



COMMUNICATION ON PROGRESS

Relazione sulla sostenibilità

2022

Relazione sulla sostenibilità

Ai nostri stakeholders:

Sono lieto di confermare che la Palumbo Costruzioni S.r.l. ribadisce il suo sostegno ai Dieci Principi del Patto globale delle Nazioni Unite nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Il nostro intento primario è quello di sostenere e diffondere tali principi, già da anni radicati all'interno della nostra cultura aziendale ed espressi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'obiettivo è quindi quello di rappresentare un paradigma di riferimento per le imprese operanti nel settore ed essere in grado di affrontare le sfide attuali e future dei mercati creando un valore sostenibile a lungo termine per tutti gli stakeholders.

Per tale motivo la sostenibilità continua ad essere un valore prioritario nella nostra attività, in quanto riteniamo che l'impegno e l'abnegazione dimostrati nel perseguimento dello sviluppo sostenibile, sia espressa manifestazione di una cultura radicata nei nostri dipendenti.

Con tale comunicazione miriamo così alla costante diffusione dei principi in questione sia tra i nostri dipendenti che tra gli stakeholders, con la finalità di creazione di un valore condiviso fondato sui concetti di etica di impresa e sostenibilità aziendale.

Giugliano, 13.12.2022

Distinti saluti

PALUMBO COSTRUZIONI S.R.L.
Amministratore Unico
Palumbo Giulio

Sommario

1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1 CHI SIAMO	4
1.2 MISSION E VALORI DELL'AZIENDA	4
1.3 ASSETTO SOCIETARIO	5
2. MODELLO DI GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ	6
2.1 MODELLO DI GOVERNANCE	6
2.2 INDIVIDUAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS	8
2.3 ANALISI DI MATERIALITÀ	10
3. LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	13
3.1 POLITICHE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE	13
3.2 LE AZIONI A PRESIDIO	19
3.3 KPI PRINCIPALI	24
4. LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	27
4.1 POLITICHE	27
4.2 LE AZIONI A PRESIDIO	29
4.3 KPI	31
5. LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	34
5.1 POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE	34
5.2 LE AZIONI A PRESIDIO	35
5.3 KPI	36
6. IL RISPETTO DELL'AMBIENTE	37
6.1 POLITICA AMBIENTALE	37
6.2 LE AZIONI A PRESIDIO	40
6.3 KPI AMBIENTALI	43
7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE	55
7.1 POLITICA ANTICORRUZIONE	55
7.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO	56
7.3 KPI	59

PREMESSA

Con questo documento, la Società vuole informare un'ampia e diversificata platea di stakeholder (Soci; Dipendenti e collaboratori; Clienti; Fornitori, partner ed associazioni di categoria; Comunità locale; Istituzioni ed enti regolatori; Ambiente) e generazioni future in merito alle scelte, alle attività, ai risultati ed all'impiego di risorse in tema di sostenibilità aziendale.

Si è deciso di rendicontare una serie di informazioni, implementando quelle fornite dagli anni precedenti, con lo scopo di offrire un quadro completo dei propri temi, delle procedure e dei conseguenti impatti dando continuità sia nella comunicazione che nella rappresentazione dei risultati, attraverso una misurazione concreta e quantitativa delle informazioni messe a disposizione.

I temi affrontati spaziano dalla gestione del personale ai diritti umani, dalla salute e sicurezza sul lavoro all'ambiente, dalla gestione della catena di fornitura alla lotta alla corruzione.

1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

1.1 CHI SIAMO

La Palumbo Costruzioni da diversi decenni si colloca tra le imprese qualificate nel campo edile e ferroviario.

Nel tempo ha saputo competere in numerosi campi legata all'edilizia ed ha sviluppato progetti e realtà su tutto il territorio nazionale.

Come ogni solida azienda ha diversificato da un lato le proprie competenze ma ha saputo concentrarsi maggiormente laddove la specializzazione viene richiesta anche dagli enti preposti. È infatti nelle costruzioni ferroviarie che ha realizzato le più complesse e moderne opere certificate a livello europeo.

L'azienda conta uno staff motivato con alta fedeltà all'azienda ed ai suoi valori e che fa della Palumbo costruzioni una delle imprese più importanti del sud.

L'adozione di sistemi di gestione qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale, Diversity & Inclusion ed anticorruzione, confermano la ricerca di un miglioramento continuo e di crescita di professionalità.

È questa in sintesi la grande forza dell'azienda che può contare su collaboratori di elevata professionalità che permettono di seguire la committenza per problematiche tecniche, ambientali e di sicurezza nel settore edile.

La Palumbo Costruzioni, si è inoltre dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231 / 2001 e di un Codice etico, integrati con la prevenzione ed il contrasto della corruzione, nonché con i principi adottati dalle associazioni imprenditoriali di categoria e con le disposizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini del Rating di Legalità.

1.2 MISSION E VALORI DELL'AZIENDA

La politica aziendale di Palumbo Costruzioni si basa su forti principi etici che guidano il proprio sviluppo. Tali principi sono alla base delle sue politiche in termini di conformità, innovazione responsabile, responsabilità sociale, Diversity & Inclusion, diritti umani e libertà fondamentali, anticorruzione, ambiente, salute e sicurezza delle persone, tutti principi sostenuti dal Global Compact.

In tale ottica la società, che ha già da tempo adottato un sistema di gestione integrato per la gestione degli aspetti inerenti Qualità, Ambiente, Sicurezza, Anticorruzione, nonché Responsabilità Sociale, è costantemente impegnata nella diffusione verso gli stakeholders dei principi adottati, ed alla loro sensibilizzazione.

1.3 ASSETTO SOCIETARIO

Palumbo Costruzioni si fonda sul modello di amministrazione e controllo “tradizionale”.

La Società si compone dei seguenti organi societari: Assemblea dei Soci, Amministratore Unico e Sindaco; vi è inoltre l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

2. MODELLO DI GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE

ORGANO AMMINISTRATIVO

L'amministratore unico costituisce parte della struttura di Governance insieme all'assemblea dei soci, sindaco unico ed all'Organismo di Vigilanza.

Esamina e approva i piani strategici e finanziari, che integrano obiettivi e linee guida per promuovere un modello di business sostenibile e creare valore nel lungo periodo ed è responsabile dell'approvazione del Rapporto di Sostenibilità. Tutte le informazioni relative all'attività aziendale sono documentate nel riesame della Direzione annuale del Sistema di Gestione, in cui sono analizzati dati e informazioni relativi all'anno solare chiuso e a valle del quale la direzione emette le decisioni per l'anno successivo.

La responsabilità della governance in materia è assegnata ai suddetti organi. Ad evidenza dell'importanza che rivestono le tematiche di cui sopra, l'azienda aderisce dal 25 ottobre 2019 al Global Compact delle Nazioni Unite ritenendo un riferimento imprescindibile nella conduzione della propria attività 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.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231

La società già dal 2018 ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con la finalità di assicurare la correttezza e la trasparenza dell'operatività aziendale, e con nomina contestuale di un Organismo di Vigilanza, di comprovata esperienza professionale che, sulla base delle informazioni pervenute o assunte nell'azione di vigilanza, verifica l'applicazione dei principi previsti nel Codice Etico, nonché il rispetto delle misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'ultima release approvata dall'Amministratore Unico in data 14.03.2022, si compone di una parte generale nella quale sono illustrati i principi, le funzioni e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, con i relativi allegati (Codice etico, Catalogo reati, Regolamento OdV e Sistema disciplinare e sanzionatorio), e di una parte speciale nella quale vengono identificate, per le singole tipologie di reato ritenute rilevanti, le attività a rischio reato, i controlli preventivi da attuare ed i principi di comportamento.

RATING DI LEGALITÀ

Il rating di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta. Tale strumento, sviluppato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) in accordo con i Ministeri degli Interni e della Giustizia, riconosce premialità alle aziende che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. L'azienda consapevole dell'importanza che tali temi rivestono nella propria realtà aziendale, a seguito della presentazione della domanda, ha ottenuto il punteggio massimo di ★★★.

UN GLOBAL COMPACT – STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Consapevole dell'importanza che rivestono gli SDGs, la società contribuisce allo sviluppo sostenibile con una strategia incentrata su politiche e pratiche di responsabilità etica, sociale ed ambientale, attraverso le quali mira ad assicurare la tutela e valorizzazione delle persone e dell'ambiente.

Attraverso la propria Strategia, vengono perseguiti alcuni dei principali Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) definiti dalle Nazioni Unite.

Principles and Global Goals Addressed in their most recent CoP



SISTEMI DI GESTIONE

Continua l'impegno della società nell'attuazione, certificazione e mantenimento dei propri Sistemi di Gestione, con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni, utilizzando tali strumenti per rafforzare il sistema di controllo interno nelle sue componenti:

- qualità (ISO 9001)
- ambiente (UNI EN ISO 14001)
- salute e sicurezza sul lavoro (UNI ISO 45001)
- Diversity & Inclusion (UNI ISO 30415)
- responsabilità sociale (SA8000)
- anticorruzione (ISO 37001)

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

Sin dalla prima approvazione del Modello Organizzativo, in data 14.02.2018, il personale della Società, i suoi collaboratori e ogni altro soggetto che intrattienga rapporti con la stessa hanno la facoltà di segnalare all'Organismo di Vigilanza, mediante apposito canale di comunicazione, tutti quegli atti comportamenti od eventi che possono determinare una violazione, presunta o effettiva, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, avvenute o in corso di

esecuzione, attraverso apposito canale di segnalazione. A tal fine, sul sito internet della società si riporta la e-mail dell'Organismo di Vigilanza cui fare riferimento. Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto, precise e concordanti. Le stesse devono essere rese in forma non anonima e contenere tutti gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Nell'attività di gestione della segnalazione, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Unica eccezione all'obbligo di riservatezza riguarda i seguenti casi:

- vi sia stato espresso consenso da parte del segnalante;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile;
- ogni qualvolta l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

La Società tutela inoltre il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. L'11.09.2021 l'Amministratore Unico ha inoltre approvato la "Procedura per la gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'OdV". La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società. In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. Le segnalazioni dirette all'OdV, sia attraverso flussi informativi periodici sia tramite segnalazioni specifiche, devono essere effettuate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica individuabile dal sito web.

2.2 INDIVIDUAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

La società si interfaccia con numerosi stakeholders che si diversificano sia per esigenze che per aspettative. Essendo il dialogo e la trasparenza considerati elementi fondamentali in ottica di integrazione del punto di vista dei portatori di interesse nella strategia aziendale, si è reputata necessaria la mappatura degli stakeholders volta a comprendere le relazioni tra le diverse categorie di stakeholder e la società.

La loro individuazione e classificazione ha consentito di sviluppare l'analisi di materialità dei temi descritta nel paragrafo successivo.

La mappatura, costruita attraverso incontri e interviste con il top management e i risultati delle analisi condotte attraverso i Sistemi di Gestione ed il Modello Organizzativo 231, ha portato all'identificazione dei seguenti stakeholders principali:

- Risorse umane (dipendenti e collaboratori esterni)
- Clienti e Partners
- Fornitori

- Autorità di vigilanza ed Organi di controllo
- Pubblica Amministrazione
- Partiti, associazioni sindacali ed organizzazioni

TEMI PRINCIPALI	
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro ▪ Coinvolgimento nell'identificazione dei valori e delle strategie aziendali ▪ Promozione e sviluppo delle competenze ▪ Formazione del personale per aumentare il livello di competenza ▪ Pratiche lavorative (rispetto CNL)
Clienti, subappaltatori e Partners	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicurezza dei lavoratori ▪ Monitoraggio ambientale delle attività ▪ Obbligazioni e clausole contrattuali ▪ Avanzamento economico/fisico e Obiettivi raggiunti ▪ Gestione dei contenziosi ▪ Qualità delle lavorazioni eseguite e chiusura delle Non Conformità
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obbligazioni e clausole contrattuali ▪ Responsabilità e correttezza nel rispetto degli accordi ▪ Trattative commerciali ▪ Gestione problematiche di cantiere
Autorità di vigilanza ed Organi di Controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di leggi e regolamenti ▪ Procedure di Controllo interno
Pubblica Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di leggi e regolamenti ▪ Procedure di Controllo interno ▪ Anticorruzione ▪ Pratiche concorrenziali leali
Associazioni sindacali ed organizzazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiche lavorative (rispetto CNL) ▪ Sicurezza nel cantiere, condizioni contrattuali, attività con i rappresentanti dei lavoratori ▪ Rispetto in cantiere delle condizioni relative all'igiene, salute e sicurezza ▪ Rispetto degli accordi contrattuali

PRINCIPALI AZIONI INTRAPRESE

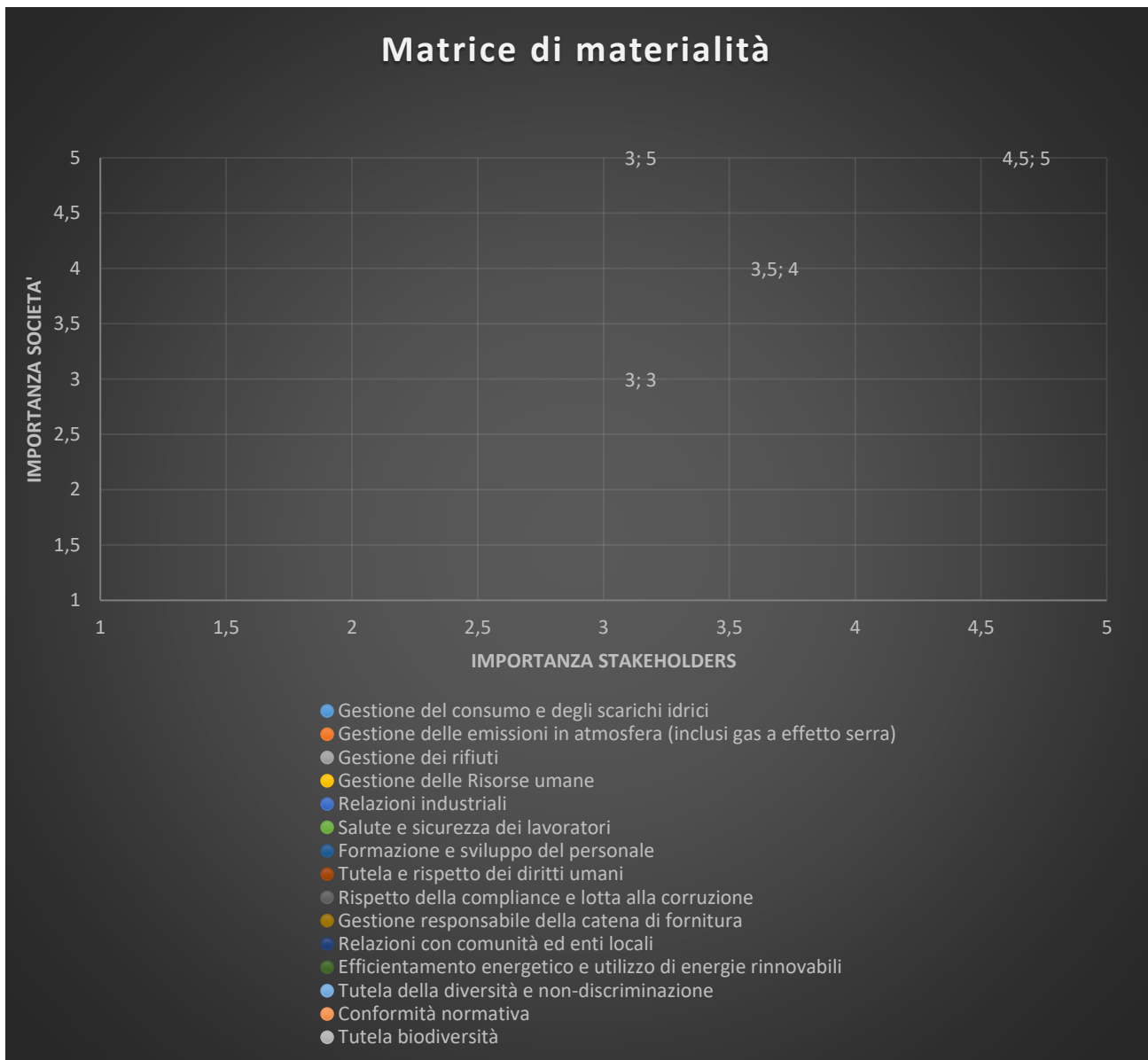
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Controllo e supervisione delle operazioni ▪ Monitoraggio formazioni al personale ▪ Attività di coordinamento e comunicazione tra le parti interessate e l'organizzazione con il fine di incrementare il livello di coinvolgimento ▪ Implementazione di meccanismi di reclamo riunioni periodiche anche in materia di sicurezza ▪ Implementazione strutture sociali ▪ Sensibilizzazione sulla prevenzione sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efficientamento Sistemi di Gestione Certificata: ISO9001 – ISO14001 – ISO45001 – ISO30415 – ISO37001 –SA8000 ▪ Adeguamenti / miglioramenti compliance Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 ▪ Interventi volti ad eliminare o ridurre gli impatti ambientali ▪ Adeguamenti / miglioramenti compliance Sistema sicurezza informazioni ▪ Efficientamento/miglioramento protocolli di controllo
--	--

2.3 ANALISI DI MATERIALITÀ

La presente relazione si concentrerà sui temi rilevanti per la società e per gli stakeholders emersi durante l'analisi condotta e, a tal fine, verranno considerati elementi chiave per orientare la politica dell'azienda in termini di impegno sempre crescente verso le tematiche di sostenibilità.

I risultati emersi dall'analisi di materialità sono illustrati nella matrice di materialità presentata di seguito. Tale matrice consiste in una rappresentazione grafica dell'importanza attribuita ad ogni tema sia dal punto di vista degli Stakeholder (asse X) che aziendale (asse Y); quanto più alto a destra è collocato il tema sul grafico, tanto più elevata è la sua rilevanza per entrambe le parti.

Occorre inoltre sottolineare, per consentire la comprensione della strategia aziendale in materia di sostenibilità, che l'“importanza per l'azienda” viene definita in termini di impatto su strategia, reputazione e performance finanziaria mentre l'“importanza per gli stakeholder” rappresenta prevalentemente la percezione, su base il più possibile oggettiva attraverso l'aggregazione di dati ed informazioni interne ed esterne, che l'azienda ha circa il ruolo da lei rappresentato all'interno del contesto in cui opera.



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

TEMI SOCIALI

- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Tutela e rispetto dei diritti umani
- Gestione delle Risorse umane
- Formazione e sviluppo del personale
- Tutela della diversità e non-discriminazione

TEMI AMBIENTALI

- Gestione del consumo e degli scarichi idrici
- Gestione delle emissioni in atmosfera (inclusi gas a effetto serra)
- Gestione dei rifiuti
- Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili
- Tutela biodiversità

TEMI DI GOVERNANCE

- Rispetto della compliance e lotta alla corruzione
- Gestione responsabile della catena di fornitura
- Conformità normativa Relazioni industriali
- Relazioni con comunità ed enti locali

3. LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

3.1 POLITICHE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

DIRITTI UMANI E SOSTENIBILITÀ SOCIALE

La società si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le aree di business e tra tutti gli stakeholder, svolgendo le proprie attività in conformità con gli standard fondamentali in materia di diritti umani. È dotata di una Politica SA8000 per la responsabilità sociale e del Codice di condotta dei fornitori, sintomatico di un approccio al business non limitato al rispetto delle normative in vigore, ma bensì orientato proattivamente alla tutela dei diritti umani.

Politica SA8000 per la responsabilità sociale

La società al fine di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti si è da anni dotata di un Sistema di gestione della responsabilità sociale certificato, in conformità alla normativa SA 8000 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la responsabilità sociale che tiene conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholder.

Il rispetto dei diritti umani è un valore imprescindibile sul quale si fondano la cultura e la strategia aziendale e rappresenta una priorità in tutte le aree di business.

La società ha deciso di dotarsi di un Sistema di gestione della responsabilità sociale, in conformità alla normativa SA 8000 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholder.

La Politica recepisce le convenzioni internazionali quali:

- La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo, inclusa la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU);
- Le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

La società si impegna a rispettare le norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro:

- 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.

PRINCIPI E OBIETTIVI

Lavoro infantile

La società rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

Si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.

Nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a:

- situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda;
- povertà della famiglia;
- mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia;
- ragionevole possibilità che lo stesso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona;

dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.

Lavoro obbligato

La società rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

Salute e sicurezza

La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. La società, come indicato nella Politica integrata, si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare:

- Garantendo un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando a tal fine le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso;
- Assicurando che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La società riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti.

La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali.

La società si impegna affinché i dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Non Discriminazione e pari opportunità

La società rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale, impegnandosi a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.

Non Discriminazione, Pari Opportunità e Inclusione permeano i valori aziendali.

Per tali motivi la società si impegna a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera);
- Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione;
- Rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento alle best practice rilevate;
- Favorire l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- Stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

Pratiche disciplinari

La società non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore. Le misure sanzionatorie progressive da adottare, vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro.

Orario di lavoro

La società assicura il rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

La società ritiene che le politiche retributive e le condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo è promossa una condizione lavorativa in cui tutti i dipendenti ricevono compensi giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto e l'inquadramento contrattuale. La retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza.

La direzione assicura un'efficace implementazione ed attuazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard SA8000, attraverso il monitoraggio delle performance ed il miglioramento continuo, nonché attraverso la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse.

La società mira:

- A migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- Ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfacimento e le aspettative degli utenti, renda noti gli impegni che la società si assume tramite l'emissione annuale del Bilancio SA8000;
- Ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- A rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- A selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- A garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori;
- Ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

La società adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate.

La Direzione si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività i propri stakeholders, interni ed esterni. Gli obiettivi sono:

- Il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato;
- La soddisfazione delle parti interessate;
- Il rispetto degli impegni presi;

- La cura della comunicazione verso le parti interessate.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della soddisfazione delle parti interessate e l'analisi dei reclami. La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

Segnalazioni

La società ha individuato un Social Performance Team (composto da rappresentanze dei Lavoratori e della Direzione in materia di SA8000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- La conformità del sistema aziendale alla norma SA 8000;
- L'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;
- L'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- La diffusione della conoscenza dei requisiti della SA 8000.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al Social Performance Team per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale, essendo il dialogo nei luoghi di lavoro una componente chiave della responsabilità Sociale.

Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva.

La società mette inoltre a disposizione un ulteriore canale, ossia quello dedicato al whistleblowing, per la segnalazione di eventuali violazioni in materia di diritti umani. Il canale, idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, è accessibile sul sito internet della società in tema di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione. L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione SA 8000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune o tramite sito internet o tramite invio diretto tramite rete intranet; la Politica per la Responsabilità Sociale, viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

POLITICA SULLA DIVERSITY & INCLUSION

La società al fine di promuovere e rispettare i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere ha adottato meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. A tal fine si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

L'azienda preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

Viene inoltre dichiarato in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La società attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere; a tal fine la presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel sito web aziendale.

La Direzione ha inoltre identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGI ed, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, ha costituito il comitato D&I composto dalla Direzione, da HR e da RSGI.

Infine, ogni anno sono monitorati i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere al fine di spiegare come l'azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di D&I e Parità di Genere.

3.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La società ha operato per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi Global Compact. Li ha trasposti nelle proprie scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione di strumenti specifici, tra i quali la redazione di un Codice etico, di un Bilancio Sociale, l'adozione di un sistema di gestione sulla diversità e l'inclusione conforme alla ISO30415, nonché di un sistema di gestione sociale conforme alla Norma SA 8000. Nell'ambito della gestione del personale sono state così da tempo introdotte ed implementate procedure e policy che intendono uniformare i processi HR a favore della trasparenza e della efficacia.

SISTEMA DI GESTIONE SA8000 e DIVERSITY & INCLUSION

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle Organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda: il lavoro minorile e infantile, il lavoro obbligato, le condizioni per la salute e la sicurezza, la libertà d'associazione, la discriminazione, le pratiche disciplinari, la retribuzione e l'orario di lavoro.

L'azienda ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. La società ha infatti stabilito, attraverso procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori sulla base della loro

capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso dall'azienda in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA8000. Inoltre, l'attenzione alla formazione del personale dipendente inizia al suo ingresso nella società con la formazione neo assunto e si sviluppa nel tempo a seconda di specifiche esigenze volte a costruire il suo percorso di crescita professionale ed acquisizione di specifiche competenze tecnico/professionali e manageriali.

Avendo intrapreso un'azione di diffusione e rispetto di tali principi ha posto in essere una serie di canali di segnalazione delle violazioni.

La società garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive. La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e sarà perseguita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

L'azienda a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

RECRUITMENT

L'attività di assunzione si ispira ai principi di meritocrazia, trasparenza e pari opportunità. Nella fase di **selezione ed assunzione del personale** viene data importanza al rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità.

È stato inoltre approvato un documento assunzioni, allegato ad ogni contratto, volto alla diffusione del modello organizzativo 231 ed al rispetto dei sistemi di gestione aziendale, tra i quali Diversity & Inclusion ed il Sistema di gestione per la responsabilità sociale.

SISTEMA DI RETRIBUZIONE E DI PREVIDENZA

Le tipologie contrattuali sono: contratti a tempo indeterminato (full time o apprendistato) e determinato (part time e full time). La valutazione delle singole posizioni tiene conto dello standing professionale e delle performance espresse annualmente dalla risorsa, avvenendo attraverso una metodologia che consente di disporre di elementi oggettivi idonei a gestire le politiche retributive, le scelte organizzative ed i percorsi di carriera.

Nel definire le politiche retributive si fa riferimento sia al mercato esterno che alla coerenza interna.

I provvedimenti di adeguamento retributivo sono, invece, mirati a supportare le politiche interne di sviluppo ed a valorizzare il personale.

I dipendenti sono coperti da accordi collettivi. Il contratto collettivo nazionale applicato, nella quasi totalità dei casi, è quello edile metalmeccanico.

FORMAZIONE E SVILUPPO

Nel 2022 sono state erogate formazioni a tutto il personale in ufficio. Verranno inoltre svolte formazioni per i neoassunti e continueranno ad essere riproposte periodicamente.

In particolare le attività formative hanno riguardato:

CODICE IDENTIFICATIVO	ARGOMENTO	DESTINATARI	PERIODO	FREQUENZA
1	Discriminazioni per orientamento politico e sessuale e diritti umani	AU- RSGI- RLSA8000-RLS	Gennaio 2022	100%
2	Orario straordinario e retribuzione trasferte	RLSA8000	Febbraio 2022	100%
3	NC interna del 18.03.2022	RLSA8000-AU	Marzo 2022	100%
4	Segnalazioni e Procedura reclami	OPERAI	Maggio 2022	100%
5	Bilancio sociale	AU – RLSA 8000	Luglio 2022	100%
6	Diritti all'adesione a sindacati	OPERAI	Settembre 2022	100%
7	Obiettivi	AU-RLSA8000	Ottobre 2022	100%
8	Principi cardini sulla ISO 30415 quali Cultura inclusione, inserimento, accoglienza di genere sui luoghi di lavoro	AU- ERG	Ottobre 2022	100%
9	Anomalie emerse in sede di audit ISO 30415 del 27.10.2022	RSGI	Novembre 2022	100%

Inoltre, in tema di lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani, è stata redatta un'apposita procedura di sistema denominata **P.8000.1 "Lavoro infantile"** in cui sono descritti i rapporti di lavoro per bambini, giovani lavoratori e lavoro infantile e dalla cui valutazione dei dati si evince che l'età media del personale è da considerarsi ancora tendenzialmente giovane e non è utilizzato lavoro infantile. Qualora l'azienda si trovasse nelle condizioni di utilizzare lavoro infantile, saranno avviate tutte le azioni previste dalla procedura P.8000.1 "Lavoro infantile".

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

▪ **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di

verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società. In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo. Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi.

Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione delle attività di selezione ed assunzione e sviluppo del personale
- Gestione dei rimborsi spese, delle trasferte e delle spese di rappresentanza
- Gestione del contenzioso
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione dei sistemi informativi

▪ **P8000.2 Segnalazione**

Tale procedura per garantire a tutti i lavoratori e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito ai Sistemi di Gestione, con particolare riferimento agli aspetti inerenti la Responsabilità Sociale (SA 8000) prevede un sistema di inoltro di comunicazioni:

- ☐ comunicazioni dirette in azienda;
- ☐ comunicazioni dirette ai Rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000 e RLS;
- ☐ comunicazioni dirette all'Ente di Certificazione.

ULTERIORI AZIONI E STRUMENTI INTRAPRESI A PRESIDIO DEI PROCESSI A RISCHIO

- **Riesame SA8000** del 03.10.2022 riunione periodica in cui si è valutato:
 - documentazione descrittiva ed attuativa del sistema (Manuale e procedure richiamate);
 - risultanze degli audit interni ed esterni;
 - stato di valutazione dei fornitori;
 - risultati dell'indagine sul clima aziendale;
 - analisi dei reclami, dei suggerimenti e delle non conformità;
 - azioni correttive e stato di attuazione;
 - programma di formazione;
 - indicatori di performance del sistema di gestione per la responsabilità sociale;
 - situazione degli obiettivi fissati nei riesami precedenti e nuovi obiettivi per il miglioramento.

In particolare si è valutato il clima aziendale dei dipendenti avendo ottenuto riscontro positivo in merito all'argomentazione di alcuni punti di seguito elencati:

- ambiente fisico (ergonomia)
- applicazione della normativa sulla sicurezza (D. Lgs. 81/2008)
- chiarezza delle funzioni e dei ruoli aziendali, leadership
- qualità del rapporto con l'azienda
- qualità dei rapporti con i superiori
- coesione del gruppo di lavoro
- senso di appartenenza
- soddisfazione relativa alla funzione
- motivazione
- responsabilità e autonomia
- libertà di espressione

Inoltre, per gli operai presenti nei vari canteri, su tutto il territorio nazionale, non sono pervenute segnalazioni o reclami, attraverso i RdC, che hanno dato cenno di malessere o climi ostili tra le varie leadership locali e/o i colleghi. In futuro si sta valutando un metodo di raccolta informazioni, tutelandone la privacy degli intervistati, e decidere se procedere o meno tale aspetto anche mediante la sola modulistica eventuale di sistema.

- Implementazione **procedure di reclamo in materia SA8000** attraverso la predisposizione di una modulistica per le segnalazioni in forma anonima o no, inerenti cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la sessione formativa del personale sulla SA 8000. Ad oggi non si riscontrano reclami.
- **Verbale di riunione del Comitato SA8000** (dialogo sociale)
- **Disciplinare SA8000** contenente diffusione di misure di prevenzione della discriminazione e volte alla promozione di un ambiente inclusivo di ogni minoranza
- **Programma minori:** la società ha adottato il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale per cui, nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a: situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda; povertà della famiglia; mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia; ragionevole possibilità che lo stesso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona; dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.
- **E_PR05 procedura obiettivi e programma di miglioramento**

- **Comitato SPT e relativo verbale di riunione**
- **Bilancio sociale**
- **Riesame della direzione sulla Diversity & Inclusion del 14.11.2022**, riunione periodica in cui si è valutato:
 - documentazione descrittiva ed attuativa del sistema (Politica integrata, procedure e modulistica D&I);
 - risultanze degli audit interni ed esterni;
 - stato di valutazione dei fornitori;
 - risultati dell'indagine sul clima aziendale;
 - analisi delle segnalazioni, dei suggerimenti e delle non conformità;
 - azioni correttive e stato di attuazione;
 - programma di formazione;
 - indicatori di performance del sistema di gestione per la D&I;
 - situazione degli obiettivi fissati e nuovi obiettivi per il miglioramento.

3.3 KPI PRINCIPALI

La natura del business in cui opera l'azienda è legata a commesse di piccole o grandi dimensioni la cui durata è variabile nel tempo (da pochi mesi a diversi anni) e le cui lavorazioni possono essere svolte in diretta o coinvolgendo aziende subappaltatrici. Il dimensionamento quantitativo della forza lavoro è quindi soggetto ad una naturale fluttuazione, dovuta, da una parte, allo stato di avanzamento delle diverse fasi operative dei diversi progetti, dall'altro, all'impiego o meno di forza lavoro in diretta.

Indicatori chiave di prestazione	2020	2021	2022
Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi	100%	100%	100%
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0
Numero di reclami (lavoro e diritti umani)	0	0	0
Numero di vertenze da parte dei dipendenti (lavoro e diritti umani)	0	0	0
Numero di molestie segnalate	0	0	0
Numero di segnalazioni/reclami riguardo all'imparzialità retributiva	0	0	0
Numero controversie relative a retribuzioni e benefici mancati	0	0	0
Percentuale di dipendenti coperti da assicurazione	100%	100%	100%

Percentuale di frequenza su formazione in materia di discriminazione, etica, lavoro e diritti umani, pratiche disciplinari	100%		100%		100%	
Numero minori assunti	0		0		0	
% di personale straniero assunto	0%		0%		0%	
Riduzione % delle ore di lavoro straordinario	-10%		- 10%		- 10%	
% di pari retribuzione rispetto al ruolo occupazionale	100%		100%		100%	
% della forza lavoro premiato con bonus o benefit aziendali	-		25%		25%	
% della forza lavoro identificata come potenziali successori	-		0%		0%	
% della forza lavoro collocata in posizioni successive	-		22%		25%	
Numero conciliazioni sindacali	0		0		1	
Numero di conciliazioni andate a buon fine	0/0		0/0		1/1	
Diffusione Modello Organizzativo 231	100%		100%		100%	
Sensibilizzazione parti interessate (migliorare la trasparenza delle aspettative interpretative tra gli utilizzatori dello Standard SA8000 e D&I con le altre parti interessate mediante diffusione periodica dei principi etici aziendali e le altre parti interessate)	-		40%		100%	
Coinvolgimento stakeholders (accrescere nelle parti interessate la comprensione e l'apprezzamento del valore della conformità alla SA8000 e D&I mediante il coinvolgimento nei riesami della direzione)	100%		100%		100%	
Organico medio anno – donne*	4		4		4	
Organico medio anno - uomini	35		35		35	
Pratiche disciplinari (multe al personale e giorni di sospensione)	Multe	Giorni	Multe	Giorni	Multe	Giorni
	0	0	0	0	0	0

* La presenza femminile in azienda è attualmente limitata a livelli bassi non da volontà o scelta, ma dalla tipologia del servizio offerto. Se ci riferiamo al personale amministrativo (compreso ufficio gare) le percentuali vengono totalmente ribaltate:

	Valore assoluto	Valore percentuale
Personale amministrativo femminile	4	100%
Personale amministrativo maschile	0	0%
Totale personale	4	100%

➤ Per quanto riguarda le ore di formazione del dipendente vi è il documento specifico “Monte orario formativo (CSR Report)” contenente un report sul monte ore di formazione anni 2021-2022, per un totale di 1494 ore di formazione.

Tipologia di formazione	Ore di formazione
Antincendio	32 ore
Formazione artt. 36 e 37	90 ore
Primo soccorso	0 ore
RLS	4 ore
Coordinatore per la sicurezza	0 ore
DPI III Cat.	72 ore
DPI III cat. Spazi confinati	0 ore
Addetti montaggio/smontaggio ponteggi	140 ore
Addetti Gru	0 ore
Apposizione Segnaletica	0 ore
Addetti conduzione M.M.T.	20 ore
Patentino perforatore	0 ore
PLE	72 ore
MDO-DITTE GUIDA MEZZI	300 ore
MI-MEPC PROTEZIONE CANTIERE	752 ore
RSPP	0 ore
Preposto alla sicurezza	32 ore

4. LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

4.1 POLITICHE

La sicurezza, la salute ed il benessere dei dipendenti e di tutte le persone che operano per la società, sono valori fondamentali della mission aziendale. Un'attenta pianificazione delle attività e l'implementazione di idonee misure di prevenzione costituiscono la base per il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si è prefissata.

La tutela di dipendenti, clienti, fornitori guida sia l'approccio strategico al business che delle attività quotidiane. La società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi e a mettere a disposizione risorse organizzative ed economiche con l'obiettivo non solo di prevenire incidenti e malattie professionali ma anche di migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

IMPEGNI E OBIETTIVI

1. Rispetto della normativa applicabile.

- Agire nel pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza applicabile;
- Mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti della Norma UNI ISO 45001:2018;
- Garantire la conformità alle vigenti disposizioni di legge e alle prescrizioni applicabili;

2. La salute e la sicurezza.

- Garantire luoghi e condizioni di lavoro sicuri, rispettando rigorosi standard di salute e sicurezza;
- Fornire attrezzature idonee alle fasi lavorative e garantirne il corretto uso e funzionamento;
- Monitorare costantemente tutti i rischi e le interferenze nei singoli processi e agire prontamente per l'eliminazione degli stessi attuando metodologie e azioni puntuali;
- Tendere all'obiettivo "zero infortuni" attuando tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire infortuni, lesioni e malattie professionali;
- Tendere all'obiettivo "zero incidenti stradali" attuando tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e formativi;

3. Responsabilità condivisa e coinvolgimento delle persone.

- Coinvolgere ogni individuo al fine di promuovere la cultura della prevenzione, attraverso l'adozione di tutte le misure preventive necessarie per non mettere a rischio la sicurezza propria o di altre persone, segnalando eventuali comportamenti o condizioni di lavoro pericolose;
- Monitorare e controllare i processi dell'organizzazione, al fine di valutarne la comprensione in azienda;
- Garantire funzionalità, affidabilità, trasparenza, eticità ed integrità nei propri comportamenti;

- Diffondere la cultura della sicurezza in termini di prevenzione e protezione affinché sia considerata parte integrante dell'attività lavorativa.

4. Approccio preventivo.

Adottare un approccio preventivo che preveda:

- Dispositivi di protezione adeguati;
- Una scrupolosa attività di audit e valutazione del rischio;
- Implementazione di piani di miglioramento;
- Regolare manutenzione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, degli impianti e dei dispositivi di sicurezza e protezione;
- Adozione di tecnologie e sistemi innovativi per operare in sicurezza.

5. Miglioramento continuo.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza è soggetto a riesame continuo ed è in costante evoluzione, in linea con le dinamiche di sviluppo del business e con l'individuazione di aree di miglioramento;

- Definire i criteri ed attuare una metodologia per la valutazione dei rischi inerenti gli aspetti critici relativi alle proprie attività, determinando quindi i livelli di rischio accettabile, laddove necessari;
- Garantire l'adeguatezza e il miglioramento continuo del Sistema Integrato mediante l'utilizzo di opportuni indicatori e la definizione di obiettivi e traguardi di sviluppo.

6. Rispetto della persona.

La società promuove un ambiente di lavoro rispettoso della persona e non tollera, nel modo più categorico, nessuna forma di aggressività, sia essa fisica o verbale;

7. Comunicazione e formazione.

La formazione è uno strumento fondamentale per diffondere la cultura della salute e della sicurezza, creare consapevolezza dei rischi e promuovere comportamenti sicuri. La società difatti:

- supporta lo sviluppo delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, erogando programmi di addestramento e formazione utili ad identificare e gestire correttamente i rischi;
- Garantisce continua formazione ai propri dipendenti in tema sicurezza;

8. Sicurezza dei prodotti.

La società si impegna a sviluppare e a realizzare prodotti conformi alle più restrittive normative applicabili in materia di salute e sicurezza.

9. Salute e sicurezza lungo la catena di fornitura.

La società richiede ai propri fornitori di definire e adottare comportamenti e standard di salute e sicurezza allineati con la seguente politica.

In questo contesto, la “cultura della sicurezza” viene costruita sviluppando la consapevolezza e promuovendo comportamenti responsabili. In quest’ottica, tutti i processi sono orientati ad individuare e definire i rischi per i lavoratori legati alle loro specifiche attività, gli standard e le istruzioni operative per la prevenzione e protezione, i fabbisogni formativi in materia di sicurezza e connesse modalità di erogazione, tempi, ruoli e responsabilità per le ispezioni periodiche e la sorveglianza ed i meccanismi di monitoraggio e riesame.

La consapevolezza e la partecipazione del personale nella gestione quotidiana della salute e sicurezza è uno dei presupposti necessari per attuare i principi della Politica.

4.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La tematica individuata dall’analisi di materialità relativa alla gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro risulta di primaria importanza per la società. I principali rischi a cui sono soggetti i lavoratori si suddividono in due macrocategorie:

- 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. Tali rischi sono individuati ed analizzati all’interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) predisposto come documento generale, con particolare riferimento alla sede.
- i rischi da cantiere, identificabili come rischi di cadute dall’alto e cadute a livello, rischi di schiacciamento, rischi di seppellimento, rischio di subire urti e impatti, rischi derivanti dalla movimentazione manuale da carichi, rumore, polveri, vibrazioni, atmosfere esplosive e variazioni climatiche. Tali rischi vengono esaminati all’interno dei Piani Operativi di Sicurezza che individuano, per ogni rischio, i sistemi di prevenzione e protezione, suddivisi per tipologia di mansione, da attuare al fine di mitigare gli effetti negativi che possono verificarsi a discapito dei lavoratori.

In aggiunta a ciò, è stato aggiornato l’allegato al DVR di valutazione del rischio biologico da COVID19.

SISTEMA DI GESTIONE

Data l’elevata importanza che il tema della salute e sicurezza dei lavoratori riveste per il proprio business, l’azienda si è dotata un Sistema Integrato di Gestione Qualità Sicurezza ed Ambiente secondo precisi standard normativi (il riferimento è allo standard ISO 45001 e al D. Lgs 81/08). Questi ultimi prevedono l’implementazione di procedure ed istruzioni operative che consentono di presidiare tutti i processi legati alla gestione della salute e sicurezza, monitorando gli eventi nell’ottica del miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione è supportato dai seguenti documenti principali:

- la **“Politica Integrata”** all’interno della quale è espresso l’impegno per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- il **“Manuale del Sistema di Gestione Integrato”** contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l’implementazione;

Conformemente al T.U. 81/2008 sono stati individuati il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricopre un ruolo di verifica e consultazione in materia di Salute e Sicurezza, il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP) e gli addetti alle emergenze e antincendio ed al primo soccorso. È stato istituito un Comitato per la salute e sicurezza composto dall’amministratore, RSPP, RLS e medico competente.

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi vengono organizzate riunioni di coordinamento in materia di salute e sicurezza, con la finalità di monitorare i processi produttivi in relazione alle tematiche di qualità e sicurezza e di analizzare e condividere i risultati del monitoraggio degli infortuni, l’andamento degli indicatori di performance e i principali aggiornamenti relativi al sistema di gestione della sicurezza.

Si tengono inoltre le riunioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in cui vengono analizzati i dati raccolti, condivise le best practice e le tematiche di interesse comune, nonché individuate le proposte migliorative verso cui indirizzarsi.

- **PRO 06 “Formazione, informazione ed addestramento”** che definisce le modalità di gestione delle attività di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori dell’Organizzazione, al fine di rendere il personale consapevole e sensibile sui temi di prevenzione e di protezione, al rispetto ed alla importanza della politica aziendale e dei requisiti legali e volontari del sistema di gestione integrato.

L’informazione è erogata a tutti i lavoratori secondo diverse modalità:

- a livello verbale;
- consegna di materiale;
- Segnaletica, cartellonistica in diversi punti dell’azienda;
- esposizione in bacheca dell’organigramma aziendale e dell’elenco delle figure della sicurezza (squadra emergenza, antincendio, pronto soccorso, ecc.);
- esposizione in bacheca della politica aziendale.

L’attività di informazione è rivolta a tutti i lavoratori e in particolar modo:

- al momento della costituzione del rapporto di lavoro; - In occasione di trasferimento o cambiamento di mansione;
- all’introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, variazioni del ciclo produttivo, ecc. che portano ad una variazione di esposizione al rischio.

I percorsi formativi e i relativi aggiornamenti sono espressamente previsti dalla normativa per determinate figure; altri vengono definiti a livello aziendale con lo scopo di integrare le attività già previste a termine di legge e quello di estendere la formazione e l'informazione a tutti i lavoratori.

- **PRO 07 “Infortuni, incidenti e quasi incidenti”** in cui sono definite le modalità di gestione delle indagini degli infortuni, incidenti e quasi-incidenti occorsi ai lavoratori dell'organizzazione. Le indagini di tali accadimenti sono utili contributi alla revisione del Documento di Valutazione dei Rischi e permettono di determinare:
 - carenze che potrebbero portare al ripetersi dell'accadimento;
 - identificare l'opportunità di azioni correttive o preventive;
 - identificare le opportunità di miglioramento.

In tale procedura viene anche regolamentata la fase di indagine dell'infortunio, incidente o quasi - incidente che ha inizio immediatamente dopo l'accadimento dell'evento e la relativa segnalazione.

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata, come già in precedenza indicato, la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

- **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società. In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. “attività sensibili” al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo. Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi. Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione del contenzioso
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

4.3 KPI

È proseguito l'impegno per una rigorosa gestione della prevenzione incentrata sul raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli infortuni e di miglioramento dei processi operativi di sicurezza.

Indicatori chiave di prestazione	2020	2021	2022
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0
Numero malattie professionali	0	0	0
Numero infortuni	0	0	0
Provvedimenti disciplinari per violazione delle norme in materia sicurezza*	0	0	0
Ore di formazione in tema sicurezza**	Si veda specifica Monte orario formativo	Si veda specifica Monte orario formativo	Si veda specifica Monte orario formativo
Copertura assicurativa per dipendenti	100%	100%	100%

* Non si segnalano provvedimenti disciplinari non essendo avvenuti incidenti.

** Monte orario formativo

Anni 2019-2021 (totale ore formazione 3024)

Tipologia di formazione	Ore di formazione
Antincendio	40 ore
Formazione artt. 36 e 37	270 ore
Primo soccorso	512 ore
RLS	12 ore
Coordinatore per la sicurezza	360 ore
DPI III Cat.	40 ore
DPI III cat. Spazi confinati	128 ore
Addetti montaggio/smontaggio ponteggi	140 ore
Addetti Gru	48 ore
Apposizione Segnaletica	6 ore
Addetti conduzione M.M.T.	20 ore
Patentino perforatore	180 ore
PLE	48 ore
MDO-DITTE GUIDA MEZZI	300 ore
MI-MEPC PROTEZIONE CANTIERE	752 ore
RSPP	40 ore
Preposto alla sicurezza	128 ore

Anni 2021-2022 (totale ore formazione 1494)

Tipologia di formazione	Ore di formazione
Antincendio	32 ore
Formazione artt. 36 e 37	90 ore
Primo soccorso	0 ore
RLS	4 ore
Coordinatore per la sicurezza	0 ore
DPI III Cat.	72 ore
DPI III cat. Spazi confinati	0 ore
Addetti montaggio/smontaggio ponteggi	140 ore
Addetti Gru	0 ore
Apposizione Segnaletica	0 ore
Addetti conduzione M.M.T.	20 ore
Patentino perforatore	0 ore
PLE	72 ore
MDO-DITTE GUIDA MEZZI	300 ore
MI-MEPC PROTEZIONE CANTIERE	752 ore
RSPP	0 ore
Preposto alla sicurezza	32 ore

5. LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA

5.1 POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

L'azienda si impegna a promuovere il principio di approvvigionamento sostenibile con i propri fornitori identificando e gestendo gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento, si impegna ad acquistare materiali e beni etici e responsabili.

Obbiettivi primari sono:

- Evitare un impatto sociale e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- Ridurre l'impatto ambientale derivante dall'attività lavorativa tramite l'acquisto di materiali che rispettino standards ambientali riconosciuti.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile sono le seguenti:

- Fornitura di materiali e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i diritti umani riconosciuti dal Global Compact e definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalla Dichiarazione dell'organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Inclusione dei criteri di sostenibilità come parte del nostro processo di valutazione dei fornitori e sub appaltatori;
- Applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza in materia di appalti, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo eco sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità;
- Dare priorità ai Fornitori che hanno inserito pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione e le perseguono anche all'interno della propria catena di approvvigionamento;
- Promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura e incoraggiarli ad adottare pratiche sostenibili;
- Perseguire il miglioramento continuo delle pratiche di approvvigionamento;
- Evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente;
- Promuovere l'approvvigionamento di prodotti a base di legno da fonti sostenibili;
- Utilizzare prodotti che hanno un impatto minimo sull'ambiente, sia locale che globale.

I fattori presi in considerazione includono la sostenibilità della produzione di risorse, i trasporti, l'energia utilizzata, il consumo di materie prime e la produzione di rifiuti.

L'azienda effettuerà un monitoraggio regolare dell'implementazione degli impegni di approvvigionamento sostenibile e degli standard etici al fine di identificare le tendenze e garantire che i fattori ambientali e sociali siano presi in considerazione nelle decisioni d'acquisto.

5.2 LE AZIONI A PRESIDIO

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura, con riferimento alle modalità di gestione connesse ai rischi ambientali sono regolamentati a livello aziendale attraverso richieste di autorizzazioni e certificazioni che attestino la conformità ambientale preventivamente all'affidamento dell'incarico.

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura vera e propria, vengono gestiti a monte nella scelta dei fornitori in sede di qualifica degli stessi; nello specifico durante la fase della selezione, il fornitore viene scelto in base alle tipologie di approvvigionamento per le quali è abilitato.

In tale sede viene messa a disposizione dei fornitori la documentazione necessaria per una corretta e completa emissione dell'offerta. Inoltre viene loro sottoposto un documento di presa visione ed accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001. Tutti i fornitori qualificati sono così tenuti al rispetto e all'applicazione dei principi del Codice Etico richiamati anche all'interno dei contratti di fornitura.

La fase successiva è relativa alla valutazione dei fornitori, fase preordinata alla conclusione dell'iter di affidamento e della successiva trattativa economica.

Inoltre, annualmente viene effettuata la valutazione delle performance dei fornitori da parte dei Responsabili di Commessa mediante l'invio di **"Questionari di valutazione dei fornitori"** ritenuti principali. Gli indicatori utilizzati sono i voti riferiti al rispetto dei criteri previsti per la Responsabilità Sociali d'Impresa.

Ancora, in relazione al **Ciclo di vita del prodotto**, l'azienda ha valutato i propri aspetti ambientali al fine di considerare il loro impatto sul processo produttivo in tutte le sue fasi, a monte e a valle della produzione, dalla progettazione al rilascio del prodotto.

La Palumbo Costruzioni dispone di personale dotato di competenze in grado di assicurare i risultati desiderati e che assicura la misurazione e il monitoraggio del processo per verificarne i risultati.

La stessa ha infatti:

- stabilito appropriate misure di controllo per assicurare che i suoi requisiti ambientali siano considerati e gestiti nei processi di progettazione e sviluppo dei prodotti e servizi, considerando ogni fase del Ciclo di Vita (analisi degli aspetti ambientali in condizioni normali e di emergenza);
- definito i propri requisiti ambientali per gli acquisti di materiale;
- comunicato i propri requisiti ambientali pertinenti ai propri fornitori esterni, inclusi gli appaltatori (comunicazione della politica).

Lo strumento del "ciclo di vita del prodotto" si presta infatti ad essere reinterpretato e valorizzato per produrre risultati fruibili per impostare ed alimentare le attività di progettazione e realizzazione di opere, ad esempio disaggregandone i

risultati per tipologia di materia prima/componente di cui l'azienda si approvvigiona o, addirittura, per fornitore (con i suoi impatti ambientali specifici, la sua localizzazione, etc.).

L'azienda applica norme tecniche a supporto dell'integrazione degli aspetti ambientali nella progettazione e nello sviluppo del prodotto e favorisce l'adozione di partnership a minore impatto ambientale.

5.3 KPI

Indicatori chiave di prestazione	2020	2021	2022
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0
Percentuale carta riciclata utilizzata	-	65%	80%
Numero reclami	0	0	0
Percentuale fornitori sottoposti a due diligence e valutazione RSI*	20%	15%	15%
Diffusione del Modello Organizzativo 231 nei confronti degli stakeholders	100%	100%	100%

*Si prevede di mantenere elevato lo standard del Modello di valutazione coinvolgendo costantemente gli addetti all'ufficio acquisti soprattutto in fase di qualificazione dei fornitori stessi. La percentuale ha preso in considerazione i fornitori ritenuti principali.

6. IL RISPETTO DELL'AMBIENTE

6.1 POLITICA AMBIENTALE

La società si impegna a valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività sull'ambiente e gestisce gli aspetti ambientali secondo i principi di precauzione e prevenzione promuovendo l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e di materie prime con minore impatto ambientale.

Promuove tali valori a tutto il personale, al fine di diffondere la conoscenza degli obiettivi ambientali definiti nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato e le responsabilità individuali.

IMPEGNI

- ❖ Mantenimento della conformità normativa:
 - Mantenere la conformità, nella sostanza e nei principi, a tutte le leggi, le norme e i regolamenti in ambientale, operando un controllo continuo della evoluzione delle normative in campo ambientale, perché processi/impianti presenti nei siti e di nuova introduzione siano sempre rispondenti alle norme in materia.
 - Adottare le leggi e le norme cogenti così come le norme volontarie che sono state valutate rilevanti per se stessa e per il contesto;
 - Operare un costante monitoraggio delle attività lavorative per garantire l'effettivo rispetto delle norme e prevenire eventuali comportamenti non conformi.

- ❖ Riduzione degli impatti ambientali
 - Ridurre l'inquinamento;
 - Individuare e monitorare sistematicamente gli aspetti diretti ed indiretti e i relativi impatti ambientali derivanti dalle attività, prodotti e servizi di propria competenza su cui può esercitare un'influenza;
 - Ridurre l'impatto e la portata delle proprie emissioni in aria, acqua e suolo;
 - Perseguire la minimizzazione della produzione di rifiuti, la loro corretta gestione e il recupero e il riutilizzo degli stessi prima dello smaltimento finale;
 - Promuovere la salvaguardia della biodiversità degli ecosistemi;
 - Contenere le emissioni clima alteranti.

- ❖ Miglioramento continuo
 - Stabilire e riesaminare periodicamente obiettivi e traguardi per assicurare l'adeguata attuazione dei principi della presente politica e delle strategie adottate e perseguire il miglioramento continuo delle proprie performance.
 - Individuare e monitorare sistematicamente tutti i possibili rischi cercando di eliminare o ridurre le cause che hanno provocato lo stesso;

- Valutare gli aspetti ambientali a seguito di variazioni, conseguenti a nuove attività, a nuovi processi, a mutamenti della normativa di riferimento o a mutamenti nel territorio all'interno del quale si opera;
- ❖ Gestione responsabile della filiera produttiva
 - Promuovere la salvaguardia e la gestione dell'ambiente nell'intera filiera produttiva coinvolgendo i fornitori ed i propri appaltatori quali attori di rilievo della propria politica di sostenibilità.
- ❖ Sensibilizzazione e consapevolezza delle risorse umane
 - Coinvolgere le risorse umane ad ogni livello per dare attuazione alla propria Politica con ogni misura ed iniziativa idonea, comprese attività di informazione e formazione specificatamente finalizzate a promuovere comportamenti ambientalmente corretti, il rispetto delle norme di legge e delle più restrittive regole/procedure interne adottate e ad assicurare che la presente Politica e il relativo Sistema di Gestione siano attuati ad ogni livello dell'organizzazione Aziendale.
- ❖ Comunicazione
 - Rendere accessibile a tutte le parti interessate interne ed esterne il documento di Politica.
 - Diffondere l'adozione di corretti comportamenti all'esterno dell'organizzazione, in particolare le parti interessate quali i fornitori e le imprese che lavorano con e/o per conto dell'azienda.

OBIETTIVI

La società, in materia ambientale, ha individuato i seguenti obiettivi:

- Miglioramento dell'impatto ambientale;
- Gestione dei rifiuti in maniera controllata riducendo, per quello che è pertinente all'azienda, la produzione di rifiuti speciali ed emissioni di CO₂ in atmosfera;
- Utilizzo in maniera responsabile delle fonti di energia e l'impiego, ove possibile, di quelle rinnovabili.
- Riduzione delle fonti di inquinamento (gas effetto serra, emissioni di CO₂, etc.);
- Approvvigionamenti mirati alla qualità dei prodotti e al loro impatto ambientale (ciclo di vita del prodotto, sostenibilità, etc.).

TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

La Convenzione ONU sulla Diversità Biologica definisce la biodiversità come la varietà e variabilità degli organismi viventi e dei sistemi ecologici in cui essi vivono. Proteggere la biodiversità, a fronte del continuo degrado degli habitat naturali e delle minacce che gravano su talune specie, è uno dei principali aspetti della politica ambientale dell'Unione Europea (Direttiva n. 79/409/CEE "Uccelli" e Direttiva n. 92/43/CEE "Habitat") che trova piena adesione da parte della società, la

quale considera particolarmente importante la salvaguardia del valore naturale dei territori interessati dalle attività dei cantieri.

Per la protezione di questi luoghi da preservare sono poste in essere particolari e speciali precauzioni in accordo con la legislazione locale.

Le attività poste in essere, per la propria natura, hanno un impatto diretto o indiretto sull'aria, sulle risorse idriche, sul suolo, sugli ecosistemi e sulle specie che li abitano. La società consapevole del fatto che la conservazione dell'ecosistema naturale è essenziale per la sostenibilità globale di lungo periodo, promuove lo sviluppo sostenibile delle proprie attività. La presente politica rappresenta l'impegno della stessa verso la conservazione della biodiversità nei territori in cui opera.

Principi e azioni

I principi su cui si fonda la politica sulla biodiversità sono:

- conservazione della biodiversità degli ecosistemi, in particolare per le attività svolte nelle aree naturali sensibili o protette;
- monitoraggio e mitigazione degli impatti delle attività sulla biodiversità;
- promozione del miglioramento dell'ambiente attraverso azioni volte a proteggere le aree ad alto valore ecologico e a diffondere una cultura della biodiversità;
- crescita della consapevolezza e della conoscenza sulla biodiversità, sulla salvaguardia e sulla conservazione di essa, incoraggiando le migliori pratiche e trasmettendole all'interno e all'esterno;

La strategia e gli impegni di conservazione della biodiversità e degli ecosistemi da parte della società vengono sviluppati attraverso le seguenti linee di azione prioritarie:

- rispetto delle norme di tutela della biodiversità e conseguente realizzazione e gestione di impianti, attività e progetti secondo quanto previsto dalla normativa italiana e, in particolare, le Norme in Materia Ambientale (D. Lgs. n. 152/2006 che recepisce la Direttiva 85/337/CEE), che prevedono:
 - l'integrazione di aspetti ambientali nello sviluppo di piani e programmi, promuovendo un approccio sostenibile e compatibile con l'ambiente per lo sviluppo delle attività – tra le altre, gli impianti di produzione di energia elettrica e calore, la rete di distribuzione di energia elettrica, la rete di distribuzione gas, il servizio idrico integrato e la gestione del ciclo integrato dei rifiuti;
 - la Analisi Ambientale allo scopo di individuare e valutare in via preventiva gli impatti che le attività della società hanno sull'ambiente e sulla biodiversità, al fine di adottare le misure necessarie per ridurli al minimo;
 - integrazione degli aspetti ambientali anche connessi alla biodiversità nel Sistema di Gestione Integrato, definendo procedure di gestione e standard per il monitoraggio delle attività al fine di mitigare gli impatti;
 - promozione di iniziative di formazione, educazione e sensibilizzazione in relazione alle tematiche sulla biodiversità.

6.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La società, consapevole dei rischi legati al cambiamento climatico, ha realizzato un sistema di governance per garantire un adeguato presidio e monitoraggio dei propri processi. In linea con quanto previsto nella Politica Ambientale, la società monitora le emissioni e gli impatti generati in modo diretto, attuando strategie di mitigazione anche attraverso investimenti per l'efficientamento energetico e l'acquisto di energia da fonti rinnovabili. In tal modo, la società fornisce le linee guida applicabili a tutti i processi aziendali, conducendo una valutazione degli aspetti e dei relativi impatti ambientali preliminarmente all'avvio delle attività produttive.

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Già da anni sono state condotte iniziative volte al risparmio energetico attraverso la realizzazione di un impianto fotovoltaico improntato al rispetto della politica ambientale sui consumi ed impatti sull'ambiente circostante, in ottemperanza alle normative vigenti in materia.

▪ **Impianto fotovoltaico**

L'impianto fotovoltaico è composto da 40 pannelli fotovoltaici sviluppanti complessivamente una potenza nominale di 10 Kw. I pannelli sono collocati sul lastrico di copertura del capannone industriale mediante struttura in calcestruzzo di tipo rimovibile, appositamente studiata dal costruttore con funzione di zavorra. I pannelli sono disposti su file parallele ad una inclinazione di 30° e tali da non superare la quota della balaustra perimetrale. Non è prevista la realizzazione di alcun volume tecnico che alteri la morfologia dell'edificio né sono previste opere complementari. L'intervento si intende a carattere permanente vista la previsione di durata in esercizio dell'impianto non inferiore ai 20 anni.

Inquadramento dell'area

L'impianto fotovoltaico occupa una superficie di circa 200 mq di lastrico solare essendo i pannelli posizionati sui piani orizzontali in calcestruzzo che separano le file dei lucernai a cupola.

Contesto urbanistico dell'area

L'intervento è stato eseguito in un contesto ad espansione industriale rappresentato da territorio periferico individuato come polo calzaturiero della Zona A.S.1. Per garantire quindi la conformità del manufatto agli strumenti urbanistici esistenti è stata scelta una soluzione progettuale che mitigasse l'impatto dell'intervento, scegliendo una installazione del tipo "impianto su edificio" a basso impatto (rif Dlgs 115/08 art 11 comma 3), che non fornisca alterazioni sensibili dello skyline in quanto posto al di sotto della balaustra esistente.

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

La società, al fine di garantire la tutela dell'ambiente, ha già da tempo adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente implementato ed attuato in azienda, prevedendo specifici piani obiettivi e report in merito ai temi ambientali. Il Sistema di Gestione prevede l'implementazione di procedure ed istruzioni operative che consentono di

presidiare tutti i processi legati alla gestione della tutela dell'ambiente, monitorando gli eventi nell'ottica del miglioramento continuo. Il Sistema di Gestione è supportato dai seguenti documenti principali:

- la **"Politica Integrata"** che fornisce le linee guida applicabili a tutti i processi aziendali, e conduce una valutazione degli aspetti e dei relativi impatti ambientali preliminarmente all'avvio delle attività produttive. Gli aspetti ambientali sono così gestiti nel rispetto delle normative;
- il **"Manuale del Sistema di Gestione Integrato"** contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l'implementazione.

Al fine di mantenere l'obiettivo infortuni zero, il processo di valutazione dei rischi specifici è stato oggetto di procedure operative specifiche:

- **PRO 01 Gestione di sversamenti di liquidi, solidi di origine chimica**
- **PRO 04 Gestione delle non conformità, azioni correttive**
- **PRO 06 Informazione, formazione, addestramento**
- **PRO 07 Indagine di infortuni, incidenti e quasi-incidenti**
- **PRO 08 Audit interni**
- **PRO 10 Gestione dei rifiuti**
- **PRO 11 Gestione delle emergenze**
- **PRO 12 Gestione infrastrutture e ambienti di lavoro**
- **PRO 13 Valutazione dei rischi**
- **PRO 14 Analisi, valutazione dei rischi e opportunità**
- **PRO 15 Realizzazione del prodotto**
- **Istruzione operativa deposito temporaneo (rifiuti)**, nella quale vengono individuati i criteri per la gestione dei residui di lavorazione e lo smaltimento dei rifiuti.
- **Istruzione operativa per la compilazione del registro carico scarico e formulario**

AUDIT INTERNI

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi viene redatto annualmente:

- un **Rapporto di audit interno in materia ambientale**, con la finalità di monitorare i processi produttivi in relazione a tali tematiche nonché di condividere i risultati del monitoraggio degli infortuni, l'andamento degli indicatori di performance e i principali aggiornamenti relativi al sistema di gestione;
- Un **Rapporto di analisi ambientale iniziale**, diagnosi sistematica, nella quale si studiano in profondità tutte le relazioni che intercorrono tra l'attività produttiva di un sito e la realtà ambientale e territoriale che lo circonda, in funzione dei vincoli più generali cui l'azienda è sottoposta, del quadro legislativo, socioeconomico e di mercato. In tale Analisi Ambientale vengono individuati:

- gli aspetti diretti e indiretti (aspetto ambientale: elemento di un'attività, prodotto o servizio di un'organizzazione che può interagire con l'ambiente);
- gli impatti significativi (impatto ambientale: qualunque modificazione dell'ambiente, negativa o benefica, totale o parziale, conseguente ad attività, prodotti o servizi di un'organizzazione).

▪ **Riesame della direzione**

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, vengono inoltre raccolte e gestite tutte le segnalazioni di eventuali incidenti in materia ambientale. Inoltre, come già sottolineato, è stata approvata la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

▪ **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società. In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo. Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi. Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione del contenzioso
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Con l'obiettivo di migliorare il livello di conoscenza e accrescere progressivamente la consapevolezza dei dipendenti sulle singole tematiche in materia ambientale, vengono pianificate annualmente specifiche attività formative/informative in base alle necessità individuate. Le formazioni svolte nell'anno 2022 hanno avuto ad oggetto i seguenti temi:

- Gestione dei rifiuti in cantiere e deposito temporaneo
- NC ed Osservazioni interne del 24-25.01.2022
- Coinvolgimento delle parti interessate in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro

- Compilazione dei FIR e registro di carico e scarico
- Importanza delle prove di evacuazione
- Importanza e monitoraggio dei KPI
- Gestione delle commesse in riferimento anche ai subappaltatori fornitori in materia di approvvigionamenti
- Diffusione e revisione della Politica
- Pianificazione e controllo delle attrezzature ed automezzi

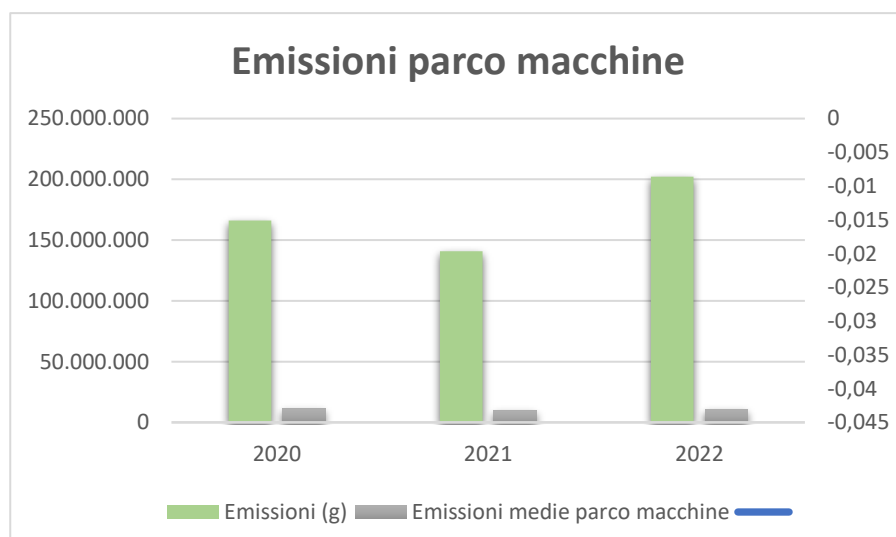
6.3 KPI AMBIENTALI

Indicatori chiave di prestazione	2020	2021	2022
*Emissioni di CO2 in atmosfera (g)	165.984.218	140.827.445	202.111.922
**Riduzioni consumi fotovoltaico (Kg)	-	11862.62	11862.62
***Consumi elettrici (in KWh)	8406	23899	15848
***Riduzione consumi acqua (mc)	-	-	-
***Riduzione consumi gas (mc)	-	-	-
Percentuale carta riciclata utilizzata	-	65%	80%
****Monitoraggio rifiuti pericolosi (t.)	0	0	0,85
****Monitoraggio rifiuti non pericolosi (t.)	5.759,304	18.595,90	19.129,92
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0
Numero corsi di formazione su temi ambientali	7	10	9
Percentuale di dipendenti sottoposti a formazione (temi ambientali e gestione e risposta alle emergenze)	100%	100%	100%
Episodi di inquinamenti locali (es. sversamenti)	0	0	0
Sanzioni amministrative o giudiziarie conseguenza dell'inottemperanza alle normative ambientali	0	0	0
Diffusione Modello Organizzativo 231	100%	100%	100%
Sensibilizzazione parti interessate (diffusione politica ambientale)	100%	100%	100%
Coinvolgimento stakeholders (accrescere nelle parti interessate la comprensione e l'apprezzamento del valore della conformità alla SA8000 mediante il coinvolgimento nei riesami della direzione e la divulgazione della Politica)	100%	100%	100%

* Tabella sull'emissioni CO2

Per quanto riguarda il consumo energetico e le emissioni di gas effetto serra, si allega la tabella consumi ed emissioni 2020 e 2022 autovetture ed autocarri.

KPI	2020	2021	2022
N°Vetture	15	15	19
Emissioni (g)	165.984.218	140.827.445	202.111.922
Emissioni medie parco macchine	11.065.615	9.388.496	10.637.470
Delta emissioni medie		-15%	13%
			-4%



Il grafico riassume le emissioni medie di CO2 in g/Km del parco macchine nel triennio 2020-2021.

Il delta delle emissioni medie di CO2 si è ridotto del 4%.

** Impianto fotovoltaico (emissioni evitate)

Nel corso degli ultimi anni sono state inoltre condotte iniziative volte al risparmio energetico difatti, la realizzazione dell'impianto fotovoltaico sul lastrico di copertura del capannone industriale sito in Carinaro (ce) alla Strada Consortile snc, zona A.S. I., presso il polo calzaturiero dell'edificio aziendale è stata improntata nel rispetto della politica ambientale sui consumi ed impatti sull'ambiente circostante, in ottemperanza alle normative vigenti in materia.

Si allegano tabelle attestanti al 2022 le emissioni di CO2 consumate ed evitate grazie all'installazione del fotovoltaico:

Grafico fotovoltaico al 02/11/2022

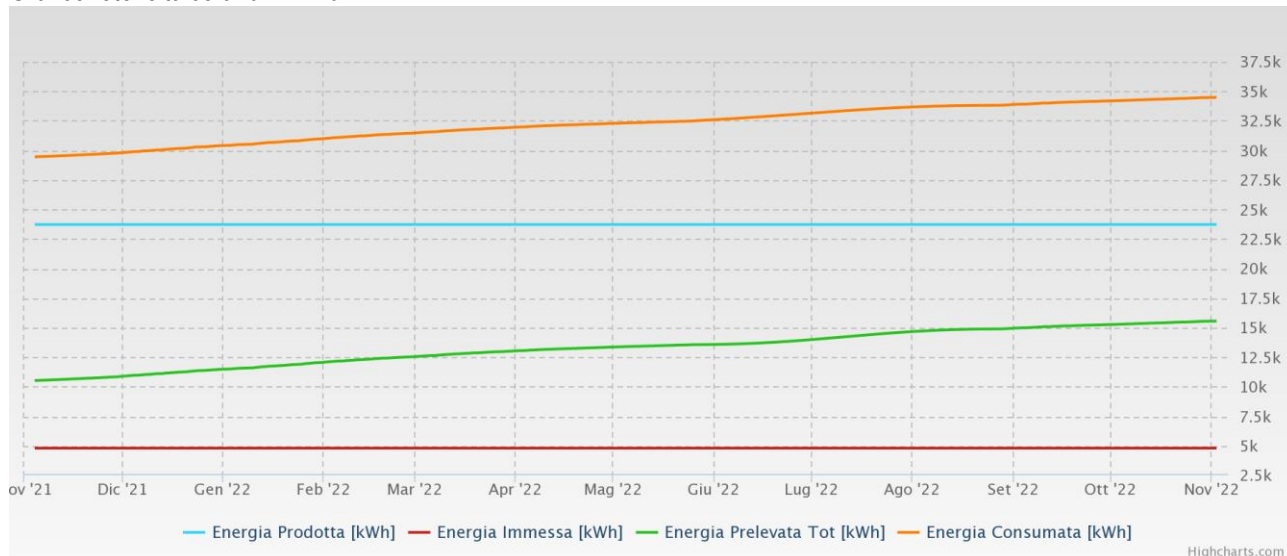


Tabella emissioni CO₂ al 02/11/2022

Tabella Energia

	Energia [kWh]	Euro	Emissioni CO2 evitate [kg]
Oggi	0.00	0.00	0.00
Ieri	0.00	0.00	0.00
Ultime 24 ore	0.00	0.00	0.00
Ultimi 7 giorni	0.00	0.00	0.00
Ultimi 31 giorni	0.00	0.00	0.00
Ultimi 12 mesi	0.00	0.00	0.00
Totale	23725.25	0.00	11862.62

Tabella consumi fotovoltaico

	Energia Prodotta [kWh]	Delta Energia Prodotta [kWh]	Energia Immessa [kWh]	Energia Prelevata Tot [kWh]	Energia Consumata [kWh]	Delta Energia Consumata [kWh]
2020	8503761,05	10838,56	1539552,09	11029887,5	11029887,5	12055,59
2021	16106611,48	6116,04	3122939,4	6778423,81	19762095,89	8904,74
2022	10439110	0	2110166,9	5967360,33	14296303,43	2825,36

Le misurazioni del fotovoltaico rilevano sino al 09.11.2022.

RELAZIONE TECNICA

RELAZIONE DESCRITTIVA

L'impianto fotovoltaico di potenza nominale pari a 10 kW è stato installato sul Capannone industriale sito a Carinaro (CE), Strada Consortile Zona ASI e collegato alla rete elettrica di distribuzione in Bassa tensione Trifase in corrente alternata di tipo Trifase a 400 V. di competenza del gestore di rete.

DESCRIZIONE DEI CRITERI UTILIZZATI PER LE SCELTE PROGETTUALI

Le scelte progettuali hanno riguardato tre aspetti della progettazione di un impianto fotovoltaico, ovvero gli aspetti energetici, gli aspetti impiantistici e di sicurezza, e gli aspetti architettonici - strutturali.

GLI ASPETTI ENERGETICI

L'impianto fotovoltaico di potenza nominale di 10 kW è stato collegato ad una fornitura elettrica Tri in BT a tensione nominale di 400 V con una potenza impegnata di 10 kW ed un consumo annuale medio di 0 kWh.

Producibilità

Dal punto energetico, il criterio utilizzato nella scelta dell'esposizione del generatore fotovoltaico è quello di massimizzare la quantità di energia solare raccolta su base annua.

Nel caso dell'impianto in oggetto, il generatore fotovoltaico presenta un'unica esposizione (angolo di tilt, e angolo di azimuth uguale per tutti i moduli fotovoltaici), ovvero:

Esposizione del generatore fotovoltaico:

Azimuth 0°

Tilt 30°

Inoltre, per ridurre le perdite di energia sul generatore fotovoltaico e quindi massimizzare la produzione di energia, sono state fatte le seguenti scelte progettuali:

- Al fine di smaltire agevolmente il calore prodotto dai moduli causato dall'irraggiamento solare diretto, e quindi di limitare le perdite per temperatura, si è favorita la circolazione d'aria fra la parte posteriore dei moduli e la superficie su cui essi sono posati.
- Le caratteristiche elettriche dei moduli (corrente di cortocircuito e corrente alla massima potenza) che fanno parte della stessa stringa sono, per quanto possibile, simili tra loro in modo da limitare le perdite di potenza per mismatching corrente.

- Le caratteristiche elettriche delle stringhe (tensione a vuoto e tensione alla massima potenza) che fanno parte dello stesso campo fotovoltaico sono, per quanto possibile, simili tra loro in modo da limitare le perdite di potenza per mismatching di tensione.
- La scelta della tensione del generatore fotovoltaico è stata fatta in modo da ridurre le correnti in gioco e quindi le perdite di potenza per effetto Joule.

Al fine di ottimizzare i costi di realizzazione si è scelta una conversione CC/CA centralizzata, ovvero si è scelto un gruppo di conversione composto da un unico inverter.

Regime di cessione dell'energia

La scelta della potenza nominale dell'impianto è stata fatta in modo da poter accedere al regime di cessione dell'energia elettrica alla rete pubblica più conveniente per l'utente che ha la titolarità o la disponibilità dell'impianto. Il criterio di scelta è quindi quello di rendere massimo il valore economico dell'energia prodotta.

Nel caso specifico, poiché non ricorrono le condizioni per accedere al regime di cessione denominato "Scambio sul Posto" o non risulta conveniente, al fine di valorizzare comunque l'energia ceduta alla rete, si è scelto il regime di cessione denominato "ritiro dedicato". Il Ritiro Dedicato è regolato dalla Deliberazione ARG/elt n.280/07 dell'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas e consente di remunerare l'energia immessa in rete sulla base del prezzo zonale orario (prezzo che si forma sul mercato elettrico), o in alternativa, sulla base al "prezzo minimo garantito" solo se la potenza nominale dell'impianto non supera 1 MW. Il regime del Ritiro Dedicato è regolato da una apposita convenzione che l'utente che ha titolarità dell'impianto stipula con il GSE (Gestore Servizi Energetici).

GLI ASPETTI IMPIANTISTICI E DI SICUREZZA

Interfacciamento con la rete

L'impianto è connesso alla rete elettrica di distribuzione pubblica e dovrà erogare l'energia prodotta a tensione Tri alternata di 400 V, con frequenza 50 Hz, nei limiti di fluttuazione previsti dalle vigenti norme tecniche. Al fine di salvaguardare la qualità del servizio elettrico ed evitare pericoli per le persone e danni per le apparecchiature, l'impianto è stato dotato di un idoneo sistema di protezione di interfaccia (SPI) per il collegamento alla rete. Inoltre, al fine di non iniettare correnti continue nella rete elettrica l'impianto è stato dotato di una separazione metallica tra la sezione DC e la sezione AC o, in alternativa, disporrà di una protezione elettromeccanica equivalente.

La scelta del SPI e del sistema atto ad evitare l'immissione di correnti continue in rete verrà fatta in conformità alla normativa applicabile CEI 11-20 e documento ENEL DK 5940 ed 2.2.

Scelta della tensione DC

La tensione del generatore fotovoltaico (tensione DC) è stata scelta in base al tipo di moduli e di inverter che si prevede verranno utilizzati. In particolare, poiché la tensione DC è influenzata dalla temperatura delle celle e dall'irraggiamento solare, per un corretto accoppiamento tra generatore fotovoltaico e gruppo di conversione, la tensione del generatore fotovoltaico è stata scelta in modo che le sue variazioni siano sempre contenute all'interno della finestra di tensione ammessa dagli inverter.

Inoltre, si è scelta una tensione DC in modo che il suo valore massimo non superi mai la tensione massima di sistema del modulo fotovoltaico, pena la distruzione del modulo stesso. Il valore massimo della tensione DC si ha in condizioni di alto irraggiamento solare, bassa temperatura di cella e in condizioni di circuito aperto.

Essendo l'impianto in oggetto collegato ad una rete in BT, la tensione DC non deve mai superare 1000 V sia per non incorrere nelle prescrizioni del D.lgs. 81/2008, relativamente all'alta tensione, sia per facilitare la reperibilità sul mercato e l'economicità della componentistica elettrica che verrà utilizzata.

DESCRIZIONE DELL'IMPIANTO FOTOVOLTAICO

L'impianto fotovoltaico di potenza nominale pari a 10 kW verrà collegato alla rete elettrica di distribuzione in Bassa tensione Trifase in corrente alternata di tipo Trifase a 400 V di competenza di Enel Servizio Elettrico.

Le caratteristiche d'impianto sono riassunte di seguito, in particolare in figura 1 è riportato lo schema elettrico unifilare d'impianto.

In esso si distinguono:

Il generatore fotovoltaico composto da:

2 stringhe di 20 moduli collegati in serie

- Il gruppo di conversione formato da 1 inverter Trifase
- Il sistema di protezione di interfaccia esterno all'inverter e certificato CEI 0-21
- Il gruppo di protezione

GENERATORE FOTOVOLTAICO

È costituito da:

- moduli fotovoltaici connessi in serie per la formazione delle stringhe;
- strutture di supporto dei moduli;

Di seguito vengono riportate le caratteristiche del generatore fotovoltaico e dei suoi componenti principali, ovvero stringhe e moduli.

Caratteristiche elettriche del Generatore fotovoltaico	
Potenza nominale	10 kWp
Numero moduli fotovoltaici	40
Superficie captante	66,4 m ²
Numero di stringhe	2

Tilt, Azimuth	30°, 0°
Tensione massima @STC (Voc)	747,6 V
Tensione alla massima potenza @STC (Vm)	627,6 V
Corrente di corto circuito @STC (Isc)	17,04 A
Corrente alla massima potenza @STC (Im)	16,02 A

Il generatore fotovoltaico della potenza nominale di 10 kW utilizza la configurazione serie-parallelo (S-P) ed è suddiviso in 2 stringhe di moduli collegati in serie. Di seguito si elencano le composizioni delle stringhe dell'impianto.

Caratteristiche elettriche delle stringhe	
Numero moduli fotovoltaici in serie	20
Potenza nominale	5 kW
Tensione a circuito aperto (Voc)	747,6 V
Corrente di corto circuito (Isc)	8,52 A
Corrente alla massima potenza (Im)	8,01 A

GRUPPO DI CONVERSIONE DC/ AC

Il gruppo di conversione dell'impianto fotovoltaico in oggetto è composto da 1 inverter Trifase per una potenza nominale complessiva di circa 10 kW. Ciascun inverter è costituito da un ponte di conversione DC/AC e da un insieme di componenti quali dispositivi di protezione contro guasti interni e contro le sovratensioni, e da filtri che rendono il gruppo idoneo al trasferimento della potenza dal generatore fotovoltaico alla rete elettrica in corrente alternata in conformità ai requisiti normativi tecnici e di sicurezza applicabili. per aumentare l'efficienza operativa d'impianto, l'inverter non ha un trasformatore di isolamento.

SEZIONE INTERFACCIA RETE

La sezione di interfaccia rete contiene il sistema di protezione di interfaccia (SPI), il dispositivo di interfaccia (DI) e il sistema di misura dell'energia prodotta.

Nel caso dell'impianto in oggetto, il sistema di protezione di interfaccia (SPI) e il dispositivo di interfaccia (DI) sono installati sul lato BT dell'impianto. Inoltre, il sistema di protezione di interfaccia (SPI) e dispositivo di interfaccia (DI) sono esterni all'inverter Aros Sri SIRIO EVO 10000, e sono conformi alla normativa applicabile: norme CEI 0-21

Il sistema di misura dell'energia elettrica prodotta è collocato all'uscita del gruppo di conversione della corrente continua in alternata, resa disponibile alle utenze elettriche del soggetto responsabile.

La potenza nominale dell'impianto è inferiore a 20 kW pertanto, ai sensi della delibera AEEG 88/07, il Gestore di rete è responsabile dell'installazione e della manutenzione del sistema di misura dell'energia prodotta, nonché del servizio di misura dell'energia prodotta.

QUADRI ELETTRICI IN CORRENTE CONTINUA

L'impianto fotovoltaico è costituito da 2 quadri di campo.

PRODUCIBILITÀ ANNUA

Sito di installazione

L'impianto è stato installato in località Carinaro (CE), Strada Consortile Zona ASI.

La valutazione della fonte solare per la località Carinaro (CE) è stata effettuata in base alla Norma UNI 10349, prendendo come riferimento la provincia che dispone dei dati storici di radiazione solare nelle immediate vicinanze di Carinaro (CE).

La norma UNI 10349 fornisce una serie di dati climatici tra cui l'irraggiamento globale giornaliero medio mensile su piano orizzontale con le sue componenti diretto e diffuso. Per la località in esame i valori di irraggiamento giornaliero medio mensile sono i seguenti:

Mese	Diffuso giornaliero [kWh/m ²]	Diretto giornaliero [kWh/m ²]	Totale giornaliero [kWh/m ²]
Gennaio	0,81	1,08	1,89
Febbraio	1,08	1,61	2,69
Marzo	1,47	2,56	4,03
Aprile	1,83	3,56	5,39
Maggio	2,03	4,58	6,61
Giugno	1,94	5,59	7,53
Luglio	1,72	6,00	7,72
Agosto	1,64	5,08	6,72
Settembre	1,44	3,64	5,08
Ottobre	1,11	2,47	3,58
Novembre	0,86	1,31	2,17
Dicembre	0,72	0,92	1,64
Annuale	506,94	1171,53	1678,47

Tenendo conto dell'irraggiamento giornaliero medio mensile e del numero di giorni di cui si compongono i dodici mesi dell'anno, è possibile determinare il valore di irraggiamento globale annuale su piano orizzontale per la località di Carinaro (CE). Tale valore è pari a 1678,47 [kWh/m²].

Calcolo della producibilità

La producibilità dell'impianto è stata calcolata sulla base dei dati storici del sito di installazione relativi ai valori medi mensili dell'irraggiamento solare globale incidente su superficie orizzontale desunti dalla Norma UNI 10349 per la località in questione.

La procedura per il calcolo dell'energia prodotta dall'impianto tiene conto della potenza nominale dell'impianto (10 kW), dell'angolo di tilt e di azimuth (30°, 0°) del generatore fotovoltaico, delle perdite sul generatore fotovoltaico (perdite resistive, perdite per scostamento di temperatura dei moduli, per riflessione e per mismatching tra stringhe), dell'efficienza europea degli inverter nonché del coefficiente di riflettanza del suolo antistante i moduli (20%) (albedo).

Pertanto, l'energia prodotta dall'impianto su base annua (Ep,a) si calcola come segue:

$$E_{p,a} = P_{nom} * I_{rr} * (1 - \text{Perdite}) = 16.344,52 \text{ kWh}$$

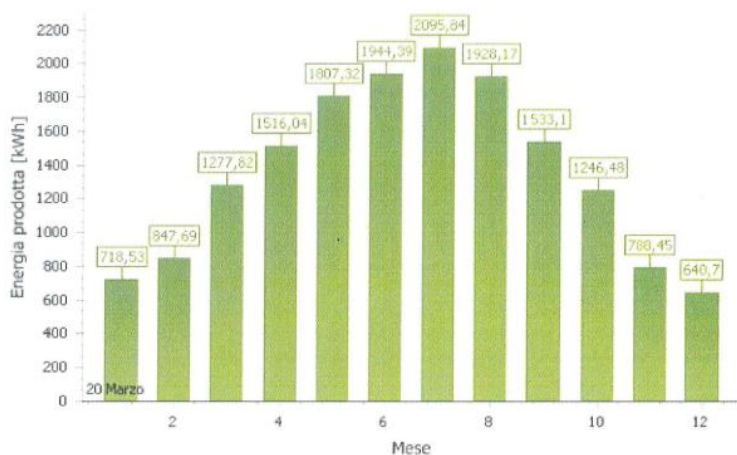
Dove:

- P_{nom} = Potenza nominale dell'impianto: 10 kW
- I_{rr} = Irraggiamento annuo sul piano dei moduli: 1931,45 kWh/m²
- Perdite = Perdite di potenza: 15,38 %

Le perdite di potenza sono dovute a vari fattori. Nella tabella sottostante vengono riportati tali fattori di perdita e i relativi valori assunti dalla procedura per il calcolo della producibilità dell'impianto.

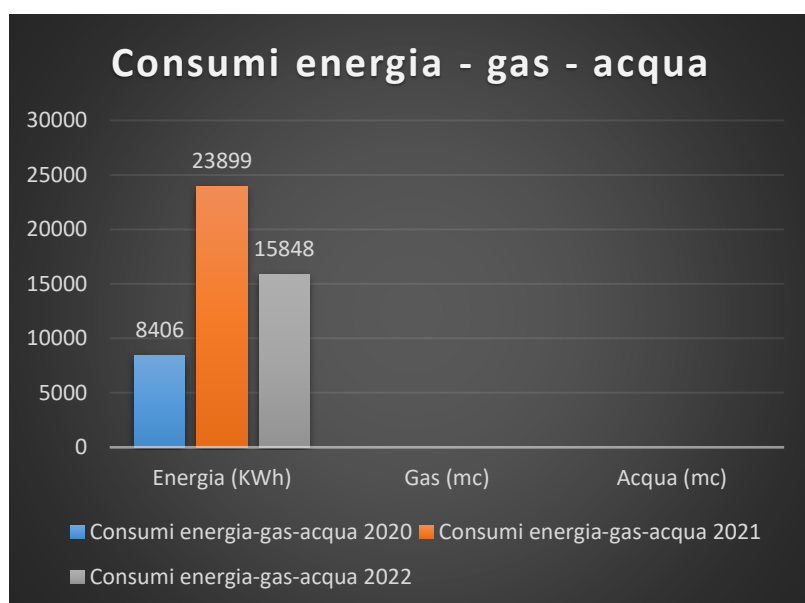
Fattori di perdita elettrica	
Perdite per aumento di temperatura dei moduli	4,00 %
Perdite di mismatch elettrico	0,00 %
Perdite resistive	4,00 %
Perdite per conversione DC/AC	2,40 %
Altre perdite	2,00 %
Perdite totali	15,38 %

Il grafico sottoindicato riporta l'andamento della produzione mensile di energia attesa nel corso dell'anno.



*** Tabella energia gas acqua 2020-2022

Consumi energia-gas-acqua			
	2020	2021	2022
Energia (KWh)	8406	23899	15848
Gas (mc)			
Acqua (mc)			



Il grafico riassume i consumi di energia nel triennio 2020-2022 espressi in KWh.

Per quanto riguarda i mc cubi di gas ed acqua, ad oggi non sono misurabili poiché l'azienda risiede in un Polo industriale che provvede alla suddivisione pro quota in virtù delle quadrature e non dei consumi effettivi.

****Monitoraggio rifiuti pericolosi e non pericolosi (2020-2022)

I rifiuti prodotti sono riconducibili all'attività produttiva vera e propria.

Gli obiettivi della Società sono orientati alla limitazione della produzione di rifiuti, quindi alla massimizzazione del reimpiego e riciclaggio degli stessi, minimizzando, ove possibile, il ricorso alle discariche. A tal fine, i rifiuti sono raccolti in modo differenziato e stoccati in apposite aree adeguate e circoscritte, dalle quali vengono successivamente prelevati per essere conferiti a terzi autorizzati al recupero/smaltimento

I rifiuti prodotti per tipologia e destinazione, gestiti in conformità alla normativa localmente applicabile, sono riportati nella tabella seguente:

Rifiuti totali per tipologia e destinazione	Unità	2020	2021	2022
<i>Rifiuti non pericolosi</i>				
RIFIUTI DELLE OPERAZIONI DI COSTRUZIONE E DEMOLIZIONE				
Cemento	t.	0,00	0,00	9.012,81
Terre e rocce	t.	5.759,30	792,50	6.919,03
Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione	t.	0,00	17.742,01	3.162,86
Vetro	t.	0,00	0,00	0,96
Plastica	t.	0,00	9,69	18,43
Miscele bituminose	t.	0,00	38,29	1,26
RIFIUTI DI IMBALLAGGIO, ASSORBENTI, STRACCI, MATERIALI FILTRANTI E INDUMENTI PROTETTIVI				
Imballaggi di carta e cartone	t.	0,00	0,00	0,72
Imballaggi di plastica	t.	0,00	12,46	1,56
Imballaggi in legno	t.	0,00	0,00	1,02
Imballaggi in materiali misti	t.	0,00	0,95	9,27
RIFIUTI URBANI				
Rifiuti biodegradabili	t.			2,00
Totale rifiuti non pericolosi	t.	5.759,30	18.595,90	19.129,92
<i>Rifiuti pericolosi</i>				
Miscugli o frazioni separate di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, contenenti sostanze pericolose	t.	0,00	0,00	0,85
Totale rifiuti pericolosi	t.	0,00	0,00	0,85
Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi	t.	5.759,30	18.595,90	19.130,77

7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

7.1 POLITICA ANTICORRUZIONE

La società è particolarmente sensibile ai temi relativi alla prevenzione dei reati corruttivi. Per tale motivo la società si è dotata di un Codice Etico che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed in cui si riportano i principi etici, morali ed i valori che contribuiscono alla formazione della cultura aziendale.

Tali principi costituiscono gli orientamenti cui devono ispirarsi tutti gli operatori nell'adozione delle proprie condotte e comportamenti ed i vertici della società nelle loro decisioni aziendali.

Vengono così evidenziati l'insieme dei principi, valori e comportamenti su cui la società basa la propria attività e la conduzione dei propri affari, nonché i principali diritti, doveri e le regole di condotta in cui si rispecchia.

I principi etici generali ispiratori sono: moralità, equità ed eguaglianza, tutela della persona e della salute, diligenza, trasparenza, onestà, correttezza ed efficienza, riservatezza, imparzialità, tutela dell'ambiente, leale concorrenza, contrasto ad ogni forma di corruzione.

Il Codice è a disposizione di tutti i destinatari, ed i principi e comportamenti in esso contenuti sono accettati ed adottati da tutti coloro con i quali la società intrattiene rapporti d'affari. La sua applicazione e condivisione è finalizzata ad assicurare il presidio del superiore interesse a uno svolgimento corretto dell'attività sociale.

In quest'ottica la società:

- si impegna al rispetto della legge e della normativa in genere;
- si attiene ai generali principi di onestà, trasparenza, buona fede, correttezza, integrità e riservatezza;
- si impegna ad agire con la massima diligenza, equità, lealtà, spirito di collaborazione, rigore morale e professionale;
- promuove, in un contesto di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse e la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative;
- garantisce la gestione equa e trasparente delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- si impegna ad attenersi a principi di verità, trasparenza, accuratezza, completezza e conformità alle norme vigenti delle informazioni contabili e di adottare efficienti ed efficaci sistemi di controllo interno;
- verifica periodicamente il rispetto del Codice Etico, applicando adeguate sanzioni, in caso di accertate violazioni;
- garantisce la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico, sia all'interno della propria organizzazione aziendale che presso i terzi, con i quali intrattiene rapporti.

Il Codice Etico è per di più integrato con i principi di prevenzione e contrasto alla corruzione e con le prescrizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini del Rating di legalità. Difatti la società si è obbligata a:

- rispettare i contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, delle linee guida che ne costituiscono attuazione, del Protocollo sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Lega delle Cooperative ed, a livello locale, dalle Prefetture e dalle associazioni di categoria;
- utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori rispetto a quelli fissati dalla legge;
- Adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsibility, anche mediante Certificazione SA 8000:2014 o simili;
- integrare il proprio Codice Etico con i principi indicati nei codici di autoregolamentazione adottati dalle principali associazioni di categoria;
- integrare il M.O. 231 con principi di prevenzione e di contrasto della corruzione.

La diffusione di tali principi è garantita in primis attraverso la pubblicazione sul sito internet della società del Codice etico e della Politica; a ciò si aggiunga la costante attività di formazione, da programmi di sensibilizzazione, auditing e monitoraggio delle attività.

In aggiunta a ciò, l'azienda si è inoltre dotata di Sistema di Gestione ISO37001 per la prevenzione della corruzione.

7.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231

L'azienda, nel suo sostegno alla lotta alla corruzione ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 ed apposite Procedure di controllo relativi ai reati di corruzione, riciclaggio e auto riciclaggio. In caso di mancato rispetto delle misure di prevenzione ivi stabilite, opera il sistema sanzionatorio previsto dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

Il Codice Etico, disponibile sul sito web della società, contiene le indicazioni dei comportamenti ai quali tutti i dipendenti e i collaboratori sono chiamati ad attenersi.

Ancora, in materia di anticorruzione, sempre in conseguenza dell'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 si è attuata un'importante opera di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti. A ciò si aggiunga la diffusione di tali principi nei confronti degli stakeholders attuata attraverso comunicazioni allegate ai contratti di impegno al rispetto di ciò che viene sancito nel Codice etico (il cui documento è consultabile sul sito della società); la predisposizione di un sistema sanzionatorio teso a scoraggiare comportamenti poco virtuosi; il costante monitoraggio effettuato dall'Organismo di Vigilanza; la possibilità di segnalazione a quest'ultimo di eventuali violazioni del Modello stesso.

Il modello si basa su di un'analisi degli eventi a rischio sui processi individuati nelle linee di indirizzo in quanto considerati dalla normativa e dalle best practices di riferimento come maggiormente esposti al rischio corruzione: Acquisti e Appalti, rapporti con la PA, Conferimento di incarichi di consulenza, sponsorizzazioni, omaggi e Risorse Umane.

Il modello perseguito, oltre a comprendere la corruzione attiva e passiva, diretta e indiretta, nei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione e nei rapporti con privati, si declina in atti e comportamenti anche non integranti una specifica fattispecie di reato, ma che come tali potrebbero dar luogo ad abusi finalizzati ad ottenere un vantaggio privato e/o situazioni di mala gestio, ponendosi così in contrasto con i principi di correttezza, legalità e integrità. Per ogni processo considerato a rischio, sono individuati strumenti di prevenzione declinati in principi di controllo trasversali e in strumenti di prevenzione specifici.

Nel 2022 sono state inoltre svolte attività di Auditing da parte dell'OdV che, attraverso il monitoraggio continuo e costante dei processi, consente di individuare eventuali anomalie e violazioni di procedure.

SISTEMA DI GESTIONE ISO 37001

La società ha rafforzato i presidi in materia di corruzione apportando continui miglioramenti al Sistema di Gestione ISO 37001. Sono state implementate le seguenti procedure:

- **PRO 02_procedura_gestione_della_documentazione**
- **PRO 03_procedura_prescrizioni_legali**
- **PRO 04_procedura_nc_ac**
- **PRO 06_procedurainformazione_formazione_addestramento**
- **PRO 08_procedura_audit_interni**
- **PRO 9_procedura_riesame_della_direzione**
- **PRO 14_analisi e valutazione rischi ed opportunità**
- **PRO 16_procedura_due diligence**
- **PRO 17_segna lizzazione**
- **PRO 18_gestione anticorruzione socio in affari**
- **PRO 19_gestione controllo finanziario e non**
- **PRO 20_Procedura assunzioni**

ULTERIORI STRUMENTI NORMATIVI A PRESIDIO DEI PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE

Sono stati implementati ulteriori strumenti normativi e protocolli di controllo.

- **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società. In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo. Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi. Le attività individuate a rischio corruzione sono le seguenti:

- Gestione degli acquisti di beni, lavori e servizi
- Gestione dei rapporti con gli enti certificatori e con autorità pubbliche
- Gestione contabile
- Gestione degli incassi, dei pagamenti e dei rapporti con gli istituti di credito
- Gestione delle attività di selezione ed assunzione e sviluppo del personale
- Gestione dei rimborsi spese, delle trasferte e delle spese di rappresentanza

▪ **Audit interni**

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi viene redatto annualmente:

- Rapporto di audit interno 31.05.2022;
- Riesame del Responsabile anticorruzione del 08.06.2022;
- Riesame della direzione del 20.06.2022.

RATING DI LEGALITÀ

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha conferito alla società il punteggio massimo di 3 stelle.

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata la procedura che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231, al Sistema anticorruzione e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La società, consapevole che la conoscenza delle regole poste a presidio dei comportamenti aziendali e la diffusione di una cultura dell'integrità costituiscano un presupposto indispensabile per una corretta applicazione della disciplina in

materia di prevenzione della corruzione, riconosce importanza primaria alla sensibilizzazione sulle tematiche anticorruzione nei confronti di tutto il personale, anche attraverso apposite formazioni. Nel 2022 sono state erogate formazioni a tutto il personale in ufficio.

Verranno inoltre svolte formazioni per i neoassunti e continueranno ad essere riproposte periodicamente, a tutti coloro che non concluso le stesse

Relativamente all'attività di comunicazione, sul sito internet della società è divulgata la "Politica integrata", contenente anche la sezione relativa all'anticorruzione, nonché il Codice Etico contenente principi sul tema.

Vi è stato infine una diffusione di un'informativa ai fornitori ed a i dipendenti di presa visione ed accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

7.3 KPI

Indicatori chiave di prestazione	2020	2021	2022
Numero violazioni Codice Etico	0	0	0
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing	0	0	0
Percentuale dipendenti formati sulle politiche e procedure anticorruzione*	100%	100%	100%
Numero azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche di monopolio e relativi risultati	0	0	0
Percentuale fornitori sottoposti a due diligence	-	20%	30%
Diffusione del Modello Organizzativo 231 nei confronti degli stakeholders	100%	100%	100%
Rating di legalità	☆☆☆+	☆☆☆☆	☆☆☆☆

*La % è riferita al personale dell'ufficio.

Giugliano, 13.12.2022

Distinti saluti

PALUMBO COSTRUZIONI S.R.L.
Amministratore Unico
Palumbo Giulio