

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019         | 2020         | 2021         | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 1.839        | 1.714        | 981          | -47%         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 55           | 29           | 556          | 912%         |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 7.723        | 6.404        | 4.873        | -37%         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 16           | 18           | 13           | -19%         |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>9.633</b> | <b>8.165</b> | <b>6.423</b> | <b>-33%</b>  |

## RESTO D'EUROPA

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019         | 2020               | 2021         | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 0            | 1                  | 9            | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 1.682        | 690                | 386          | -77%         |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 4.327        | 5.691              | 2.872        | -34%         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 121          | 82                 | 188          | 56%          |
| Olio combustibile               | t CO <sub>2</sub> e      |              | 1278 <sup>11</sup> | 877          | n.a.         |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>6.130</b> | <b>7.742</b>       | <b>4.337</b> | <b>-29%</b>  |

## AMERICA

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019         | 2020     | 2021      | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|----------|-----------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 0            | 0        | 1         | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 772          | 0        | 0         | -100%        |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 473          | 0        | 24        | -95%         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 1.156        | 0        | 0         | -100%        |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>2.401</b> | <b>0</b> | <b>25</b> | <b>-99%</b>  |

## ASIA

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019         | 2020       | 2021       | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|--------------|------------|------------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 0            | 1          | 2          | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 1.736        | 120        | 215        | -88%         |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 370          | 0          | 255        | -31%         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 7            | 4          | 71         | 919%         |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>2.113</b> | <b>125</b> | <b>543</b> | <b>-74%</b>  |

## AFRICA

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019      | 2020      | 2021      | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 0         | 0         | 3         | n.a.         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 13        | 7         | 28        | 117%         |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 0         | 44        | 34        | n.a.         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 16        | 0         | 1         | -95%         |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>29</b> | <b>51</b> | <b>66</b> | <b>127%</b>  |

## TOTALE

| Tipologia di emissioni          | UdM                      | 2019          | 2020                      | 2021          | Variazione % |
|---------------------------------|--------------------------|---------------|---------------------------|---------------|--------------|
| Gas naturale                    | t CO <sub>2</sub> e      | 1.839         | 1.716                     | 995           | -46%         |
| Diesel per produzione d'energia | t CO <sub>2</sub> e      | 4.258         | 846                       | 1.185         | -72%         |
| Diesel per trasporti            | t CO <sub>2</sub> e      | 12.893        | 12.139                    | 8.057         | -38%         |
| Benzina                         | t CO <sub>2</sub> e      | 1.316         | 104                       | 274           | -79%         |
| <b>Totale</b>                   | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>20.306</b> | <b>16083<sup>12</sup></b> | <b>11.388</b> | <b>-44%</b>  |

## Note

<sup>10</sup> 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 DEFRA 2021.

<sup>11</sup> Dato non presente nel Bilancio 2020

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

305-1

Emissioni indirette – Scope 2<sup>13</sup>

## ITALIA

| Tipologia di emissioni       | UdM                 | 2019   | 2020   | 2021   | Variazione % |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e | 18.201 | 21.274 | 20.712 | 14%          |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e | 461    | 527    | 0      | -100%        |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e | 0      | 0      | 0      | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e | 0      | 0      | 0      | n.a.         |

## RESTO D'EUROPA

| Tipologia di emissioni       | UdM                 | 2019  | 2020  | 2021  | Variazione % |
|------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e | 2.252 | 2.059 | 2.979 | 32%          |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e | 25    | 25    | 0     | -100%        |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e | 0     | 0     | 0     | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e | 0     | 0     | 0     | n.a.         |

## AMERICA

| Tipologia di emissioni       | UdM                 | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|------------------------------|---------------------|------|------|------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e | 358  | 12   | 180  | -50%         |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |

## ASIA

| Tipologia di emissioni       | UdM                 | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|------------------------------|---------------------|------|------|------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e | 214  | 63   | 147  | -31%         |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |

## AFRICA

| Tipologia di emissioni       | UdM                 | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|------------------------------|---------------------|------|------|------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e | 37   | 41   | 46   | 24%          |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e | 0    | 0    | 0    | n.a.         |

## TOTALE

| Tipologia di emissioni       | UdM                      | 2019          | 2020          | 2021          | Variazione % |
|------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Energia elettrica acquistata | t CO <sub>2</sub> e      | 21.062        | 23.449        | 24.064        | 12%          |
| Teleriscaldamento            | t CO <sub>2</sub> e      | 486           | 552           | 0             | -100%        |
| Teleraffreddamento           | t CO <sub>2</sub> e      | 0             | 0             | 0             | n.a.         |
| Vapore                       | t CO <sub>2</sub> e      | 0             | 0             | 0             | n.a.         |
| <b>Totale</b>                | <b>t CO<sub>2</sub>e</b> | <b>21.548</b> | <b>24.001</b> | <b>24.064</b> | <b>12%</b>   |

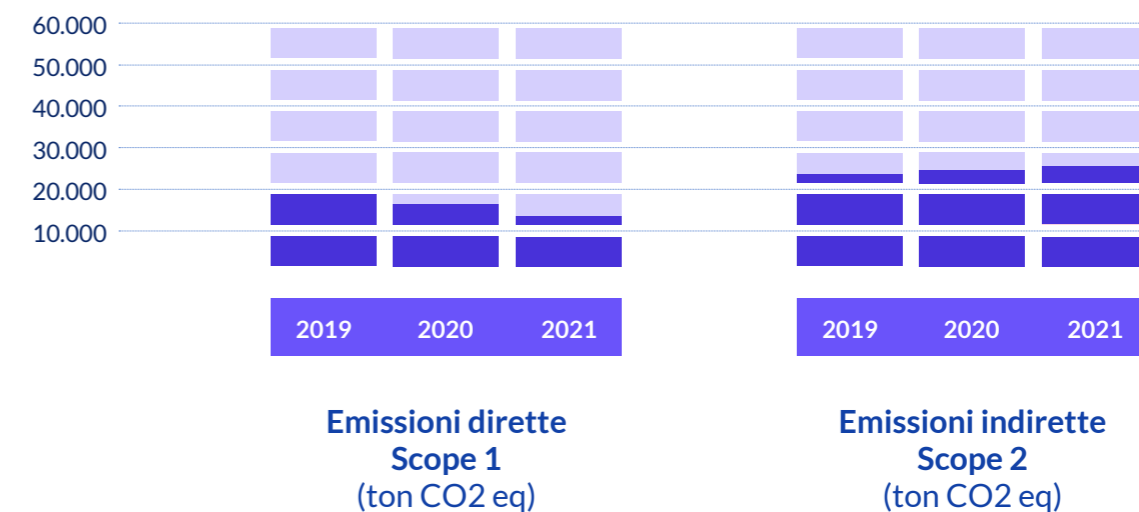
## Note

<sup>12</sup> Dato modificato rispetto al Bilancio 2020 per via dell'inserimento del dato di consumo di olio combustibile

<sup>13</sup> Per Scope 2 si intendono le emissioni di CO<sub>2</sub> indirette, ovvero non causate direttamente dal Gruppo, ma dal fornitore di questo. Il dato è calcolato considerando l'energia elettrica acquistata, moltiplicata per il coefficiente di conversione DEFRA 2021 per i paesi in cui il Gruppo opera, utilizzando la metodologia Location based, perché più pertinente ai consumi del Gruppo.

## Emissioni dirette e indirette

Le emissioni dirette (scope 1) sono diminuite del 44% rispetto al 2019, le emissioni indirette di scope 2 sono invece aumentate del 12%.  
**Complessivamente le emissioni di Gruppo sono diminuite del 15%.**



303-1

Acqua prelevata per fonte<sup>14</sup>

## ITALIA

| Tipologia di prelievo  | UdM                  | 2019 <sup>15</sup> | 2020             | 2021             | Variazione % |
|--|----------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       | 43.308             | 75.635           | 41.868           | -3%          |
| acque sotterranee  | m <sup>3</sup>       | 974.260            | 1.044.626        | 1.109.137        | 14%          |
| acqua di mare  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0                | 0                | n.a.         |
| acque prodotte   | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0                | 0                | n.a.         |
| acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici | m <sup>3</sup>       | 117.275            | 130.984          | 80.465           | -31%         |
| <b>Totale</b>  | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>1.134.843</b>   | <b>1.251.245</b> | <b>1.231.471</b> | <b>9%</b>    |

## RESTO D'EUROPA

| Tipologia di prelievo  | UdM                  | 2019 <sup>15</sup> | 2020          | 2021           | Variazione % |
|--|----------------------|--------------------|---------------|----------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       | 1.455              | 42.521        | 0              | -100%        |
| acque sotterranee  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 592           | 1.477          | n.a.         |
| acqua di mare  | m <sup>3</sup>       | 8.813              | 0             | 0              | -100%        |
| acque prodotte   | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0             | 0              | n.a.         |
| acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici | m <sup>3</sup>       | 134.442            | 42.676        | 200.502        | 49%          |
| <b>Totale</b>  | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>144.710</b>     | <b>85.789</b> | <b>201.979</b> | <b>40%</b>   |

## AMERICA

| Tipologia di prelievo  | UdM                  | 2019 <sup>15</sup> | 2020         | 2021          | Variazione % |
|--|----------------------|--------------------|--------------|---------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       | 51.220             | 0            | 0             | -100%        |
| acque sotterranee  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0             | n.a.         |
| acqua di mare  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0             | n.a.         |
| acque prodotte   | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0             | n.a.         |
| acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici | m <sup>3</sup>       | 21.903             | 1.416        | 17.564        | -20%         |
| <b>Totale</b>  | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>73.123</b>      | <b>1.416</b> | <b>17.564</b> | <b>-76%</b>  |

## ASIA

| Tipologia di prelievo  | UdM                  | 2019 <sup>15</sup> | 2020          | 2021         | Variazione % |
|--|----------------------|--------------------|---------------|--------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 16.200        | 0            | n.a.         |
| acque sotterranee  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0             | 0            | n.a.         |
| acqua di mare  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0             | 0            | n.a.         |
| acque prodotte   | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0             | 0            | n.a.         |
| acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici | m <sup>3</sup>       | 8.579              | 158           | 5.495        | -36%         |
| <b>Totale</b>  | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>8.579</b>       | <b>16.358</b> | <b>5.495</b> | <b>-36%</b>  |

## AFRICA

| Tipologia di prelievo  | UdM                  | 2019 <sup>15</sup> | 2020         | 2021         | Variazione % |
|--|----------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0            | n.a.         |
| acque sotterranee  | m <sup>3</sup>       | 2.156              | 1.273        | 1.423        | -34%         |
| acqua di mare  | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0            | n.a.         |
| acque prodotte   | m <sup>3</sup>       | n.a.               | 0            | 0            | n.a.         |
| acque fornite da acquedotti pubblici o da altre società di gestione dei servizi idrici | m <sup>3</sup>       | 0                  | 0            | 0            | n.a.         |
| <b>Totale</b>  | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>2.156</b>       | <b>1.273</b> | <b>1.423</b> | <b>-34%</b>  |

| TOTALE                                |                      |                    |                  |                  |              |
|---------------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|------------------|--------------|
| Tipologia di prelievo                 | UdM                  | 2019 <sup>14</sup> | 2020             | 2021             | Variazione % |
| acque dolci                           | m <sup>3</sup>       |                    |                  | 515.931          | n.a.         |
| altre tipologie                       | m <sup>3</sup>       |                    |                  | 919.030          | n.a.         |
| in aree a stress idrico <sup>16</sup> | m <sup>3</sup>       |                    |                  | 982.447          | n.a.         |
| <b>Totale</b>                         | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>1.363.411</b>   | <b>1.356.081</b> | <b>1.457.931</b> | <b>7%</b>    |

#### Note

- <sup>14</sup> Per gli uffici di branch di Cile, UAE e Kuwait, non essendo stata possibile un'estrazione puntuale del dato, è stato inserito un valore medio stimato.
- <sup>15</sup> Si segnala che per semplicità di esposizione dei dati i valori 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".
- <sup>16</sup> Fonte: WRI Aqueduct Water Risk Atlas tool

303-1

## Acqua scaricata per fonte

### ITALIA

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019 | 2020 | 2021             | Variazione % |
|----------------------|----------------------|------|------|------------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |      |      | 41.868           | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |      |      | 1.109.137        | n.a.         |
| acqua di mare        | m <sup>3</sup>       |      |      | 0                | n.a.         |
| acque prodotte       | m <sup>3</sup>       |      |      | 0                | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |      |      | 80.465           | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> |      |      | <b>1.231.471</b> | <b>n.a.</b>  |

### RESTO D'EUROPA

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019     | 2020     | 2021           | Variazione % |
|----------------------|----------------------|----------|----------|----------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |          |          | 0              | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |          |          | 1.477          | n.a.         |
| acqua di mare        | m <sup>3</sup>       |          |          | 0              | n.a.         |
| acque prodotte       | m <sup>3</sup>       |          |          | 0              | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |          |          | 200.502        | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>201.979</b> | <b>n.a.</b>  |

### AMERICA

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019     | 2020     | 2021          | Variazione % |
|----------------------|----------------------|----------|----------|---------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |          |          | 0             | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |          |          | 0             | n.a.         |
| acqua di mare        | m <sup>3</sup>       |          |          | 0             | n.a.         |
| acque prodotte       | m <sup>3</sup>       |          |          | 0             | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |          |          | 17.564        | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>17.564</b> | <b>n.a.</b>  |

### ASIA

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019     | 2020     | 2021         | Variazione % |
|----------------------|----------------------|----------|----------|--------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| acqua di mare        | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| acque prodotte       | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |          |          | 5.495        | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>5.495</b> | <b>n.a.</b>  |



## AFRICA

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019     | 2020     | 2021         | Variazione % |
|----------------------|----------------------|----------|----------|--------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |          |          | 1.423        | n.a.         |
| acqua di mare        | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| acque prodotte       | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |          |          | 0            | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>1.423</b> | <b>n.a.</b>  |

## TOTALE

| Tipologia di scarico | UdM                  | 2019     | 2020     | 2021             | Variazione % |
|----------------------|----------------------|----------|----------|------------------|--------------|
| acque di superficie  | m <sup>3</sup>       |          |          | 41.868           | n.a.         |
| acque sotterranee    | m <sup>3</sup>       |          |          | 1.112.037        | n.a.         |
| fognatura            | m <sup>3</sup>       |          |          | 304.026          | n.a.         |
| <b>Totale</b>        | <b>m<sup>3</sup></b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>1.457.931</b> | <b>n.a.</b>  |

306-2

## Rifiuti prodotti

## ITALIA

| Tipologia di rifiuto | Rifiuti prodotti | UdM           | 2019           | 2020          | 2021        | Variazione % |
|----------------------|------------------|---------------|----------------|---------------|-------------|--------------|
| non pericoloso       | riciclo          | t             | 29.873         | 112.444       | 82.200      | 175%         |
|                      | smaltimento      | t             | 5.286          | 2.012         | 3.550       | -33%         |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>35.159</b> | <b>114.456</b> | <b>85.750</b> | <b>144%</b> |              |
| pericoloso           | riciclo          | t             | 22             | 3.250         | 25          | 15%          |
|                      | smaltimento      | t             | 5.454          | 1.457         | 2.453       | -55%         |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>5.476</b>  | <b>4.707</b>   | <b>2.478</b>  | <b>-55%</b> |              |

## RESTO D'EUROPA

| Tipologia di rifiuto | Rifiuti prodotti | UdM           | 2019          | 2020           | 2021          | Variazione % |
|----------------------|------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|--------------|
| non pericoloso       | riciclo          | t             | 1.449         | 10.479         | 141.384       | 9658%        |
|                      | smaltimento      | t             | 10.327        | 45.947         | 15.096        | 46%          |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>11.776</b> | <b>56.426</b> | <b>156.480</b> | <b>1229%</b>  |              |
| pericoloso           | riciclo          | t             | 1             | 8              | 0             | -69%         |
|                      | smaltimento      | t             | 1             | 0              | 1.388         | 116571%      |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>2</b>      | <b>8</b>      | <b>1.388</b>   | <b>74948%</b> |              |

## AMERICA

| Tipologia di rifiuto | Rifiuti prodotti | UdM           | 2019     | 2020     | 2021         | Variazione % |
|----------------------|------------------|---------------|----------|----------|--------------|--------------|
| non pericoloso       | riciclo          | t             | 3.527    | 0        | 0            | -100%        |
|                      | smaltimento      | t             | 9.023    | 1        | 0            | -100%        |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>12.550</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>-100%</b> |              |
| pericoloso           | riciclo          | t             | 0        | 0        | 0            | 0%           |
|                      | smaltimento      | t             | 552      | 0        | 0            | -100%        |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>552</b>    | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>-100%</b> |              |

## ASIA

| Tipologia di rifiuto | Rifiuti prodotti | UdM          | 2019       | 2020          | 2021         | Variazione % |
|----------------------|------------------|--------------|------------|---------------|--------------|--------------|
| non pericoloso       | riciclo          | t            | 0          | 0             | 0            | 0%           |
|                      | smaltimento      | t            | 1.157      | 721           | 21.000       | 1715%        |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>1.157</b> | <b>721</b> | <b>21.000</b> | <b>1715%</b> |              |
| pericoloso           | riciclo          | t            | 0          | 0             | 0            | 0%           |
|                      | smaltimento      | t            | 0          | 0             | 0            | 0%           |
| <b>Totale</b>        | <b>t</b>         | <b>0</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>      | <b>0%</b>    |              |

## AFRICA

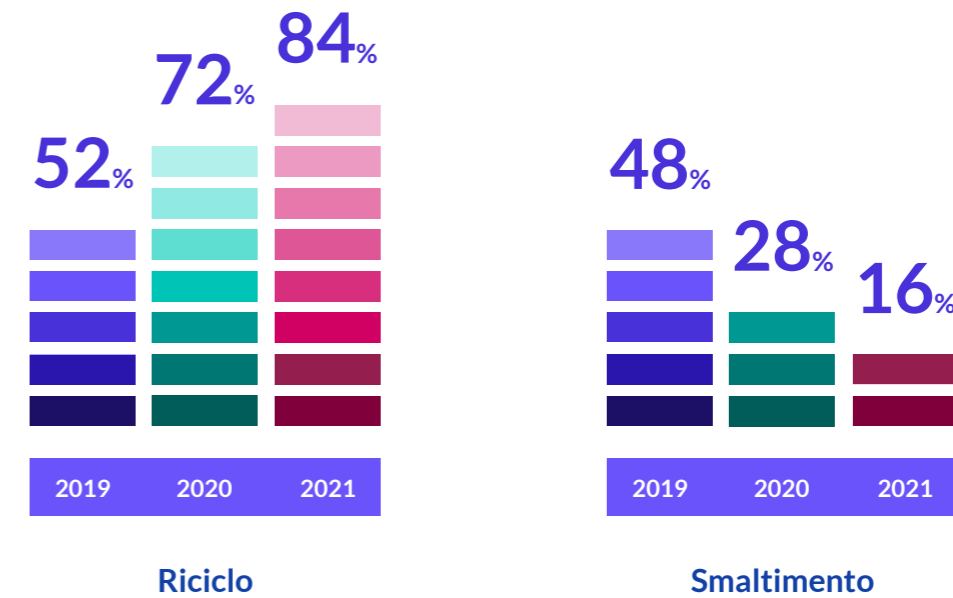
| Tipologia di rifiuto | Rifiuti prodotti | UdM      | 2019     | 2020     | 2021      | Variazione % |
|----------------------|------------------|----------|----------|----------|-----------|--------------|
| non pericoloso       | riciclo          | t        | 0        | 0        | 0         | 0%           |
|                      | smaltimento      | t        | 6        | 0        | 63        | 924%         |
| <b>Totale</b>        |                  | <b>t</b> | <b>6</b> | <b>0</b> | <b>63</b> | <b>924%</b>  |
| pericoloso           | riciclo          | t        | 0        | 0        | 0         | 0%           |
|                      | smaltimento      | t        | 0        | 0        | 0         | 0%           |
| <b>Totale</b>        |                  | <b>t</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0%</b>    |

## TOTALE

| Totale                 | UdM | 2019   | 2020    | 2021    | Variazione % |
|------------------------|-----|--------|---------|---------|--------------|
| rifiuti non pericolosi | t   | 60.648 | 171.605 | 263.295 | 334%         |
| rifiuti pericolosi     | t   | 6.029  | 4.722   | 3.867   | -36%         |
| rifiuti prodotti       | t   | 66.677 | 176.327 | 267.161 | 301%         |
| rifiuti riciclati      | t   | 34.872 | 126.181 | 223.609 | 541%         |
| rifiuti smaltiti       | t   | 31.805 | 50.138  | 43.551  | 37%          |

## Rifiuti riciclati e smaltiti

PERCENTUALI

Rifiuti riciclati

Continua l'aumento della quantità di rifiuti riciclati, pari all'84% dei rifiuti prodotti complessivamente dal Gruppo per il 2021, in linea con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

# La valorizzazione delle risorse umane

- 5.1 I RISCHI PER IL GRUPPO
- 5.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 5.3 RESPONSABILITÀ SOCIALE
- 5.4 PRINCIPALI INDICATORI



## 5.1

## 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 2021 i rischi correlati ai temi dell'engagement e dell'employee retention, per affrontarli in maniera consapevole e tradurli in azioni concrete. All'inizio del 2021 è stata condotta una survey sulla leadership che ha portato alla definizione di nuovi valori ed un modello di leadership aggiornato con le competenze strategiche per supportare la trasformazione richiesta e raggiungere gli obiettivi sfidanti del nuovo piano industriale 2021 - 2025.

## 5.2

## 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.

Il processo di reclutamento e selezione di risorse da avviare ad un percorso di formazione professionale si conferma essere un punto di forza, nel 2021 sono stati attivati n° 26 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, come specificamente previsto dalla Procedura e dalle migliori prassi, al fine di valutare la pertinenza in totale trasparenza e condivisione dei risultati.

Al fine di stimolare la diffusione di una cultura della mobilità globale all'interno del Gruppo inteso come One Pizzarotti, quale leva fondamentale delle politiche di job rotation, international mobility e sviluppo risorse, nel 2021 è stato implementato lo strumento di Internal Job Posting a supporto del processo di reclutamento e selezione. Tale processo di internal recruitment è a tutti gli effetti uno strumento di Talent Management che permette di migliorare la crescita personale delle risorse e trattenere i

migliori talenti.

Resta inteso che 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. La centralità del concetto di Well-being è sostenuto con convinzione e progettualità con il "Progetto Benessere del Dipendente" quale elemento distintivo delle politiche aziendali che si rinnova di anno in anno. 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.

Il "Volunteer Days" progetto di volontariato di impresa - dopo l'esperienza a distanza del 2020 - è ritornato nella sua modalità tradizionale in presenza. La finalità del progetto è rinnovare annualmente il patto di solidarietà con le associazioni no profit del

territorio invitando i dipendenti a dare il proprio contributo con la partecipazione attiva e la condivisione dei valori.

### 5.3

## RESPONSABILITÀ SOCIALE

In conformità ai valori aziendali diffusi, il Gruppo ha deciso di certificarsi volontariamente secondo lo Standard Internazionale SA8000 Social Accountability per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

Per conseguire questo obiettivo è stato elaborato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che coinvolge tutti i dipendenti, fornitori e in generale tutte le parti interessate.

Lo Standard SA8000 definisce i requisiti per un comportamento

socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori in relazione ai seguenti temi:

- lavoro infantile
- lavoro forzato e obbligato
- salute e sicurezza
- libertà d'associazione
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione

Abbiamo definito una Politica di Responsabilità Sociale e di Diversità e Inclusione, per rafforzare il proprio impegno anche in ambito sociale, con una corretta e trasparente gestione del nostro "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nello Standard SA8000 e di Diversità e Inclusione della norma ISO 30415.

Il nostro impegno nella tutela dei Diritti Umani è sancito, oltre che nella Politica Aziendale, anche nel nostro Codice etico e nel Codice di Condotta Fornitori.

Ci impegniamo a rispettare le quattro norme fondamentali del lavoro dell'International Labour

Organisation (ILO), come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro e nello Standard SA8000:

- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- effettiva abolizione del lavoro minorile;
- eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

È stato avviato un percorso per sviluppare un modello aziendale di Diversità&Inclusione (D&I) al fine di mantenere una visione aperta e flessibile del mondo circostante, di facilitare l'integrazione dei singoli individui e creare valore grazie all'apporto di idee, punti di vista ed esperienze diverse.

Questo percorso ha incluso un processo formativo e informativo specifico sui temi di Diversità e Inclusione, e una indagine che ha coinvolto i dipendenti del Gruppo con sede in Italia volta a comprendere il punto di vista in

merito a Diversità e Inclusione in Pizzarotti e a identificare le priorità in tali ambiti, al fine di costruire un piano di azioni e iniziative da implementare.

Le tematiche che sono risultate maggiormente da attenzionare riguardano la diversità generazionale e di genere e la genitorialità. Sarà quindi definito un piano d'azione e implementate iniziative specifiche proprio su queste categorie. Nel 2021 non sono stati segnalati reclami sui temi di responsabilità sociale e di discriminazione. Non sono stati registrati episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni.

Non sono state applicate sanzioni in ambito sociale o economico. Per maggiori dettagli sulla Responsabilità Sociale si rimanda al Bilancio Sociale 2021, pubblicato sulla pagina web aziendale.

### 5.4

## PRINCIPALI INDICATORI

La natura del business in cui opera l'azienda è legata a commesse di

medie 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 2021 il totale dei dipendenti del gruppo fa registrare una diminuzione pari al 5,13% rispetto al 2019.

Tuttavia, si registra un incremento della forza lavoro femminile pari al 7,28% in quanto l'Azienda è intenta a promuovere ed incentivare la parità di genere, promuovendo altresì l'adozione di forme contrattuali a tempo pieno (+ 8%).

Sebbene la riduzione totale dei dipendenti riscontrata e ivi menzionata, è doveroso sottolineare che sussiste altresì un trend ancora in crescita per alcune aree geografiche in cui opera il Gruppo

Pizzarotti: + 21% America, + 22% Asia & Medio Oriente e + 97% Africa, in linea con le necessità operative di tali aree geografiche.

#### Legenda tabelle

| D   | U   | T   |
|---|---|---|
| Donne   | Uomini  | Totale  |
|  |  |  |

102 - 8

## Dipendenti per area geografica, genere e tipologia contrattuale

### ITALIA

| Tipologia di contratto | 2019      |              |              | 2020       |              |              | 2021       |              |              | Variazione % |             |            |
|------------------------|-----------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|
|                        | D         | U            | T            | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D            | U           | T          |
| a tempo indeterminato  | 95        | 1.069        | 1.164        | 96         | 1.052        | 1.148        | 120        | 931          | 1.051        | 26%          | -13%        | -8%        |
| a tempo determinato    | 2         | 46           | 48           | 7          | 85           | 92           | 4          | 75           | 79           | 100%         | 63%         | 65%        |
| <b>Totale</b>          | <b>97</b> | <b>1.115</b> | <b>1.212</b> | <b>103</b> | <b>1.137</b> | <b>1.240</b> | <b>124</b> | <b>1.006</b> | <b>1.130</b> | <b>28%</b>   | <b>-10%</b> | <b>-9%</b> |

### RESTO D'EUROPA

| Tipologia di contratto | 2019       |            |            | 2020       |            |            | 2021       |            |            | Variazione % |             |             |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|-------------|
|                        | D          | U          | T          | D          | U          | T          | D          | U          | T          | D            | U           | T           |
| a tempo indeterminato  | 80         | 260        | 340        | 85         | 230        | 315        | 77         | 237        | 314        | -4%          | -9%         | -8%         |
| a tempo determinato    | 76         | 311        | 387        | 67         | 335        | 402        | 61         | 249        | 310        | -20%         | -20%        | -20%        |
| <b>Totale</b>          | <b>156</b> | <b>571</b> | <b>727</b> | <b>152</b> | <b>565</b> | <b>717</b> | <b>138</b> | <b>486</b> | <b>624</b> | <b>-12%</b>  | <b>-15%</b> | <b>-14%</b> |

### AMERICA

| Tipologia di contratto | 2019      |            |            | 2020      |           |           | 2021      |           |           | Variazione % |             |             |
|------------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|-------------|-------------|
|                        | D         | U          | T          | D         | U         | T         | D         | U         | T         | D            | U           | T           |
| a tempo indeterminato  | 17        | 41         | 58         | 14        | 25        | 39        | 15        | 34        | 49        | -12%         | -17%        | -16%        |
| a tempo determinato    | 4         | 60         | 64         | 4         | 37        | 41        | 6         | 41        | 47        | 50%          | -32%        | -27%        |
| <b>Totale</b>          | <b>21</b> | <b>101</b> | <b>122</b> | <b>18</b> | <b>62</b> | <b>80</b> | <b>21</b> | <b>75</b> | <b>96</b> | <b>0%</b>    | <b>-26%</b> | <b>-21%</b> |

## ASIA E MEDIO ORIENTE

| Tipologia di contratto | 2019      |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            | Variazione % |            |            |
|------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|--------------|------------|------------|
|                        | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D            | U          | T          |
| a tempo indeterminato  | 2         | 2          | 4          | 2         | 1          | 3          | 2         | 1          | 3          | 0%           | -50%       | -25%       |
| a tempo determinato    | 12        | 223        | 235        | 19        | 261        | 280        | 19        | 270        | 289        | 58%          | 21%        | 23%        |
| <b>Totale</b>          | <b>14</b> | <b>225</b> | <b>239</b> | <b>21</b> | <b>262</b> | <b>283</b> | <b>21</b> | <b>271</b> | <b>292</b> | <b>50%</b>   | <b>20%</b> | <b>22%</b> |

## AFRICA

| Tipologia di contratto | 2019      |           |           | 2020      |           |           | 2021      |           |           | Variazione % |             |            |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|-------------|------------|
|                        | D         | U         | T         | D         | U         | T         | D         | U         | T         | D            | U           | T          |
| a tempo indeterminato  | -         | -         | -         | 15        | 25        | 40        | -         | -         | -         | -            | -           | -          |
| a tempo determinato    | 14        | 25        | 39        | -         | -         | -         | 20        | 57        | 77        | 43%          | 128%        | 97%        |
| <b>Totale</b>          | <b>14</b> | <b>25</b> | <b>39</b> | <b>15</b> | <b>25</b> | <b>40</b> | <b>20</b> | <b>57</b> | <b>77</b> | <b>43%</b>   | <b>128%</b> | <b>97%</b> |

## TOTALE

| Totale aree geografiche | 2019       |              |              | 2020       |              |              | 2021       |              |              | Variazione % |            |            |
|-------------------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
|                         | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D            | U          | T          |
| <b>Totale</b>           | <b>302</b> | <b>2.037</b> | <b>2.339</b> | <b>309</b> | <b>2.051</b> | <b>2.360</b> | <b>324</b> | <b>1.895</b> | <b>2.219</b> | <b>7%</b>    | <b>-7%</b> | <b>-5%</b> |

| Tipologia di impiego | 2019       |              |              | 2020       |              |              | 2021       |              |              | Variazione % |            |            |
|----------------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
|                      | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D            | U          | T          |
| full-time            | 278        | 2.032        | 2.310        | 287        | 2.041        | 2.328        | 301        | 1.858        | 2.159        | 8%           | -9%        | -7%        |
| part-time            | 24         | 5            | 29           | 22         | 10           | 32           | 23         | 37           | 60           | -4%          | 640%       | 107%       |
| <b>Totale</b>        | <b>302</b> | <b>2.037</b> | <b>2.339</b> | <b>309</b> | <b>2.051</b> | <b>2.360</b> | <b>324</b> | <b>1.895</b> | <b>2.219</b> | <b>7%</b>    | <b>-7%</b> | <b>-5%</b> |

Nel complesso, i dati registrati sul personale in uscita superano il quantitativo di persone in ingresso durante il 2021. Vanno tuttavia evidenziati dei distinguo per quanto riguarda il personale femminile in relazione alla restante parte della popolazione aziendale. Nello specifico, le entrate superano nella loro totalità le uscite.

In particolare, tale fenomeno si riscontra in determinati Paesi quali: Italia, Asia & Medio Oriente, America e Africa. Una constatazione da imputare, da un lato, alle dinamiche evolutive aziendali in essere le quali sono intente nel favorire un

ambiente di lavoro maggiormente smart ed inclusivo, cercando di sensibilizzare altresì tutto ciò che è afferente al tema del work life balance.

Pertanto, il voler creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal contemperamento di necessità di vita personale e lavorativa, ha reso possibile una diminuzione delle uscite rispetto alle entrate per il personale femminile. Premesso quanto detto, si registra di conseguenza, rispetto al 2019, un calo di 6 punti percentuali del relativo tasso di turnover.

401-1

### Dipendenti in entrata per area geografica, genere e classi di età

## ITALIA

| Classi di età | 2019     |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            |
|---------------|----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|               | D        | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          |
| <= 29 anni    | 3        | 39         | 42         | 9         | 52         | 61         | 9         | 48         | 57         |
| 30 - 49 anni  | 5        | 195        | 200        | 9         | 161        | 170        | 12        | 104        | 116        |
| >= 50 anni    | -        | 136        | 136        | 1         | 99         | 100        | 1         | 72         | 73         |
| <b>Totale</b> | <b>8</b> | <b>370</b> | <b>378</b> | <b>19</b> | <b>312</b> | <b>331</b> | <b>22</b> | <b>224</b> | <b>246</b> |

## RESTO D'EUROPA

| Classi di età | 2019      |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|               | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          |
| <= 29 anni    | 26        | 50         | 76         | 15        | 38         | 53         | 15        | 30         | 45         |
| 30 - 49 anni  | 34        | 137        | 171        | 23        | 96         | 119        | 11        | 54         | 65         |
| >= 50 anni    | 3         | 58         | 61         | 3         | 68         | 71         | 3         | 40         | 43         |
| <b>Totale</b> | <b>63</b> | <b>245</b> | <b>308</b> | <b>41</b> | <b>202</b> | <b>243</b> | <b>29</b> | <b>124</b> | <b>153</b> |

## AMERICA

| Classi di età | 2019     |           |           | 2020     |          |          | 2021     |           |           |
|---------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
|               | D        | U         | T         | D        | U        | T        | D        | U         | T         |
| <= 29 anni    | -        | 7         | 7         | 0        | 0        | 0        | 3        | 0         | 3         |
| 30 - 49 anni  | 8        | 8         | 16        | 3        | 5        | 8        | 2        | 15        | 17        |
| >= 50 anni    | -        | 10        | 10        | 0        | 1        | 1        | 1        | 9         | 10        |
| <b>Totale</b> | <b>8</b> | <b>25</b> | <b>33</b> | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>9</b> | <b>6</b> | <b>24</b> | <b>30</b> |

## ASIA

| Classi di età | 2019     |            |            | 2020     |           |           | 2021     |           |           |
|---------------|----------|------------|------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
|               | D        | U          | T          | D        | U         | T         | D        | U         | T         |
| <= 29 anni    | 3        | 17         | 20         | 0        | 23        | 23        | 2        | 4         | 6         |
| 30 - 49 anni  | 2        | 83         | 85         | 6        | 39        | 45        | 4        | 29        | 33        |
| >= 50 anni    | -        | 13         | 13         | 0        | 6         | 6         | 1        | 0         | 1         |
| <b>Totale</b> | <b>5</b> | <b>113</b> | <b>118</b> | <b>6</b> | <b>68</b> | <b>74</b> | <b>7</b> | <b>33</b> | <b>40</b> |

## AFRICA

| Classi di età | 2019     |           |           | 2020     |          |           | 2021      |           |           |
|---------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|               | D        | U         | T         | D        | U        | T         | D         | U         | T         |
| <= 29 anni    | 2        | 6         | 8         | 2        | 3        | 5         | 7         | 14        | 21        |
| 30 - 49 anni  | 3        | 6         | 9         | 2        | 5        | 7         | 3         | 23        | 26        |
| >= 50 anni    | -        | -         | -         | 0        | 0        | 0         | 0         | 2         | 2         |
| <b>Totale</b> | <b>5</b> | <b>12</b> | <b>17</b> | <b>4</b> | <b>8</b> | <b>12</b> | <b>10</b> | <b>39</b> | <b>49</b> |

## TOTALE

| Classi di età | 2019      |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|               | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          |
| <= 29 anni    | 34        | 119        | 153        | 26        | 116        | 142        | 36        | 96         | 132        |
| 30 - 49 anni  | 52        | 429        | 481        | 43        | 306        | 349        | 32        | 225        | 257        |
| >= 50 anni    | 3         | 217        | 220        | 4         | 174        | 178        | 6         | 123        | 129        |
| <b>Totale</b> | <b>89</b> | <b>765</b> | <b>854</b> | <b>73</b> | <b>596</b> | <b>669</b> | <b>74</b> | <b>444</b> | <b>518</b> |

401-1

### Dipendenti in uscita per area geografica, genere e classi di età

## ITALIA

| Classi di età | 2019      |            |            | 2020      |            |            | 2021     |            |            |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|------------|------------|
|               | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D        | U          | T          |
| <= 29 anni    | 8         | 35         | 43         | 1         | 35         | 36         | 1        | 25         | 26         |
| 30 - 49 anni  | 8         | 147        | 155        | 10        | 156        | 166        | 4        | 164        | 168        |
| >= 50 anni    | 6         | 141        | 147        | 4         | 147        | 151        | 3        | 184        | 187        |
| <b>Totale</b> | <b>22</b> | <b>323</b> | <b>345</b> | <b>15</b> | <b>338</b> | <b>353</b> | <b>8</b> | <b>373</b> | <b>381</b> |



## RESTO D'EUROPA

| Tipologia di contratto | 2019      |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            |
|------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|                        | D         | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          |
| <= 29 anni             | 36        | 59         | 95         | 11        | 33         | 44         | 9         | 32         | 41         |
| 30 - 49 anni           | 45        | 167        | 212        | 30        | 111        | 141        | 35        | 123        | 158        |
| >= 50 anni             | 6         | 61         | 67         | 3         | 60         | 63         | 1         | 87         | 88         |
| <b>Totale</b>          | <b>87</b> | <b>287</b> | <b>374</b> | <b>44</b> | <b>204</b> | <b>248</b> | <b>45</b> | <b>242</b> | <b>287</b> |

## AMERICA

| Tipologia di contratto | 2019      |           |           | 2020     |           |           | 2021     |           |           |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
|                        | D         | U         | T         | D        | U         | T         | D        | U         | T         |
| <= 29 anni             | 1         | 8         | 9         | 0        | 7         | 7         | 0        | 0         | 0         |
| 30 - 49 anni           | 16        | 27        | 43        | 5        | 8         | 13        | 5        | 14        | 19        |
| >= 50 anni             | 4         | 28        | 32        | 2        | 11        | 13        | 0        | 6         | 6         |
| <b>Totale</b>          | <b>21</b> | <b>63</b> | <b>84</b> | <b>7</b> | <b>26</b> | <b>33</b> | <b>5</b> | <b>20</b> | <b>25</b> |

## ASIA

| Tipologia di contratto | 2019     |           |           | 2020      |          |           | 2021     |           |           |
|------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
|                        | D        | U         | T         | D         | U        | T         | D        | U         | T         |
| <= 29 anni             | -        | 7         | 7         | 3         | 0        | 3         | 0        | 2         | 2         |
| 30 - 49 anni           | 1        | 30        | 31        | 16        | 1        | 17        | 1        | 8         | 9         |
| >= 50 anni             | -        | 6         | 6         | 3         | 0        | 3         | 0        | 1         | 1         |
| <b>Totale</b>          | <b>1</b> | <b>43</b> | <b>44</b> | <b>22</b> | <b>1</b> | <b>23</b> | <b>1</b> | <b>11</b> | <b>12</b> |

## AFRICA

| Tipologia di contratto | 2019     |          |          | 2020     |          |          | 2021     |           |           |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
|                        | D        | U        | T        | D        | U        | T        | D        | U         | T         |
| <= 29 anni             | 2        | -        | 2        | 1        | 3        | 4        | 4        | 5         | 9         |
| 30 - 49 anni           | 1        | -        | 3        | 0        | 0        | 0        | 1        | 5         | 6         |
| >= 50 anni             | -        | -        | -        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0         | 0         |
| <b>Totale</b>          | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>5</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>10</b> | <b>15</b> |

## TOTALE

| Tipologia di contratto | 2019       |            |            | 2020      |            |            | 2021      |            |            |
|------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|                        | D          | U          | T          | D         | U          | T          | D         | U          | T          |
| <= 29 anni             | 47         | 109        | 156        | 16        | 78         | 94         | 14        | 64         | 78         |
| 30 - 49 anni           | 71         | 373        | 444        | 61        | 276        | 337        | 46        | 314        | 360        |
| >= 50 anni             | 16         | 236        | 252        | 12        | 218        | 230        | 4         | 278        | 282        |
| <b>Totale</b>          | <b>134</b> | <b>718</b> | <b>852</b> | <b>89</b> | <b>572</b> | <b>661</b> | <b>64</b> | <b>656</b> | <b>720</b> |

401-1

## Turnover

| Rapporto   | 2019 |     |     | 2020 |     |     | 2021 |     |     |
|--|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
|  | D    | U   | T   | D    | U   | T   | D    | U   | T   |
| dipendenti in uscita e totale dipendenti                     | 44%  | 35% | 36% | 29%  | 28% | 28% | 18%  | 33% | 30% |
| dipendenti usciti volontariamente e il totale dei dipendenti | 25%  | 17% | 18% | 17%  | 14% | 14% | 7%   | 18% | 17% |

La presenza femminile all'interno dell'organico aziendale manifesta un trend di aumento significativo. In particolare tale miglioria, con riferimento ai dati del 2019, si riscontra in tutte le categorie professionali sebbene, 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 27% sul totale).

**Si riscontra altresì un trend in aumento pari al +2% rispetto a quanto rilevato nel 2019 del tasso femminilizzazione dell'organico in forza dell'intero gruppo (15%); mentre particolarmente significativa è la presenza femminile nella sede centrale di Parma dove il tasso di femminilizzazione raggiunge il 37%**

405-1

## Suddivisione dei dipendenti per categoria professionale e genere

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di riga | 2019       |            |             | 2020       |            |             | 2021       |            |             |
|---|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
|   | D          | U          | T           | D          | U          | T           | D          | U          | T           |
| dirigenti   | 1%         | 99%        | 100%        | 1%         | 99%        | 100%        | 2%         | 98%        | 100%        |
| quadri e impiegati  | 23%        | 77%        | 100%        | 24%        | 76%        | 100%        | 27%        | 73%        | 100%        |
| operai  | 2%         | 98%        | 100%        | 2%         | 98%        | 100%        | 3%         | 97%        | 100%        |
| <b>Totale</b>   | <b>13%</b> | <b>87%</b> | <b>100%</b> | <b>13%</b> | <b>87%</b> | <b>100%</b> | <b>15%</b> | <b>85%</b> | <b>100%</b> |

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di colonna | 2019        |             |             | 2020        |             |             | 2021        |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D           | U           | T           | D           | U           | T           |
| dirigenti  | 0%          | 3%          | 3%          | 0%          | 3%          | 3%          | 0%          | 3%          | 3%          |
| quadri e impiegati   | 93%         | 47%         | 53%         | 93%         | 43%         | 50%         | 91%         | 42%         | 49%         |
| operai   | 6%          | 50%         | 44%         | 7%          | 54%         | 47%         | 9%          | 55%         | 48%         |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Rispetto alla tipologia di impiego, la quasi totalità del personale risulta essere assunto con contratti a tempo pieno. A fruizione del Part time, rispetto al 2019, si constata un trend in aumento della popolazione maschile, segno distintivo di un percorso aziendale volto a diffondere una cultura sempre più incentrata sulla parità di genere relativa la gestione legata agli impegni familiari. Tuttavia, sia alle donne che agli uomini, in un'ottica di miglioramento in termini di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata, si garantisce il ricorso all'adozione di forme d'orario flessibile. 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.

102-8

## Suddivisione dei dipendenti per tipologia di impiego e genere

| Tipologie di impiego<br>valori assoluti | 2019       |              |              | 2020       |              |              | 2021       |              |              |
|---|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|   | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D          | U            | T            |
| tempo pieno                             | 278        | 2.032        | 2.310        | 287        | 2.041        | 2.328        | 301        | 1.858        | 2.159        |
| part time                               | 24         | 5            | 29           | 22         | 10           | 32           | 23         | 37           | 60           |
| <b>Totale</b>                           | <b>302</b> | <b>2.037</b> | <b>2.339</b> | <b>309</b> | <b>2.051</b> | <b>2.360</b> | <b>324</b> | <b>1.895</b> | <b>2.219</b> |

| Tipologie di impiego<br>valori percentuali su totali riga | 2019       |            |             | 2020       |            |             | 2021       |            |             |
|---|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
|   | D          | U          | T           | D          | U          | T           | D          | U          | T           |
| tempo pieno   | 12%        | 88%        | 100%        | 12%        | 88%        | 100%        | 14%        | 86%        | 100%        |
| part time   | 83%        | 17%        | 100%        | 69%        | 31%        | 100%        | 38%        | 62%        | 100%        |
| <b>Totale</b>   | <b>13%</b> | <b>87%</b> | <b>100%</b> | <b>13%</b> | <b>87%</b> | <b>100%</b> | <b>15%</b> | <b>85%</b> | <b>100%</b> |

| Tipologie di impiego<br>valori percentuali su totali colonna | 2019        |             |             | 2020        |             |             | 2021        |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D           | U           | T           | D           | U           | T           |
| tempo pieno  | 92%         | 100%        | 99%         | 93%         | 99%         | 99%         | 93%         | 98%         | 97%         |
| part time  | 8%          | 0%          | 1%          | 7%          | 1%          | 1%          | 7%          | 2%          | 3%          |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

405-1

## Suddivisione percentuale dei dipendenti per categoria professionale e classi di età

| Categoria professionale | 2019       |            |            |             | 2020       |            |            |             | 2021       |            |            |             |
|-------------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
|                         | ≤29        | 30-49      | ≥50        | T           | ≤29        | 30-49      | ≥50        | T           | ≤29        | 30-49      | ≥50        | T           |
| dirigenti               | 0%         | 36%        | 64%        | 100%        | 0%         | 31%        | 69%        | 100%        | 0%         | 39%        | 61%        | 100%        |
| quadri e impiegati      | 13%        | 60%        | 27%        | 100%        | 12%        | 60%        | 29%        | 100%        | 13%        | 59%        | 28%        | 100%        |
| operai                  | 10%        | 48%        | 42%        | 100%        | 11%        | 48%        | 41%        | 100%        | 12%        | 48%        | 40%        | 100%        |
| <b>Totale</b>           | <b>11%</b> | <b>54%</b> | <b>35%</b> | <b>100%</b> | <b>11%</b> | <b>53%</b> | <b>36%</b> | <b>100%</b> | <b>12%</b> | <b>53%</b> | <b>35%</b> | <b>100%</b> |

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 2.219 dipendenti, il 75% 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.

**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. Nel corso del 2021 è stata avviata anche la progettualità di un percorso di onboarding per il personale. 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, e 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 GENERE

| Categoria professionale | 2019       |            |            | 2020      |            |            | 2021       |            |              | Variazione % |            |            |
|-------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|
|                         | D          | U          | T          | D         | U          | T          | D          | U          | T            | D            | U          | T          |
| dirigenti               | 1          | 67         | 68         | 0         | 1          | 1          | 1          | 60         | 61           | 0%           | -10%       | -10%       |
| quadri, impiegati       | 121        | 536        | 657        | 67        | 180        | 247        | 176        | 544        | 720          | 45%          | 1%         | 10%        |
| operaio                 | -          | 83         | 83         | 2         | 626        | 628        | 6          | 291        | 297          | -%           | 251%       | 258%       |
| <b>Totale</b>           | <b>122</b> | <b>686</b> | <b>808</b> | <b>69</b> | <b>807</b> | <b>876</b> | <b>183</b> | <b>895</b> | <b>1.078</b> | <b>50%</b>   | <b>30%</b> | <b>33%</b> |

404-3

## Performance Review

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI CHE RICEVONO RAPPORTI REGOLARI SUI RISULTATI E SULLO SVILUPPO DI CARRIERA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

| Tipologie di impiego | 2019       |            |            | 2020       |            |            | 2021       |            |            |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                      | D          | U          | T          | D          | U          | T          | D          | U          | T          |
| tempo pieno          | 100%       | 94%        | 94%        | 0%         | 2%         | 1%         | 100%       | 92%        | 92%        |
| part time            | 43%        | 56%        | 53%        | 23%        | 20%        | 21%        | 60%        | 69%        | 66%        |
| tempo pieno          | 0%         | 8%         | 8%         | 10%        | 57%        | 56%        | 21%        | 28%        | 28%        |
| <b>Totale</b>        | <b>40%</b> | <b>34%</b> | <b>35%</b> | <b>22%</b> | <b>39%</b> | <b>37%</b> | <b>56%</b> | <b>47%</b> | <b>49%</b> |

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; efficienza e sostenibilità economico-finanziaria delle attività e commesse; 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 2020 e il 2021, per il personale di staff dirigente a totale gruppo, il differenziale tra le remunerazioni medie di donne e uomini ha subito una riduzione del 2%. Lo stesso fenomeno si riscontra altresì per quanto riguarda il personale con qualifica di Quadro, Impiegato e Operaio pari al 3% e 4%.

STANDARD 405-2

## Rapporto tra remunerazione/salario base maschile e femminile per categoria e per qualifica operativa

| Totale ore medie di formazione | UdM | 2020 | 2021 |
|--------------------------------|-----|------|------|
|                                |     | D/M  | D/M  |
| dirigenti                      | €   | -37% | -35% |
| quadri, impiegati              | €   | -37% | -34% |
| operai                         | €   | -64% | -60% |

405-1

## Composizione degli organi di governo per genere e organo di appartenenza

DIPENDENTI PIZZAROTTI CON CONTRATTO LAVORO SUBORDINATO + PERSONALE "ESTERNO"

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di colonna | 2019        |             |             | 2020      |             |             | 2021      |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D         | U           | T           | D         | U           | T           |
| consiglio di amministrazione                                       | 100%        | 100%        | 100%        | 0%        | 100%        | 100%        | 100%      | 42%         | 45%         |
| collegio Sindacale   | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 47%         | 45%         |
| consiglio di sorveglianza  | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 11%         | 10%         |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di riga | 2021 |      |      |
|---|------|------|------|
|   | D    | U    | T    |
| consiglio di amministrazione                                    | 11%  | 89%  | 100% |
| collegio Sindacale  | 0%   | 100% | 100% |
| consiglio di sorveglianza                                       | 0%   | 100% | 100% |

405-1

## Composizione degli organi di governo per genere e classi di età

DIPENDENTI PIZZAROTTI CON CONTRATTO LAVORO SUBORDINATO + PERSONALE "ESTERNO"

| Classi di età<br>percentuale valori su totale di colonna | 2019        |             |             | 2020      |             |             | 2021        |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D         | U           | T           | D           | U           | T           |
| <= 29 anni   | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%          | 0%          | 0%          |
| 30 - 49 anni   | 100%        | 40%         | 50%         | 0%        | 0%          | 0%          | 0%          | 16%         | 15%         |
| > = 50 anni  | 0%          | 60%         | 50%         | 0%        | 100%        | 100%        | 100%        | 84%         | 85%         |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

405-1

## Composizione degli organi di governo per genere e organo di appartenenza

SOLO DIPENDENTI PIZZAROTTI CON CONTRATTO LAVORO SUBORDINATO

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di colonna | 2019        |             |             | 2020      |             |             | 2021      |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D         | U           | T           | D         | U           | T           |
| consiglio di amministrazione                                       | 100%        | 100%        | 100%        | 0%        | 100%        | 100%        | 0%        | 63%         | 63%         |
| collegio Sindacale   | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 38%         | 38%         |
| consiglio di sorveglianza  | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

| Categorie professionali<br>percentuale valori su totale di riga | 2021 |      |      |
|---|------|------|------|
|   | D    | U    | T    |
| consiglio di amministrazione                                    | 0%   | 100% | 100% |
| collegio Sindacale  | 0%   | 100% | 100% |
| consiglio di sorveglianza                                       | -%   | -%   | -%   |

405-1

## Composizione degli organi di governo per genere e classi di età

DIPENDENTI PIZZAROTTI CON CONTRATTO LAVORO SUBORDINATO

| Classi di età<br>percentuale valori su totale di colonna | 2019        |             |             | 2020      |             |             | 2021      |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
|  | D           | U           | T           | D         | U           | T           | D         | U           | T           |
| <= 29 anni   | 0%          | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 0%          | 0%          |
| 30 - 49 anni   | 100%        | 40%         | 50%         | 0%        | 0%          | 0%          | 0%        | 13%         | 13%         |
| > = 50 anni  | 0%          | 60%         | 50%         | 0%        | 100%        | 100%        | 0%        | 87%         | 87%         |
| <b>Totale</b>  | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

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 2021 abbiamo progettato in continuità con il 2020 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, con la ripresa post pandemia da Covid-19, si registra nel 2021 un aumento del numero effettivo di ore svolte che ammonta a n° 20.204 di cui n°16.041 ore di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza in linea con quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni

e ad un concetto più ampio che pone al centro dei nuovi valori aziendali il concetto "*Safety First*", la restante

parte invece afferente alle tematiche tecnico/professionali e manageriali e accademie interne.

STANDARD 404-1

## Ore di formazione medie per dipendente per anno

NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER OGNI CATEGORIA PROFESSIONALE

| Totale ore medie di formazione | UdM      | 31.12.2021  |             |            |
|--------------------------------|----------|-------------|-------------|------------|
|                                |          | D           | U           | T          |
| dirigenti                      | h        | 8           | 5,9         | 5,93       |
| quadri, impiegati              | h        | 6,49        | 8,71        | 8,11       |
| operai                         | h        | 3,71        | 10,5        | 10,32      |
| <b>Totale</b>                  | <b>h</b> | <b>6,25</b> | <b>9,59</b> | <b>9,1</b> |

STANDARD 404-1

## Ore totali di training per categoria professionale e genere

| Categoria professionale | UdM      | 2019         |               |               | 2020          |               |                  | 2021            |                  |                  | Variazione % |            |            |
|-------------------------|----------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------|------------|------------|
|                         |          | D            | U             | T             | D             | U             | T                | D               | U                | T                | D            | U          | T          |
| dirigenti               | h        | 0            | 810           | 810           | 0             | 356,75        | 356,75           | 8               | 383,5            | 391,5            | -            | 47%        | 48%        |
| quadri, impiegati       | h        | 1.356        | 7.614         | 8.970         | 843,75        | 3.734,25      | 4.578            | 1.913,25        | 6.917,50         | 8.830,75         | 41%          | -9%        | -2%        |
| operai                  | h        | 20           | 6.576         | 6.596         | 87            | 7.422         | 7.509            | 104             | 10.877,50        | 10.981,50        | 420%         | 65%        | 66%        |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>1.376</b> | <b>15.000</b> | <b>16.376</b> | <b>930,75</b> | <b>11.513</b> | <b>12.443,75</b> | <b>2.025,25</b> | <b>18.178,50</b> | <b>20.203,75</b> | <b>47%</b>   | <b>21%</b> | <b>23%</b> |

STANDARD 404-1

## Ore di training dedicate alle tematiche ambientali per categoria professionale e genere

| Categoria professionale | UdM      | 2019       |             |             | 2020        |              |            | 2021       |              |              | Variazione % |             |             |
|-------------------------|----------|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
|                         |          | D          | U           | T           | D           | U            | T          | D          | U            | T            | D            | U           | T           |
| dirigenti               | h        | 0          | 41          | 41          | 0           | 2            | 2          | 0          | 0            | 0            | -            | 0%          | 0%          |
| quadri, impiegati       | h        | 121        | 723         | 844         | 15,5        | 42,5         | 58         | 157        | 292          | 449          | 30%          | -60%        | -47%        |
| operai                  | h        | 2          | 396         | 398         | 0           | 118          | 118        | 0          | 522,5        | 522,5        | 0%           | 132%        | 131%        |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>123</b> | <b>1160</b> | <b>1283</b> | <b>15,5</b> | <b>162,5</b> | <b>178</b> | <b>157</b> | <b>814,5</b> | <b>971,5</b> | <b>28%</b>   | <b>-30%</b> | <b>-24%</b> |

STANDARD 404-1

## Ore di training dedicate alle tematiche su salute e sicurezza

| Categoria professionale | UdM      | 2019       |              |              | 2020       |              |              | 2021          |               |                  | Variazione % |            |            |
|-------------------------|----------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------------|--------------|------------|------------|
|                         |          | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D             | U             | T                | D            | U          | T          |
| dirigenti               | h        | 0          | 53           | 53           | 0          | 153          | 153          | 0             | 258,5         | 258,5            | -            | 488%       | 488%       |
| quadri, impiegati       | h        | 361        | 3.712        | 4.073        | 448        | 1.891        | 2.339        | 777,25        | 4.741,50      | 5.518,75         | 215%         | 128%       | 135%       |
| operai                  | h        | 18         | 5.430        | 5.448        | 47         | 7.002        | 7.049        | 104           | 10.160        | 10.264           | 578%         | 187%       | 188%       |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>379</b> | <b>9.195</b> | <b>9.574</b> | <b>495</b> | <b>9.046</b> | <b>9.541</b> | <b>881,25</b> | <b>15.160</b> | <b>16.041,25</b> | <b>133%</b>  | <b>65%</b> | <b>68%</b> |

STANDARD 404-1

## Ore di training dedicate alle tematiche sui diritti umani per categoria professionale e genere

| Categoria professionale | UdM      | 2019      |           |           | 2020         |           |           | 2021      |             |              | Variazione % |             |             |
|-------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
|                         |          | D         | U         | T         | D            | U         | T         | D         | U           | T            | D            | U           | T           |
| dirigenti               | h        | 0         | 0         | 0         | 0            | 5         | 5         | 0         | 6           | 6            | -            | -           | -           |
| quadri, impiegati       | h        | 28        | 25        | 53        | 33,25        | 43,75     | 77        | 45        | 79,5        | 124,5        | 161%         | 318%        | 235%        |
| operai                  | h        | 0         | 0         | 0         | 0            | 0         | 0         | 0         | 0           | 0            | -            | -           | -           |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>28</b> | <b>25</b> | <b>53</b> | <b>33,25</b> | <b>49</b> | <b>82</b> | <b>45</b> | <b>85,5</b> | <b>130,5</b> | <b>61%</b>   | <b>242%</b> | <b>146%</b> |



STANDARD 404-1

**Ore di training in ambito anti-corrruzione**

| Categoria professionale | UdM      | 2019     |            |            | 2020     |             |             | 2021     |            |            | Variazione % |             |             |
|-------------------------|----------|----------|------------|------------|----------|-------------|-------------|----------|------------|------------|--------------|-------------|-------------|
|                         |          | D        | U          | T          | D        | U           | T           | D        | U          | T          | D            | U           | T           |
| dirigenti               | h        | 0        | 36         | 36         | 0        | 0,75        | 0,75        | 0        | 0          | 0          | -            | 0%          | 0%          |
| quadri, impiegati       | h        | 8        | 150        | 158        | 3        | 6           | 9           | 2        | 7,5        | 9,5        | 25%          | 5%          | 6%          |
| operai                  | h        | 0        | 66         | 66         | 0        | 0           | 0           | 0        | 0          | 0          | -            | 0%          | 0%          |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>8</b> | <b>252</b> | <b>260</b> | <b>3</b> | <b>6,75</b> | <b>9,75</b> | <b>2</b> | <b>7,5</b> | <b>9,5</b> | <b>-75%</b>  | <b>-97%</b> | <b>-96%</b> |

STANDARD 404-1

**Ore dedicate ad altri tipi di trainings per categoria professionale e genere**

| Categoria professionale | UdM      | 2019       |              |              | 2020       |              |              | 2021       |              |              | Variazione % |             |             |
|-------------------------|----------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
|                         |          | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D          | U            | T            | D            | U           | T           |
| dirigenti               | h        | 0          | 680          | 680          | 0          | 242          | 242          | 8          | 119          | 127          | -            | 18%         | 19%         |
| quadri, impiegati       | h        | 838        | 3.004        | 3.842        | 344        | 1.721        | 2.065        | 932        | 1.797        | 2.729        | 111%         | 60%         | 71%         |
| operai                  | h        | 0          | 684          | 684          | 40         | 302          | 342          | 0          | 195          | 195          | -            | 29%         | 29%         |
| <b>Totale</b>           | <b>h</b> | <b>838</b> | <b>4.368</b> | <b>5.206</b> | <b>384</b> | <b>2.265</b> | <b>2.649</b> | <b>940</b> | <b>2.111</b> | <b>3.051</b> | <b>12%</b>   | <b>-52%</b> | <b>-41%</b> |

## La tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- 6.1 I RISCHI PER IL GRUPPO
- 6.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 6.3 PRINCIPALI INDICATORI
- 6.3 SECURITY



## 6.1 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 videotermini (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 itinere<sup>17</sup>.

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 (es. investimenti), rischi derivanti dalla movimentazione manuale dei 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.

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.

## 6.2 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, UNI 39001, SA8000) 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** attraverso il quale, in riferimento specifico ai temi legati alla sicurezza, implementa

### Note

<sup>17</sup> 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".

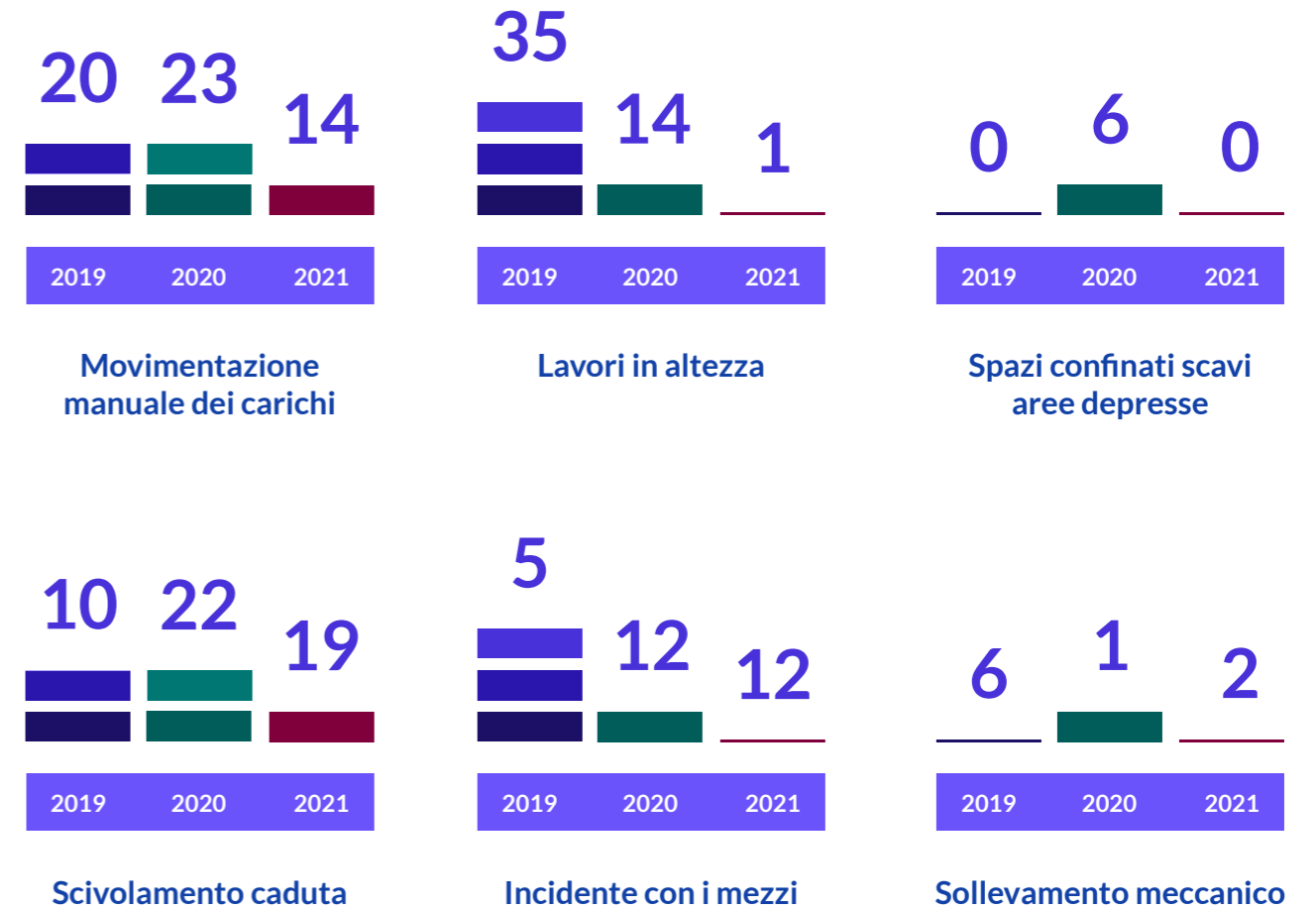
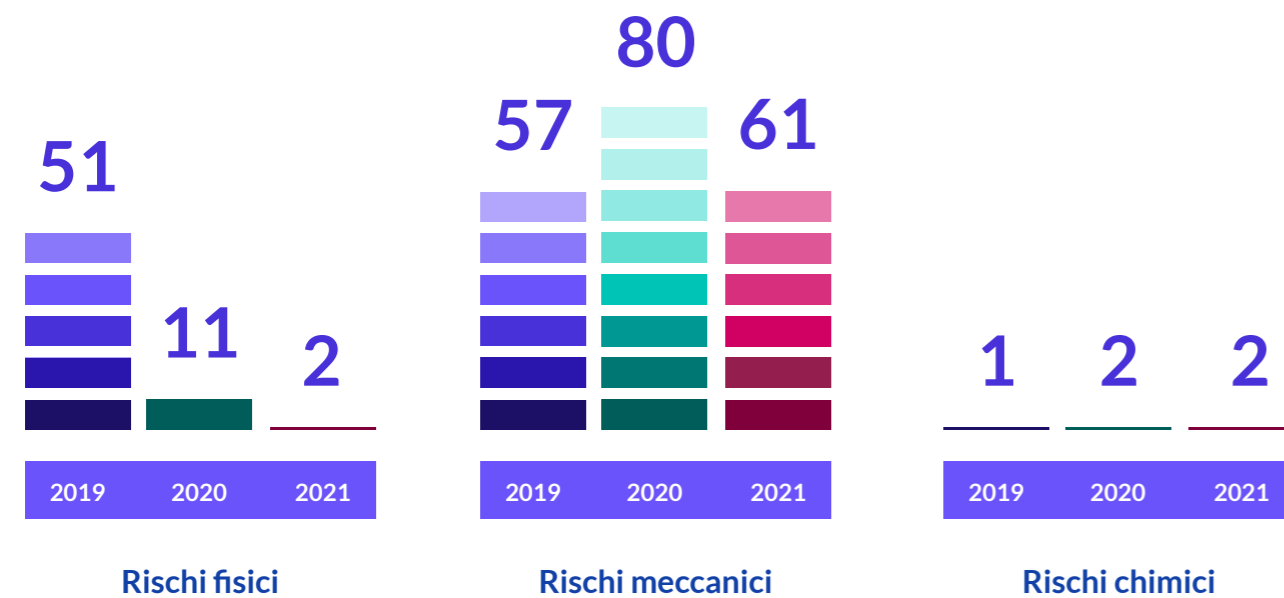
ed organizza tutte le azioni volte a minimizzare i rischi tramite procedure, istruzioni operative, controlli sul campo, formazione, informazione, addestramento, sorveglianza sanitaria.

rendicontazione delle cause generatrici e delle azioni correttive, ove previste, da porre in atto per eliminare alla fonte una loro possibile reiterazione (vedasi figura seguente).

Particolare attenzione viene riservata alla gestione degli eventi (sia near miss che infortuni) attraverso una puntuale

### Rischi correlati agli accadimenti in tema di sicurezza dell'Impresa Pizzarotti

INFORTUNI E NEAR MISS



In particolare si segnala come il rischio relativo agli incidenti con mezzi sia stato causa di 2 infortuni mortali (un lavoratore di un subappaltatore in un cantiere in Italia e un lavoratore assunto localmente in un cantiere in Romania) e di un grave incidente accaduto ad un lavoratore assunto in un Consorzio nel quale l'impresa è mandataria.

A seguito delle analisi effettuate sugli accadimenti, ed analizzato il contesto interno ed esterno, sono stati definiti gli obiettivi in termini di indice di frequenza degli infortuni "Fa" (numero di infortuni nell'anno moltiplicati per 1 milione diviso le ore lavorate) seguendo l'orizzonte temporale definito dal Piano Industriale dell'Impresa Pizzarotti (2025).

Nella figura seguente si riporta l'obiettivo Fa 2025 (pari a 5,7) ed il programma di raggiungimento dello stesso splittato negli anni 2021 - 2025 (curva in rosso). Il valore individuato (5,7) è stato definito analizzando i Benchmark statunitensi, caratterizzati da alte performance dal punto di vista della sicurezza e valori contenuti del numero di infortuni costanti negli ultimi 10 anni e con indici di

frequenza di poco superiori a 5 (curve gialla e viola della figura a lato).

Al giugno 2022 i risultati ottenuti sono migliori rispetto al trend ipotizzato per il raggiungimento dell'obiettivo al 2025 (Fa pari a 4,7 contro il 7,1 preventivato per l'intero 2022)

Le azioni definite a livello centrale sono state trasferite sulle singole commesse attraverso un'informazione puntuale e specifica. Le Azioni di Miglioramento sono di seguito riepilogate:

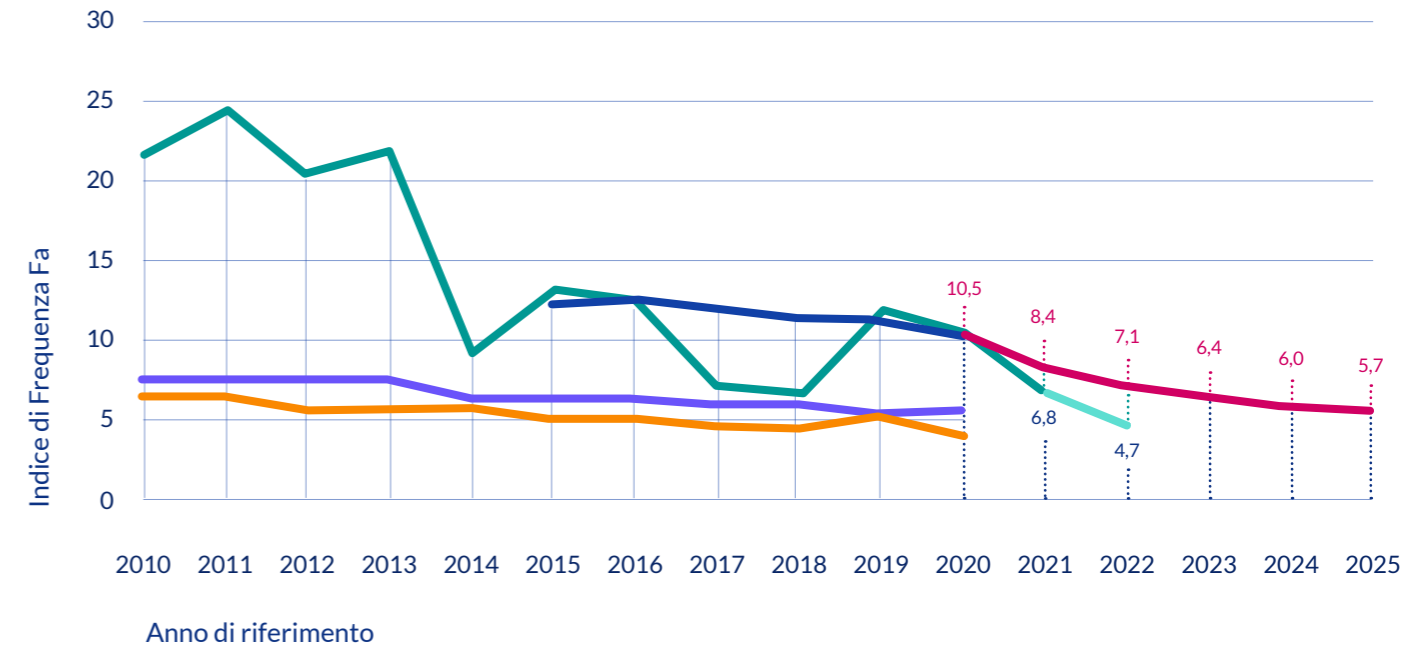
- Implementazione **riunione mensile direzionale aziendale** sulla sicurezza;
- Avvio fase sperimentale **Progetto BBS** nei cantieri di Cravasco e Castagnola (**Consorzio Tunnel Giovi**):

Svolta la **fase di preparazione e introduzione del progetto**, compreso il **coinvolgimento del Management** e delle **rappresentanze sindacali**;

- **Implementazione delle checklist per gruppi omogenei** sulla base

## Indice di frequenza Fa

OBIETTIVO QUINQUENNALE 2021 / 2025



delle analisi svolte rispetto ai rischi, agli infortuni e ai near miss;

-

Definizione dei gruppi di **osservatori** che compilano le checklist e raccolgono i **feedback** dai lavoratori osservati. Individuazione dei **safety leaders** che definiscono, in collaborazione con manager e lavoratori, gli **obiettivi di miglioramento**.

- **Sopralluoghi MC** all'estero, estesi a **tutti i paesi** con visite nei luoghi di lavoro: cantieri e uffici;
- **Sensibilizzazione** personale **preposto / operativo** da parte di HSE manager e RSPP in Italia con focus specifico sui **NEAR MISS**;
- Riunioni di **sharing** con referenti Servizio Prevenzione e Protezione per la disamina degli accadimenti, esperienze, misure preventive adottate e relativa efficacia, Root Cause Analysis principali eventi critici;
- Focus specifico riferito alle **condizioni di mezzi e attrezzature** da parte del personale preposto e del SPP a seguito degli incidenti del 2021;

- Coinvolgimento **consulenti** esperti in **ambito legale, tecnico** relativo a **Salute e Sicurezza sul Lavoro** per verifiche documentali, verifiche di efficacia delle misure messe in atto e verifica delle azioni di miglioramento operativo;
- Ottenimento delle certificazioni **ISO 39001** (Sicurezza del Traffico Stradale) e **SA8000** (Social Accountability);
- Utilizzo del **sistema di Alert** da parte di **ISOS** con riferimento a **Security e Health** per i paesi esteri.

## Progetto BBS

Il Behavior Based Safety BBS, protocollo scientificamente riconosciuto nato nell'ambito delle scienze del comportamento, è una tecnica di gestione della sicurezza che concentra l'attenzione sui comportamenti e utilizza metodologie partecipative per ridurre gli infortuni sul lavoro, attraverso la riduzione o l'eliminazione dei comportamenti e delle azioni insicure. L'evidenza sperimentale e i dati raccolti in tutto il mondo mostrano come l'applicazione della BBS risulti un valido strumento per la promozione della cultura della sicurezza sul lavoro e per la diminuzione di incidenti e di infortuni sul lavoro attraverso una più forte collaborazione tra i diversi operatori che osservano e segnalano i comportamenti errati. Il BBS sviluppa il processo di responsabilizzazione del lavoratore, che percepisce la sicurezza non come un principio astratto, ma come una costante azione quotidiana che lo riguarda direttamente. Il progetto è stato applicato in via sperimentale nei cantieri del Consorzio Tunnel Giovi (Alta velocità ferroviaria Milano Genova).

Con riferimento alle commesse estere, il Gruppo Pizzarotti, presente in diversi Paesi, gestisce gli aspetti di salute e sicurezza in conformità sia alle leggi e ai regolamenti specifici locali che secondo le procedure ed istruzioni del Sistema di Gestione Integrato Aziendale.

L'area QHSSE coordina tali aspetti e tutto il personale direttamente coinvolto attraverso l'applicazione di istruzioni e linee guida, tali da garantire al Gruppo una completa sorveglianza sui processi.

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** le azioni intraprese nel corso del 2021 sono:

intensificazione controlli, con particolare attenzione all'adeguatezza di mezzi e attrezzature chiamati ad operare;

- corsi di formazione integrativi

dedicati a tutto il personale operativo e operaio;

- incentivazione del sistema di segnalazione di Near Miss;
- effettuazione con cadenza giornaliera di un sopralluogo nei punti di lavoro e aree dedicate da parte del HSE, per la valutazione delle condizioni di Sicurezza, al fine di intraprendere le azioni necessarie ed eventualmente evidenziare anche comportamenti virtuosi;
- garantire la prevenzione delle condizioni di salute del personale.

- In **Camerun**, per ovviare a criticità scaturite dall'ambiente esterno ci si è dotati di un sistema di videosorveglianza interno ed esterno sia al cantiere di produzione che all'edificio ufficio e foresteria, 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. Nel cantiere di produzione, giornalmente l'addetto alla sicurezza, in base alla pianificazione delle attività definita da parte del personale dirigente e preposto dell'impresa, provvede ad eseguire la verifica del personale presente (rilevazione presenze), ad eseguire un "risveglio" fisico e rinnovare e sensibilizzare il personale riguardo alle disposizioni previste del Piano della Sicurezza per l'esecuzione delle attività. Nel cantiere le azioni intraprese dalla Commessa al fine di mantenere gli standard di sicurezza per la tutela dell'incolumità del personale operante, sono:

- controlli giornalieri dei dispositivi di protezione individuale nei riguardi di tutti i lavoratori;
- intensificazione della sorveglianza in cantiere e sensibilizzazione sul corretto uso dei DPI;
- corsi di formazione di primo

ingresso dedicati a tutto il personale operaio;

- verifica delle attrezzature di cantiere.

- 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 al *Country Manager* (COU) ed agli uffici di Sede preposti opportuni *feedback*. Nei cantieri le azioni intraprese al fine di mantenere gli standard di sicurezza per la tutela dell'incolumità del personale operante, sono:

eseguire controlli giornalieri dei dispositivi di protezione individuale nei riguardi di tutti i lavoratori;

- intensificare la sorveglianza in cantiere e sensibilizzare il personale operante al corretto uso dei DPI;

- effettuare corsi di formazione dedicati e specifici a tutto il personale operaio;

- effettuare la verifica puntuale delle attrezzature di cantiere.

- In **Israele**, 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 adotta 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 la riduzione e mitigazione dei rischi. È stato istituito un Comitato congiunto per la salute e la sicurezza sul lavoro, che opera a tutti i livelli dell'organizzazione ed è formato da due rappresentanti del Datore di Lavoro e due Rappresentanti dei Lavoratori. Le

azioni intraprese dalla Commessa in merito agli infortuni occorsi per il miglioramento delle condizioni generali di sicurezza sono descritte nel seguito:

Intensificazione dei controlli operativi da parte della struttura HSE;

- Corsi di formazione integrativi dedicati a tutto il personale operativo e sensibilizzazione in tema di sicurezza;

- Incentivazione del sistema di segnalazione di Near Miss;

- Riunioni con i referenti della sicurezza dei vari cantieri per lo sharing delle criticità e delle azioni implementate;

- Ispezioni programmate sul campo per il coordinamento con i leader operativi con coinvolgimento della direzione

- 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, vista la tipologia di

progetto, la contemporaneità di un numero elevato di maestranze e di lavorazioni, è stato organizzato un servizio di controllo dedicato e specifico alla sicurezza sul lavoro e alla tutela degli aspetti ambientali; il servizio e gli HSE Manager sono proattivi e seguono le regole sistemiche aziendali e monitorano le attività lavorative dando periodici feedback alla struttura di Sede. Nel cantiere di Kuwait City le azioni intraprese dalla Commessa al fine di mantenere gli standard di sicurezza per la tutela dell'incolumità del personale operante, sono:

**Monitoraggio** del sito 24 ore su 24, 7 giorni su 7, e programma di formazione contro lo stress da caldo,

- **Ispezioni di sicurezza giornaliere** di tutte le apparecchiature, utensili/macchine elettriche, piattaforme di lavoro, ponteggi, ecc.,

- Sensibilizzazione della forza lavoro per la **segnalazione dei mancati incidenti** o delle azioni e condizioni non sicure,



- Consapevolezza dei rischi delle attività con una formazione specifica,
- Pianificazione e comunicazione preventive prima di intraprendere qualsiasi nuovo lavoro di progetto,
- Supporto costante delle risorse necessarie per l'utilizzo di DPI, estintori portatili, segnaletica, attrezzatura antinfortunistica di varia natura, ecc.,
- **Visite di sicurezza a sorpresa** da parte della direzione per garantire l'efficacia del sistema HSSE implementato in loco.
- In **Montenegro**, dove le attività di costruzione sono terminate e l'Impresa resta impegnata per le manutenzioni contrattualmente previste e in **Serbia** il Comitato per la sicurezza opera a livello middle management e comprende supervisor delle attività di cantiere, direttori di costruzione, responsabili di cantiere e *team* di sicurezza. Anche in questo caso tutta la struttura opera secondo le indicazioni del sistema di gestione aziendale e produce, secondo le

frequenze richieste dalla sede, i report periodici.

- 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. La sicurezza viene gestita secondo gli standard del socio, che soddisfano pienamente gli standard richiesti dal sistema di gestione integrato aziendale. Il referente del servizio di gestione della sicurezza dialoga periodicamente con il servizio di sede inviando la reportistica prevista. Le azioni intraprese dalla Commessa in merito agli infortuni occorsi sono descritte nel seguito:

Sviluppo di piani d'azione e leadership sul campo da parte del senior management.

- Nel contratto CC110 il programma «6 Operational Focuses» sviluppa la

comunicazione, la formazione, il follow-up, la partecipazione e il controllo sul campo.

- Nel contratto CC140, la gestione, i coaching e l'intervento organizzativo sono realizzati per ottenere indicatori interni dei guasti di processo che causano incidenti.

- Safety walks della Direzione Pizzarotti

- Maggiore enfasi sul processo di formazione e sulle competenze del personale.

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;
- organizzare il controllo di conformità di tutti i mezzi e le attrezzature che vengono autorizzate all'ingresso nel cantiere.

In materia di consultazione dei lavoratori sui temi di Salute e Sicurezza sul lavoro, in Italia sono identificati mediante elezione i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**). Presso la sede di Parma sono stati eletti 3 RLS che, oltre a rappresentare tutti i dipendenti di sede, hanno la funzione di coordinare i RLS eletti localmente all'interno delle singole unità produttive. Per quanto riguarda i dipendenti espatriati all'estero, oltre ad avere eletto il loro rappresentante locale ove previsto, hanno individuato un proprio Rappresentante dei lavoratori secondo la legislazione italiana (D.lgs 81/08).

A tutti i dipendenti dell'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. è garantito l'accesso a due sistemi di reclamo interno (*whistleblowing e reclami SA8000*) che consentono di segnalare, anche in forma anonima,

qualsiasi tipo di discriminazione o comportamento inappropriato sul posto di lavoro, garantendo ai soggetti segnalanti la salvaguardia da qualsivoglia azione ritorsiva. Tali canali possono essere utilizzati anche per questioni in materia di SSL.

## 6.3

# PRINCIPALI INDICATORI

403.2

## Infortuni dipendenti del Gruppo<sup>18</sup>

### ITALIA

|  | 2019             | 2020           | 2021           | Variazione %        |
|--|------------------|----------------|----------------|---------------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>1.478.724</b> | <b>777.219</b> | <b>781.036</b> | <b>-47%</b>         |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>854</b>       | <b>683</b>     | <b>223</b>     | <b>-74%</b>         |
| decessi  | 0                | 0              | 0              | n.a.                |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0                | 0              | 1              | n.a.                |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 27               | 11             | 10             | -63%                |
| di cui Infortuni in itinere  | 3                | 1              | 2              | -33%                |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 24               | 10             | 8              | -67%                |
| <b>Indici</b>  | <b>2019</b>      | <b>2020</b>    | <b>2021</b>    | <b>Variazione %</b> |
| Indice Fa  | 16               | 13             | 10             | -37%                |
| Indice Sa  | 578              | 879            | 286            | -51%                |

### RESTO D'EUROPA

|  | 2019             | 2020           | 2021           | Variazione % |
|--|------------------|----------------|----------------|--------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>1.640.617</b> | <b>480.076</b> | <b>521.920</b> | <b>-68%</b>  |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>331</b>       | <b>159</b>     | <b>7.539</b>   | <b>2178%</b> |
| decessi  | 0                | 0              | 1              | n.a.         |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0                | 0              | 0              | n.a.         |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 16               | 10             | 4              | -75%         |
| di cui Infortuni in itinere  | 6                | 5              | 1              | -83%         |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 10               | 5              | 3              | -70%         |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021   | Variazione % |
|-----------|------|------|--------|--------------|
| Indice Fa | 6    | 10   | 2      | -69%         |
| Indice Sa | 202  | 331  | 14.445 | 7060%        |

## AMERICA

|  | 2019   | 2020   | 2021   | Variazione % |
|--|--------|--------|--------|--------------|
| ore lavorate   | 72.826 | 73.134 | 78.950 | 8%           |
| giornate perse per infortunio o malattia                               | 0      | 0      | 0      | n.a.         |
| decessi  | 0      | 0      | 0      | n.a.         |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0      | 0      | 0      | n.a.         |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 154    | 0      | 0      | -100%        |
| di cui Infortuni in itinere  | 0      | 0      | 0      | n.a.         |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 154    | 0      | 0      | -100%        |

| Indici    | 2019  | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|-------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 2.115 | 0    | 0    | -100%        |
| Indice Sa | 0     | 0    | 0    | n.a.         |

## AFRICA

|  | 2019   | 2020   | 2021    | Variazione % |
|--|--------|--------|---------|--------------|
| ore lavorate   | 41.611 | 83.889 | 103.303 | 148%         |
| giornate perse per infortunio o malattia                               | 0      | 0      | 19      | n.a.         |
| decessi  | 0      | 0      | 0       | n.a.         |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0      | 0      | 1       | n.a.         |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 0      | 0      | 1       | n.a.         |
| di cui Infortuni in itinere  | 0      | 0      | 0       | n.a.         |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 0      | 0      | 1       | n.a.         |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Indice Sa | 0    | 0    | 184  | n.a.         |

## ASIA

|  | 2019    | 2020    | 2021    | Variazione % |
|--|---------|---------|---------|--------------|
| ore lavorate   | 606.566 | 730.691 | 859.310 | 42%          |
| giornate perse per infortunio o malattia                               | 0       | 226     | 0       | n.a.         |
| decessi  | 0       | 226     | 0       | n.a.         |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0       | 0       | 0       | n.a.         |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 1       | 0       | 2       | 100%         |
| di cui Infortuni in itinere  | 0       | 0       | 0       | n.a.         |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 1       | 0       | 2       | -100%        |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 2    | 0    | 0    | -100%        |
| Indice Sa | 0    | 309  | 0    | n.a.         |

## TOTALI

|  | 2019    | 2020      | 2021      | Variazione % |
|--|---------|-----------|-----------|--------------|
| infortuni sul lavoro                                   | 189     | 15        | 14        | -93%         |
| ore lavorate   | 3840344 | 2.145.009 | 2.344.519 | -39%         |
| giornate perse per infortunio o malattia professionale | 1185    | 1.068     | 7.781     | 557%         |

|           | 2019 | 2020 | 2021  | Variazione % |
|-----------|------|------|-------|--------------|
| Indice Fa | 49   | 7    | 6     | -88%         |
| Indice Sa | 309  | 498  | 3.319 | 976%         |

403.2

## Infortunati lavoratori esterni<sup>19</sup>

### ITALIA

|  | 2019             | 2020             | 2021             | Variazione % |
|--|------------------|------------------|------------------|--------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>1.475.651</b> | <b>3.840.614</b> | <b>2.976.865</b> | <b>102%</b>  |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>2.479</b>     | <b>1.225</b>     | <b>16.080</b>    | <b>549%</b>  |
| decessi  | 0                | 0                | 1                | n.a.         |
| infornati sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0                | 5                | 2                | n.a.         |
| infornati sul lavoro registrabili                                      | 18               | 54               | 52               | 189%         |
| <i>di cui Infortuni in itinere</i>                                     | 17               | 54               | 4                | 4700%        |
| <i>di cui Infortuni sul lavoro</i>                                     | 1                | 0                | 48               | -76%         |

| Indici    | 2019  | 2020 | 2021  | Variazione % |
|-----------|-------|------|-------|--------------|
| Indice Fa | 1     | 0    | 16    | 2279%        |
| Indice Sa | 1.680 | 319  | 5.402 | 222%         |

### RESTO D'EUROPA

|  | 2019             | 2020             | 2021             | Variazione % |
|--|------------------|------------------|------------------|--------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>5.981.709</b> | <b>5.398.845</b> | <b>4.147.688</b> | <b>-31%</b>  |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>3.164</b>     | <b>863</b>       | <b>245</b>       | <b>-92%</b>  |
| decessi  | 0                | 0                | 0                | n.a.         |
| infornati sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0                | 0                | 0                | n.a.         |
| infornati sul lavoro registrabili                                      | 30               | 24               | 20               | -33%         |
| <i>di cui Infortuni in itinere</i>                                     | 0                | 24               | 0                | -33%         |
| <i>di cui Infortuni sul lavoro</i>                                     | 30               | 0                | 20               | n.a.         |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 5    | 0    | 5    | -4%          |
| Indice Sa | 529  | 160  | 59   | -89%         |

### AMERICA

|  | 2019             | 2020           | 2021           | Variazione % |
|--|------------------|----------------|----------------|--------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>1.012.279</b> | <b>144.011</b> | <b>148.573</b> | <b>-85%</b>  |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>1.752</b>     | <b>10</b>      | <b>295</b>     | <b>-83%</b>  |
| decessi  | 0                | 0              | 0              | n.a.         |
| infornati sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0                | 0              | 2              | n.a.         |
| infornati sul lavoro registrabili                                      | 8                | 1              | 8              | 0%           |
| <i>di cui Infortuni in itinere</i>                                     | 8                | 1              | 0              | n.a.         |
| <i>di cui Infortuni sul lavoro</i>                                     | 0                | 0              | 8              | -100%        |

| Indici    | 2019  | 2020 | 2021  | Variazione % |
|-----------|-------|------|-------|--------------|
| Indice Fa | 0     | 0    | 54    | n.a.         |
| Indice Sa | 1.731 | 69   | 1.986 | 15%          |

### AFRICA

|  | 2019          | 2020         | 2021          | Variazione % |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>ore lavorate</b>  | <b>94.513</b> | <b>1.206</b> | <b>17.879</b> | <b>-81%</b>  |
| <b>giornate perse per infortunio o malattia</b>                        | <b>0</b>      | <b>0</b>     | <b>0</b>      | <b>n.a.</b>  |
| decessi  | 0             | 0            | 0             | n.a.         |
| infornati sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0             | 0            | 0             | n.a.         |
| infornati sul lavoro registrabili                                      | 0             | 0            | 0             | n.a.         |
| <i>di cui Infortuni in itinere</i>                                     | 0             | 0            | 0             | n.a.         |
| <i>di cui Infortuni sul lavoro</i>                                     | 0             | 0            | 0             | n.a.         |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Indice Sa | 0    | 0    | 0    | n.a.         |

## ASIA

|  | 2019      | 2020      | 2021      | Variazione % |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------|
| ore lavorate   | 1.530.392 | 2.766.584 | 4.095.872 | 168%         |
| giornate perse per infortunio o malattia                               |           | 0         | 0         | n.a.         |
| decessi  |           | 0         | 0         | n.a.         |
| infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) |           | 0         | 0         | n.a.         |
| infortuni sul lavoro registrabili                                      | 0         | 0         | 0         | n.a.         |
| di cui Infortuni in itinere  | 0         | 0         | 0         | n.a.         |
| di cui Infortuni sul lavoro  | 0         | 0         | 0         | n.a.         |

| Indici    | 2019 | 2020 | 2021 | Variazione % |
|-----------|------|------|------|--------------|
| Indice Fa | 0    | 0    | 0    | n.a.         |
| Indice Sa | 0    | 0    | 0    | n.a.         |

## TOTALI

|  | 2019     | 2020       | 2021       | Variazione % |
|--|----------|------------|------------|--------------|
| infortuni sul lavoro                                   | 31       | 0          | 76         | 145%         |
| ore lavorate   | 10094544 | 12.151.260 | 11.386.877 | 13%          |
| giornate perse per infortunio o malattia professionale | 7395     | 2.098      | 16.620     | 125%         |

|           | 2019 | 2020 | 2021  | Variazione % |
|-----------|------|------|-------|--------------|
| Indice Fa | 3    | 0    | 7     | 117%         |
| Indice Sa | 733  | 173  | 1.460 | 99%          |

## Note

<sup>18</sup> Per il 2020 e 2021 i valori sono riferiti al solo personale dipendente dell'Impresa Pizzarotti & C. SpA

<sup>19</sup> Per il 2020 e 2021 sono compresi i lavoratori assunti da Consorzi / JV

Rispetto al 2019 si è avuta una riduzione del 93% di infortuni per i dipendenti del Gruppo, mentre per i lavoratori esterni c'è stato un aumento del 145%.

L'indice di frequenza Fa è sceso del 88% rispetto al 2019 per i dipendenti del Gruppo, mentre per i lavoratori esterni è aumentato del 117%.

L'indice di gravità Sa è aumentato del 976% per i dipendenti del Gruppo e del 99% per i lavoratori esterni a causa dei 2 infortuni mortali di agosto 2021 presso i cantieri TIBRE e VINTU DE JOS (Romania), e dell'infortunio con inabilità permanente di marzo 2021 verificatosi presso il cantiere del Consorzio Tunnel Giovi precedentemente citati.

Non si sono 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.

## 6.4

## SECURITY

Nel corso del 2021 la valutazione del rischio security, per i Paesi dove il livello di rischio di security lo richiede, è stata ulteriormente approfondita e migliorata. L'assessment del rischio security è stato sviluppato facendo riferimento agli standard internazionali più diffusi e tenendo in considerazione le seguenti macro-categorie di rischio:

- Terrorismo;
- Criminalità;
- Socio-Politica;
- Culturale.

Per ogni paese sottoposto ad assessment di security sono stati formalizzati specifici documenti dedicati, quali:

- Schede Paese;
- Security Plan;
- Evacuation Plan;
- Piano di Gestione dei Movimenti.
- Nell'ambito del processo di strutturazione e rafforzamento del presidio della security aziendale, sono stati costituiti due diversi comitati:
  - Comitato Travel Security;
  - Crisis Management Team.

# I rapporti con la comunità locale

- 7.1 I RISCHI PER IL GRUPPO
- 7.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 7.3 PRINCIPALI INDICATORI



## 7.1 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, al fine di limitare quanto più possibile gli impatti negativi, anche tramite mitigazioni ed interventi con impatto positivo sulla comunità locale e l’ambiente, anche tramite la creazione di opportunità occupazionali e di indotto significativo.

## 7.2 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).

## 7.3 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.

L’impegno e l’attenzione verso il sociale anche nel 2021 trova ancora

riscontro nei numerosi progetti della Fondazione Pizzarotti, attraverso i bandi “La città che cresce”, un percorso finalizzato a raccogliere proposte culturali da realizzare a Parma al fine di individuare forme innovative di armonizzazione degli spazi e del tempo nella vita quotidiana dei cittadini, in particolare dei più giovani e

“Trovarsi, a sostegno di progetti in aiuto alle famiglie in condizione di povertà relazionale, educativa e materiale nell’assolvimento dei propri doveri formativi dei minori.



# La gestione sostenibile della catena di fornitura

- 8.1 APPROCCIO GESTIONALE
- 8.2 I RISCHI PER IL GRUPPO
- 8.3 PROCESSO DI QUALIFICA E SELEZIONE DEI FORNITORI
- 8.4 CATENA DI FORNITURA
- 8.5 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 8.6 PRINCIPALI INDICATORI



## 8.1

## 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 a prendere visione ad accettare formalmente il Codice Etico e il Codice di Condotta dei Fornitori, scaricabile dal sito web del Gruppo.

I principali fornitori sono oggetto di valutazione al termine di ciascun esercizio, avendo a riferimento

le performance, il rispetto delle condizioni del contratto, la corretta gestione amministrativo-legale, l'attenzione alle prescrizioni in materia di Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente e più in generale gli aspetti legati alla Sostenibilità.

## 8.2

## 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 fornitori

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.

Le società sono oggi continuamente esposte a rischi di varia natura, sia esogeni che endogeni, che possono potenzialmente minarne la corretta operatività.

A presidio di tali rischi, il Gruppo Pizzarotti ha definito e consolidato una serie di procedure con l'obiettivo di rendere l'intero processo di Supply Chain per beni e servizi "accountable" individuando ruoli, responsabilità e 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.

## 8.3

## 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 (economico finanziari, reputazionali, organizzativi, certificazioni, sostenibilità), al fine di includerlo nell'Albo Fornitori di Gruppo. Il processo di qualifica ha inoltre l'obiettivo di dare copertura alle esigenze del Gruppo in tutti gli scenari merceologici e geografici rilevanti (Vendor List).

La qualifica dei fornitori, anche grazie al servizio di info providers esterni che monitorano in continuazione le controparti di nostro interesse, può essere considerata un'attività "rolling", che viene poi consolidata su base annuale. Nel corso del 2021 il processo di qualifica dei fornitori ha riguardato le controparti aventi

contratti in essere, quelle ritenute a maggior rischio e di forte potenziale impatto economico e, tutti i fornitori che hanno fatto richiesta di onboarding alla piattaforma Synergo o di aggiornamento del proprio profilo societario.

Al processo di qualifica (ex-ante) si affianca l'attività di monitoraggio delle performance presso le commesse operative svolta nel 2021 dai Dipartimenti QHSE di progetto, che ha riguardato 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 ha avviato un progetto di revisione del processo di valutazione dei fornitori (ex-post), che sulla raccolta delle performance registrate nel corso del 2022 consentirà un significativo miglioramento, sia in termini di affidabilità che di oggettività del dato. Tale obiettivo sarà ottenibile grazie ad un processo che, sotto la regia dell'unità organizzativa Vendor Management, chiamerà i diversi attori (Supply Chain, Contract Management, Project Manager & Team, QHSE) a valutare l'operato del fornitore

per la parte di loro competenza, e seguendo una logica pluri-livello sarà possibile gestire il rating a livello di Commessa, Area Geografica, Globale.

La valutazione dei fornitori andrà ad integrarsi con il processo di qualifica, sia in termini di regole che di score, ed avrà un forte focus sugli aspetti ESG (*Environment, Social, Governance*) e Performance (operative-economiche-finanziarie).

I fornitori sottoposti al processo di valutazione che avranno conseguito un risultato non positivo, verranno sottoposti all'attenzione del Direttore *Supply Chain* (CPO) che in collaborazione con il COO deciderà le azioni da intraprendere (go-no go). Nel caso in cui la Qualifica del fornitore dovesse invece dare risultato negativo, il fornitore sarà definito come "Non Qualificato" e dunque non trasferito in INFOR o, in caso di sua preventiva appartenenza alla Vendor List di Pizzarotti, verrà bloccato (Frozen) perché non più in possesso dei requisiti minimi.

## 8.4

### 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.

Obiettivo del Gruppo è analizzare la filiera dei principali contratti in corso di stipula e già stipulati, soprattutto per gli aspetti riguardanti la sostenibilità (ESG). 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.

Dal 2020 la Società di è dovuta confrontare con situazioni di forte stress di mercato dovuto agli effetti della pandemia da Covid-19. Questo 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.

## 8.5

### 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.

Nei contratti di fornitura sono previste specifiche condizioni e clausole a mitigazione dei rischi connessi alla catena di fornitura. Gli aspetti connessi al processo di supply chain sono regolamentati dalla procedura corporate "Gestione degli approvvigionamenti". Gli aspetti connessi alla catena di fornitura sono regolamentati a livello di Gruppo dall'istruzione operativa "Vendor Management: Qualifica e Valutazione dei Fornitori". 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 fase di offerta al fornitore viene messa a disposizione tutta la documentazione necessaria per una corretta e completa emissione della proposta tecnico economica (capitolati, template contrattuale, elaborati tecnici, programma lavori, necessità di eventuali certificazioni o autorizzazioni).

La fase successiva, prevede l'analisi di tutta la documentazione trasmessa dal fornitore durante la

fase *selezione*; prima di concludere l'iter di affidamento la proposta e tutta la documentazione a corredo vengono sottoposte a una verifica tecnica, legale e commerciale.

Al termine di questo processo il Procurement Dept. emette per approvazione la Recommendation con tabulazione e documentazione a corredo per l'approvazione delle persone preposte.

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 ricontattati per la formulazione di nuove offerte.

## 8.6

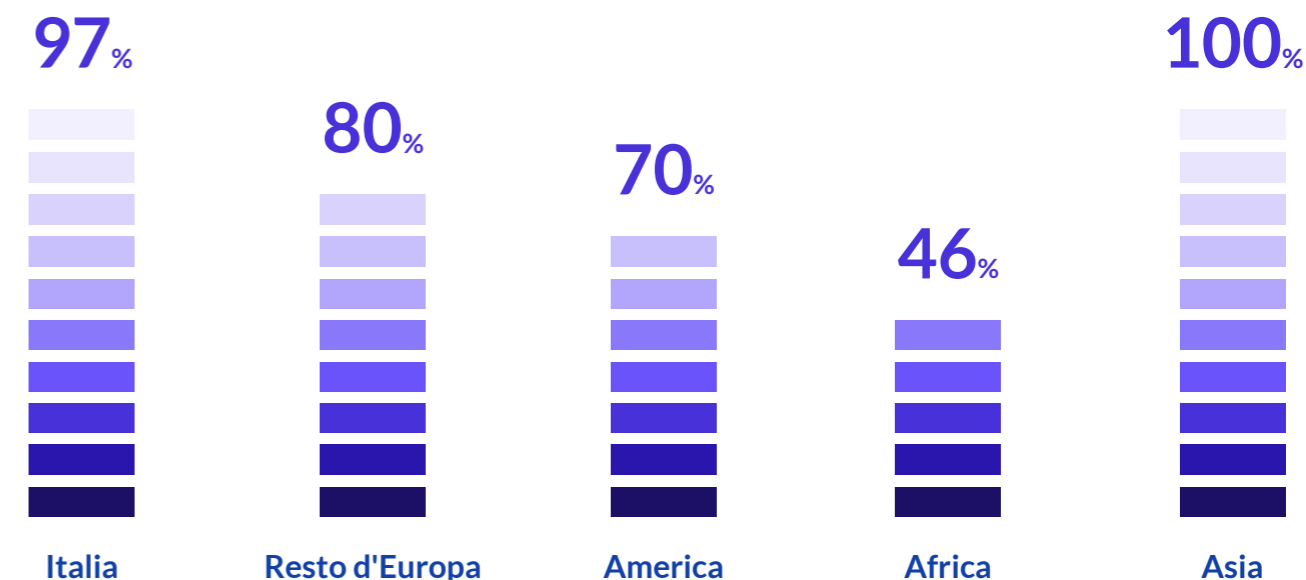
# PRINCIPALI INDICATORI

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 2021 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:

## Percentuale di acquisti da fornitori locali <sup>20</sup>



### Note

<sup>20</sup> 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.

# La lotta alla corruzione

- 9.1 I RISCHI PER IL GRUPPO
- 9.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO
- 9.3 PRINCIPALI INDICATORI



## 9.1 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 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.

Con l'obiettivo di contrastare attivamente le condotte corruttive, il Gruppo ha implementato, quale strumento di gestione proattiva del rischio corruzione e rafforzamento della cultura della legalità, un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, impegnandosi al suo miglioramento continuo ed individuando nello Standard Internazionale UNI ISO 37001:2016 il modello di gestione cui uniformarsi.

L'Impresa ha anche determinato e reso disponibili specifiche risorse (umane, fisiche e finanziarie) necessarie per l'istituzione, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo di tale Sistema di Gestione.

È stato implementato un processo di identificazione e valutazione dei rischi corruzione e delle relative condotte corruttive, tenendo in considerazione gli elementi sia interni che esterni rilevanti per le finalità di business e che influiscono sulla capacità di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Periodicamente (almeno su base annua) viene svolta un'attività di identificazione e valutazione del rischio di corruzione che prevede le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi di corruzione rilevanti;
- analisi e valutazione dei rischi identificati;
- valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia dei presidi di controllo esistenti per mitigare i rischi di corruzione identificati e rilevando, ove necessario, le opportune azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno a presidio dei rischi corruzione.

L'individuazione dei rischi di corruzione mediante l'analisi delle ipotetiche modalità realizzative, la valutazione di adeguatezza dei

presidi di controllo e l'identificazione di possibili azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno anticorruzione, vengono svolte periodicamente dai Risk Owner su cui i potenziali rischi di corruzione insistono.

La valutazione del rischio di corruzione effettuata dai Risk Owner è supervisionata dall'Anti-Bribery Compliance Manager (di seguito, brevemente, "ACM") al fine di:

- valutare accuratamente eventuali variazioni del profilo di rischio dell'Impresa;
- garantire l'omogeneità del processo di identificazione e valutazione;
- fornire consulenza e supporto al Risk Owner nell'attività di valutazione del rischio.

Al fine di monitorare l'efficacia del Sistema e delle azioni intraprese per contenere i rischi e per migliorare i livelli di controllo di questi rischi, sono stati stabiliti opportuni indicatori.

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.

## 9.2

# LE ATTIVITÀ A PRESIDIO

Il Gruppo Pizzarotti sostiene la lotta alla corruzione e, per l'effetto di ciò, la Capogruppo Impresa Pizzarotti adotta un Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione sviluppato e certificato ai sensi della UNI ISO 37001:2016, 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 e ai distaccati 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 ed al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione. Tutti i dipendenti con indirizzo e-mail sono stati informati direttamente dall'Organismo di Vigilanza rispetto alle misure previste dal Modello 231, 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;

- l'esecuzione della due diligence tramite info-provider quale mezzo di mitigazione del rischio corruzione per i "soci in affari" con livello di esposizione al rischio corruzione superiore al basso.

**Nel corso dell'anno 2021 il Gruppo non ha subito condanne per casi di corruzione accertati.**

### 9.3

## PRINCIPALI INDICATORI

Nell'ambito della formazione organizzata nel corso del 2021, è stata erogata specifica formazione in tema di politiche e procedure anti-corruzione.

Inoltre, nel primo semestre 2022 sono state erogate 273 ore di formazione funzionali alla conclusione del processo di certificazione ISO 37001 avviato nel 2021.

### Training dedicato all'anti-corruzione

| Totale ore di formazione | 31.12.2021 |          |            |           |
|--------------------------|------------|----------|------------|-----------|
|                          | UdM        | D        | U          | T         |
| dirigenti                | h          | 0        | 0          | 0         |
| quadri, impiegati        | h          | 2        | 7,5        | 10        |
| operai                   | h          | 0        | 0          | 0         |
| <b>Totale</b>            | <b>h</b>   | <b>2</b> | <b>7,5</b> | <b>10</b> |

205-2

## Comunicazione e formazione relative a politiche e procedure anticorruzione

|   | UdM | 2019  | 2020 | 2021 |
|---|-----|-------|------|------|
| Numero totale dei membri del CdA che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione | n°  | 0     | 0    | 0    |
| % 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°  | 90    | 13   | 18   |
| % dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione                 | %   | 4,00% | 1,2% | 0,8% |
| Dirigenti   | n°  | 9     | 1    | 0    |
| Quadri e impiegati  | n°  | 48    | 12   | 0    |
| Operai  | n°  | 33    | 0    | 0    |





## Conformità

- 9.1 GRI CONTENT INDEX
- 9.2 TABELLA RACCORDO CON GLOBAL COMPACT
- 9.3 MATRICE DI CORRELAZIONE CON SDGS
- 9.3 APPROVAZIONE



## 10.1

## GRI CONTENT INDEX

| Tema materiale     | GRI STANDARD                 | Disclosure | Descrizione   | Paragrafo/ Pagina  |
|--------------------|------------------------------|------------|---|--------------------|
| GENERAL DISCLOSURE | 102 General Disclosures 2016 | 102-1      | Nome dell'organizzazione  | Copertina          |
|                    |                              | 102-2      | Attività, marchi, prodotti e servizi                                      | 17-23              |
|                    |                              | 102-3      | Luogo della sede principale   | 9; 12              |
|                    |                              | 102-4      | Luogo della attività  | 11-14              |
|                    |                              | 102-5      | Proprietà e forma giuridica   | 29-31              |
|                    |                              | 102-6      | Mercati Serviti   | 17-27              |
|                    |                              | 102-7      | Dimensione dell'organizzazione  | 17-20              |
|                    |                              | 102-8      | Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori                        | 84-113             |
|                    |                              | 102-9      | Catena di fornitura   | 142-149            |
|                    |                              | 102-10     | Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura | 145-147            |
|                    |                              | 102-11     | Principio di precauzione  | 50-51              |
|                    |                              | 102-12     | Iniziative esterne  | 138-141            |
|                    |                              | 102-13     | Adesione ad associazioni  | 24-26              |
|                    |                              | 102-14     | Dichiarazione di alto dirigente   | 202,00             |
|                    |                              | 102-16     | Valori, principi, standard e norme di comportamento                       | 8-11; 21-22; 36-43 |
|                    |                              | 102-18     | Struttura della Governance  | 28-31              |
|                    |                              | 102-40     | Elenco dei gruppi di stakeholder  | 32,00              |
|                    |                              | 102-41     | Accordi di contrattazione collettiva                                      | 24-26; 101         |
|                    |                              | 102-42     | Individuazione e selezione degli stakeholder                              | 10; 32-33          |
|                    |                              | 102-43     | Modalità di coinvolgimento degli stakeholder                              | 32-35              |
|                    |                              | 102-44     | Temi e criticità chiave sollevati   | 34-35              |
|                    |                              | 102-45     | Soggetti inclusi nel bilancio consolidato                                 | 8-14               |
|                    |                              | 102-46     | Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi                 | 8-14; 34-35        |
|                    |                              | 102-47     | Elenco dei temi materiali   | 8-11; 33-35        |
|                    |                              | 102-48     | Revisione delle informazioni  | 8-14               |
|                    |                              | 102-49     | Modifiche nella rendicontazione   | 8-14               |
|                    |                              | 102-50     | Periodo di rendicontazione  | 8-11               |
|                    |                              | 102-51     | Data del report più recente   | 10                 |
|                    |                              | 102-52     | Periodicità della rendicontazione   | 8                  |
|                    |                              | 102-53     | Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report                | 11                 |
|                    |                              | 102-54     | Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards        | 8                  |

| Tema materiale   | GRI STANDARD  | Disclosure | Descrizione  | Paragrafo/ Pagina                 |
|--|---|------------|--|-----------------------------------|
| GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA                                      | GRI 204 Pratiche di Approvvigionamento                      | 204-1      | Proporzione di spesa verso fornitori locali  | 149                               |
| TRASVERSALE - TASSE <sup>21</sup>  | GRI 207 Tasse   | 207-1      | Approccio alla fiscalità   |                                   |
|  |   | 207-3      | Governance, controllo e gestione del Rischio   |                                   |
|  |   | 207-3      | Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale                                  |                                   |
| GESTIONE DELLE EMISSIONI E DEGLI SCARICHI IN ATMOSFERA (INCLUSI GAS A EFFETTO SERRA) | GRI 302 Energia   | 302-1      | Energia consumata all'interno dell'organizzazione  | 61-62; 65-70                      |
|  | GRI 305 Emissioni   | 305-1      | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)   | 44; 46; 71-72; 75                 |
|  |   | 305-2      | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)   | 44; 46; 73-75                     |
| GESTIONE DEI RIFIUTI   | GRI 306 Scarichi Idrici e Rifiuti                           | 306-2      | Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento   | 44; 47; 60; 63-64; 80-83          |
| GESTIONE DEL CONSUMO E DEGLI SCARICHI IDRICI   | GRI 303 Acqua   | 303-1      | Interazione con l'acqua come risorsa condivisa   | 58-60; 76-80                      |
|  | GRI 306 Scarichi Idrici e Rifiuti                           | 306-3      | Sversamenti significativi  | 58                                |
| EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E UTILIZZO DI ENERGIE RINNOVABILI                         | GRI 308 Valutazione Ambientale dei Fornitori                | 308-1      | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali   | 38-39; 145-146                    |
| GESTIONE DEL CAPITALE UMANO  | GRI 401 Occupazione   | 401-1      | Nuove assunzioni e turnover  | 90; 93-98                         |
| RELAZIONI INDUSTRIALI  | GRI 402 Relazioni tra Lavoratori e Management               | 402-1      | Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi  | 26                                |
| 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                                      | 114-137                           |
|  |   | 404-1      | Ore medie di formazione annua per dipendente   | 108-113                           |
| FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE  | GRI 404 Formazione e Istruzione                             | 404-3      | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale    | 102-103                           |
|  |   | 405-1      | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti   | 104-107                           |
| TUTELA DELLA DIVERSITY E NON-DISCRIMINAZIONE   | GRI 405 Diversità e Pari Opportunità                        | 405-1      | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti   | 104-107                           |
|  | GRI 406 Non Discriminazione                                 | 406-1      | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  | 88-89                             |
| 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 | 36-37; 49-50; 88-89; 101-102; 146 |
|  |   | 408-1      | Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile   | 36-37; 49-50; 88-89; 101-102; 146 |
|  | GRI 409 Lavoro forzato o obbligatorio                       | 409-1      | Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio                             | 36-37; 49-50; 88-89; 101-102; 146 |
|  | GRI 411 Diritti dei Popoli Indigeni                         | 411-1      | Episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni  | 89                                |
|  | GRI 412 Valutazione del rispetto dei diritti umani          | 412-2      | Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani   | 110-111                           |
| 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                     | 38-39; 145-146                    |

#### Note

<sup>21</sup> 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.

| Tema materiale                                    | GRI STANDARD                      | Disclosure | Descrizione   | Paragrafo/ Pagina |
|---|-----------------------------------|------------|---|-------------------|
| RISPETTO DELLA COMPLIANCE E LOTTA ALLA CORRUZIONE | GRI 205 Anticorruzione            | 205-2      | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | 112-113           |
|   |                                   | 205-3      | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese                           | 157               |
|   | GRI 307 Compliance Ambientale     | 307-1      | Non conformità con leggi e normative in materia ambientale                    | 57-58             |
|   | GRI 419 Compliance socioeconomica | 419-1      | Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica          | 89                |

## 10.2

## TABELLA RACCORDO CON GLOBAL COMPACT

### Diritti Umani

PAGINA 36-37; 48-50

#### PRINCIPIO I

Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di

#### PRINCIPIO II

Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

L'Impresa è impegnata a garantire e promuovere il rispetto dei diritti umani, una priorità per il Gruppo, in tutte le aree di business e tra tutti gli stakeholder, siano essi lavoratori del Gruppo o fornitori.

Nella conduzione della propria attività industriale, l'Impresa 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;
- della normativa specifica in vigore nelle Nazioni in cui opera.

## Diritti Umani

PAGINA 36-37; 48-50

Impresa Pizzarotti & C. promuove la sostenibilità e l'etica d'impresa presso la catena di fornitura, effettuando verifiche in materia di diritti umani, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro sui propri fornitori. Il Gruppo Pizzarotti tutela la salute e la sicurezza sul lavoro attraverso iniziative di formazione, sensibilizzazione e informazione.

## Lavoro

PAGINA 48-50; 88-89

### PRINCIPIO III

Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

### PRINCIPIO IV

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

### PRINCIPIO V

l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

### PRINCIPIO VI

l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

L'impresa Pizzarotti & C. Spa si impegna a rafforzare il proprio impegno anche in ambito sociale, con una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability). Pizzarotti è impegnata in iniziative per conciliare vita e lavoro. Pizzarotti assicura ai dipendenti percorsi di formazione e sviluppo professionale.

## Ambiente

PAGINA 48; 52-83

### PRINCIPIO VII

Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di

La missione dell'Impresa è di salvaguardare l'Ambiente, attraverso l'analisi continua degli aspetti significativi a prevenzione dei possibili impatti ed utilizzando in modo razionale e sostenibile le materie prime, privilegiando, ove

## Ambiente

PAGINA 48; 52-83

### PRINCIPIO VIII

intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di

### PRINCIPIO IX

incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

possibile, il recupero e/o il riciclaggio, incoraggiando lo sviluppo e l'utilizzo di tecnologie innovative sia nelle fasi di design sia nelle fasi di costruzione delle opere.

L'Impresa si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale che costituisce una guida per il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e lo sviluppo della sostenibilità.

## Lotta alla corruzione

PAGINA 48-50; 150-158

### PRINCIPIO X

Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Il Gruppo diffonde i principi etici e i valori d'impresa ed eroga attività formative in materia di legalità e anticorruzione.

Sono effettuate verifiche reputazionali presso fornitori e terze parti. Nel 2021 non sono stati segnalati casi inerenti la corruzione.

## 10.3

# MATRICE DI CORRELAZIONE CON SDGs

Si presenta di seguito la matrice di correlazione per evidenziare come le attività del Gruppo sono allineate agli SDGs e contribuiscono ad essi in modo più o meno diretto. Per ciascun goal si presentano i temi materiali collegati e il riferimento alle pagine del Bilancio di Sostenibilità 2021, dove è possibile trovare ulteriori approfondimenti.





## 1. SCONFIGGERE LA POVERTÀ

**Target 1.a**

Garantire una significativa mobilitazione di risorse da una varietà di fonti, anche attraverso la cooperazione allo sviluppo rafforzata, al fine di fornire mezzi adeguati e prevedibili per i paesi in via di sviluppo, in particolare per i paesi meno sviluppati, ad attuare programmi e politiche per porre fine alla povertà in tutte le sue dimensioni.

**Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>**

Il Gruppo ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa e ha intrapreso un percorso di certificazione volontario secondo lo Standard Internazionale SA8000 Social Accountability. La finalità del Gruppo è dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti, le istituzioni e tutte le persone con cui entra in contatto. Inoltre, il Gruppo si è posto l'obiettivo di impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

**Temi materiali**

Sviluppo del territorio e relazioni con la comunità ed enti locali

**Pagine**

Pag.: 18; 36-37; 39; 88-89; 140-141



## 2. SCONFIGGERE LA FAME



*Al momento l'SDG 2 Zero Hunger non risulta applicabile alle attività/ iniziative implementate da Pizzarotti*



### Target 3.3

Entro il 2030, porre fine alle epidemie di AIDS, tubercolosi, malaria e malattie tropicali trascurate e combattere l'epatite, le malattie legate all'uso dell'acqua e altre malattie trasmissibili.

### Target 3.9

Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha attuato in Camerun un sistema di monitoraggio igienico dei luoghi adibiti a mensa, garantendo l'approvvigionamento da acque provenienti da fonti sicure. Inoltre, si è operata una divisione degli ambienti di lavoro da quelli privati, ciò pur coesistendo nello stesso immobile. Infine, in riferimento agli infortuni è prevista la dotazione degli uffici di un kit di primo soccorso e si sono individuate e formate le squadre di emergenza e primo soccorso.

### Temi materiali

- Gestione del capitale umano
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

### Pagine

Pag.: 124-125



### Target 4.2

Entro il 2030, assicurarsi che tutte le ragazze e i ragazzi abbiano accesso a uno sviluppo infantile precoce di qualità, alle cure

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

La Fondazione Pizzarotti, mediante il progetto "Trovarsi", eroga fondi per progetti in aiuto alle famiglie in condizione di povertà relazionale, educativa e



necessarie e all'accesso alla scuola dell'infanzia, in modo che siano pronti per l'istruzione primaria.

### Target 4.4

Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale

materiale nell'assolvimento dei propri doveri formativi dei minori.

Il Gruppo sigla partnership con gli Enti, le scuole e più in generale con le principali Università del territorio nazionale. 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.

#### Temi materiali

- Gestione del capitale umano
- Tutela e rispetto dei diritti umani

#### Pagina

Pag.: 140-141



5. PARITÀ DI GENERE



### Target 5.1

Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo

#### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha avviato un percorso per sviluppare un modello aziendale di Diversità&Inclusione (D&I) al fine di mantenere una visione aperta e flessibile del mondo circostante e di facilitare l'integrazione dei singoli individui. Questo percorso ha incluso sia un percorso formativo e informativo specifico sui temi di Diversità e inclusione, sia una indagine che ha coinvolto i dipendenti del Gruppo

## Target 5.c

Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli.

con sede in Italia volta a comprendere il punto di vista in merito a Diversità e Inclusione in Pizzarotti e a identificare le priorità in tali ambiti. Tale percorso ha la finalità di costruire un piano di azioni e iniziative di miglioramento.

### Temi materiali

- Gestione del capitale umano
- Tutela e rispetto dei diritti umani

### Pagina

Pag.: 86-90



6 . ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO - SANITARI



## Target 6.4

Entro il 2030, aumentare sostanzialmente l'efficienza idrica da utilizzare in tutti i settori e assicurare prelievi e fornitura di acqua dolce per affrontare la scarsità d'acqua e ridurre in modo sostanziale il numero delle persone che soffrono di scarsità d'acqua.

## Target 6.5

Entro il 2030, attuare la gestione integrata delle risorse idriche a tutti i livelli, anche attraverso la cooperazione transfrontaliera a seconda dei casi.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo, mediante un'accurata gestione delle risorse idriche all'interno dei propri cantieri e siti e l'utilizzo del tool Aqueduct Water Risk monitora il proprio impatto sulla risorsa idrica e ha calcolato che il 67% del prelievo di acqua avviene in aree a stress idrico. Sono in fase di predisposizione e valutazione specifici piani di monitoraggio dei prelievi e degli usi principali dell'acqua in tali aree, con l'obiettivo di ridurre il consumo di acqua e di individuare e eliminare gli sprechi.

### Temi materiali

- Gestione del consumo e degli scarichi idrici.

### Pagina

Pag.: 58-60



## 7. ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



### Target 7.2

Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha raggiunto il 57% nell'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Il Gruppo ha introdotto all'interno del proprio organigramma l'Energy Manager e ha iniziato un processo di certificazione del Sistema di Gestione dell'Energia 50001.

Il Gruppo ha raggiunto un'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili pari a 858 MWh.

### Temi materiali

- Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili.

## Pagina

Pag.: 61-62



8. LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



### Target 8.7

Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme.

### Target 8.8

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa e ha intrapreso un percorso di certificazione volontario secondo lo Standard Internazionale SA8000 Social Accountability. La finalità del Gruppo è dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti, le istituzioni e tutte le persone con cui entra in contatto. Inoltre, il Gruppo si è posto l'obiettivo di impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

### Temi materiali

- Tutela e rispetto dei diritti umani.
- Sviluppo del territorio e relazioni con le comunità locali.
- Gestione del capitale umano.

## Pagina

Pag.: 18; 36-37; 39; 88-89; 140-141



## Target 9.1

Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti.

## Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Nel 2021 è stato creato il gruppo PNH, con l'obiettivo di proporre idee innovative a supporto della crescita prevista dal Piano Industriale 2021-2025, con particolare enfasi a NGE (New Growth Engine), ma non trascurando innovazioni su core business, e di individuare aree di miglioramento del business, sia incrementale che di breakthrough.

In generale l'organizzazione fornisce un contributo sostanziale allo sviluppo di infrastrutture innovative e sostenibili tramite la ricerca e l'implementazione delle tecnologie più avanzate, moderne e in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

## Temi materiali

- Approccio innovativo alle attività di business.

## Pagine

Pag.: 8; 37



10. RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



## Target 10.2

Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

## Target 10.3

Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso.

## Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa e ha intrapreso un percorso di certificazione volontario secondo lo Standard Internazionale SA8000 Social Accountability. La finalità del Gruppo è dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti, le istituzioni e tutte le persone con cui entra in contatto. Inoltre, il Gruppo si è posto l'obiettivo di impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

Il Gruppo implementa numerosi progetti a supporto dei cittadini attraverso la Fondazione Pizzarotti, mediante il bando "La città che cresce" che include percorsi indirizzati in particolare verso i minori, in condizione di povertà relazionale ed educative.

Il Gruppo ha avviato un percorso per sviluppare un modello aziendale di Diversità&Inclusione (D&I). Questo percorso ha incluso sia un percorso formativo e informativo specifico sui temi di Diversità e inclusione, sia un'indagine che ha coinvolto i dipendenti del Gruppo con sede in Italia. Le tematiche che sono risultate maggiormente da attenzionare riguardano la diversità generazionale e di genere e la genitorialità. È quindi in via di predisposizione un piano d'azione e iniziative specifiche proprio su queste categorie.

### Temi materiali

- Tutela e rispetto dei diritti umani
- Gestione del capitale umano.
- Sviluppo del territorio e relazioni con le comunità locali.

### Pagine

Pag.: 18; 36-37; 39; 88-89; 140-141



11. CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



## Target 11.2

Entro il 2030, fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani.

## Target 8.8

Entro il 2030, aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i paesi.

## Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

La Fondazione Pizzarotti ha promosso il bando "La città che cresce", un progetto finalizzato a raccogliere proposte culturali da realizzare a Parma al fine di individuare forme innovative di armonizzazione degli spazi e del tempo nella vita quotidiana dei cittadini.

In generale l'organizzazione fornisce un contributo sostanziale allo sviluppo di infrastrutture innovative e sostenibili tramite la ricerca e l'implementazione delle tecnologie più avanzate, moderne e in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

### Temi materiali

- Sviluppo del territorio e relazioni con le comunità locali

### Pagina

Pag.: 140-141



12. CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

12 

### Target 12.2

Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

### Target 12.5

Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha promosso l'effettuazione delle campagne di recupero dei rifiuti di costruzione e demolizione (C&D) prodotti nell'ambito dei lavori presso il cantiere TIBRE. Il materiale recuperato ha rispettato i requisiti capitolari ed è stato usato per la realizzazione di rilevati stradali di viabilità principale e minore.

Presso il Depuratore Cuma è stato avviato il programma di caricamento dei digestori dei fanghi prodotti al fine di ridurre progressivamente le quantità di rifiuto prodotto. Contestualmente la digestione dei fanghi produrrà biogas che sarà utilizzato per la produzione di energia elettrica e/o utilizzato in situ in sostituzione del gas metano approvvigionato dalla rete esterna. Ciò consentirà nel 2022 di ridurre il consumo di energia elettrica e di metano acquistati dalla rete di distribuzione.



Il Gruppo inoltre, ha fissato ambiziosi obiettivi ambientali e ad oggi è stato raggiunto quanto segue:

- -34% di consumo di diesel per trasporti;
- +31% di rifiuti riciclati.

#### Temi materiali

- Utilizzo responsabile delle risorse e promozione dell'economia circolare
- Gestione del consumo e degli scarichi idrici.
- Gestione dei rifiuti.

#### Pagina

Pag.: 43-47; 60; 63-64



### Target 13.2

Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo ha fissato ambiziosi obiettivi ambientali e ad oggi abbiamo raggiunto quanto segue:

- -15% di emissioni totali di gas ad effetto serra (GHG) da Scope 1 e Scope 2 rispetto al 2019
- +57% di energia elettrica da fonti rinnovabili

- Implementazione del Piano di mobilità aziendale
- Ottenimento della certificazione ISO 50001 che definisce i requisiti per la gestione efficiente dei consumi energetici diretti

---

#### **Temi materiali**

- Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili.

#### **Pagina**

Pag.: 43-47



14. VITA SOTT'ACQUA



*Al momento l'SDG 14 Life Below Water non risulta applicabile alle attività/iniziative implementate da Pizzarotti.*



15 . VITA SULLA TERRA



## Target 15.1

Entro il 2020, garantire la conservazione, il ripristino e l'uso sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e nell'entroterra e dei loro servizi, in particolare le foreste, le zone umide, le montagne e le zone aride, in linea con gli obblighi derivanti dagli accordi internazionali.

## Target 15.4

Entro il 2030, garantire la conservazione degli ecosistemi montani, compresa la loro biodiversità, al fine di migliorare la loro capacità di fornire prestazioni che sono essenziali per lo sviluppo sostenibile.

## Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Nel sito Residence marinai di Belpasso (CT) vengono impiantate, anno per anno, circa cinquanta alberature autoctone in modo tale da garantire un rinverdimento del complesso in linea con l'habitat naturale in cui si insedia il complesso residenziale.

Nel 2021 è concordato l'acquisto di Crediti di Carbonio messi a disposizione dall'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano per la compensazione delle emissioni di CO2 prodotte dal Gruppo. Tali crediti andranno a finanziare progetti per la Riserva di Biosfera Appennino tosco-emiliano, riconosciuta dall'UNESCO nel 2015, che è oggi la più grande d'Italia e si estende su 80 Comuni nelle province di Modena, Reggio Emilia, Parma, Lucca, Massa Carrara e La Spezia.

In Romania, mensilmente viene redatto da ente terzo autorizzato, un report nel quale si analizzano gli eventuali impatti sulla biodiversità e sulla protezione degli habitat nelle aree di cantiere.

## Temi materiali

- Biodiversità e protezione degli habitat.

## Pagina

Pag.: 38; 62-63



## Target 16.5

Ridurre sostanzialmente la corruzione e le sue forme.

### Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo si impegna fermamente, come formalizzato nel codice etico, a sviluppare il proprio business secondo principi etici e di concorrenza leale nell'ambito del mercato in cui opera contrastando ogni azione di distorsione dello stesso, nel pieno rispetto della normativa vigente. La comunicazione delle azioni adottate in relazione agli aspetti della Responsabilità Sociale, nonché il resoconto puntuale sull'applicazione dei requisiti dello Standard SA8000 sono riportate nel **Bilancio Sociale 2021**.

---

### Temi materiali

- Tutela e rispetto dei diritti umani.
- Gestione e rispetto della compliance.
- Lotta alla corruzione

### Pagina

Pag.: 88-89



17 . PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

17

## Target 17.7

Promuovere lo sviluppo, il trasferimento, la disseminazione e la diffusione di tecnologie ecocompatibili ai paesi in via di sviluppo a condizioni favorevoli, anche a condizioni agevolate e preferenziali, come reciprocamente concordato .

## Contributo impresa Pizzarotti <sup>1</sup>

Il Gruppo dialoga e collabora costantemente in sinergia con le istituzioni dei paesi in cui opera, promuovendo e realizzando iniziative mirate al rilancio delle comunità locali nel loro complesso.

---

### Temi materiali

- Approccio innovativo alle attività di business.

### Pagina

Pag.: 6-8; 21; 24-26

---

#### Note

<sup>1</sup> Si specifica che il contributo di Impresa Pizzarotti è stato costruito sulla base delle attività ed iniziative presentate all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2021.

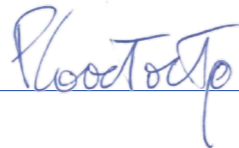
## 10.4

## 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 13/09/2022 dal CDA 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**



---



**IMPRESA PIZZAROTTI & C. SPA**

**RELAZIONE DI REVISIONE LIMITATA SUL BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ 2021**

**ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2021**



## **Relazione di revisione limitata sul Bilancio di Sostenibilità 2021**

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 2021.

### **Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità**

Gli Amministratori della Impresa Pizzarotti & C. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* definiti nel 2016, e aggiornati al 2020, dal GRI - *Global Reporting Initiative* (“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.

### **La nostra indipendenza 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 Gimma 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 Piccapietra 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 Putte 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 Fochetti 29 Tel. 06 6920731 Fax 06 69207330 - **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 Felissent 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](http://www.pwc.com/it)



### **La nostra responsabilità**

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 Tibre (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 Tibre (Italia), che abbiamo selezionato sulla base della sua attività e del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, 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 2021 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, 20 settembre 2022

PricewaterhouseCoopers Business Services Srl

  
Paolo Bersani  
(Partner)





**P&C** PIZZAROTTI  
FONDATA NEL 1910