2022

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

società appalti costruzioni s.p.a.

APPROVATO IN DATA 31/07/2023

Sommario

1. Nota Metodologica 4
2. Lettera agli Stakeholder 5
3. Introduzione 8
4 Termini e Definizioni 9
5 Principi della Responsabilità Sociale 15
6 Principi Etici e Sociali di SAC S.p.A. 18
6.1 Responsabilità di rendere conto (accountability) 18
6.2 Trasparenza 18
6.3 Onestà e Correttezza 18
6.4 Imparzialità e Conflitto di Interesse 19
6.5 Principio di Lealtà e Fedeltà 19
6.6 Rispetto degli interessi degli Stakeholder 19
6.7 Rispetto del principio di legalità 20
6.8 Informazioni Riservate e Tutela della Privacy 20
6.9 Risorse Umane e Rispetto dei diritti umani 21
6.10 Knowledge management 22
6.11 Valorizzazione delle differenze di genere e culturali 22
6.12 Valorizzazione dell'Ambiente Lavorativo 23
6.13 Partecipazione ad Associazioni, Iniziative, Eventi o Incontri Esterni 23
6.14 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro 24
6.15 Molestie sul Luogo di Lavoro 25
6.16 Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti 25
6.17 Fumo 25
6.18 Informativa Contabile e Gestionale 25
6.19 Tutela del Patrimonio Aziendale 25
6.20 Tutela Ambientale 26
6.21 Antiriciclaggio, Frode, Finanziamento al Terrorismo, Reimpiego di Proventi Illeciti 26
6.22 Antimafia 27
7 Valutazione dei Rischi 28
8 Gestione dei Rischi 30
9 Analisi di Materialità 32
9.1 Contributo allo Sviluppo Sostenibile da parte di SAC S.p.A. 34
10 Analisi della Prospettiva del Ciclo di Vita dei Prodotti e Lavorazioni (LCA) 40
10.1 La fase di pre-uso 41
10.2 La fase di uso 42
10.3 La fase di fin vita 43
11 Profilo dell'Organizzazione 45
11.1 Generalità 45
11.2 La Governance 46
11.3 Riconoscere la responsabilità sociale e coinvolgere gli stakeholder 47
12 Pianificazione Strategica 48
12.1 Politiche Aziendali 49
12.2 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs 231 50
12.3 Approvvigionamenti e Gestione della Catena di fornitura sostenibile 50
12.4 Gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing 52
12.5 Gli Stakeholder 54

Sommario

13 Performance Economica ____ 56
14 Performance Ambientale ____ 58
14.1 Gestione dei Rifiuti ... 59
14.2 Energia Elettrica ... 60
14.3 Riscaldamento Locali ... 60
14.4 Risorsa Idrica ... 61
14.5 Gasolio ... 61
14.6 Emissioni Co2 ... 62
14.7 Biodiversità ... 62
14.8 Contaminazione del suolo ... 63
14.9 Inquinamento Acustico ... 63
14.10 Emissioni di Co2 – Inventario GHG ... 63
14.11 Performance risorse e materiali ... 63
15 Performance sulla Salute e Sicurezza ____ 65
16 Performance Sociale ____ 67
16.1 Lavoro Infantile e Minorile ... 70
16.2 Lavoro Forzato e Obbligato ... 70
16.3 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva ... 71
16.4 Pari Opportunità sul Lavoro e Discriminazione ... 71
16.5 Parità di Genere - Diversità e Inclusione ... 72
16.6 Procedure disciplinari ... 73
16.7 Orario di Lavoro ... 74
16.8 Retribuzione ... 74
17 Evoluzione Prevedibile per la Gestione ____ 75
17.1 indicatori del Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità per l'Anno 2022 ... 75
18 Indice dei contenuti GRI ____ 80

1. Nota Metodologica

Il presente documento costituisce la quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità di *SAC S.p.A.* e si pone l'obiettivo di descrivere le iniziative e i principali risultati in ambito economico, sociale e ambientale raggiunti nel corso del 2022. I dati e le informazioni riportati nel presente documento sono dunque riferiti al periodo 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e si fondano sui principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza che garantiscono la qualità dell'informativa, come definito dagli Standards GRI.

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

Il Report è stato redatto in conformità ai GRI Standards, opzione "Core" prevista dal GRI Standards del Global Reporting Iniziative Sustainability Reporting Standard (di seguito GRI) emessi dal "Global Reporting Initiative" nel 2021, e utilizzando i Reporting Principles definiti dal "GRI Standards: 101 Foundation"

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

Il Bilancio di Sostenibilità comprende i dati della *SAC S.p.A.* nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività della *SAC S.p.A.* del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta".

Le informazioni presenti nel report si riferiscono a:

- Progetti ritenuti significativi in termini di produzione annua di competenza della in cui la *SAC S.p.A.* ovvero le Società da questa controllate direttamente o indirettamente, esercita una sostanziale leadership di natura gestionale (leading partner);
- Sede di Roma.

Sono quindi esclusi dal perimetro di rendicontazione progetti in cui la *SAC S.p.A.* non svolge un ruolo di leading partner o il cui contributo in termini di Bilancio di Sostenibilità non sia stato ritenuto essere significativo.

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

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

Al fine di uniformare la rendicontazione delle informazioni e facilitarne il collegamento con i contenuti indicati, per ciascun ambito tematico viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività di *SAC S.p.A.*, dei rischi ad esso collegati, delle politiche e degli impegni e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori ad hoc, in grado di rappresentare i risultati di gestione. I dati e le informazioni del presente Bilancio sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell'esercizio di riferimento, derivanti dall'attività di impresa, rilevanti in base all'analisi di materialità. Si segnala che il documento non è sottoposto ad Assurance esterna.

2. Lettera agli Stakeholder

Gentili Azionisti e Stakeholder,

SAC S.p.A., ha integrato i principi di sostenibilità nella propria strategia di crescita e anche quest'anno presenta il proprio Bilancio, che illustra attraverso indicatori qualitativi e quantitativi ciò che la stessa ha fatto e sta facendo per perseguire uno sviluppo sostenibile, accrescendo il proprio business ma con effetti positivi su tutti i suoi stakeholder, e quindi non solo sotto il profilo economico ma anche sociale, etico ed ambientale.

Nelle sue azioni di sviluppo, *SAC S.p.A.,* considera quanto stabilito nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è il programma sottoscritto il 25 settembre 2015 dall'Assemblea generale dell'ONU, ovvero dai governi dei 193 Paesi membri, e riguarda gli impegni per le persone, per la prosperità e per la salvaguardia del pianeta; l'Agenda si concretizza nei 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile o Sustainable Development Goals (SDGs) che compongono un vasto programma di azioni e interventi composti da 169 target.

Gli SDGs sono stati pensati e progettati principalmente per:

- porre fine alla povertà, alla fame e alle ineguaglianze;
- intervenire nel cambiamento climatico e preservare l'ecosistema ambientale;
- adottare sistemi di educazione e crescita professionale accessibili a tutti i dipendenti/collaboratori e di qualità;
- garantire il rispetto dei Diritti Umani favorendo la Diversità & Inclusione.

SAC S.p.A. allo scopo di integrare i criteri ESG (Environmental, Social e Governance) in tutti i propri processi decisionali e di dimostrare l'impegno in termini di sostenibilità dell'Organizzazione, per la rendicontazione ha deciso di adottare sia lo standard internazionale ISO 26000, che lo standard GRI (Global Reporting Initiative); questi sono dei principali modelli di riferimento internazionale per la rendicontazione di Sostenibilità, e rappresentano gli strumenti attraverso cui la maggior parte delle aziende elabora i Bilanci di Sostenibilità. I GRI Standards permettono alle Organizzazioni di rendicontare i propri impatti economici, etici, ambientali e sociali attraverso l'utilizzo di parametri comuni di valutazione e misurazione; stabiliscono i parametri di comunicazione di performance e impatti e consentono di sviluppare un linguaggio comune di riferimento per la rendicontazione della sostenibilità.

SAC S.p.A. nell'eseguire i processi produttivi opera in accordo ai principi DNSH (Do No Significant Harm), ossia di non arrecare un danno significativo all'ambiente; tale principio si basa su quanto specificato nella "Tassonomia per la Finanza Sostenibile" (Regolamento UE 2020/852) adottata per promuovere gli investimenti in progetti sostenibili.

Il settore del business ricopre un ruolo centrale ai fini dell'effettivo raggiungimento dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite per il 2030, in quanto driver principale dello sviluppo economico.

SAC S.p.A. è impegnata a contribuire, direttamente o indirettamente, al conseguimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e ai 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite (a cui aderisce da Maggio 2020) attraverso nuovi modelli di business responsabile, gli investimenti, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico.

Affrontare questo impegno assicurando la piena sostenibilità dei processi produttivi svolti, il costante dialogo con le comunità locali coinvolte, il rispetto dei Diritti Umani, minimizzare gli impatti ambientali, la riduzione delle emissioni di CO2 in atmosfera, l'approvvigionamento sostenibile dei prodotti e/o servizi e la Salute e Sicurezza dei lavoratori sono tra le priorità che *SAC S.p.A.* si è data nel rispetto dei principi etici,

ambientali e di Responsabilità Sociale. Fondamentale in questo contesto sarà la capacità di applicare i principi della sostenibilità a tutte le fasi del ciclo di vita sia dei processi produttivi relativi alle opere da realizzare, ponendo la sostenibilità al centro di ciascun processo svolto.

SAC S.p.A. vuole essere leader nell'applicazione dei criteri di sostenibilità in ciascun processo produttivo svolto e, come tale, vuole portare il proprio contributo alle iniziative per un "Green New Deal" avviate dall'Italia e dall'Europa. Nel corso del 2022, *SAC S.p.A.* ha consolidato questa ambizione, definendo i temi materiali e gli obiettivi di sostenibilità e lanciando una serie di iniziative volte a inserire stabilmente criteri di sostenibilità nella gestione del ciclo di vita in ciascun processo produttivo svolto.

La sfida raccolta dalla Società consiste nella capacità di combinare virtuosamente obiettivi di sviluppo e di eccellenza operativa con una attenzione crescente alla dimensione e ai parametri della sostenibilità in tutte le sue declinazioni, vale a dire quella del rispetto dell'ambiente, della inclusività sociale e delle buone regole di governance. Questo significa:

- minimizzare l'impatto ambientale derivante dalla realizzazione e gestione delle infrastrutture e garantire al tempo stesso la loro resilienza nel tempo in uno scenario caratterizzato da fenomeni legati al "climate change"; proseguire il percorso di riduzione della carbon footprint mediante l'efficientamento energetico, l'impiego di fonti di energia verde, gli investimenti in ricerca e sviluppo per la riduzione delle risorse naturali, l'impiego di tecnologie innovative e il riutilizzo dei rifiuti prodotti per la realizzazione delle opere;
- affermare la centralità delle persone, dei nostri lavoratori, della catena di Fornitura, dei clienti e degli altri stakeholders, a cui vanno garantiti un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di valorizzare talenti e dove sia bandita ogni forma di discriminazione o disparità; standard di sicurezza e di qualità del servizio allineati alle best practice;
- adottare un modello di governance trasparente, che prevenga ogni violazione del sistema di valori, declinati nelle Politiche aziendali, nel codice etico e di prevenzione alla corruzione, in cui la Società si riconosce;
- coinvolgere l'intera catena di fornitura nel perseguire i principi di sostenibilità, attraverso il monitoraggio costante e miglioramento di quanto definito nel Codice di Condotta dei Fornitori allegato in ciascun ordine eseguito dalla Società.

Eccellenza operativa, digitalizzazione, rivisitazione dei valori, centralità delle persone, sostenibilità dei processi produttivi svolti sono i cardini su cui la Società fonda il suo operare per i prossimi anni. Il perimetro di un sustainability report si identifica come i confini entro i quali si manifestano gli impatti relativi agli aspetti materiali identificati derivanti dalle attività, dai prodotti, dai servizi e dalle relazioni di un'Organizzazione:

- L'identificazione dei «material aspects» comprende la considerazione degli impatti rilevanti relativi a tutte le attività, i prodotti, i servizi e le relazioni di un'Organizzazione, indipendentemente dal fatto che questi si verifichino all'interno o all'esterno dell'Organizzazione.
- Il concetto di perimetro si riferisce ai confini entro i quali gli impatti relativi a ciascun «material aspect» si verificano.

Per ciascuna delle tre dimensioni lungo le quali si declina la sostenibilità (Environmental, Social e Governance – ESG) sono stati individuati i principali nel presente Bilancio di Sostenibilità i temi al centro dell'attenzione della Società.

L'esperienza degli ultimi anni ha reso ancora più evidente quanto le imprese siano parte integrante del sistema ambientale e sociale e di quanto il collegamento con gli Stakeholder, il sostegno reciproco, la presa d'atto di una condizione comune, siano elementi essenziali per il mantenimento dei livelli di performance e per lo sviluppo.

SAC S.p.A., intende contribuire allo sviluppo economico, etico, ambientale e sociale attraverso la realizzazione e manutenzione di infrastrutture, caratterizzate da elevati standard certificati di qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale.

SAC S.p.A., ha consolidato nel tempo la sua reputazione sul mercato italiano come azienda che opera secondo 5 linee guida di azione:

- **Affidabilità**: forte determinazione sugli obiettivi (tempi, costi, specifiche tecniche) e pieno rispetto delle regole e delle normative di riferimento e dei requisiti previsti dal Progetto da realizzare.
- **Innovazione** Continua: costante impegno nelle attività di ricerca e sviluppo relative ai materiali, alle attrezzature, agli impianti ed ai processi di produzione e costruzione, in accordo con i principi dell'Economia Circolare.
- **Qualità**: attestata dalle diverse Certificazioni secondo standard ISO ed assicurata da livelli di expertise professionale, tecnologica ed impiantistica costantemente aggiornati.
- **Professionalità ed Esperienza**: persone altamente qualificate, con grande competenza realizzativa, capaci di proporre soluzioni in risposta ad ogni esigenza operativa.
- **Salute e Sicurezza e rispetto Ambientale**: formazione continua specialistica per tutti i dipendenti e investimenti su macchine e attrezzature per ridurre al minimo ogni rischio.

3. Introduzione

Il presente documento costituisce il Bilancio di Sostenibilità di *SAC S.p.A.* che si basa sui dati relativi all'Esercizio 2022.

Il Bilancio di Sostenibilità della *SAC S.p.A.* è stato predisposto in accordo sia allo standard internazionale ISO 26000, che lo standard internazionale GRI (Global Reporting Initiative), con lo scopo di fornire una rendicontazione, agli stakeholders e ai terzi, di quanto realizzato dalla stessa in termini economici, etici, ambientali e sociali. Inoltre, dal 2020 *SAC S.p.A.*, ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite perseguendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile all'interno del programma Global Compact delle Nazioni Unite.

L'azienda con il suo impegno integra nella visione strategica, nella cultura organizzativa e nelle operazioni quotidiane dell'impresa i principi relativi ai diritti umani e del lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione promossi dall'iniziativa e, più in generale, perseguendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile posti dalle Nazioni Unite.

Annualmente, *SAC S.p.A.*, pubblicherà sul sito del Global Compact e sul proprio sito la Communication on Progress (CoP), comunicazione attraverso la quale le Imprese che aderiscono al Global Compact informano annualmente i loro stakeholder sulle attività implementate e sui risultati raggiunti.

Sia la Direzione che tutto il personale sono sensibili alle conseguenze che i comportamenti di *SAC S.p.A.*, possano avere sulla comunità attuale e sulle future generazioni, sia in termini di sostenibilità ambientale che di capacità a contribuire alla realizzazione di un mondo più equo e solidale, dando concretezza ai valori etici di riferimento.

Il Bilancio di Sostenibilità presenta in modo integrato i traguardi economici, etici, sociali e ambientali perseguiti e raggiunti nel corso dell'esercizio 2022, al fine di fornire solo informazioni oggettive e quantitative, verificabili e verificate, usando modalità espositive finalizzate a garantirne la fruibilità da parte dei nostri stakeholder e viene aggiornato annualmente.

Sul sito della nostra Azienda sono disponibili altri documenti che testimoniano l'impegno nei confronti della Responsabilità Sociale, dell'Ambiente, dell'Anticorruzione come le Politiche Aziendali, il Codice e Politica Anticorruzione, il Codice Etico e di Condotta; il Codice di Condotta dei Fornitori; il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione reati ex D.Lgs 231/2001.

Per qualsiasi ulteriore informazione in merito al presente Bilancio di Sostenibilità si invita a contattare: l'Ufficio Responsabile del Sistema di Gestione Integrato 06 - 8084741, e-mail info@sacspa.it, Via Barnaba Oriani, 114 – 00197 Roma (RM).

4 Termini e Definizioni

Responsabilità di Rendere Conto (Accountability)

Responsabilità di un'organizzazione di fornire risposte ai propri organi di governo, alle autorità legali e, più in generale, ai propri stakeholder, in merito alle decisioni e attività dell'organizzazione stessa.

Consumatore:

Singolo individuo della comunità in generale, che acquista o utilizza proprietà, prodotti o servizi per fini privati.

Cliente:

Organizzazione, o singolo individuo della comunità in generale, che acquista proprietà, prodotti o servizi per fini commerciali, privati o pubblici.

Necessaria Diligenza (Due Diligence):

Processo globale e proattivo per identificare gli impatti negativi, reali e potenziali, di tipo sociale, ambientale ed economico, delle decisioni e delle attività di un'organizzazione, inerenti all'intero ciclo di vita di un progetto o di una attività dell'organizzazione, con lo scopo di evitare, o di mitigare, tali impatti negativi.

Dipendente:

Soggetto che ha in atto una relazione riconosciuta come "rapporto di lavoro" nella legislazione nazionale o nella prassi.

Nota: Il termine "dipendente" ha un senso più ristretto rispetto a lavoratore (2.27).

Ambiente:

Contesto naturale nel quale un'Organizzazione opera, comprendente l'aria, l'acqua, il terreno, le risorse naturali, la biodiversità, la flora, la fauna, le persone, lo spazio e le loro interrelazioni.

Nota: In questo caso, il contesto si estende dall'interno dell'Organizzazione al sistema globale.

Comportamento Etico:

Comportamento conforme ai principi generalmente accettati di condotta corretta o buona, nel contesto di una data situazione, e coerente con le norme internazionali di comportamento (2.11).

Uguaglianza di Genere:

Trattamento equo per donne e uomini.

Nota: Ciò include sia lo stesso trattamento sia, in alcuni casi, un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità.

Impatto di un'Organizzazione, Impatto:

Cambiamento positivo o negativo sulla società, sull'economia o sull'ambiente (2.6), causato totalmente o parzialmente dalle decisioni e dalle attività di un'organizzazione, passate o presenti.

Iniziativa di Responsabilità Sociale, Iniziativa:

Programma o attività espressamente dedicati a raggiungere uno specifico obiettivo relativo alla responsabilità sociale.

Nota: Iniziative di responsabilità sociale possono essere sviluppate, sponsorizzate o amministrate da qualsiasi tipo di organizzazione.

Norme Internazionali di Comportamento:

Aspettative di comportamento socialmente responsabile da parte di un'organizzazione, derivate dal diritto consuetudinario internazionale, dai principi del diritto internazionale generalmente accettati o dagli accordi intergovernativi che sono universalmente, o quasi universalmente, riconosciuti.

Nota: Gli accordi intergovernativi includono i trattati e le convenzioni.

Nota: Sebbene il diritto consuetudinario internazionale, i principi del diritto internazionale generalmente accettati e gli accordi intergovernativi siano diretti principalmente agli Stati, essi esprimono obiettivi e principi ai quali tutte le organizzazioni possono ambire.

Nota: Le norme internazionali di comportamento evolvono nel tempo.

Organizzazione:

Entità, o raggruppamento di persone e strutture, con un assetto di responsabilità, autorità e relazioni e con obiettivi identificabili.

Nota: Ai fini della presente norma internazionale, il termine "organizzazione" non include il Governo che agisce nel suo ruolo sovrano di definire e fare applicare la legge, esercitare il potere giudiziario, eseguire il suo dovere di stabilire politiche nel pubblico interesse o di onorare gli obblighi internazionali dello Stato.

Governo (Governance) dell'Organizzazione:

Sistema attraverso il quale un'Organizzazione prende e attua decisioni per perseguire i suoi obiettivi.

Principio:

Fondamenti per prendere decisioni o assumere comportamenti.

Prodotto:

Articolo o sostanza che è messo in vendita o è parte di un servizio fornito da un'Organizzazione (2.12).

Servizio:

Azione di un'Organizzazione tesa a soddisfare una richiesta o un bisogno.

Dialogo Sociale:

Negoziazione, consultazione o semplicemente scambio di informazioni con o tra rappresentanti dei Governi, datori di lavoro e lavoratori, su argomenti di comune interesse relativi alla politica economica e sociale.

Nota: Nella presente norma internazionale, il termine "dialogo sociale" è utilizzato esclusivamente nel significato attribuito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Responsabilità Sociale:

Responsabilità da parte di un'Organizzazione per gli impatti delle sue decisioni e delle sue attività sulla società e sull'ambiente, attraverso un comportamento etico e trasparente che:

contribuisce allo sviluppo sostenibile, inclusi la salute e il benessere della società;

tiene conto delle aspettative degli stakeholder;

è in conformità con la legge applicabile e coerente con le norme internazionali di comportamento;

è integrata in tutta l'Organizzazione e messa in pratica nelle sue relazioni.

Nota: Il termine "attività" include prodotti, servizi e processi.

Nota: Le relazioni si riferiscono alle attività di un'Organizzazione all'interno della propria sfera di influenza.

Sfera di Influenza:

Estensione dei rapporti politici, contrattuali, economici o di altro tipo attraverso i quali un'Organizzazione ha la possibilità di influire sulle decisioni o attività di altre Organizzazioni o individui.

Nota: La possibilità di influenzare non comporta, di per sé, una responsabilità nell'esercitare tale influenza.

Portatore di Interesse, Stakeholder:

Individuo o gruppo che ha un interesse in qualunque delle decisioni o attività di un'Organizzazione.

Coinvolgimento degli Stakeholder:

Attività intrapresa per creare opportunità di dialogo tra un'Organizzazione e uno o più dei suoi stakeholder, con lo scopo di fornire una base informata per le decisioni dell'Organizzazione.

Catena di Fornitura:

Sequenza di attività o di soggetti che forniscono prodotti o servizi all'organizzazione.

Nota: In qualche caso, il termine "catena di fornitura" è inteso equivalente a quello di catena del valore. Comunque, ai fini della presente norma internazionale, il termine "catena di fornitura" è utilizzato come qui definito.

Sviluppo Sostenibile:

Sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i loro bisogni.

Nota: Lo sviluppo sostenibile si riferisce all'integrazione degli obiettivi di una elevata qualità della vita, salute e prosperità con la giustizia sociale e il mantenimento della capacità della terra di supportare la vita in tutta la sua diversità. Questi obiettivi sociali, economici e ambientali sono interdipendenti e si rinforzano mutuamente. Lo sviluppo sostenibile può essere considerato come una maniera di esprimere le più ampie aspettative della società nel suo complesso.

Trasparenza:

Atteggiamento di apertura rispetto alle decisioni e alle attività che incidono sulla società, l'economia e l'ambiente, e volontà di comunicarle in maniera chiara, accurata, tempestiva, onesta e completa.

Catena del Valore:

Sequenza completa di attività o di soggetti che forniscono o ricevono valore sotto forma di prodotti o servizi.

Nota: Tra i soggetti che forniscono valore sono inclusi i fornitori, i lavoratori esterni, gli appaltatori ed altri.

Nota: Tra i soggetti che ricevono valore sono inclusi i clienti, i consumatori, gli utenti, i membri e gli altri utilizzatori.

Gruppo Vulnerabile:

Gruppo di individui che condividono una o più caratteristiche che costituiscono le basi di una discriminazione o di circostanze sfavorevoli in ambito sociale, economico, culturale, politico o di salute, e che causano loro la mancanza di mezzi per esercitare i loro diritti o in ogni caso di godere delle stesse opportunità degli altri.

Lavoratore:

Persona che svolge un lavoro sia egli un lavoratore dipendente o un lavoratore in proprio.

Diritti Umani:

Si intendono quei diritti universali e inalienabili riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.

Diversità & Inclusione:

Si intende l'insieme strutturale di pratiche innovative di gestione delle risorse umane, in un sistema organizzato, che mira a valorizzare la diversità di ciascuno promuovendo l'inclusione lavorativa ai fini strategici dell'Organizzazione, quindi, è un'iniziativa volontaria dell'azienda che ha lo scopo di promuovere la crescita professionale dei dipendenti attraverso l'integrazione.

Discriminazione:

Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il Datore di Lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (ad es. nazionalità, sesso, etnia, cultura, fede, età, orientamento sessuale, opinione politico-sindacale, condizione fisica e disabilità, o altra condizione di carattere personale, ma anche a seguito di alcuni comportamenti (ad esempio denuncia di comportamenti illeciti), molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili, con finalità persecutorie, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo, etc.) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

La Discriminazione può essere:

Discriminazione Diretta: Si intende qualunque comportamento (o omissione di comportamento) che comporti un'ingiustificata o illegittima disparità di trattamento nei confronti di soggetti interni o esterni alla Società.

Discriminazione Indiretta: Si intende una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Lavoro Minorile:

Si intende qualsiasi tipo di attività lavorativa che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolta, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore.

Molestie:

Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, piattaforme digitali, social network etc, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.

Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Lavoro Forzato e Moderna Schiavitù:

Si intendono qualsiasi forma di lavoro o servizio svolti non volontariamente o dietro compenso bensì sotto minacce o costrizioni fisiche, nonché la prostituzione, la tratta di esseri umani, lo schiavismo sessuale.

Libertà di Associazione:

Si intende la possibilità per i lavoratori, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, senza subire alcun tipo di discriminazione o ripercussione di altro genere.

Catena di Valore:

La catena di valore dell'impresa comprende le attività che convertono gli input in output conferendo un valore aggiunto. Annovera enti con cui l'impresa intrattiene relazioni commerciali dirette o indirette e che: a) forniscono prodotti o servizi che contribuiscono ai prodotti o ai servizi dell'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Fornitura") o b) riceve prodotti e servizi dall'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Produzione").

Diversity Management:

Lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo, di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa.

Lavoro Dignitoso:

Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.

Pregiudizio (Bias):

Tendenza, inclinazione o opinione preconcetta o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale. Il pregiudizio può essere inconscio, conscio o sistematico. I bias, o meglio bias cognitivi, sono delle distorsioni che le persone attuano nelle valutazioni di fatti e avvenimenti. Tali distorsioni ci spingono a ricreare una propria visione soggettiva che non corrisponde fedelmente alla realtà. In sintesi, i bias cognitivi rappresentano il modo con cui il nostro cervello distorce di fatto la realtà.

Cultura dell'Inclusione:

Valori, credenze e pratiche che influenzano la condotta e il comportamento delle persone e delle organizzazioni mediante l'inclusione e la valorizzazione di prospettive e contributi della più ampia gamma di stakeholder.

Equità:

Principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali.

Imparzialità:

Principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e, per quanto possibile, prive di pregiudizio sistematico

Inclusione

Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

Diversità

Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone.

La diversità comprende i fattori che influenzano le identità e le prospettive che le persone apportano quando interagiscono sul lavoro.

Le dimensioni della diversità comprendono le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali della forza lavoro, per esempio età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere, identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza, nonché caratteristiche legate al

contesto socio/economico. Queste sono spesso dimensioni identificate e concordate, che possono essere associate a requisiti legali in giurisdizioni differenti.

Parità

Stato di parità, in particolare per quanto riguarda la condizione sociale, i diritti, le opportunità o i risultati.

Caregiver

Chi si prende cura di un'altra persona

Conciliazione Vita-Lavoro

Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata

Comitato Guida

Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Stakeholder (Portatori di Interesse)

Individui o gruppi che hanno un interesse in qualunque delle decisioni o attività di un'Organizzazione.

Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un'iniziativa economica (progetto, azienda), il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell'esecuzione, o dall'andamento, dell'iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un'organizzazione. (Definizione Treccani).

5 Principi della Responsabilità Sociale

SAC S.p.A. da Maggio 2020 aderisce al Global Compact delle Nazioni Unite. Svolgiamo la nostra attività perseguendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile all'interno del programma Global Compact delle Nazioni Unite.

SAC S.p.A., ha aderito al programma Global Compact delle Nazioni Unite. L'azienda con il suo impegno integra nella visione strategica, nella cultura organizzativa e nelle operazioni quotidiane dell'impresa i principi relativi ai diritti umani e del lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione promossi dall'iniziativa e, più in generale, perseguendo gli obiettivi di sviluppo sostenibile posti dalle Nazioni Unite.

Tale iniziativa volontaria nasce in seno alle Nazioni Unite dalla volontà di promuovere un'economia globale sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell'ambiente e della lotta alla corruzione. Si tratta di un impegno, siglato con le Nazioni Unite dai top manager delle aziende partecipanti, a contribuire a una nuova fase della globalizzazione caratterizzata da sostenibilità, cooperazione internazionale e partnership in una prospettiva multi-stakeholder.

L'iniziativa è fondata sui 10 principi illustrati di seguito:

DIRITTI UMANI

- **PRINCIPIO I** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di
- **PRINCIPIO II** assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

LAVORO

- **PRINCIPIO III** Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- **PRINCIPIO IV** l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- **PRINCIPIO V** l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;
- **PRINCIPIO VI** l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

AMBIENTE

- **PRINCIPIO VII** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di
- **PRINCIPIO VIII** intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di
- **PRINCIPIO IX** incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

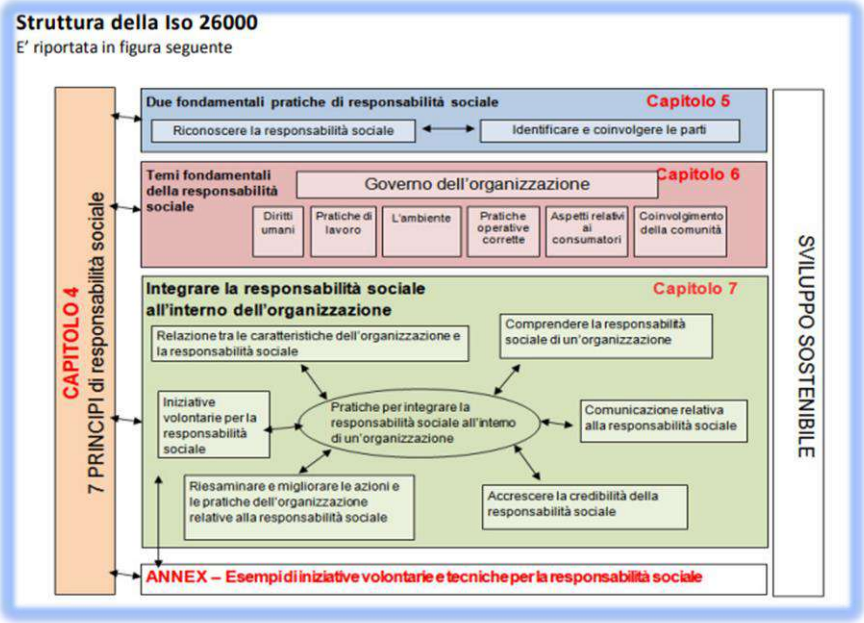
LOTTA ALLA CORRUZIONE

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

La norma ISO 26000 fornisce infatti una guida sui principi basilari della Responsabilità Sociale, sul riconoscimento della Responsabilità Sociale e sul coinvolgimento degli Stakeholder, sui temi fondamentali e sugli aspetti specifici della Responsabilità Sociale nonché sul modo di integrare comportamenti socialmente responsabili all'interno dell'Organizzazione.

I temi fondamentali riguardano:

- Governo (governance) dell'Organizzazione;
- Diritti Umani;
- Rapporti e Condizioni di Lavoro;
- Ambiente e uso dell'Energia;
- Corrette prassi gestionali;
- Coinvolgimento e sviluppo della comunità.



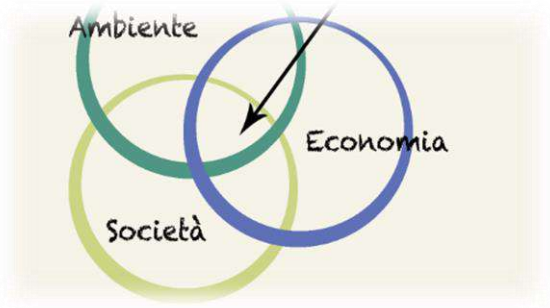
Il Bilancio di Sostenibilità della *SAC S.p.A.* viene emesso con cadenza annuale, in corrispondenza del Riesame della Direzione, e costituisce parte integrante della documentazione di reporting predisposta ed approvata dalla Direzione. Dal punto di vista metodologico, i dati di natura amministrativa presentati sono il risultato dell'elaborazione di documentazione ufficiale generata o comunque disponibile presso *SAC S.p.A.* e sono congruenti con la contabilità analitica, con il controllo di gestione e, ovviamente, con il Rapporto di Esercizio.

Anche i dati di natura non amministrativa sono tratti esclusivamente da documentazione ufficiale, elaborata con metodologie di analisi standardizzate e consolidate. Il gruppo di lavoro costituito all'interno della Società (Responsabile del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Resp. Sociale, Anticorruzione, Team Gestione Energia, Amministrazione e Personale, Direzione Tecnica) ha partecipato all'impostazione complessiva del documento e, ciascuno per le sezioni di competenza, ha curato l'analisi dei dati presentati e la redazione del testo. Il coordinamento del processo di redazione del report è stato effettuato dal Responsabile Sistema di Gestione Integrato, con la supervisione complessiva del Direzione. Dal punto di vista dell'estensione temporale, il presente documento analizza e rendiconta gli eventi relativi all'esercizio 2022.

Per determinare i confini del report, si sono esaminate le parti in cui *SAC S.p.A.* ha un controllo diretto (dipendenti), e sui quali può esercitare una influenza significativa e quelle sulle quali la capacità di influire, anche se presente, è comunque più limitata (i Fornitori). L'impegno alla Sostenibilità di tutto il personale *SAC S.p.A.* è sinteticamente presentato all'interno di una successiva sezione di questo report, nella quale si dà evidenza di quanto realizzato dalla Società in termini di Sistemi Gestionali (Qualità, Ambiente, Salute

e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Gestione e Uso dell'Energia, Etica/Anticorruzione e Approvvigionamenti Sostenibili) e di predisposizione di Bilanci Sociali o di Sostenibilità. Con riferimento ai fornitori, qualificati e selezionati da *SAC S.p.A.* il livello di influenza non consente altro che una attività di sensibilizzazione e monitoraggio, come riportato nel piano di monitoraggio fornitori.

La norma ISO 26000 fornisce infatti una guida sui principi basilari della responsabilità sociale, sul riconoscimento della responsabilità sociale e sul coinvolgimento degli stakeholder, sui temi fondamentali e sugli aspetti specifici della responsabilità sociale nonché sul modo di integrare comportamenti socialmente responsabili all'interno dell'organizzazione. Il Bilancio di Sostenibilità di un'impresa che opera sul mercato prevede, secondo la linea guida adottata, di effettuare tre diversi totali finalizzati ciascuno a rendicontare separatamente una delle tre dimensioni classiche della sostenibilità:



Il Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità adottato e attuato da *SAC S.p.A.* è facilmente riconoscibile come il principale strumento attraverso il quale la Direzione aziendale dà attuazione alla mission, alla vision e alle politiche settoriali (ad es. qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, etica, energia, privacy, anticorruzione, acquisti sostenibili) e attraverso il quale le diverse performance vengono misurate e confrontate con gli obiettivi del piano triennale e del piano annuale di miglioramento.

SAC S.p.A., utilizza come unica modalità di diffusione del Bilancio di Sostenibilità e di altri documenti quali le *Politiche Aziendali e i Codici Etici adottati*, quella su supporto informatico, al fine di eliminare gli impatti ambientali connessi con la stampa e la successiva diffusione su supporto cartaceo. In occasione di riunioni, sessioni di formazione i documenti sopra richiamati vengono esposti al personale informaticamente; la diffusione sui cantieri avviene in forma cartacea con affissione nelle bacheche; la distribuzione verso gli stakeholder avviene attraverso l'invio della documentazione. Dal punto di vista organizzativo, la redazione del Bilancio di Sostenibilità è responsabilità del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità con approvazione da parte del Presidente. Il presente documento è in realtà il risultato di un lavoro di gruppo, al quale hanno partecipato, direttamente o indirettamente, la Direzione e tutto il personale della *SAC S.p.A.* Chiunque, compreso gli stakeholder, possono segnalare suggerimenti, finalizzati a raccogliere commenti, critiche, con riferimento sia alle prestazioni della *SAC S.p.A.* che alle modalità con le quali tali prestazioni sono state rendicontate: ogni suggerimento costituisce per *SAC S.p.A.* un'opportunità di miglioramento.

I nostri valori fondamentali di onestà, trasparenza e rispetto per le persone guidano ogni nostra scelta nell'interpretare e nel gestire il business. I principi generali di comportamento sono espressi nelle Politiche Aziendali e nei Codici adottati dalla Società e descrivono la condotta che l'Organizzazione si aspetta da tutto il personale in forza.

I principi sottolineano il nostro impegno per lo sviluppo sostenibile e per i diritti umani e ci impegniamo ad operare in maniera univoca, nel pieno rispetto di standard condivisi a tutti i livelli della nostra Organizzazione

6 Principi Etici e Sociali di SAC S.p.A.

6.1 Responsabilità di rendere conto (accountability)

SAC S.p.A. è responsabile di rendere conto dei propri impatti sulla società, sull'economia e sull'ambiente. Tale responsabilità implica per la Direzione l'obbligo di rispondere a coloro che hanno interessi di controllo sull'organizzazione e per l'organizzazione l'obbligo di rispondere alle autorità legali in merito a leggi e regolamenti. La responsabilità di rendere conto dell'impatto complessivo delle proprie decisioni ed attività sulla società e sull'ambiente implica, altresì, che la *SAC S.p.A.* risponda ai soggetti coinvolti dalle sue decisioni ed attività, nonché alla società in generale, in modi e gradi diversi, in base alla natura dell'impatto e alle circostanze. Tale impatto ha un impatto positivo sia sulla *SAC S.p.A.* sia sulla società stessa e tale responsabilità può variare in base all'entità o alla portata dell'autorità. Tutto ciò implica anche il farsi carico delle responsabilità in caso di azioni scorrette, adottando adeguate misure allo scopo di porvi rimedio e intraprendendo azioni volte a impedirne la reiterazione.

Un'organizzazione dovrebbe rendere conto di:

- impatti delle proprie decisioni ed attività sulla società, sull'ambiente e sull'economia, specialmente per ciò che concerne conseguenze particolarmente negative;
- azioni intraprese al fine di impedire la reiterazione di impatti negativi imprevisti e involontari.

6.2 Trasparenza

SAC S.p.A. è trasparente nelle sue decisioni e nelle sue attività che impattano sulla società e sull'ambiente. *SAC S.p.A.* divulga in modo chiaro, accurato e completo, e ad un livello ragionevole e sufficiente, le politiche, le decisioni e le attività per le quali è responsabile, inclusi gli impatti sulla società e sull'ambiente, sia noti sia probabili. Tali informazioni sono immediatamente disponibili e comprensibili da parte di coloro che sono stati influenzati in maniera significativa, o potrebbero esserlo, dall'organizzazione. Le informazioni sono tempestive e basate su fatti, e presentate in modo chiaro ed oggettivo così da permettere agli stakeholder di valutare accuratamente l'impatto che le decisioni e le attività dell'organizzazione hanno sui loro rispettivi interessi. Il principio della trasparenza non richiede che le informazioni riservate relative alla proprietà siano rese pubbliche, né implica che si forniscano informazioni protette o che possano violare obblighi legali, commerciali, di sicurezza o di riservatezza personale.

6.3 Onestà e Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla tutela della Società, ed alla correttezza. I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento della funzione o dell'incarico. Ciascun Destinatario non accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici. Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio Responsabile/Referente per le iniziative del caso.

6.4 Imparzialità e Conflitto di Interesse

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e del Codice.

I Destinatari informano senza ritardo il proprio Responsabile/Referente delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Direzione della Società.

6.5 Principio di Lealtà e Fedeltà

La *SAC S.p.A.* mantiene un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con i Destinatari. L'obbligo di fedeltà comporta il divieto per ogni dipendente di assumere occupazione con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto di terzi che siano incompatibili con l'attività svolta dalla Società. senza la preventiva autorizzazione scritta della Società stessa ed il divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

6.6 Rispetto degli interessi degli Stakeholder

La *SAC S.p.A.* rispetta, prende in considerazione e risponde agli interessi dei propri stakeholder. Sebbene gli obiettivi della stessa possano essere limitati dagli interessi dei suoi proprietari, clienti, altri individui o gruppi possono anch'essi avere diritti, richieste o specifici interessi che *SAC S.p.A.* prende in considerazione.

6.7 Rispetto del principio di legalità

Il rispetto del principio di legalità è obbligatorio e si riferisce alla supremazia della legge e, in particolare, all'idea che nessun individuo o organizzazione risiedono al di sopra della legge e che il Governo è a propria volta soggetto alla legge. Il principio di legalità contrasta con l'esercizio arbitrario del potere. È generalmente implicito nel principio di legalità che leggi e regolamenti siano scritti, diffusi al pubblico e fatti rispettare in modo imparziale secondo procedure prestabilite. Nel contesto della responsabilità sociale, il rispetto del principio di legalità significa che *SAC S.p.A.* adempie a tutte le leggi e regolamenti applicabili.

Ciò comporta che essa si adopera per conoscere tutte le leggi e i regolamenti applicabili, in modo da informare dei propri obblighi coloro che, all'interno dell'organizzazione, sono chiamati a osservare ed attuare tali misure.

SAC S.p.A. rispetta le prescrizioni legali in tutte le giurisdizioni nell'ambito delle quali opera, anche qualora tali leggi e regolamenti non siano adeguatamente fatti rispettare.

6.8 Informazioni Riservate e Tutela della Privacy

La Società nel trattamento dei dati personali si attiene ai principi di cui al D.Lgs 101/2018 Reg UE 679/2016 e garantisce all'interessato i diritti di cui all'art. 15 e ss di detto Regolamento. Il trattamento dei dati da parte della Società sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività e secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente. I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Pertanto, i Destinatari sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy secondo le modalità specificate dalle procedure interne. Inoltre, è fatto divieto ai Destinatari, salvo espressa autorizzazione scritta della Società, pubblicare, diffondere o rivelare a terzi in qualsivoglia modo documenti/files/dati riguardanti l'attività aziendale (quali, a mero titolo esemplificativo, organigramma o programmi aziendali), nonché di copiare, riprodurre o conservare, in qualunque forma e con qualsivoglia mezzo, tali documenti. L'obbligo di riservatezza prosegue anche qualora vi sia cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione. Le informazioni di cui i destinatari vengano a conoscenza in occasione dell'attività lavorativa sono gestite con la dovuta riservatezza; esse non possono essere utilizzate a fini illeciti, né per interesse personale né per arrecare vantaggi alla società. In apposito Protocollo sono descritte le modalità di tutela in materia di riservatezza per coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello (Whistleblowing). Il Sistema di Sicurezza delle Informazioni si traduce nella totale osservanza del requisito di riservatezza di tutte le informazioni. Questo significa implementare e mantenere un sistema di gestione delle informazioni sicuro, al fine di garantire:

- riservatezza – assicurando che le informazioni siano accessibili solo alle persone autorizzate
- integrità – tutelando l'esattezza e la completezza delle informazioni e dei metodi con cui sono elaborate (salvaguardia della consistenza dell'informazione da modifiche non autorizzate)
- disponibilità – assicurando che gli utenti autorizzati possano accedere alle informazioni ed ai beni associati, quando richiesto
- controllo (garanzia che i processi e strumenti per la gestione dei dati siano sicuri e testati)
- autenticità (provenienza affidabile dell'informazione)
- privacy (garanzia di protezione e controllo dei dati personali).

A questo scopo la Direzione ha fornito le risorse sia umane sia tecniche per lo sviluppo, l'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni.

6.9 Risorse Umane e Rispetto dei Diritti Umani

SAC S.p.A. nel perseguire i valori espressi dalle Politiche Aziendali e dai Codici adottati, censura in modo netto ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse umane, qualunque sia la tipologia di rapporto con esse instaurato ed il ruolo da queste ricoperto, nonché dei soggetti terzi presenti nella propria struttura organizzativa a qualunque titolo (dipendenti, fornitori, clienti, partner, stakeholder) e si impegna a promuovere le pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle prestazioni agli avanzamenti di carriera, dal trattamento retributivo alla cessazione del rapporto.

La Società fa propri ed applica i principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU), delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nonché delle normative in tema di diversità e inclusione di riferimento e in ottemperanza alla normativa vigente in materia di assunzioni ed uniformandosi ai principi di cui alla norma SA 8000.

Non Discriminazione, Pari Opportunità, Tutela Diritti Umani, Diversità e Inclusione permeano i valori di *SAC S.p.A.,* e per questi motivi 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), non soltanto per i dipendenti attuali, ma anche per quelli potenziali;
- accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità all'interno della Società, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione;
- contrastare ogni forma di discriminazione e promuovere lo sviluppo della cultura dell'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata e valorizzata nella sua identità;
- promuovere una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse. L'uguaglianza non significa trattare tutti allo stesso modo, ma tenere conto delle differenze e gestirle in modo appropriato;
- non tollerare alcun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, responsabilità familiari e assistenziali (care giver), disabilità (sensoriali, cognitive, motorie), fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati, associazioni);
- rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento al quadro normativo nei luoghi in cui opera e alle best practice di riferimento;
- 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.

SAC S.p.A. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuno. La Società riconosce che la propria crescita è dovuta anche ad un forte gioco di squadra in cui il rispetto reciproco e la comune fiducia hanno fatto sì che il fattore lavoro, analiticamente e complessivamente considerato, sia stato e sia, per una pluralità di aspetti, un elemento di soddisfazione per tutti. La Società ripudia qualsiasi forma di discriminazione in relazione a età, razza, ceto, origine nazionale, età, sesso, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, licenziamento o pensionamento siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative.

SAC S.p.A. si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le Persone di *SAC S.p.A..*
- *SAC S.p.A.* auspica che le Persone della Società, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. *SAC S.p.A.* interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

6.10 Knowledge management

SAC S.p.A. promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di business e alla crescita sostenibile dell'azienda.

Tutte le Persone di *SAC S.p.A.* sono tenute a contribuire attivamente ai processi di Knowledge Management delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

6.11 Valorizzazione delle differenze di genere e culturali

SAC S.p.A. favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

SAC S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o molestia riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

6.12 Valorizzazione dell'Ambiente Lavorativo

Tutte le Persone di *SAC S.p.A.* devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; *SAC S.p.A.* si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro;

SAC S.p.A. favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo.

6.13 Partecipazione ad Associazioni, Iniziative, Eventi o Incontri Esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da *SAC S.p.A.* a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di *SAC S.p.A.* chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di *SAC S.p.A.* sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali - a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura *SAC S.p.A.* competente.

La Società, in ottemperanza alla normativa vigente in materia di assunzioni ed uniformandosi anche ai principi di cui alla norma SA 8000, si impegna a:

- non usufruire del lavoro infantile (persone con meno di 16 anni o comunque dell'età stabilita dalla legislazione italiana di riferimento) né a favorirne l'utilizzo;
- non esporre giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne alla organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute;
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato (lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente – es. lavoro non volontario, lavoro forzato, lavoro in condizioni di schiavitù); non richiedere al personale di lasciare depositi o gli originali dei documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire a e di formare sindacati a propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- facilitare mezzi alternativi di associazione sindacale e contrattazione collettiva, nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;
- garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i lavoratori rappresentati;
- adeguarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore e dagli standard italiani;

- garantire che il lavoro ordinario non superi le 48 ore settimanali e che sia previsto almeno un giorno di riposo settimanale;
- garantire che il lavoro straordinario (oltre le 48 ore di cui sopra) non superi le 12 ore settimanali, ma solo in circostanze eccezionali e di breve durata e con remunerazione aggiuntiva rispetto alla paga base;
- garantire il rispetto dei minimi retributivi legali o contrattuali per l'industria del settore, avendo altresì riguardo al fatto che il salario deve comunque soddisfare i bisogni essenziali e deve essere disponibile una parte di reddito ad uso discrezionale del lavoratore;
- garantire che le trattenute sul salario non siano applicate a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;
- assicurare che la retribuzione venga elargita in maniera conveniente ai lavoratori (contanti, assegni, versamenti su c/c);
- garantire che non siano stipulati accordi di lavoro nero o falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto del CCNL e di quanto previsto dalle Politiche Aziendali e dai Codici e dai Manuali/Linee Guida adottati. Il collaboratore viene altresì esaurientemente informato dai Responsabili aziendali competenti riguardo alle caratteristiche della funzione e le mansioni da svolgere, gli elementi normativi e contributivi del contratto, la normativa e le procedure operative adottate dalla Società, le misure di sicurezza da adottare per la prevenzione dei possibili rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività lavorativa ed ogni altra attività formativa richiesta dalle specifiche mansioni da svolgere, formazione erogata anche per "affiancamento". La Società non utilizza direttamente né favorisce indirettamente l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale. Inoltre, la Società presidia le innovazioni legislative in materia di whistleblowing, ai fini della garanzia di riservatezza per coloro che segnalino illeciti o infrazioni a quanto previsto dalle Politiche Aziendali e dai Codici e dai Manuali/Linee Guida adottati, ed allo scopo di prevenire eventuali atti ritorsivi nei loro confronti. La Società ha formalizzato e adottato le proprie Politiche Aziendali e relativi Codici e Manuali/Linee Guida in documenti pubblici attraverso i quali esplicita e comunica, a partire dai valori aziendali, il proprio impegno a rispettare i requisiti di Responsabilità Sociale, a favorire il miglioramento continuo, a documentare le proprie azioni, a formare il proprio personale e verificarne l'operato.

6.14 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

La Società si impegna a garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti, sia nel corso del lavoro, sia in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto ragionevolmente prevedibile, i pericoli presenti nell'ambiente. A tal fine, la Società adotta Sistemi per individuare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla salute e sicurezza delle persone in conformità al D.Lgs 09 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. (Testo Unico Sicurezza) ed alla Norma UNI ISO 45001. Nell'ambito di tali Sistemi sono nominati: il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) responsabile nel garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente, il Medico Competente (MC), l'Addetto al Primo Soccorso (APS), l'Addetto alla Prevenzione Incendi ed Emergenze (API) ed il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (RLS). La Società s'impegna altresì a fornire a tutto il personale, anche di nuova assunzione o riassegnato ad altre mansioni, una formazione regolare e documentata in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro. Ciascun lavoratore è tenuto al rispetto delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro in ottemperanza della normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.

Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere, direttamente o attraverso il proprio rappresentante (RLS), di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) o al proprio diretto superiore eventuali carenze prevenzionistiche o situazione di rischio riscontrate sui luoghi di lavoro.

Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere di intervenire direttamente, ove possibile, per eliminare/rimuovere le minacce o attuali o potenziali alla salute e sicurezza sul lavoro nonché di comunicare tempestivamente al diretto Responsabile le situazioni o condizioni di non facile risoluzione che possano compromettere la sicurezza sul luogo di lavoro.

La *SAC S.p.A.* non accetta alcun compromesso in relazione alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e crede fermamente nell'importanza di garantire la sicurezza dei suoi dipendenti, subappaltatori, terzi, visitatori e altri stakeholder coinvolti nelle attività svolte dalla Società.

6.15 Molestie sul Luogo di Lavoro

La Società non ammette che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui. La Società non ammette molestie sessuali, intendendo come tali, la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

6.16 Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti

Ciascun dipendente o collaboratore della Società deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

6.17 Fumo

È fatto divieto di fumare all'interno dei locali della Società.

6.18 Informativa Contabile e Gestionale

I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità della Società. Ogni operazione si deve basare su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. I principi delle informazioni utili all'attività contabile e gestionale sono quelli della correttezza, completezza e trasparenza, in pieno adempimento alla normativa vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni perseguite a norma della vigente normativa.

6.19 Tutela del Patrimonio Aziendale

Ogni Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e dell'utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate. I principali obblighi in capo ai Destinatari in relazione all'uso dei beni aziendali sono:

A. operare con la massima diligenza ed attenersi alle procedure operative in essere per l'uso e la tutela di risorse e beni aziendali;
B. astenersi da usi impropri che possano essere causa di danno, ancorché all'immagine della Società, perdita di efficienza o comunque, in contrasto con l'interesse della Società stessa o che possano arrecare offesa alla persona; adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei Sistemi Informatici della Società.

6.20 Tutela Ambientale

Nell'ambito della propria attività, la Società si ispira al principio di salvaguardia dell'ambiente (ad es. riduzione impatti ed inquinamento ambientale, riduzione produzione rifiuti, incremento acquisti prodotti "verdi", riduzione nell'utilizzo di sostanze pericolose, etc.). La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente. In tal senso, la Società prevede al suo interno figure professionali di riferimento, con il compito di formare e sensibilizzare tutto il personale, seguire l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale, promuovere l'attuazione ed il miglioramento in azienda del Sistema di Gestione Ambientale adottato secondo le UNI EN ISO 14001 e Reg UE Emas. È compito di ciascun Destinatario, nello svolgimento delle attività di competenza, rispettare scrupolosamente le procedure di sistema, le istruzioni operative adottate dalla Società al fine di migliorare le performance ambientali (ad esempio: effettuare la raccolta differenziata in ufficio, adottare le misure per il risparmio energetico, utilizzare con responsabilità e parsimonia le risorse a disposizione, etc.).

6.21 Antiriciclaggio, Frode, Finanziamento al Terrorismo, Reimpiego di Proventi Illeciti

Operiamo per contrastare il fenomeno del Riciclaggio, delle Frodi, del Finanziamento al Terrorismo e del Reimpiego dei Proventi Illeciti. Operiamo affinché le attività della Società siano gestite in maniera trasparente, con controparti rispettabili e in modo tale da prevenire e contrastare il fenomeno del riciclaggio, delle frodi e del reimpiego dei proventi illeciti.

Per Riciclaggio si intende la sostituzione o il trasferimento di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita o il compimento di altre operazioni volte ad ostacolarne l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Per Frode si intende: ogni atto illegale, commesso da persone, Entità ed Organizzazioni, caratterizzato da raggiri o artifizi per indurre altre persone in errore al fine di ottenere denaro, proprietà di beni, o servizi; di evitare il pagamento o la perdita dei servizi e/o di assicurarsi un vantaggio personale o economico.

Per Finanziamento al Terrorismo si intende la fornitura o la raccolta di fondi, con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, con l'intenzione che essi dovrebbero essere utilizzati o la consapevolezza della loro destinazione a finalità connesse all'attività terroristica.

Per Reimpiego di Proventi Illeciti si intende l'impiego in attività economiche o finanziarie lecite di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

I Destinatari adottano comportamenti al fine di garantire che *SAC S.p.A.* non sia in alcun modo ed in nessuna circostanza implicata in vicende relative ai suddetti reati; inoltre, s'impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni in tema di frode, riciclaggio, reimpiego di proventi illeciti e finanziamento al terrorismo.

Operiamo in conformità con il principio della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e finanziarie, assicurando la tracciabilità delle operazioni e implementando opportuni controlli atti a prevenire e a contrastare il fenomeno delle frodi, del riciclaggio e del reimpiego di proventi illeciti.

Prima di instaurare relazioni d'affari o stipulare contratti i Destinatari preposti, se ritenuto necessario, sono tenuti a raccogliere informazioni circa la reputazione della controparte, nel rispetto delle procedure interne.

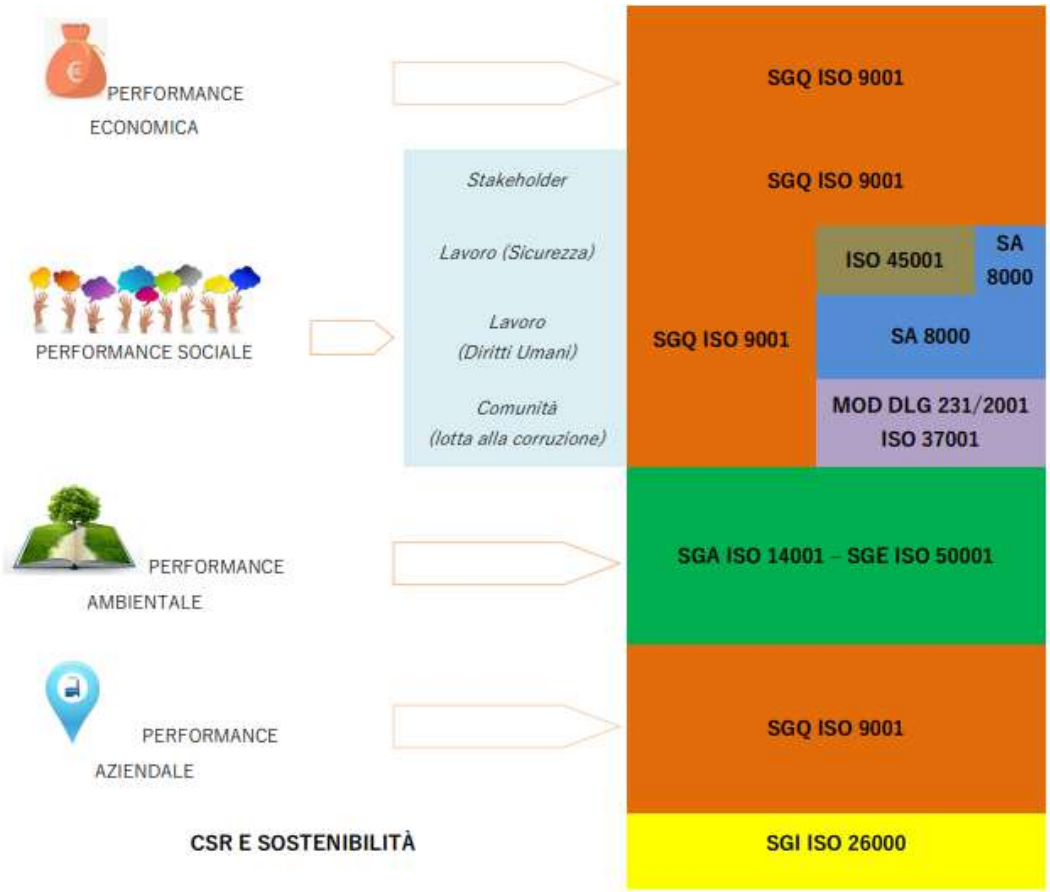
6.22 Antimafia

La Società è consapevole del rischio che organizzazioni criminali localmente insediate, possano condizionare l'attività d'impresa, strumentalizzandola per il conseguimento di vantaggi illeciti ed è impegnata nella prevenzione e nel contrasto del rischio di infiltrazione criminale all'interno della propria organizzazione. Al tal fine, i Destinatari sono tenuti al rispetto delle procedure stabilite dalla *SAC S.p.A.* per la valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti che hanno rapporti con la Società stessa (personale, fornitori, clienti). Tale valutazione prende in considerazione diversi aspetti, specificati nel dettaglio nelle procedure interne di riferimento, tra i quali è utile ricordare:

- la sottoposizione a procedimento per l'applicazione di misure di prevenzione, ai sensi della normativa antimafia;
- l'applicazione di misure cautelari coercitive nell'ambito di un procedimento penale per partecipazione o concorso esterno nei reati associativi, per i delitti di usura, estorsione, ricettazione, riciclaggio, impiego di beni provenienti da delitti e per altre figure delittuose che assumono rilievo nell'ambito della criminalità organizzata;
- l'applicazione di misure cautelari nell'ambito di un procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione, reati contro la persona, reati di riciclaggio e di associazione a delinquere di natura transnazionale e per altre figure di reato che assumono rilievo nell'ambito della criminalità organizzata;
- imprese che siano da ritenere, sulla base di elementi di fatto, costituite soltanto allo scopo di occultare o favorire soggetti appartenenti a gruppi criminali o, comunque, di eludere divieti nello svolgimento di attività imprenditoriali;
- imprese od enti che risultino privi di rapporti con aziende di credito;
- intervento, nelle trattative commerciali, di persone od enti privi di legittimazione ad interloquire nelle trattative medesime;
- mancata consegna, qualora richiesta, del certificato penale generale, del certificato dei carichi pendenti, del certificato antimafia, o di autocertificazione sostitutiva;
- mancata esibizione di documenti comprovanti l'iscrizione ad albi, ordini, elenchi, qualora l'iscrizione sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività;
- affidabilità rispetto al rischio di infiltrazione criminale.

È fatto divieto a tutti i Destinatari di sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo (pizzo, messa a posto, offerte ecc.) da chiunque formulate; ciascun Destinatario è in ogni caso tenuto ad informarne l'Organismo di Vigilanza e l'autorità di polizia.

7 Valutazione dei Rischi



Uno dei passaggi fondamentali introdotti dalla UNI ISO 26000 consiste nel riconoscere la responsabilità sociale: questo significa che ogni organizzazione deve identificare gli aspetti specifici correlati agli impatti delle proprie decisioni e attività, e capire quali leve ha a disposizione per massimizzare le opportunità e gli impatti positivi, contribuendo in questo modo allo sviluppo sostenibile. Occorre dunque fermarsi a riflettere focalizzandosi sugli aspetti specifici ritenuti pertinenti. Il modo per organizzare questa riflessione per *SAC S.p.A.* è stato quello dell'autovalutazione che ha permesso di:

- fare la fotografia dello stato dell'arte dell'organizzazione rispetto alla governance della sostenibilità;
- identificare gli stakeholder che risultano influenzati dalle suddette decisioni e attività;
- valutare, ove presenti, l'esistenza e la maturità dei sistemi di governance (quali sistema di gestione, modello organizzativo) in essere;
- valutare quali elementi introdurre per rafforzare la governance e contribuire allo sviluppo sostenibile. L'autovalutazione è stata avviata dal RSGI con il supporto di un referente per ciascuna funzione aziendale.

L'autovalutazione si è concretizzata in un workshop della durata di 4 ore, nel quale RSGI e il referente di funzione hanno svolto tale riflessione registrandone i principali risultati. A questa attività hanno partecipato tutti i Responsabili di Funzione, e altre figure identificate come rilevanti, per la strategicità della mansione svolta, per l'esperienza, per altre caratteristiche personali. I due momenti del workshop sono stati: 1) brainstorming; 2) raccolta informazioni e documentazione. Nella prima sessione del workshop si è dato spazio alle riflessioni aperte, sul modello di un brainstorming, incoraggiando commenti spontanei ed evitando che sia la gerarchia a prevalere; proprio perché spesso molte idee interessanti provengono da figure non apicali o da neo-assunti, ma anche non facendo prevalere la suddivisione funzionale poichè tutti

i partecipanti sono stati invitati a intervenire su ogni tema, indipendentemente dalla propria area di appartenenza.

I temi di questa prima parte sono stati:

- quali siano gli impatti sulla dimensione interna ed esterna all'organizzazione, incluso l'ambiente;
- quali leve siano già presenti e cosa si possa fare per migliorare tali impatti

Nella seconda parte di raccolta informazioni e documentazione, RSGI e il referente di funzione hanno interpellato i referenti delle varie funzioni sulle procedure e i comportamenti eventualmente già in essere per gestire gli impatti, soprattutto negativi, anche se le risposte sono state fornite dai Responsabili di Funzione; tuttavia, ogni commento o arricchimento alla discussione è stato prezioso. Tale autovalutazione in merito ai temi fondamentali richiede per ognuno dei temi previsti e possibilmente aspetti specifici la risposta ad una serie di domande riferite a:

1. Coinvolgimento degli stakeholder
2. Piano d'azione e fase di attuazione
3. Monitoraggio e misurazione
4. Reporting.
5. Mitigazione del rischio.

È stato attribuito un punteggio quali-quantitativo in modo da misurare il grado di maturità raggiunto sulla base del riscontro positivo alle domande riferite a: coinvolgimento dei portatori di interesse; attuazione; monitoraggio e misurazione; reporting, secondo tale schema:

0 = riflessione in corso, ma nessuna attività/procedura in essere che permetta di dare riscontro positivo alle domande;

1 = presa in carico, con alcune parziali iniziative/procedure che permettono di dare riscontro positivo ad almeno una domanda;

2 = presa in carico in modo più strutturato, con iniziative/procedure che permettono di dare riscontro positivo a tutte le domande, anche se ad alcune in modo parziale

3 = presa in carico in modo sistematico e completo, con iniziative e procedure che permettono di dare riscontro positivo ed esaustivo a tutte le domande. Nota: Il tema della mitigazione del rischio non contribuisce invece direttamente all'attribuzione di un punteggio, ma rimane come elemento per l'identificazione di possibili miglioramenti.

SAC S.p.A. ritiene di collocarsi al punto 2, in quanto dall'autovalutazione effettuata la risposta a tutte le domande è stata positiva, ma riconosce un percorso ancora giovane verso la sostenibilità che intende estendere con piani di azione futuri.

8 Gestione dei Rischi

La capacità di un'azienda di gestire efficacemente i rischi aziendali concorre a mantenere il valore della stessa in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo. Per questo motivo *SAC S.p.A.* ha definito un preciso Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi, che si pone quale parte integrante del Sistema di Corporate Governance della Società. Tale sistema è stato definito in ottemperanza alle migliori prassi nazionali e internazionali e raccoglie al proprio interno specifiche regole, procedure e responsabilità organizzative per la corretta identificazione e gestione dei rischi aziendali.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi è espressione delle Politiche Aziendali e dei Codici adottati da *SAC S.p.A.,* in quanto nasce dalla condivisione dei principi e valori etici aziendali ed è destinato a consolidare nel tempo una vera e propria cultura dei controlli nell'impresa orientati alla legalità, alla correttezza e alla trasparenza in tutte le attività aziendali, coinvolgendo l'intera l'organizzazione nello sviluppo e nell'applicazione di metodi per identificare, misurare, gestire e monitorare i rischi.

In tema di gestione dei rischi, *SAC S.p.A.,* ha definito Linee Guida e procedure quali:

- Una Politica di Gestione del Rischio ispirata allo standard ISO 31000, approvata dalla Direzione, che definisce gli orientamenti e gli indirizzi generali con riferimento ai rischi, alla loro gestione e armonizzazione dei processi.
- Una Procedura di Gestione del Rischio che ha lo scopo di fornire Linee Guida a livello metodologico e indicazioni operative a supporto del processo di gestione del rischio.
- Un processo di Gestione del Rischio fondato su un Modello dei Rischi e costituito dalle seguenti famiglie di rischio:
  - Rischi Esterni;
  - Rischi Strategici;
  - Rischi Operativi;
  - Rischi Reputazionali.

La Gestione del Rischio è parte integrante dei processi decisionali e di gestione del business, ivi inclusi la pianificazione strategica e operativa, la gestione delle nuove iniziative di business e del cambiamento ad esse connesso, nonché la realizzazione di una reportistica dedicata per gli stakeholder.

Nel corso dell'esercizio 2022, *SAC S.p.A.* ha continuato il suo percorso evolutivo finalizzato al rafforzamento del proprio Sistema di Gestione della Sostenibilità. *SAC S.p.A.* ha aggiornato la Valutazione dei Rischi in ambito Sostenibilità, utilizzando i criteri di valutazione allineati alla metodologia della gestione dei rischi prevista dai documenti del Sistema di Gestione della Sostenibilità attuato dalla Società. Di seguito sono riportati i principali rischi identificati da *SAC S.p.A.,* nonché le azioni di mitigazione ad oggi poste in atto e gli obiettivi futuri per la loro gestione:

- Rischi Ambientali;
- Rischi relativi alla Gestione della Catena di Fornitura e alla Tutela dei Diritti Umani;
- Rischi relativi al Personale;
- Rischi connessi alla Corruzione e alla Compliance Normativa;
- Rischi Sociali.

Una gestione efficace dei rischi e delle crisi è vitale per assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo. Prima con la crisi finanziaria, oggi con l'emergenza pandemica, la gestione dei rischi ha acquisito particolare importanza rendendo evidente alle Società la necessità di implementare processi di controllo interno che siano in grado di garantire flessibilità organizzativa e rispondere ai cambiamenti.

Il Sistema di Governo della *SAC S.p.A.* è solido e basato su procedure codificate. Oltre al Presidente del CdA all'interno della Società è previsto un Comitato Etico (SPT), un Comitato di Salute e Sicurezza (CSS), un Responsabile Anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001).

La Gestione dei Rischi intende preservare lungo l'intera catena del valore l'efficacia e la redditività dei business della ***SAC S.p.A.*** in particolare:

- contribuisce al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione in maniera dimostrabile, per es., in termini di salute e sicurezza delle persone, rispetto dei requisiti cogenti, protezione dell'ambiente, qualità del servizio, governance e reputazione;
- fa parte delle responsabilità della direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'Organizzazione;
- è parte del processo decisionale, pertanto, aiuta i responsabili ad effettuare scelte consapevoli, pianificando le opportune azioni secondo una scala di priorità;
- tiene conto dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva contribuendo così all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili, quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di tecnici esperti, tuttavia, i responsabili tengono conto delle possibilità di divergenza di opinione tra i tecnici esperti;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'Organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali, individuando capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'Organizzazione;
- è trasparente e coinvolge in modo appropriato e tempestivo i portatori d'interesse prendendo in considerazione i loro punti di vista nella gestione del rischio; i responsabili garantiscono che la Gestione del Rischio sia sempre pertinente e aggiornata;
- tiene conto del cambiamento; ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono;
- favorisce il miglioramento continuo, sviluppando ed attuando strategie al fine di migliorare la Gestione del Rischio e tutti gli aspetti della Società;

Il RSGI, di concerto con il RSPP, il Comitato SPT, la Direzione Tecnica ed il Responsabile Anticorruzione definisce le linee guida generali del Risk Management, le strategie di gestione e i protocolli informativi: è responsabile della mappatura dei rischi e di garantire Alla DG una rendicontazione semestrale.

L'individuazione, la valutazione e il monitoraggio dei rischi rappresentano elementi cardine per la progettazione, l'attuazione e il mantenimento di un sistema di controllo interno e gestione dei rischi, in quanto assicurano la programmazione e l'attuazione di misure adeguate ed efficaci a contrastare i rischi.

9 Analisi di Materialità

Per l'individuazione delle priorità strategiche di sostenibilità, *SAC S.p.A.* ha elaborato l'Analisi di Materialità, volta a identificare, in applicazione dello standard di rendicontazione emesso dal Global Sustainability Standard Board del Global Reporting Initiative (GRI), gli aspetti materiali di sostenibilità che possono influenzare significativamente le decisioni e le opinioni degli stakeholder, nonché le performance dell'Azienda. L'Analisi di Materialità è uno strumento che serve a identificare le tematiche che riflettono gli impatti economici, ambientali, etici e sociali significativi per la Società e influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder rilevanti ed è il punto di partenza per una rendicontazione di sostenibilità che risponda al meglio alle aspettative degli stakeholder e aiuta ad individuare i fattori ESG, ossia di natura ambientale, sociale e di governance, su cui concentrare strategie e azioni. La Matrice di Materialità non è uno strumento statico ma richiede periodici aggiornamenti in relazione alle evoluzioni dello scenario di riferimento, megatrend, tematiche emergenti, evoluzione del grado di maturità della sostenibilità in azienda ed è proprio per questo che viene periodicamente aggiornato. Nel presente Bilancio per ciascun tema materiale, *SAC S.p.A.,* rendiconta il motivo per cui tale tema è materiale e il perimetro del tema materiale che include una descrizione di dove si sono verificati gli impatti e del coinvolgimento della Società negli impatti. In tale contesto, con il termine impatto si intende l'effetto che la Società ha sull'economia, sull'etica, sugli aspetti sociali e sull'ambiente (sia esso negativo o positivo); pertanto un tema è rilevante e quindi potenzialmente materiale in base ad una sola di queste dimensioni. Si riportano infatti nel presente Bilancio i temi materiali con pari importanza e che la Società ritiene prioritaria. Tale analisi è formalizzata nel documento del Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità "Analisi del Contesto, Parti Interessate", dove sono elencati i fattori interni ed esterni, gli interessi e aspettative degli stakeholder direttamente coinvolti, leggi e regolamenti, politiche, strategie, sistemi di gestione, obiettivi, target, principali competenze e come queste possono contribuire allo sviluppo sostenibile; conseguenze per la Società correlate ai suoi impatti sull'economia, l'ambiente, l'etica e sociali, nonchè i rischi legati al proprio modello di business o reputazione. I temi rilevanti (materiali) sono stati identificati attraverso il coinvolgimento delle principali funzioni interne, e di un gruppo di stakeholder che includeva soci, clienti e fornitori.

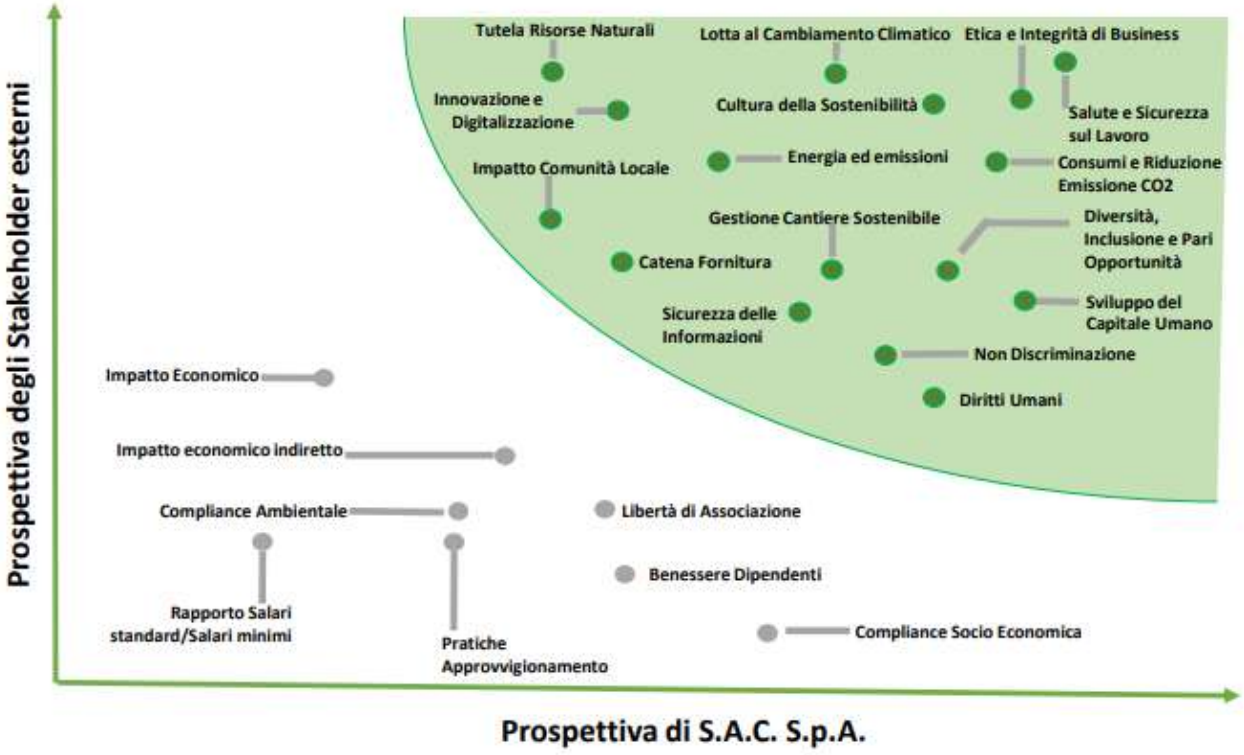
L'attività di redazione della Matrice di Materialità ha implicato lo sviluppo e l'implementazione di diverse fasi progettuali, nello specifico:

- Analisi preliminari: *SAC S.p.A.* ha svolto delle analisi preliminari con l'obiettivo di monitorare ed individuare i principali temi materiali a livello internazionale e del proprio settore di riferimento. La fase di identificazione degli aspetti di sostenibilità potenzialmente rilevanti per il settore e per la realtà si è basata sull'analisi di diverse fonti informative, tra le principali: documentazione aziendale (Politiche Aziendali, Codice adottati, mappa dei rischi, ecc), documenti esterni di analisi di scenario e ricerche sulle politiche di sviluppo sostenibile, analisi di benchmarking dei principali competitor e attività di ricerca su internet. Sono state inoltre considerate iniziative multi-stakeholder e standard internazionali di gestione e rendicontazione delle politiche d'impresa per lo sviluppo sostenibile, quali gli standard GRI. I risultati ottenuti dall'analisi preliminare, confrontati anche con i temi materiali presenti nella successiva Matrice, hanno permesso alla *SAC S.p.A.* di definire la lista delle tematiche potenzialmente materiali da sottoporre a valutazione degli stakeholder e del Top Management.
- Stakeholder Engagement: *SAC S.p.A.* ha svolto un'attività di stakeholder engagement, coinvolgendo ed ascoltando il punto di vista dei propri stakeholder, con l'obiettivo di rendere il processo di aggiornamento della propria Matrice di Materialità ancora più robusto, in linea con le best practice e i principali framework di sostenibilità, in particolare in conformità con quanto richiesto dallo Standard GRI. Le attività di stakeholder engagement svolte hanno permesso di includere nella Matrice di Materialità il punto di vista dei propri stakeholder e individuare in modo più puntuale le tematiche materiali su cui gli stakeholder di *SAC S.p.A.* si aspettano un impegno costante ed

un'azione concreta in conformità con il principio guida di inclusività degli stakeholder del Global Reporting Initiative.

- Coinvolgimento del Top Management: Oltre al coinvolgimento degli stakeholder, *SAC S.p.A.* ha avviato un'attività di coinvolgimento del Top Management al fine di individuare i temi materiali prioritari dal punto di vista della *SAC S.p.A.* Il Top Management è stato coinvolto sia attraverso meeting e anche al Top Management è stato chiesto di esprimere una valutazione delle singole tematiche.
- Definizione e approvazione della Matrice di Materialità: Nella fase finale del processo di aggiornamento della Matrice di Materialità, *SAC S.p.A.* ha avviato un processo di rielaborazione dei dati e di sintesi dei risultati emersi dalle attività di valutazione dei temi materiali da parte degli stakeholder e del Top Management. Tale attività ha consentito di attribuire un ranking specifico ai temi materiali e di prioritizzarli all'interno della nuova Matrice di Materialità. I risultati dell'analisi sono stati discussi con il vertice aziendale. I temi rilevanti (materiali) sono stati identificati attraverso il coinvolgimento delle principali funzioni interne, e di un gruppo di stakeholder che includeva soci, clienti e fornitori. I temi che compaiono in matrice sono quei temi che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o influenzano le decisioni degli stakeholder e pertanto ritenuti rilevanti. I temi che compaiono nel seguente grafico sono quei temi che riflettono gli impatti economici, ambientali, etici e sociali dell'Organizzazione e/o influenzano le decisioni degli stakeholder e pertanto ritenuti rilevanti.

I temi che compaiono nel seguente grafico sono quei temi che riflettono gli impatti economici, ambientali, etici e sociali dell'Organizzazione e/o influenzano le decisioni degli stakeholder e pertanto ritenuti rilevanti.



Linee Strategiche (compresa la Catena di Fornitura):

- Garantire la Salute e Sicurezza e i Diritti Umani di tutti i Lavoratori convolti nella realizzazione delle Opere oggetto dei contratti acquisiti;
- Contribuire alla Lotta relativa al Cambiamento Climatico;
- Sviluppo delle Competenze per la Crescita dell'Impresa e dei Lavoratori;
- Promozione dell'Etica come Fattore di Distintività;
- Sostegno all'Innovazione Sostenibile del Business;
- Promozione della Cultura sui Temi Ambientali;
- Gestione del Rischio e Difesa del Patrimonio.

9.1 Contributo allo Sviluppo Sostenibile da parte di SAC S.p.A.

Al fine di stimolare il miglioramento continuo delle performance di sostenibilità, nel 2021 la *SAC S.p.A.* ha definito una strategia di Sostenibilità, volta a strutturare e armonizzare le iniziative e le migliori pratiche esistenti e a pianificare iniziative future in un quadro di obiettivi misurabili e monitorati.

Intendiamo contribuire al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, abbracciati da governi, organizzazioni e imprese su scala globale, con azioni specifiche in linea con tali obiettivi.

Gli impegni nei tre ambiti/sfere – AMBIENTALE-SOCIALE ED ECONOMICA sono stati a loro volta tradotti in azioni volte al raggiungimento di 8 MACRO-OBIETTIVI

IMPEGNO SOCIALE

«Operare con **Integrità,** garantire la **Sicurezza** e il **Benessere** dei nostri Stakeholder e promuovere l'inclusione delle **Comunità** che beneficiano delle nostre opere, contribuendo alla creazione di una società equa e partecipata»

IMPEGNO ECONOMICO

«Generare **Valore** nei territori in cui operiamo, grazie alla Qualità e all'**Innovazione** delle lavorazioni svolte, contribuendo alla creazione di opportunità e alla crescita economica locale»

IMPEGNO AMBIENTALE

«Ridurre gli **Impatti Ambientali** delle nostre opere lasciando inalterata la ricchezza dell'**Ecosistema** locale ed essere protagonisti attivi nell'impegno globale per la mitigazione del **Cambiamento Climatico**

Target Aziendali	Principi del GlobalCompact	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)	Azioni interne	Azioni esterne	GRI standard
Ambito ESG: Ambientale, Sociale e Economica					
1. Consolidare la Governance di compliance e sostenibilità	 **Diritti umani:** **Principio I** Alle Imprese è richiesto di promuovere e rispettare i Diritti Umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza. **Principio II** Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei Diritti Umani. **Principio X** Le Imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	Obiettivo 1: Sradicare la povertà in tutte le sue forme 	- Adozione e Certificazione UNI ISO 45001 - Adozione e Certificazione UNI ISO 37001 - Adozione e Certificazione SA 8000 - Audit interni - Definizione e sostegno di Politiche - Definizione e sostegno di Codici Etici - Definizione e monitoraggio di KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di sorveglianza	- Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità - Volontà di adesione al Global Compact - Rispetto delle Politiche Aziendali - Prescrizioni Contrattuali - Attività di Sensibilizzazione/ Formazione	102-9 102-12 102-13 102-16
		Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze 	- Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e sostegno di Codici Etici e di Condotta - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità - Pubblicazione del Bilancio di responsabilità Sociale - Volontà di adesione al Global - Compact - Rispetto delle Politiche Aziendali - Prescrizioni Contrattuali - Attività di Sensibilizzazione/ - Formazione	102-7 102-8 102-16 102-18 102-22 401-1 404-1 405-1 406-1
		Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi 	- Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e sostegno di Codici Etici e di Condotta - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali - Attività di Sensibilizzazione Formazione	102-16 401-1 404-1 406-1
		Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI ISO 37001) - Audit Interni - Adozione Modello 231 - Definizione e sostegno di Politiche - Definizione e sostegno di Codici Etici e di Condotta - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza - Linee guida Anti-Corruzione. - Dotazione di un sistema di Whistleblowing	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Adesione Global Compact - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali - Attività di Sensibilizzazione Formazione	120-13 102-14 102-16 102-22 102-23 205-1 205-2 205-3 206-1 307-1 403-9 403-10 416-2 418-1 419-1

Target aziendali	Principi del GlobalCompact	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)	Azioni interne	Azioni esterne	GRI standard
Ambito ESG: Ambientale, Sociale e Governance					
2. Promuovere lo sviluppo del Capitale Umano e il Benessere delle persone	 **Lavoro:** **Principio III** Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva. **Principio IV** L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio. **Principio V** L'effettiva eliminazione del lavoro minorile. **Principio VI** L'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.	Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti 	- Definizione e sostegno di Politiche - Definizione e sostegno di Codici Etici e di Condotta - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione (formazione e apprendimento continuo per accrescimento delle competenze, crescita e la valorizzazione di ciascun dipendente, senza discriminazioni di alcun tipo) - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Adesione Global Compact - Sviluppo di tecnologie nuove che abbiano un impatto positivo sulla popolazione; - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali - Attività di Sensibilizzazione Formazione	401-1
3. Migliorare i livelli di Salute e Sicurezza sul Lavoro		Obiettivo 3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI ISO 45001-SA 8000) - Audit Interni - Adozione Modello 231 (Reati Salute e Sicurezza su Lavoro) - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e sostegno di Codici Etici e di Condotta - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza - Misure specifiche di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro nel caso di donne in stato di gravidanza, per i dipendenti diversamente abili o per altri gruppi vulnerabili; - Ridurre l'impatto ambientale delle attività produttive e l'uso di prodotti chimici inquinanti.	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Adesione Global Compact - Sviluppo di tecnologie nuove che abbiano un impatto positivo sulla popolazione; - Incentivazione proprio personale a donare il sangue nei centri di raccolta autorizzati; - Prescrizioni Contrattuali; - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8 403-9 403-10 404-1 404-2 404-3 416-1

Target aziendali	Principi del GlobalCompact	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)	Azioni interne	Azioni esterne	GRI standard
Ambito ESG: Ambientale, Sociale e Governance					
4. Ridurre l'Impatto Ambientale sui territori	 **Ambiente:** **Principio VII** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali **Principio VIII** Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale **Principio IX** Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	Obiettivo 6: Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile di acqua e servizi igienici per tutti 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) - Audit Interni - Adozione Modello 231 (Reati Ambientali) - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	303-1 303-2 303-3 304-2
		Obiettivo 14: Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) - Audit Interni - Adozione Modello 231 (Reati Ambientali) - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	303-1 303-2 303-3 304-2
		Obiettivo 15: Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) - Audit Interni - Adozione Modello 231 (Reati Ambientali) - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	304-2 306-2

Target aziendali	Principi del GlobalCompact	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)	Azioni interne	Azioni esterne	GRI standard
Ambito ESG: Ambientale, Sociale e Governance					
5. Incrementare l'Efficienza Energetica e ridurre le emissioni di gas ad Effetto Serra	 **Ambiente:** **Principio VII** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali **Principio VIII** Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale **Principio IX** Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	Obiettivo 7: Garantire l'accesso all'energia a prezzo accessibile, affidabile, sostenibile e moderna per tutti 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) e Certificazione Sistema di Gestione dell'Energia (ISO 50001) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Pubblicazione Inventario GHG/Parere di Verifica da Parte di Organismo di Certificazione	103-1 103-2 103-3 302-1 305-1 305-2
		Obiettivo 13: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Pubblicazione Inventario GHG/Parere di Verifica da Parte di Organismo di Certificazione - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	103-1 103-2 103-3 302-1 305-1 305-2
6. Promuovere una catena di fornitura sostenibile e l'uso efficiente delle risorse		Obiettivo 12: Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili 	- Adozione UNI ISO 20400 "Acquisti sostenibili. Linee guida" - Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI EN ISO 14001) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni; - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità; - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	102-9 301-1 306-2 308-1 414-1

Target aziendali	Principi del GlobalCompact	Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)	Azioni interne	Azioni esterne	GRI standard
Ambito ESG: Ambientale, Sociale e Governance					
7. Favorire lo sviluppo locale e il dialogo con le Comunità	 **Lotta alla corruzione** **Principio X** Le Imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti 	- Adozione e Certificazione di Sistemi di Gestione (UNI ISO 45001-SA 8000-ISO 37001) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione - Attività di Sorveglianza	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali - **Premio Sustainability Leadership Awards 2023 di EcoVadis per Sustainability ratings del 2022 (tra le prime 5 imprese in Europa Top Performers)**	102-8 102-11 102-41 401-1 403-1 403-2 403-4 403-5 403-9 403-10 404-1 405-1
	  Ambiente: **Principio VII** Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali	Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili 	- Mobilità Sostenibile (Piano degli Spostamenti) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità; - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	203-1 203-2 413-1 405-1
8. Promuovere l'Eccellenza e l'Innovazione nel mercato di riferimento	**Principio VIII** Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale **Principio IX** Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente	Obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione 	- Mobilità Sostenibile (Piano degli Spostamenti) - Audit Interni - Definizione e sostegno di Politiche e Procedure - Definizione e Monitoraggio KPI - Formazione / Sensibilizzazione	- Audit Esterni - Pubblicazione Bilancio di Sostenibilità - Rispetto delle Politiche Aziendali - Codice di Condotta dei Fornitori - Prescrizioni Contrattuali	103-1,2,3 203-1

10 Analisi della Prospettiva del Ciclo di Vita dei Prodotti e Lavorazioni (LCA)

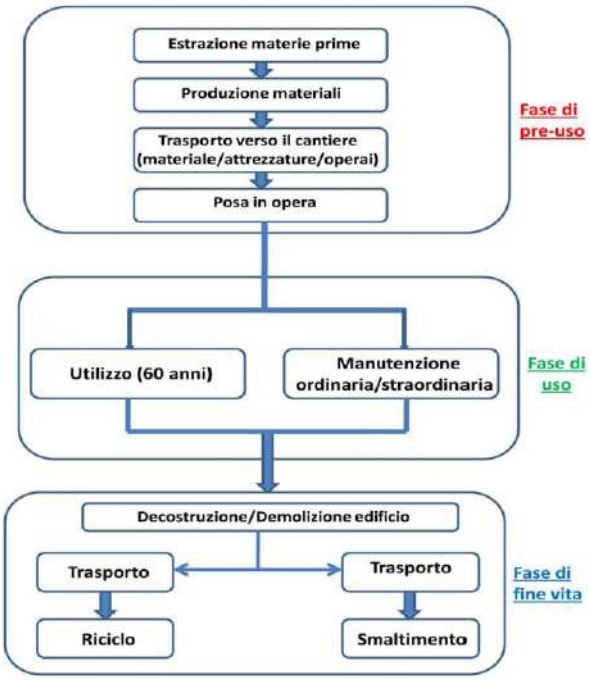
La metodologia LCA, da molti anni applicata al settore delle costruzioni, costituisce il metodo scientificamente riconosciuto di valutazione quantitativa dei danni ambientali dovuti ad un prodotto.

La metodologia adottata dalla *SAC S.p.A.* fa specifico riferimento alla seguente normativa:

- ISO 14040:2006 - Gestione ambientale – Valutazione del ciclo di vita – Principi e quadro di riferimento
- ISO 14044:2006 - Gestione ambientale – Valutazione del ciclo di vita – Requisiti e linee guida
- ISO 14041:1999 - Gestione ambientale – Valutazione del ciclo di vita – Definizione obiettivo e campo di applicazione e analisi di inventario
- ISO 14042:2001 - Gestione ambientale – Valutazione del ciclo di vita – Valutazione degli impatti
- ISO 14043:2001 - Gestione ambientale – Valutazione del ciclo di vita – Interpretazione.

Essa consente, in pratica, di acquisire consapevolezza del danno ambientale in ognuna delle fasi che compongono il ciclo di vita di un prodotto (e quindi anche di una costruzione): dalla produzione, trasporto, uso, riciclo, riuso fino alla dismissione.

Per quanto riguarda i confini dell'opera, si tiene in conto l'intero ciclo di vita (from cradle to grave), dall'estrazione delle materie prime alla fase di dismissione dell'opera e di smaltimento dei residui. Si opera con una ulteriore suddivisione in stadi successivi, illustrata nella seguente figura:



10.1 La fase di pre-uso

Comprende le fasi tecniche from cradle to entry gate (fasi di estrazione e processazione) e from entry gate to exit gate (fase produzione del prodotto). In questa fase rientreranno quindi l'estrazione di materie prime e la produzione dei materiali (o prodotti), compresi i trasporti dal luogo di produzione al cantiere e le relative messe in opera. I siti di produzione e distribuzione della maggior parte dei materiali da costruzione saranno ubicati preferenzialmente in prossimità della realizzazione (entro 150 Km).

From cradle to entry gate (produzione dei materiali) Si valuteranno i carichi ambientali collegati ai soli materiali utilizzati per il sistema in esame, includendo l'estrazione e l'eventuale utilizzo di materiale riciclato, il trasporto alle industrie di trattamento e la lavorazione. Mediante analisi di contributo si individueranno quindi i materiali o processi che implicano i maggiori impatti ambientali. Lo scopo è quello di analizzare i materiali dello scenario standard, definire una banca dati ad essi relativa (caratteristiche tecniche ed ambientali), individuare l'elemento o gli elementi che incidono maggiormente sul profilo ambientale del sistema totale ed infine individuare nuove soluzioni che ne migliorino le caratteristiche di sostenibilità.

A tal fine l'opera di riferimento è scomposta in due macrosistemi suddivisi in unità costitutive:

- involucro edilizio: include tutte le componenti edilizie messe in opera per la realizzazione dell'involucro edilizio, divise a loro volta in componenti e sub-componenti. Nella prima categoria rientreranno gli elementi strutturali e non strutturali, mentre nella seconda i materiali edili utilizzati per realizzare il componente dell'edificio a cui essi si riferiscono (calcestruzzo, acciaio, etc.). Gli elementi strutturali sono realizzati principalmente in calcestruzzo armato, per la modellazione di tale materiale si utilizzerà la norma ISO 133156 in cui sono riportate tutte le fasi del ciclo di vita, nonché gli input e gli output ad esso relativi.
- impiantistica dell'edificio: indica tutte le componenti impiantistiche dell'opera.

From entry gate to exit gate (messa in opera dei materiali) In questo stadio si analizza la messa in opera dei materiali, nonché la produzione dell'opera. Si include il trasporto dall'azienda di produzione al sito di costruzione, l'assemblaggio dei componenti, nonché l'operazione di scavo. In altri termini, si considerano i dati relativi ai materiali e ai consumi energetici, come dedotti dal computo metrico e dagli elaborati di progetto, che si riferiscono alle seguenti tipologie:

- quantità dei diversi materiali e le relative percentuali di scarto dovute a sfridi di lavorazione e ad eventuali danneggiamenti in fase di trasporto e in cantiere;
- trasporto dei materiali costituenti l'opera dai siti di produzione/distribuzione fino al cantiere;
- trasporto degli operai al cantiere;
- trasporto e consumi energetici, quali l'alimentazione dei macchinari da cantiere, l'illuminazione e la movimentazione di macchine nel sito.

10.2 La fase di uso

Comprende tutte le attività relative:

- all'utilizzo dell'opera da parte degli utenti, valutato su un arco temporale di 60 anni. Si stima, in particolare, il consumo di acqua e di energia relativo agli impianti, tutti correlati alla soluzione costruttiva di riferimento nonché stimati per le successive soluzioni implementate;
- alla manutenzione sia ordinaria che di gestione di eventi inattesi (straordinaria). La prima prevede quelle operazioni che sono ripetute ciclicamente nel tempo, al fine di garantire l'utilizzo della struttura per lo scopo per cui è stata progettata, inserendo in tal caso il quantitativo dei materiali necessari, nonché la relativa messa in opera. Sono, invece, operazioni di ripristino straordinarie quelle poco frequenti, necessarie in caso di eventi imprevedibili per ristabilire la funzionalità del manufatto.

Per quanto concerne la sostituzione dei singoli materiali la cui vita utile è inferiore ai 60 anni stimati per l'intera opera, si provvederà in fase di analisi di inventario ad introdurre un fattore di life span, indicativo del numero di sostituzioni previste per il particolare elemento considerato. I dati relativi a questa fase, dalle prestazioni strutturali, funzionali, energetiche ed ambientali dei materiali da costruzione, alla costruzione/manutenzione stessa dell'edificio sono desunti dagli elaborati di progetto.

La fase di uso fa riferimento alla "vita" vera e propria dell'opera, dal momento in cui, si concludono le operazioni di costruzione. L'energia spesa durante questo periodo è quella necessaria a tutte le operazioni quotidiane svolte all'interno del manufatto, qualunque sia la sua destinazione d'uso.

Attualmente è su questa fase che si concentrano gli sforzi maggiori per le strategie di risparmio energetico con tutte strategie progettuali utili.

È stimato che la fase di uso attualmente corrisponda a meno del 70% dell'energia globale usata dall'opera stessa durante l'intero ciclo di vita delle costruzioni contemporanee con una vita media di 60 anni. Il restante 30% dell'energia è speso durante la fase di costruzione.

Il calcolo dell'energia relativa a questa fase deve includere, per essere accurata, oltre alle operazioni di cantiere e messa in opera, anche tutte le operazioni precedenti relative alla fabbricazione dei materiali e prodotti usati durante la costruzione, all'estrazione delle materie prime ed alla loro lavorazione, e di conseguenza anche tutti i valori della così detta energia primaria, relativa ai combustibili fossili, che per essere estratti e trattati, richiedono già una prima quantità di energia; tramite questi è possibile produrre combustibili primari e derivati, in grado di fornire energia alle industrie produttrici.

10.3 La fase di fin vita

Include la demolizione dell'opera e il trasporto dei materiali di risulta dal cantiere allo stabilimento dove possono essere riciclati, riusati o conferiti in discarica. Il modello del fine vita della struttura prevede una prima operazione di smontaggio ed allontanamento di alcune componenti edilizie prima dell'abbattimento con martelloni idraulici e pinze meccaniche e successivo trasporto ai siti di trattamento per il riciclaggio dei materiali, oppure presso la discarica come rifiuti non riutilizzabili.

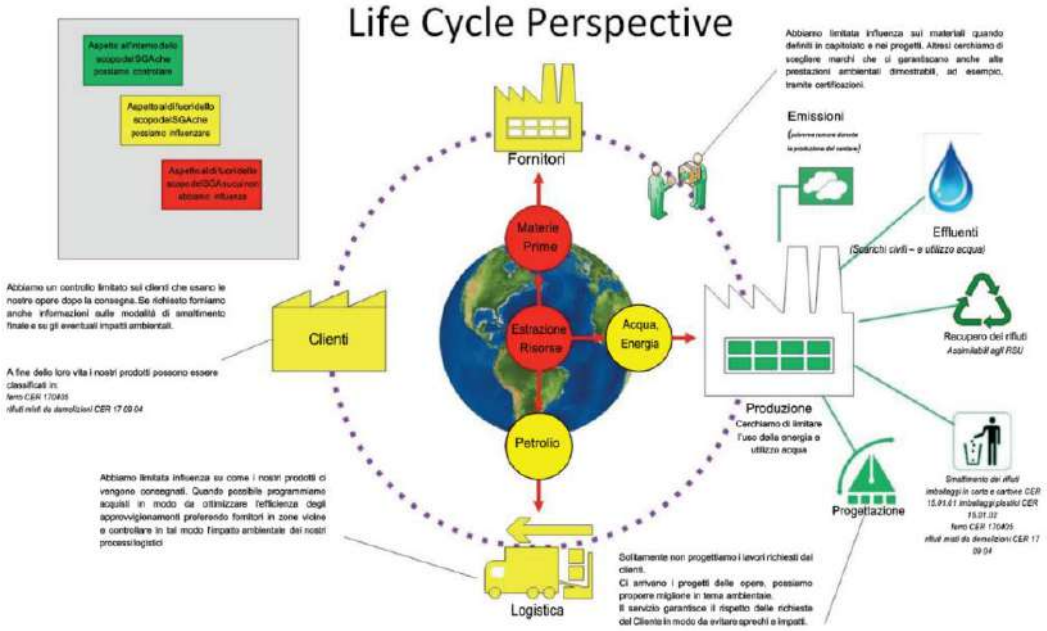
Si prevedranno a tal proposito tre differenti modalità di smaltimento di rifiuti: riciclo diretto, riciclo parziale previa selezione e separazione dei materiali idonei e disposizione in discarica.

Per i dati relativi alle operazioni di demolizione/decostruzione si fa riferimento all'esperienza acquisita in altri cantieri di demolizione.

Nel riciclo diretto, il materiale viene separato presso l'opera in corso di demolizione e trasportato presso idonei siti di raccolta, come nel caso del vetro, dell'acciaio e della plastica.

Nel riciclo parziale, invece, il materiale viene trasportato presso un impianto di separazione e trattamento e successivamente presso siti di riciclaggio. Si utilizza questa modalità per il calcestruzzo e calcestruzzo armato.

Si sceglie, infine, il trasporto in discarica per quei materiali che non possono essere riciclati o per scarsa qualità (materiali mescolati e/o non separabili) o per assenza di mercato del prodotto riciclato.



I punti di forza dell'applicazione della metodologia dell'Analisi del Ciclo di Vita (LCA) adottato dall'impresa, sono i seguenti:

- consente di identificare le opportunità per migliorare gli aspetti ambientali dei prodotti nei diversi stadi del ciclo di vita (evitando lo "spostamento" delle criticità ambientali da uno stadio all'altro del ciclo di vita);
- fornisce un indispensabile supporto nella progettazione (60-80% dell'impatto ambientale di un prodotto è infatti determinato a livello di progettazione);
- consente di individuare indicatori rilevanti di prestazione ambientale e priorità di intervento;
- favorisce la commercializzazione di Prodotti Sostenibili (a ridotto impatto ambientale): metodologia alla base di importanti sistemi di etichettatura ecologica: Ecolabel, e soprattutto EPD (Dichiarazioni ambientali di prodotto);
- consente di comprendere e gestire la complessità della filiera;

- consente di raggiungere gli obiettivi strategici di carattere ambientale (vedi tabella KPI), in particolare:
- Riduzione dei Flussi di energia e materia;
- Sostituzione delle fonti energetiche non rinnovabili con fonti energetiche rinnovabili;
- Riduzione dell'uso di sostanze chimiche pericolose;
- Aumento del recupero, riciclo, riuso (riduzione dei rifiuti);
- Riduzione emissioni (GHG e altri gas) e reflui.

Per il raggiungimento degli obiettivi derivanti dell'applicazione della metodologia dell'Analisi del Ciclo di Vita (LCA), la ***SAC S.p.A.*** si impegna ad adottare, nei suoi processi, le seguenti misure:

- per le opere:
  - ✓ Ottimizzazione dei Consumi energetici;
  - ✓ Efficienza degli impianti;
  - ✓ Ottimizzazione dei Consumi idrici;
  - ✓ Minimizzazione dei Consumi di risorse non rinnovabili;
  - ✓ Minimizzazione delle Emissioni nocive.
- o per componenti edilizi:
  - ✓ Minimizzare i Processi produttivi energivori e ad elevate emissioni di CO2;
  - ✓ Minimizzare l'utilizzo di Materie prime non rinnovabili.
  - ✓ per il cantiere:
  - ✓ Adozione di Demolizioni selettive;
  - ✓ Gestione rifiuti;
  - ✓ Mezzi di cantiere e trasporti;
  - ✓ Minimizzazione dei Consumi energetici e idrici;
  - ✓ Gestione Emissioni di polveri;
  - ✓ Formazione del personale.

11 Profilo dell'Organizzazione

11.1 Generalità

La *Società Appalti Costruzioni S.p.A.* (*SAC S.p.A.*) opera nel settore dell'edilizia civile, del restauro, delle grandi realizzazioni industriali e infrastrutturali da più di 50 anni. La società è attiva nel settore degli appalti pubblici ma opera anche su commesse private con interventi realizzati in proprio e destinati alla vendita.

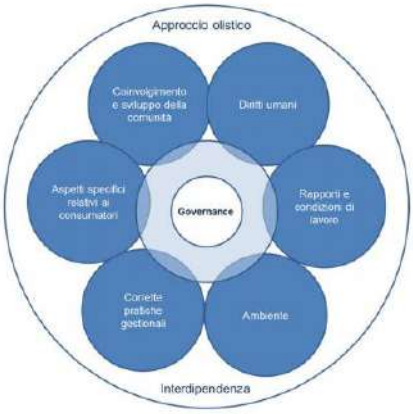
Inoltre, è presente come capogruppo in importanti associazioni di Imprese, Consorzi e società collegate o controllate nonché società leader per importanti progetti di riqualificazione urbana.

Grazie alla profonda esperienza maturata nel corso degli anni, la *Società Appalti Costruzioni S.p.A.* possiede una struttura operativa altamente qualificata, dinamica e affidabile, che si avvale anche della collaborazione di studi professionali di gran prestigio, in grado di abbracciare tutte le funzioni basilari del processo produttivo, dallo studio di fattibilità alla progettazione in BIM, dall'esecuzione alla gestione.

Inoltre, la *Società Appalti Costruzioni S.p.A*. è altamente patrimonializzata e finanziariamente indipendente.

11.2 La Governance

La governance aziendale rappresenta l'insieme di strumenti, regole e meccanismi finalizzati ad una più efficace realizzazione dei processi decisionali dell'organizzazione nell'interesse di tutti gli stakeholder. Il sistema di amministrazione adottato è quello tradizionale, fondato sulla presenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.



Il Consiglio di Amministrazione è l'Organo Direttivo e Sociale preposto all'amministrazione della Società i cui poteri derivano dalla normativa e dallo statuto. Esso si organizza ed opera in modo da garantire un effettivo ed efficace svolgimento delle proprie funzioni. I consiglieri agiscono e deliberano perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti e riferiscono sulla gestione in occasione dell'Assemblea degli azionisti.

Nel corso degli anni, ***SAC S.p.A.*** ha rafforzato il proprio impegno verso una gestione integrata della sostenibilità, attraverso una governance che prevede maggiore interazione all'interno dell'Azienda e maggiore supervisione nella gestione di queste tematiche.

Il Social Performance Team (SPT) istituito nel 2017,

ha la responsabilità, di concerto con il RSGI e la DG/DT, di identificare, segnalare prontamente situazioni pregiudizievoli per la sostenibilità, in collaborazione con le funzioni preposte, gestire i rischi legati alle tematiche di sostenibilità, nonché individuare azioni di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore di lungo periodo. Propone, inoltre, la strategia di sostenibilità e il relativo Piano degli obiettivi, approva il Bilancio di Sostenibilità e diffonde la cultura della sostenibilità all'interno dell'Azienda.

Il SPT promuove inoltre, il dialogo con gli stakeholder e risponde alle esigenze delle parti interessate, monitora i luoghi di lavoro e consulta tutte le funzioni al fine di sensibilizzarle sui temi sociali, etici, ambientali, di salute e sicurezza ed energia, valutando eventuali proposte dalle parti, verifica a diversi step l'andamento e raggiungimento degli obiettivi, ai fini della rendicontazione nel Bilancio di Sostenibilità.

La sostenibilità è un approccio condiviso e promosso da tutti, dai vertici alti al singolo dipendente dell'Impresa.

I principi che regolano l'azione della Società nei confronti degli Stakeholders, dei Governi e delle Pubbliche Amministrazioni, dei Dipendenti, dei Fornitori e dei Partner commerciali sono contenuti nelle Politiche

Aziendali e nei Codici adottati dalla Società: trasparenza, integrità e correttezza sono alla base del modo di operare e della reputazione dell'Azienda.

I Suddetti documenti, allo scopo di diffondere e consolidare gli impegni in linea con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e i suoi 17 Obiettivi (vedi Analisi di Materialità), sono di seguito specificati:

- Politica Aziendale Integrata;
- Politica Tutela dei Diritti Umani;
- Politica Diversità e Inclusione;
- Politica Antifrode;
- Politica Acquisti Sostenibili;
- Politica per la Sicurezza delle Informazioni;
- Codice/Politica per la Prevenzione della Corruzione;
- Politica per Reclutamento-Selezione e Assunzione del Personale;
- Politica Stop Work-Lavoro;
- Politica Whistleblowing;
- Politica Fumo-Alcool-Droghe;
- Politica Green Travel Policy
- Codice di Condotta dei Fornitori;
- Codice Etico e di Condotta.

11.3 Riconoscere la responsabilità sociale e coinvolgere gli stakeholder

La scommessa che *SAC S.p.A.* cerca di vincere, sin dalla costituzione, è integrare lo sviluppo economico con la sostenibilità, progettando e costruendo in maniera ecocompatibile in linea con le maggiori direttive internazionali e nel rispetto dei principi ambientali, etici e sociali.

Grazie all'esperienza maturata operando sull'intero territorio nazionale, confrontandosi con varie realtà locali e progettuali, *SAC S.p.A.* riesce oggi a garantire un prodotto/servizio, sia in termini temporali che qualitativi di massima eccellenza.

Testimoni di questa capacità progettuale, organizzative finalizzata a dare il meglio in termini di produttività sono i clienti/partners sparsi sull'intero territorio nazionale con i quali *SAC S.p.A.* intrattiene rapporti lavorativi.

12 Pianificazione Strategica

Per sviluppare una strategia di sviluppo sostenibile oggi è necessario tener conto del contesto in cui *SAC S.p.A.* si trova ad operare; un contesto in cui la crisi si è estesa immancabilmente determinando un forte ripensamento di tutte le politiche di sviluppo adottate finora. Tra le conseguenze di questa situazione vi sono le ricadute a livello sociale, con la necessità di riadeguare gli stili di vita alla nuova realtà e che prendono forza le raccomandazioni della Commissione Europea, che già nel recente passato aveva indicato nella partecipazione delle organizzazioni al mantenimento dello stato sociale, il cammino verso uno sviluppo più sostenibile. Ne consegue la necessità, da parte delle aziende, di condurre sempre più il proprio business in modo responsabile, essendo consapevoli di partecipare non più alla sola formazione di utili ma anche alla formazione di "benessere" per tutti gli stakeholder. In questo contesto *SAC S.p.A.,* vuole impegnarsi a comprendere le ricadute delle proprie attività dal punto di vista sociale, ambientale ed economico sul territorio servito; l'aver intrapreso il percorso di rendicontazione trasparente e di coinvolgimento degli stakeholder ne sono una prova tangibile. È proprio a seguito di queste iniziative che in questo Bilancio di Sostenibilità la *SAC S.p.A.* non solo relaziona sui risultati ottenuti, ma inizia a rendere conto delle proprie strategie intraprendendo un percorso di sostenibilità con chiara definizione delle azioni in grado di attuarlo.

La pianificazione strategica di *SAC S.p.A.,* si articola nei livelli gestionali tipici dei sistemi integrati:

- la Vision, che esprime gli ideali, gli obiettivi e i valori identitari presenti e futuri della Società;
- la Mission, cioè il modello di azione attraverso il quale la Società intende perseguire gli obiettivi di Vision;
- le Politiche Aziendali che costituiscono di fatto una rilettura della Mission nell'ottica di ciascuno dei sottosistemi gestionali che costituiscono il sistema di gestione integrato della Società;
- il piano obiettivi e monitoraggio con l'identificazione delle risorse necessarie per realizzare gli obiettivi economici, ambientali e sociali scaturiti da un'attenta analisi del contesto e valutazione dei rischi e monitorato attraverso un sistema di indicatori di efficienza ed efficacia dei processi stessi, ai fini del loro miglioramento continuativo.

L'impegno della *SAC S.p.A.,* verso un agire responsabile di impresa trova il suo coronamento con le molteplici certificazioni che negli anni sono state ottenute, a testimonianza di come la vision aziendale venga tradotta nel quotidiano in azioni e procedure concrete, volte a ridurre al minimo i rischi potenziali per l'organizzazione, le persone e l'ambiente. Propedeutiche all'ottenimento delle certificazioni sono inoltre le Politiche aziendali, attraverso cui la Società ha individuato, definito e implementato le best practice da adottare in ogni ambito della vita aziendale, dalla sicurezza sui luoghi di lavoro alla Diversity & Inclusion, dall'anticorruzione agli acquisti sostenibili lungo la catena di fornitura. Tutti i sistemi di gestione sono andati ad integrarsi al preesistente Sistema di Gestione della Qualità a Norma ISO 9001, ormai implementato in azienda da molti anni.

La *SAC S.p.A.,* nel 2020 ha brillantemente superato la qualifica valida a livello europeo prevista dal portale Ecovadis per i temi di RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa). L'azienda ha deciso di intraprendere questo percorso di certificazione sia per rispondere ad alcune richieste dei Clienti/Committenti e sia per valorizzare il lavoro intrapreso volto a migliorare sempre più la qualità del servizio e quindi la qualità dell'impatto aziendale. Il costante e diversificato impegno verso la sostenibilità, sono valsi alla *SAC S.p.A.* la medaglia PLATINUM di ECOVADIS. Nel 2022 la Società ha ottenuto un punteggio di 89/100 (il precedente punteggio nel 2021 era 80/100), **rientrando nell'1%** delle aziende valutate da Ecovadis con i punteggi migliori. Con tale rating, la *SAC S.p.A*. **è stata insignita del PMI Sustainability Leadership Award 2023 da parte di Ecovadis, annoverandosi tra le prime 5 imprese in Europa considerate Top Performers.**

12.1 Politiche Aziendali

La Società *SAC S.p.A.,* attraverso l'adozione e l'efficacia attuazione di un Sistema di Gestione della Sostenibilità ha definito e implementato specifiche Politiche Aziendali, documenti che definiscono le linee strategiche fondamentali per il miglioramento continuo della Società. Le Politiche sono condivise sia all'interno verso i dipendenti che all'esterno verso i fornitori, con l'intento di creare un sistema di buone pratiche virtuose di cui possano beneficiare tutti.

Oltre alla Politica Aziendale Integrata, nel corso degli anni sono state implementate Politiche specifiche di seguito descritte:

Codice/Politica per la Prevenzione della Corruzione, documento che identifica le misure di prevenzione degli illeciti corruttivi come parte integrante della responsabilità sociale della *SAC S.p.A.*, al fine di minimizzare il rischio di porre in essere comportamenti che possano essere riconducibili a fattispecie corruttive. La consapevolezza dei rischi di corruzione guida la Società ad andare oltre la pura compliance normativa.

Politica di Tutela dei Diritti Umani, documento che costituisce un impegno della Società a promuovere la tutela dei Diritti Umani per tutte le persone che lavorano nella sua "catena del valore" nel pieno rispetto della normativa e degli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

Politica Diversità & Inclusione, documento che intende prevenire e censurare in modo netto ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse, qualunque sia la tipologia di rapporto con esse instaurato ed il ruolo da queste ricoperto, nonché dei soggetti terzi presenti nella propria struttura organizzativa a qualunque titolo (dipendenti, fornitori, clienti, partner, stakeholder) e si impegna a promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle prestazioni agli avanzamenti di carriera, dal trattamento retributivo alla cessazione del rapporto.

Politica di Reclutamento, Selezione e Assunzione, documento che integra le Politiche Aziendali su "Diversità ed Inclusione" e quella sui "Diritti Umani" e ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di reclutamento, selezione e assunzione attraverso delle linee guida chiare e condivise.

Politica Stop Work/Lavoro, documento con cui la *SAC S.p.A.* chiede a ciascun lavoratore di segnalare immediatamente al Preposto/Dirigente della Sicurezza o al superiore diretto sul luogo di lavoro, qualsiasi comportamento non sicuro e qualsiasi azione, omissione o situazione che possa potenzialmente condurre ad un infortunio/incidente o ad un danno ambientale, così da poter intraprendere rapidamente adeguate misure.

Politica Antifrode, documento che intende promuovere un comportamento corretto ed etico, facilitando così la prevenzione e l'individuazione di frodi. Si applica a qualsiasi irregolarità o sospetta irregolarità che coinvolga dipendenti, nonché consulenti, fornitori, appaltatori, clienti o qualsiasi altra parte coinvolta in un rapporto di lavoro con la *SAC S.p.A.*.

Politica Whistleblowing, documento in cui si indicano le fattispecie che costituiscono anomalie gravi che potrebbero avere ricadute per la Società e le modalità di segnalazione di qualsiasi comportamento inappropriato o illegale o che possa costituire una violazione o induzione a violazione nei principi sanciti da ogni Politica di compliance adottata dalla Società.

Politica Acquisti Sostenibili, documento attraverso cui la Società si impegna a identificare e gestire gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento, impegnandosi ad acquistare materiali, beni e servizi sostenibili, etici e responsabili.

Politica Green Travel, documento che disciplina le trasferte e i viaggi di lavoro del personale di *SAC S.p.A.* incaricato di svolgere la propria attività al di fuori della sede di lavoro. Il miglioramento delle modalità di trasferta o di viaggio di lavoro costituisce per *SAC S.p.A.* un obiettivo da perseguire.

Politica Fumo Alcool Droghe, documento attraverso cui la società si impegna ad accrescere la consapevolezza dei rischi causati dall'uso indiscriminato di tabacco, alcool e droghe al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutto il personale e le altre parti interessate.

12.2 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs 231

SAC S.p.A., persegue correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della stessa e delle aspettative dei propri dipendenti e collaboratori. La predisposizione di un Codice Etico e di Condotta di riferimento e l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in adempimento delle prescrizioni previste dal D.Lgs 231/2001, ha rappresentato un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutto il personale della Società e di quanti sono chiamati ad operare in nome e per conto della stessa. Il Modello, descritto nel Manuale di organizzazione, gestione e controllo, che include documenti da esso richiamati, è stato predisposto dalla *SAC S.p.A.,* tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del già citato D.Lgs 231/2001, la Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 emesse da Confindustria ed approvate dal Ministero di Giustizia. Scopo del Modello è la costruzione di un sistema organizzativo basato su un sistema organico di procedure e finalizzato alla gestione e al controllo delle attività aziendali, con l'obiettivo di perseguire l'efficienza e l'efficacia delle attività caratteristiche e, al tempo stesso, di prevenire la commissione di reati, con particolare riferimento a quelli contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della *SAC S.p.A.,* conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs 231/2001, è formalmente e compiutamente operativo a far data dal 5 febbraio 2010 e s.m.i. La progettazione del Modello ha portato alla individuazione delle aree/processi aziendali a rischio reato e alla verifica che le stesse fossero compiutamente regolamentate con procedure scritte, integrando la situazione preesistente, quando necessario.

12.3 Approvvigionamenti e Gestione della Catena di fornitura sostenibile

L'approvvigionamento di beni, servizi e forniture, come stabilito dai documenti del Sistema di Gestione della Sostenibilità che recepiscono le normative di settore, i principi stabiliti dalle Politiche Aziendali e dai Codici adottati dalla Società, che si basano sui principi fondamentali quali l'eticità, la libera concorrenza, la parità di trattamento, la non discriminazione, la trasparenza, la proporzionalità, l'economicità, l'efficacia, la tempestività, la correttezza, etc., principi che *SAC S.p.A.* chiede che vengano condivisi e perseguiti anche dai propri fornitori/subappaltatori, secondo le indicazioni della Linea Guida ISO 20400 e in ottica degli obiettivi SDGs, poiché sono alla base del rapporto di fiducia e collaborazione che si instaura con lo stesso.
Nello specifico, *SAC S.p.A.* si impegna a:

- evitare un impatto etico, sociale e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- ridurre l'impatto ambientale derivante dalle attività operative tramite l'acquisto di prodotti che rispettano standard ambientali riconosciuti;
- richiedere contrattualmente ai propri fornitori di includere i criteri di Sostenibilità come parte integrante del loro processo di approvvigionamento.

Attraverso il "Codice di Condotta dei Fornitori", ai Fornitori/Subappaltatori è richiesto di includere i criteri di Sostenibilità come parte del processo di approvvigionamento.
In particolare, *SAC S.p.A.* promuove attivamente la Responsabilità Sociale d'Impresa ed una Catena di Fornitura Sostenibile, integrando l'attenzione verso le tematiche sociali, ambientali, etiche e di governance all'interno della propria visione strategica.

SAC S.p.A. crede che una stretta collaborazione con la nostra catena di fornitura sia essenziale per conseguire elevati livelli qualità nelle nostre realizzazioni, servizi e nelle attività produttive.
Ai collaboratori/fornitori/subappaltatori/consulenti è richiesto di includere i criteri di Sostenibilità come parte del processo di approvvigionamento, ed in generale:

- prediligere acquisti di apparecchiature Elettriche ed Elettroniche RoHS compliant in modo da limitare la presenza nei prodotti finali di piombo, mercurio, cadmio, cromo esavalente, bifenili polibromurati ed eteri di difenil polibrominato;
- richiedere il rispetto del regolamento REACH per i prodotti chimici acquistati con conseguente riduzione nell'uso di sostanze dannose per l'ambiente;
- prediligere imballi riciclabili, legno e carta, certificati FSC garantendo la provenienza del prodotto da una foresta e da una filiera di approvvigionamento gestita in modo responsabile;
- prediligere fibre di cellulosa certificati certificate FSC;
- prediligere l'acquisto di materiali siderurgici da fornitori che producono attuando misure perla salute e sicurezza dei lavoratori, l'efficientamento energetico e la diminuzione dell'inquinamento ambientale;
- prevedere nei contratti di Fornitura/Appalto il rispetto dei requisiti legislativi in termini di ambiente, sociale, etica, integrità e anticorruzione;
- ridurre l'impatto della distribuzione, favorendo l'approvvigionamento di materiali, prodotti e servizi da aziende locali;
- promuovere il riutilizzo e il riciclo dei materiali e prodotti alla fine del loro ciclo di vita e, dove non sia possibile, assicurare lo smaltimento dei prodotti/rifiuti nel modo più corretto;
- prediligere Fornitori/Subappaltatori che attuano pratiche di sviluppo sostenibile richiedendo, all'interno del processo di selezione, azioni volte ad un impegno sociale anche attraverso certificazioni di carattere volontario (es. SA8000, ISO 14001, EMAS, ISO 37001, ISO 45001, ISO 50001 ISO 20400, etc.) e la partecipazione a programmi di sviluppo sostenibile (Ecovadis, Un Global Compact, etc.).

Il Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità prevede una procedura di qualifica e selezione dei fornitori ma anche di valutazione periodica. *SAC S.p.A.* utilizza e intende utilizzare solo Fornitori la cui valutazione risulta positiva e pertanto entrano a far parte del proprio Elenco Fornitori qualificati. Elemento di valutazione positiva è il possesso da parte di fornitori delle Certificazioni di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Prevenzione della Corruzione e attuazione della Linea Guida Acquisti Sostenibili; percorso che *SAC S.p.A.* sensibilizza gli stessi ad intraprendere al fine di estendere e condividere con tutta la filiera i principi della propria mission aziendale, in accordo a quanto previsto dalla relativa Politica e dal Codice di Condotta dei Fornitori per gli Acquisti Sostenibili
Le verifiche da parte del personale *SAC S.p.A.* che richiedono l'acquisto sono svolte, per le forniture di beni, al ricevimento degli stessi; per le prestazioni di servizi e per i lavori si attuano sorveglianze durante l'esecuzione opportunamente formalizzati in appositi documenti di sistema. La numerosità dei controlli per i servizi e per i lavori viene definita tenendo conto della criticità dell'importo contrattuale, del periodo di durata del contratto, nonché dell'impatto su qualità, ambiente e sicurezza.
In caso di rilievi su beni o prestazioni non conformi si attiva un processo di comunicazione interna finalizzato alla registrazione della Non Conformità, la gestione dell'evento per garantirne la tracciabilità, l'azione correttiva eventualmente individuata e l'effetto sulla valutazione periodica del fornitore. La valutazione complessiva dei Fornitori, basata sul numero e sulla gravità delle Non Conformità emesse, viene eseguita con cadenza triennale: gli esiti di tale valutazione possono tradursi anche nell'esclusione del fornitore dall'Elenco Fornitori Qualificati della *SAC S.p.A.*
La composizione dell'albo fornitori e la loro distribuzione sul territorio è strettamente legata all'ubicazione dei cantieri stessi al fine di abbattere notevolmente i costi di trasporto. *SAC S.p.A.* prima dell'avvio delle commesse, selezione i fornitori locali al fine di inserirli nel proprio Elenco Fornitori Qualificati e utilizzarli per la durata della commessa; inoltre in tale sede richiede alle ditte terze che i propri dipendenti conoscano la lingua italiana, che abbiano ricevuto la formazione tecnica e di sicurezza (utilizzo DPI, rischi specifici del PSC e POS, ecc.) e prendano visione degli aspetti ambientali, sociali e di sicurezza implementati sul cantiere

(piano ambientale di commessa, piano di emergenza, modalità reclami Sociali, nominativi del Capo Cantiere, Responsabile del SPP, degli addetti della squadra di emergenza e primo soccorso, ecc.
Il parco Fornitori della *SAC S.p.A.* è costituito da circa 200 fornitori.
I criteri sopra adottati non si applicano alla sicurezza, allo sfruttamento del lavoro minorile, ai danni ambientali, e ad atti dolosi verso il patrimonio aziendale, ecc.: poiché sono comportamenti che *SAC S.p.A.* condanna e per cui potrebbe interrompere il contratto o rapporto in essere ed intraprendere tutte le azioni richieste dalla legge a seconda dei casi.
Il processo di qualifica consiste nella valutazione del fornitore incentrata sulle seguenti aree: Qualità/ISO 9001, Salute e Sicurezza/ISO 45001, Ambiente/ISO 14001, Gestione dell'Energia/ISO 50001, Responsabilità Sociale/SA 8000, Prevenzione della Corruzione/ISO 37001, Acquisti Sostenibili/ISO 24000, Prevenzione dei Reati/Sicurezza delle Informazioni (D.Lgs 231) e Gestione dei GAS GHG/ISO 14064-1.
In virtù di tale processo, il fornitore può qualificarsi per categorie merceologiche specifiche e ricevere ordini solo dopo aver superato positivamente la valutazione. La Catena di Fornitura della Società risulta pertanto significativamente caratterizzata dall'importanza fondamentale attribuita da *SAC S.p.A.* alla sostenibilità come criterio per la selezione dei fornitori e l'assegnazione di contratti/ordini di acquisto.

12.4 Gestione delle Segnalazioni/Whistleblowing

Tutti gli stakeholder (dipendenti, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, chiunque operi all'interno del business aziendale, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, personale di fornitori esterni alla *SAC S.p.A.),* sono tenuti a segnalare, anche anonimamente eventuali inosservanze e/o violazioni, nonché fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti e/o violazione su tematiche relative alla Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, secondo le modalità e i canali previsti in apposita Procedura di Gestione delle Segnalazioni e/o Politica Whistleblowing.
Oggetto della segnalazione possono essere tutti i comportamenti o i fatti che, a parere del segnalante, configurino o siano potenzialmente in grado di configurare illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile e siano lesivi di un interesse pubblico o privato. A titolo esemplificativo possono essere segnalati fatti o situazioni in grado di arrecare un danno o un pregiudizio a *SAC S.p.A.* quali ad esempio:

- comportamenti attuati in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e di Condotta, del Codice/Politica Anticorruzione, delle Politiche Aziendali, Linee Guida Anticorruzione o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs n. 231/2001;
- comportamenti perseguibili sotto il profilo legale (penalmente rilevanti o soggetti a sanzioni amministrative);
- comportamenti in grado di arrecare danni o pregiudizi patrimoniali, d'immagine o alle altre risorse di *SAC S.p.A.;*
- comportamenti in grado di comportare danni per l'ambiente, la salute e la sicurezza delle risorse, dei clienti, dei fornitori o dei cittadini in genere, la protezione dei dati personali e la sicurezza delle reti e sistemi informativi;
- fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale, Diversità & Inclusione, Parità di Genere, etc

Per i dipendenti è anche presente in sede una cassetta filo diretto dove possono inserire qualsiasi reclamo o comunicazione che vogliono che sia presa in esame dalla Direzione Aziendale.

Inoltre, all'interno della sede e su ogni cantiere sono presenti apposite bacheche per le comunicazioni che ***SAC S.p.A.*** periodicamente vuole trasmettere ai propri dipendenti, compreso altro personale presente in cantiere.

I Dipendenti della ***SAC S.p.A.*** possono chiedere chiarimenti in merito al Codice Etico e di Condotta o altri documenti/procedure/politiche aziendali rivolgendosi al Social Performance Team o anche al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, ma possono anche segnalare eventuali violazioni del Codice Etico e di Condotta stesso da parte degli stakeholder.
Il Social Performance Team (SPT) è stato istituito per dare a tutti gli stakeholder uno strumento di comunicazione sui temi del Codice Etico e di Condotta; è un organismo composto dal Datore di Lavoro o Senior Management, RSPP, Medico Competente, Responsabile del Personale, RLSA, RLS, due lavoratori nominati dalla maggioranza.

Social Performance Team"
(SPT)

Con il compito di:

- rispondere a richieste di chiarimento sul Codice Etico e di Condotta;
- ricevere ed esaminare le segnalazioni ricevute compreso quelle di eventuali segnalazioni;
- decidere se aprire una non conformità;
- fornire sempre una risposta;
- vigilare sulla corretta applicazione del Codice Etico e di Condotta e sull'attuazione delle azioni necessarie per il miglioramento continuo.

Sono stati individuati come destinatari di segnalazioni:

- Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV);
- Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000/Diversity Manager;
- Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (di seguito anche FCP).

(identificati congiuntamente come "destinatari" delle segnalazioni) anche al fine di contestualizzare più nel dettaglio quanto già definito nel manuale del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nei documenti del SGI Aziendale.
Nel rispetto delle previsioni di legge la ***SAC S.p.A.*** garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante a partire dalla ricezione della segnalazione e vieta (e sanziona per quanto consentito dai propri poteri e facoltà) ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori adottati nei confronti del Segnalante in conseguenza della segnalazione, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati, nonché quelli rivolti a terzi connessi al Segnalante, quali parenti, colleghi, soggetti giuridici di cui i Segnalanti sono proprietari o per cui lavorano.
I soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti, nei limiti previsti dalla legge, alla riservatezza in merito all'esistenza e al contenuto della segnalazione ricevuta e all'attività compiuta al riguardo e garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
La ***SAC S.p.A.*** tutela anche i diritti delle Persone Coinvolte.
La Persona Coinvolta viene informata dell'esistenza e del contenuto della segnalazione e ne riceve copia, ad eccezione del riferimento all'identità del Segnalante, che non potrà in ogni caso essere resa nota, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Inoltre, ha diritto di essere informata dell'esito dell'istruttoria. Previa valutazione adeguatamente tracciata, l'informativa alla Persona Coinvolta può essere

ritardata ovvero non effettuata in tutto o in parte qualora appaia necessario attendere l'azione di pubbliche autorità, o qualora sia ragionevole ritenere che, fornendo l'informativa, possa essere a rischio la riservatezza della identità del Segnalante tutelata secondo legge.
Nel 2022 non sono state comunque registrate segnalazioni.

12.5 Gli Stakeholder

Il presente punto tratta due pratiche fondamentali della responsabilità sociale: il riconoscimento da parte dell'organizzazione della propria responsabilità sociale e l'identificazione e coinvolgimento dei propri stakeholder.
Nell'affrontare la propria responsabilità sociale, ***SAC S.p.A.*** comprende tre relazioni:

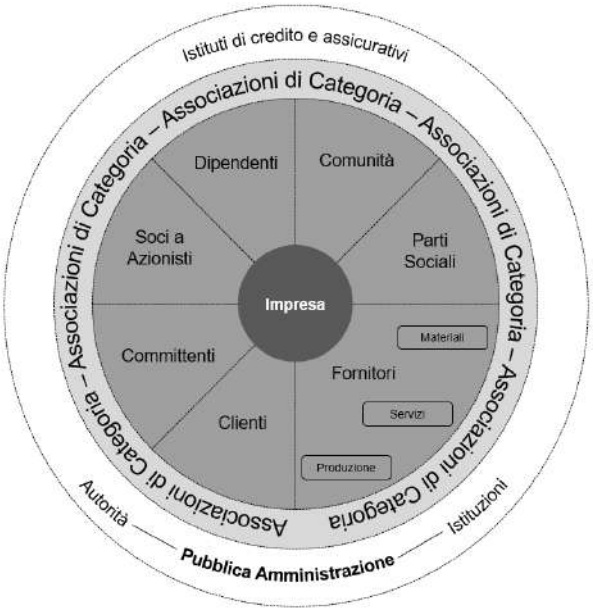
- tra l'organizzazione e la società
- tra l'organizzazione e i propri stakeholder
- tra gli stakeholder e la società.

Nell'identificazione e coinvolgimento degli "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. La ***SAC S.p.A.*** si confronta costantemente con diverse tipologie di interlocutori, identificabili in individui o gruppi di soggetti che hanno i più disparati interessi nei confronti dell'organizzazione: i nostri stakeholder. La loro opinione e il loro modo di interagire con la nostra realtà influenzano l'andamento della nostra azienda. Per questo motivo sentiamo profondamente la responsabilità di creare un processo di dialogo, fondato sulla chiarezza e sulla trasparenza, che parte da un ascolto attivo e ha come obiettivo primario quello di fornire risposte concrete.

	Gli Interlocutori di Riferimento Rendiamo partecipi i nostri stakeholder nel processo decisionale consentendo loro di esprimere i propri suggerimenti e di dare il proprio contributo per il miglioramento delle nostre performance. Questo approccio facilita la comprensione delle loro esigenze e ci permette di lavorare nell'ottica del miglioramento continuo. Il nostro Bilancio di Sostenibilità è stato redatto prendendo come riferimento i principali stakeholder, che riportati qui di seguito, sono stati trattati in maniera più ampia e dettagliata nella sezione della Relazione Sociale.
	I Clienti Garantiamo ai nostri clienti consegne puntuali secondo gli accordi pattuiti e lavoriamo costantemente per anticipare le loro esigenze garantendo un prodotto/servizio di alta qualità. Tutte le informazioni riguardanti il nostro modo di concepire il prodotto o il servizio fornito e di interagire con il Cliente sono riportate nella sezione interamente dedicata a questa categoria di stakeholder.
	I Committenti Possono essere di due tipologie: pubblico o privato. Nel primo caso si configura in una Pubblica Amministrazione, nel secondo caso, in un privato cittadino o in una società (ad es. fondi di investimento, etc).
	Soci Questa tipologia di stakeholder afferisce alla Organizzazione della struttura e all'assetto societario dell'Impresa. I soci esercitano diretta influenza sull'attività dell'Impresa
	Parti Sociali Si distinguono in parti sociali datoriali, parti sociali sindacali ed enti bilaterali
	I Dipendenti Secondo i criteri stabiliti a livello direzionale assumiamo persone capaci, entusiaste e impegnate che operano quotidianamente per contribuire alla realizzazione dei nostri obiettivi di business.

	I Fornitori Consideriamo i nostri fornitori dei partner strategici e li coinvolgiamo attivamente nell'attività dell'azienda, ricercando un rapporto di partnership basato sulla condizione di know-how e di esperienze che garantiscano il processo di miglioramento continuo. Ci impegniamo costantemente al fine di stabilire un rapporto di lungo termine selezionando fornitori qualificati con i quali gestire interscambi in maniera corretta e trasparente.
	Comunità Tessuto sociale e territoriale interessato dall'attività dell'impresa di costruzione. È l'insieme dei soggetti la cui sfera personale e sociale può essere influenzata da una delle diverse fasi della realizzazione del prodotto e del suo ciclo di vita. Le dimensioni numeriche della comunità dipendono dalla scala di grandezza dell'intervento. In alcuni casi, questo stakeholder può rappresentare le istanze del macro-tema dell'Ambiente, per il tramite di specifiche associazioni di livello locale e/o nazionale.
	Istituti di Credito e Assicurativi In questa tipologia di stakeholder sono inclusi: gli istituti di credito che rivestono un ruolo fondamentale a monte e a valle dell'attività delle costruzioni. A monte in quanto forniscono le risorse per l'avvio degli interventi di costruzione, a valle dal momento che danno ai Clienti la possibilità di acquistare i prodotti dell'Impresa e gli istituti assicurativi forniscono invece garanzie circa i Rischi dell'Impresa.
	Le Istituzioni Per operare nel sociale e diffondere la cultura e i valori della nostra azienda la stessa ha come obiettivo futuro anche quello di cooperare con organismi ed enti locali, al fine di promuovere iniziative e realizzare progetti sempre nuovi, nell'ottica di offrire un supporto costruttivo.

SAC S.p.A. qualità di società di costruzioni che opera a livello nazionale, considera di fondamentale importanza la compliance con le leggi e le normative di riferimento, ed il rispetto dei valori e delle culture locali. I principi che regolano l'azione della Società nei confronti degli Stakeholders, dei Governi e delle Pubbliche Amministrazioni, dei Dipendenti, dei Fornitori e dei Partner commerciali sono contenuti nelle Politiche Aziendali e nei Codici adottati dalla Società. Trasparenza, Integrità e Correttezza sono alla base del modo di operare e della reputazione dell'Azienda. Particolare attenzione è data da ***SAC S.p.A.*** ai rapporti con le Comunità locali. Il costante impegno dell'azienda è finalizzato, da un lato, a minimizzare i disagi dovuti ai lavori, salvaguardare l'ambiente e garantire sicurezza; dall'altro lato, a contribuire allo sviluppo socio-economico del territorio.



13 Performance Economica

La politica di gestione economico-finanziaria della *SAC S.p.A.* è orientata a rafforzare il patrimonio delle società e a garantirne la solidità nel lungo termine. Ciò nel pieno rispetto di principi etici e di criteri di trasparenza e rigore gestionale, con la massima attenzione per il cittadino, in considerazione dei connotati pubblici, sia dei settori nei quali opera sia in considerazione della compagine sociale.

La gestione economico-finanziaria, nell'osservanza del principio di precauzione, riserva i dovuti approfondimenti alla gestione del rischio suddiviso nelle sue componenti essenziali: rischio mercato, rischio creditizio e rischio finanziario. Rischi che vengono valutati abbastanza contenuti in ragione del particolare mercato in cui opera la *SAC S.p.A.* e le leve gestionali a disposizione del management per affrontare il rischio creditizio.

La Performance economica per *SAC S.p.A.* si è chiusa con un risultato positivo concretizzando un consolidamento dell'attività della Società. Di seguito è riportato una sintesi del quadro economico delle *SAC S.p.A.*

ANALISI ECONOMICA FINANZIARIA – Dati di Bilancio		
	2021	2022
Fatturato (valore della produzione)	81.392.924	94.339.579
Utile d'esercizio	7.378.557	9.230.351
Totale attivo	129.636.525	142.482.245
Patrimonio netto	89.826.691	97.557.043
Immobilizzazione	61.774.715	63.667.013
Capitale circolare netto	35.437.527	39.022.766
Debiti finanziari a luogo	4.240.094	2.712.670
Totale fonti di finanziamento	89.826.691	97.561.972

14 Performance Ambientale

SAC S.p.A. è consapevole che il rispetto totale dell'ambiente vada pari passo con la crescita economica; la salvaguardia ambientale è uno dei pilastri della strategia per la sostenibilità della Società, che monitora i propri aspetti ambientali al fine di ridurne gli impatti conseguenti e scegliere soluzioni innovative per migliorare l'uso delle risorse.

A seguito delle analisi ambientale iniziale svolte, è emerso che gli impatti ambientali significativi sono la produzione dei rifiuti, l'emissione di polveri, l'uso di sostanze pericolose e le emissioni sonore. L'Acquisizione e il mantenimento delle Certificazioni e le spese di manutenzione di impianti, equipaggiamenti, formazione del personale sulla gestione ambientale nella definizione e diffusione degli obiettivi strategici ambientali sono dimostrazione dell'impegno della performance ambientale della Società.

SAC S.p.A. nell'eseguire i processi produttivi opera in accordo ai principi DNSH (Do No Significant Harm), ossia di non arrecare un danno significativo all'ambiente; tale principio si basa su quanto specificato nella "Tassonomia per la Finanza Sostenibile" (Regolamento UE 2020/852) adottata per promuovere gli investimenti in progetti sostenibili e, tenuto conto del LCA/Ciclo di Vita dei Servizi forniti, la Società opera al fine di garantire:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle acque;
- transizione verso l'economia circolare, con riferimento anche a riduzione e riciclo dei rifiuti;
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento dell'aria, dell'acqua o del suolo;
- protezione e ripristino della biodiversità e della salute degli eco-sistemi.

In particolare, attuando le seguenti Politiche e Verifiche:

- Per la Mitigazione dei Cambiamenti Climatici attraverso la Verifica/Monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra.
- Per l'Uso Sostenibile e Protezione delle Acque, attraverso la Verifica/Monitoraggio delle acque superficiali e sotterranee.
- Per l'Economia Circolare, attraverso la Verifica/Monitoraggio dell'uso dei materiali, e la gestione dei rifiuti, compresi la prevenzione e il riciclaggio
- Per la Prevenzione e Riduzione dell'Inquinamento, attraverso Verifica/Monitoraggio
- Per la Protezione e Ripristino della Biodiversità e degli Ecosistemi, attraverso la Verifica/Monitoraggio sia della buona condizione e resilienza degli ecosistemi, che dello stato di conservazione degli habitat e delle specie.

Esempi di Misure di Mitigazione che l'Organizzazione attua per gli Impatti sulla Fauna Selvatica, come:

- I sistemi di allerta della fauna selvatica combinati con i sensori di calore possono ridurre il numero di collisioni.
- Recinzioni lungo le aree ad alto rischio.

- Segnali di avvertimento che vengono attivati dall'avvicinamento del traffico.

SAC S.p.A. ha definito e realizzato un programma di formazione e sensibilizzazione sia per il personale operativo sia per il personale di supporto, effettuando incontri formativi e di sensibilizzazione sugli aspetti ambientali significativi e divulgando specifiche Politiche Aziendali, Codici, Manuali Operativi, Linee Guide, Procedure e Opuscoli Informativi. Documenti che sono stati consegnati e trasmessi a Dipendenti, Fornitori, Subappaltatori, Clienti, Enti Pubblici del territorio e di riferimento mediante disponibilità sui Luoghi di Lavoro, pubblicazione sul sito, allegati agli Ordini/Contratti di Fornitura, etc..

I corsi di formazione per il personale nel 2021 hanno riguardato principalmente la gestione dei rifiuti, la gestione delle polveri, riduzione dell'emissioni in atmosfera, il contenimento dell'uso delle risorse, approvvigionamenti sostenibili, gestione sversamenti accidentali e scarichi idrici, etc.; in particolare:

- corretta classificazione dei rifiuti prodotti in e fuori cantiere;
- corretta gestione dei rifiuti presso i cantieri (deposito temporaneo, tempistiche e caratteristiche, identificazione);
- caratterizzazione dei rifiuti;
- utilizzo delle Risorse Idriche;
- Approvvigionamenti Sostenibili;
- Gestione delle Emergenze Ambientali;
- Gestione delle Sostanze Pericolose;
- compilazione del registro di carico e scarico, ecc.
- gestione aree di lavaggio attrezzature in cantiere;
- Uso dell'Energia;
- abbattimento delle polveri, ecc.

così da rendere sempre più sostenibile il proprio modo di operare.

14.1 Gestione dei Rifiuti

Le attività svolte dalla *SAC S.p.A.* determinano la produzione di alcune quantità di rifiuti, sia non pericolosi che, in minore quantità, pericolosi. Altri rifiuti vengono prodotti dalle attività "indirette", ovvero dai fornitori, relativamente a eventuali attività date in subappalto. Queste tipologie di rifiuto vengono raggruppate in categorie omogenee in apposite aree di deposito temporaneo, in attesa del loro ritiro da parte di ditte qualificate, per poi essere destinate a smaltimento o recupero, prediligendone il recupero.

Obiettivo della *SAC S.p.A.* è la *Raccolta Differenziata* e la massima percentuale di recupero dei rifiuti prodotti.

La produzione di rifiuti negli uffici riguarda prevalentemente i rifiuti assimilabili agli urbani, quali carta, plastica, ecc. che sono stoccati in maniera temporanea in vari punti dell'ufficio in appositi contenitori per la raccolta differenziata e conferiti al servizio pubblico dietro pagamento della tariffa per lo smaltimento.

SAC S.p.A. effettua la raccolta differenziata dei toner e cartucce per stampanti in appositi box situati presso la sede e smaltiti mediante Ditta autorizzata.

L'attività di sede, comunque, non produce una quantità significativa di rifiuti; gli unici sono il toner, la carta e quelli organici.

La gestione dei rifiuti in cantiere varia a seconda dell'opera da realizzare e delle lavorazioni. Di seguito riportiamo dati su rifiuti prodotti nella Sede e in alcuni Cantieri nel periodo di riferimento:

Rifiuti Prodotti					
Anno 2022	Kg	t	Anno 2021	Kg	t
Totale	33.842.178	33.842,178	Totale	8.365.220	8.365,22
Di cui pericolosi	400	0,4	Di cui pericolosi	60.113	60,113
Non pericolosi	33.841.778	33.841,778	Non pericolosi	8.305.107	8.305,107
Percentuale a Recupero	**99,99%**		**Percentuale a Recupero**	**98,31%**	

Nell'Anno 2022 la percentuale media di rifiuti a "Recupero" è stata del 99,99%; tale soglia si considera molto positiva, pertanto la *SAC S.p.A.* si pone come obiettivo quello di mantenersi sulla stessa soglia.

14.2 Energia Elettrica

Per l'espletamento delle attività connesse alla sede la Società dispone di una utenza elettrica di 60 kW messa a disposizione da LENERGIA S.p.A. con regolare contratto di fornitura.

Per il magazzino di Tivoli, la *SAC S.p.A.* dispone di una utenza elettrica di 6 kW con sistema Trifase + neutro alla tensione nominale di 400/230 V messa a disposizione da HERA con regolare contratto di fornitura.

I consumi di energia elettrica per il Magazzino (es. illuminazione degli ambienti, sistema antintrusione, impianto di condizionamento baracca, ecc.) sono intestati e saldati da *SAC S.p.A.* nelle rate periodiche.

Consumo Energia Elettrica					
Anno 2022	kWh	Gj	Anno 2021	kWh	Gj
Sede	74.175	267,03	Sede	75.476	271,71
Deposito di Tivoli	10.975	39,51	Deposito di Tivoli	12.169	43,8084
Cantieri	90.369	325,3284	Cantieri	386.525	1391,49
Totale	**175.519**	**631,8684**	**Totale**	**474.170**	**1.707,0084**

14.3 Riscaldamento Locali

Per l'espletamento delle attività connesse alle sedi la Società utilizza un impianto di condizionamento composto da 2 unità contenenti Kg 50 di gas R410A pari a 104,4 di tCO2 equivalente, che riforniscono 29 condizionatori. Tale impianto è regolarmente sottoposto alla manutenzione e controlli previsti e non ha mai presentato perdite di gas.

La Società, in conformità alle prescrizioni dal D.P.R. n°146 ha acquisito evidenza da parte del manutentore dell'impianto, del controllo delle perdite eseguito e caricato sul portale; sui cantieri sono previste dei piccoli impianti di condizionamento installati nelle baracche di ufficio, la cui potenza e quantitativo di gas non rientrano in obblighi particolari, ma in ogni caso tali impianti sono sottoposti a regolare manutenzione e controllo.

Descrizione impianto	Tipo di gas	Q.tà (Kg)	Q.tà aggiunta (Kg) 2022	Q.tà recuperata/eliminate (in kg) 2022	Motivo dell'aggiunta/recupero/ eliminazione 2022
PFFY-PLDKV-ME-17-PUHY-P-300	R 410 A	20	0	0	/
PFFY-P-ZDVM-S-2-PUHY-P-400	R 410 A	30	0	0	/

Descrizione impianto	Tipo di gas	Q.tà (Kg)	Q.tà aggiunta (Kg) 2021	Q.tà recuperata/eliminate (in kg) 2021	Motivo dell'aggiunta/recupero/ eliminazione 2021
PFFY-PLDKV-ME-17-PUHY-P-300	R 410 A	20	0	0	/
PFFY-P-ZDVM-S-2-PUHY-P-400	R 410 A	30	0	0	/

14.4 Risorsa Idrica

Le attività di Organizzazione e gestione generale della *SAC S.p.A.* non richiedono impiego di acqua, la quale viene utilizzata esclusivamente per i servizi igienici.

L'approvvigionamento dalle condotte comunali è gestito dall'ACEA e il consumo è calcolato nelle rate periodiche del condominio regolarmente saldate ma non monitorate poiché non significative.

L'acqua in cantiere si utilizza in piccola quantità per l'impasto di materiali e per la pulizia del sito.

Gli scarichi riguardano unicamente la sede in via Barnaba Oriani 114 e il Magazzino di Tivoli. Tutti gli scarichi finali sono convogliati separatamente in pubblica fognatura.

Nel 2022 *SAC S.p.A.* ha consumato 3.183 mc di acqua. Relativamente ai consumi di risorsa idrica di seguito viene riportata l'analisi dei consumi nel periodo considerato rapportata sia al numero degli addetti che al valore della produzione.

Consumo Risorsa Idrica					
Anno 2022	Mc	Ml	Anno 2021	Mc	Ml
Consumo Risorsa Idrica	3.183	3,183	Consumo Risorsa Idrica	5.816	5,816
Consumo in Mc/numero addetti	23,23		Consumo in Mc/numero addetti	39,03	
Mc/€1000 valore della produzione	0,034		Mc/€1000 valore della produzione	0,084	

14.5 Gasolio

Per quanto concerne i consumi di gasolio e benzina, questi sono riconducibili sia alla fase di realizzazione del servizio (gestione commessa) che per attività burocratiche-amministrative; il parco auto aziendale può essere utilizzato da tutto il personale aziendale.

In alcuni cantieri possono essere presenti dei serbatoi di gasolio al fine di rifornire i mezzi utilizzati per alcune lavorazioni, ma al momento presso i cantieri attivi non sono presenti serbatoi di gasolio.

Consumo Carburante

Per quanto concerne i consumi di gasolio, benzina e gpl questi sono riconducibili sia alla fase di realizzazione del servizio (gestione commessa) che per attività burocratiche-amministrative; il parco auto aziendale può essere utilizzato da tutto il personale aziendale. In alcuni cantieri possono essere presenti dei serbatoi di gasolio al fine di rifornire i mezzi utilizzati per alcune lavorazioni; al momento presso i cantieri attivi non sono presenti serbatoi di gasolio.

Consumo Carburante		
Unità di Misura L	Anno 2022	Anno 2021
Consumo Gasolio (sede e cantiere)	32.701	32.182
Consumo Benzina	14.276	8.785
Consumo GPL	2.142	1.638

14.6 Emissioni Co2

Di seguito si riportano i dati e i passaggi per determinare le emissioni in atmosfera per i periodi di riferimento:

Emissioni t-Co2					
Anno 2022	Lt	t-Co2	Anno 2021	Lt	t-Co2
Consumo Gasolio parco auto	29.344	79,60	Consumo Gasolio parco auto	30.182	81,89
Consumo Benzina parco auto	14.276	34,03	Consumo Benzina parco auto	8.785	20,94
Consumo GPL mezzi	2.142	3,59	Consumo GPL mezzi	1.638	2,71
Consumo Cantieri Gasolio	3.357	9,07	Consumo Cantieri Gasolio	2.000	5,4
Quantità t-Co2 Totale	**126,29**		**Quantità t-Co2 Totale**	**110,94**	

14.7 Biodiversità

L'attività di esecuzione delle opere può determinare impatti e pertanto la *SAC S.p.A.* ne tiene conto sia in fase di progettazione che in fase di cantierizzazione di opere infrastrutturali, al fine di contribuire a tutelare gli habitat naturali il cui sfruttamento ha abbassato così tanto il livello di biodiversità tanto da minare la capacità degli ecosistemi di supportare nel futuro la vita umana.

Nella Dichiarazione Ambientale nella tabella degli indicatori vengono rapportati i m^2 dei siti di proprietà della *SAC S.p.A.* impermeabilizzati sul numero degli addetti; per i cantieri visto che i m^2 relativi alle nuove costruzioni sono strettamente correlati all'esigenza di realizzazione dell'opera da contratto con il Committente, pertanto, non viene individuato nessun indicatore in quanto non significativo.

14.8 Contaminazione del suolo

Ogni cantiere è dotato di un kit per la gestione di eventuali sversamenti accidentali di prodotti pericolosi sul suolo e annualmente è organizzata una simulazione ambientale sui diversi scenari di emergenze ambientali che possono presentarsi su un cantiere.

14.9 Inquinamento Acustico

SAC S.p.A. è attenta a non produrre eccessivo rumore nell'ambiente esterno, lo stesso infatti è un pericolo per la salute umana, deteriora gli ecosistemi, i beni materiali, l'ambiente abitativo o l'ambiente esterno o è tale da interferire con le normali funzioni degli ambienti stessi; pertanto ad ogni commessa pianifica delle indagini fonometriche ed utilizza attrezzature/mezzi d'opera non obsoleti e per cui viene eseguita regolare manutenzione e controlli; inoltre tiene conto anche di tale impatto nell'organizzazione e svolgimento delle fasi lavorative, in modo tale da non sovrapporre lavorazioni che possano produrre un eccessivo rumore.

14.10 Emissioni di Co2 – Inventario GHG

SAC S.p.A. ha redatto l'Inventario delle Emissioni di Gas ad Effetto Serra (GHG) secondo quanto stabilito dalla norma UNI EN ISO 14064-1:2018, al fine di analizzare e rendicontare i gas serra (GHG – GreenHouse Gas) derivanti dall'Organizzazione *SAC S.p.A.* relativamente alla Sede ed al Deposito.

L'anno di riferimento considerato nello studio di quantificazione e rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra per *SAC S.p.A.* è il 2022.

14.11 Performance risorse e materiali

Per la quantità significativa di materiali utilizzati da *SAC S.p.A.,* l'azienda si impegna a gestire costantemente e in modo sostenibile gli impatti relativi al loro utilizzo. L'uso dei materiali (in particolare materiale ferroso, acciaio, cls ecc.) impiegati nella realizzazione delle opere è vincolato da numerosi fattori, non ultimi i requisiti imposti dalle gare e gli aspetti legislativi per assicurare la gestione in sicurezza e ambientale degli impianti e le richieste progettuali dei clienti.

La Commissione europea ha in più occasioni sottolineato il ruolo che, in funzione di strategie per il consumo e la produzione sostenibili, è ricoperto dal cosiddetto Green Public Procurement (GPP) (Acquisti verdi della Pubblica amministrazione): quando si parla di GPP si fa riferimento all'adozione di criteri ambientali nelle procedure d'acquisto delle P.A., con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle attività e promuovere la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

SAC S.p.A. ha intrapreso un percorso di responsabilizzazione di tutte le funzioni sull'impatto delle loro attività sulla società e sull'ambiente stesso, affinché tali attività siano condotte in una modalità che, in accordo con le leggi applicabili, sia basata su un comportamento etico e sia consistente con gli interessi della società e di uno sviluppo sostenibile; questo significa:

- l'acquisizione di tutte le informazioni necessarie sul materiale che si intende impiegare nel proprio processo;
- determinare il suo ciclo vita, affinchè il prodotto e la tecnica impiegata possano non nuocere all'ambiente pur garantendo la massima prestazione;
- basarsi su risorse rinnovabili, garantendone al tempo stesso la rinnovabilità;
- ottimizzare l'impiego delle risorse non rinnovabili vero carico ambientale che, durante l'intero ciclo di vita, il prodotto può comportare.

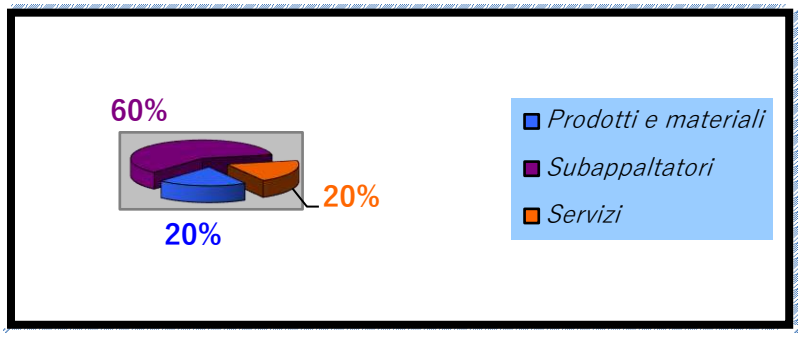
Anche se il compito di cogliere i reali aspetti di ecosostenibilità e di biocompatibilità dei prodotti spetta comunque ai ricercatori e ai progettisti, *SAC S.p.A.* si sente partecipe di questo processo soprattutto perché

essendo l'utilizzatore, la fase di utilizzo rappresenta la più lunga, in termini di durata, e la più inquinante, sia per il pianeta che per le persone.

Uno sviluppo sostenibile e duraturo è possibile solo se le attività di pianificazione, organizzazione e gestionali sono contestualmente basate, oltre che sui classici fattori "capitale fisso" e "lavoro", anche sul capitale naturale.

Pertanto, ***SAC S.p.A.*** affianca ai requisiti tecnici anche i requisiti ambientali allo scopo di raggiungere l'obiettivo primario della eco efficienza: ridurre gli impatti ambientali associati al ciclo di vita, senza per questo compromettere la qualità delle prestazioni richieste.

L'andamento degli acquisti ad oggi sono così ripartiti:



I consumi delle risorse relative ad energia elettrica e gasolio sono stati analizzati nelle performance ambientali e stabiliti adeguati indicatori per il monitoraggio ai fini del miglioramento delle prestazioni. I materiali più significativi consumati per le commesse nel periodo considerato sono stati i seguenti:

Materiali Sede	2022	2021
Toner e Cartucce	14 pezzi	15 pezzi
Carta	75 risme	70 risme
Materiali Cantieri in t	**2022**	**2021**
Calcestruzzo	11.488,5 t	35.044 t
Acciai	868,24 t	2.300 t
Totali	**12.357 t**	**37.092 t**

15 Performance sulla Salute e Sicurezza

La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rivestono un'elevata importanza per *SAC S.p.A.;* per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro, la stessa infatti con le proprie attività in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative, relative a questi temi.

Il Documento di Valutazione dei Rischi, redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale e i Piani Operativi della Sicurezza per i cantieri, stabiliscono la tutela della salute dei lavoratori nel proprio ambito lavorativo.

Gli indici monitorati da *SAC S.p.A.* relativamente all'andamento infortunistico sono i seguenti:

- indice di frequenza
- indice di gravità

L'aspetto Salute e Sicurezza sul lavoro è sotto controllo grazie ad un aggiornamento periodico della valutazione dei rischi (previsto dal D. Lgs. 81/08).

Nel 2022 i risultati sono stati, i seguenti:

Indicatori Infortuni	2022	2021
N° Infortuni	1	1
Indice di Gravità	0,13	0,059
Indice di frequenza	8,14	7,14

Nell'ambito della gestione della sicurezza le principali attività svolte sistematicamente sono:

- sorveglianza sanitaria;
- riunioni periodiche e sopralluoghi presso le strutture/cantieri;
- formazione per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- formazione per gli Addetti all'Emergenza e al Primo Soccorso;
- formazione per Preposti e Dirigenti;
- formazione specifica per gli operatori di macchine, ponteggiatori, ecc.;
- attività di sorveglianza e controllo eseguite dal personale tecnico con il supporto dei consulenti esterni;
- informazione capillare a tutta la popolazione aziendale.

Relativamente alle ore di formazione dedicate all'ambiente, la *SAC S.p.A.* ha inserito nel proprio programma ambientale un obiettivo specifico al fine di incrementare l'attività di informazione e formazione in materia ambientale e di conseguenza la consapevolezza da parte di tutto il personale che opera per l'Azienda del miglioramento della gestione degli aspetti ambientali connessi alle attività svolte.

La *SAC S.p.A.* adotta tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale ed i cantieri.

Come previsto dalla Testo Unico sulla Sicurezza, l'azienda ha aggiornato il documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività (inerenti, ad esempio, il rischio connesso all'utilizzo delle attrezzature - macchinari, scale, il rischio chimico, la tutela della maternità, il rischio connesso alla movimentazione manuale dei carichi, il rischio connesso alle vibrazioni, ecc.).

Sono state adottate misure preventive per ridurre il rischio infortuni e malattie fra cui le principali sono:

- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti;
- elaborazione da parte del MC di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- un Sistema di Gestione per la Sicurezza dei Lavoratori – ISO 45001 implementato e Certificato.

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza è stato nominato un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), che organizza il Servizio.

RSPP ha provveduto all'aggiornamento del DVR, del manuale di formazione del personale e alla redazione di procedure per la sicurezza. Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica, in presenza del RLS, del MC, del RSPP e della Direzione in cui si analizza il resoconto del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RSL e l'evoluzione del piano di adeguamento/miglioramento pianificando gli obiettivi e le responsabilità per il futuro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali e alla riduzione dei rischi di incidente, si è registrato un controllo degli eventi infortunistici, anche se ad oggi non si sono ancora apprezzati i benefici delle azioni intraprese.

Tutti i lavoratori sono sottoposti a formazione all'ingresso in azienda a meno che non dimostrino crediti formativi specifici. La formazione viene integrata in cantiere con riunioni e momenti formativi specifici che trattano i rischi presenti cui sono sottoposti i lavoratori e il loro grado. Per tali rischi sono indicate le procedure di lavoro sicuro e le modalità di prevenzione e protezione.

A tutti i dipendenti aziendali impiegati nei cantieri sono stati consegnati appositi dispositivi di protezione individuali.

Ad oggi non ci sono incidenti correlabili a lavoro prolungato e straordinari.

I dati relativi all'andamento antinfortunistico e i relativi obiettivi di miglioramento sono riportati nella Riunione periodica annuale a cui si rimanda.

Presso la ***SAC S.p.A.*** è presente il comitato per la salute e la sicurezza dei lavoratori composto da un rappresentante della Direzione Generale, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale, un rappresentante della Direzione Tecnica, il Medico dell'Azienda, l'Ufficio del Personale e il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato. Il comitato, collabora con l'RSPP, nell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, valutare eventuali nuovi rischi aziendali (es. introduzione dello stress lavoro correlato), stabilire le azioni di miglioramento e monitorare lo svolgimento del lavoro secondo le direttive impartite attraverso il documento di valutazione del rischio e le normative vigenti. Nel comitato sono rappresentate la totalità dei dipendenti e degli impiegati.

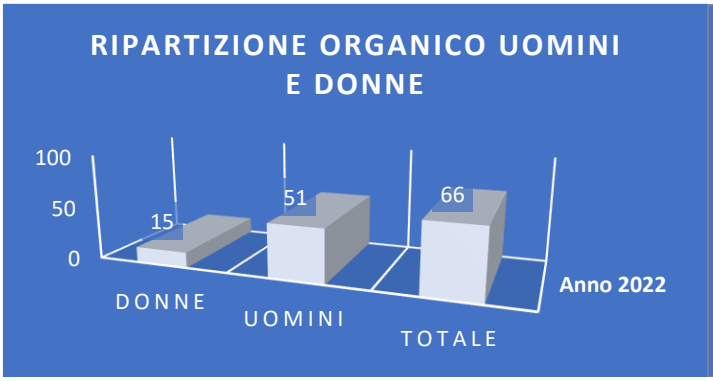
La formazione del personale è riconosciuta da ***SAC S.p.A.*** come fattore chiave alla base delle strategie aziendali per stare al passo con l'innovazione tecnologica e con il continuo cambiamento indotto dalle mutevoli condizioni di contesto. Annualmente attraverso le valutazioni dei responsabili di funzione, vengono valutate le opportunità di crescita nonché gli obblighi formativi previsti dalla legge; il RSGI presenta un Piano di addestramento e formazione, dove sono pianificate le necessità formative e le modalità di svolgimento di eventuali corsi che possono essere interventi "in house" o corsi esterni, training on the job o consulenze specialistiche.

Nel 2022 sono state erogate 1242 ore circa di formazione. La formazione nel 2022 ha riguardato principalmente temi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, contrattualistica e formazione comportamentale, gestione ambientale nei cantieri, responsabilità sociale con sistema di comunicazione e raccolta segnalazioni, anticorruzione; inoltre è stata svolta una approfondita analisi formativa sulle tematiche inerenti alla legge 231/2001, ISO 37001 e la Responsabilità Amministrativa d'impresa.

16 Performance Sociale

L'organico in forza al 31/12/2022 è pari a **66 unità** dipendenti così ripartiti:

Ripartizione Organico Uomo & Donna	2022	2021
Donne	15	14
% Donne	23%	21%
Uomini	51	53
% Uomini	77%	79%
Totale	**66**	**67**



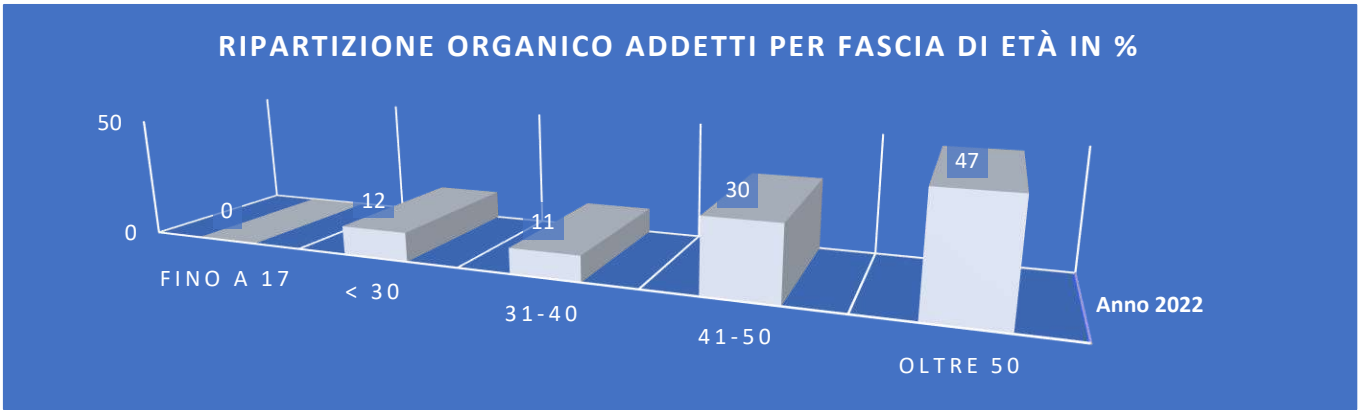
La Tabella e i grafici rappresentano il totale dei lavoratori nell'Anno 2022 e come si evince la % delle donne rispetto agli uomini è del 23%. Si evidenzia una presenza di personale femminile limitata (data anche dalle peculiarità del settore). La maggior parte del personale (soprattutto operativo) è composto da uomini.

23% donne

77% uomini

La distribuzione per fascia di età Addetti è la seguente:

Distribuzione per fascia d'età Addetti	2022	2021
Fino a 17	0	0
<30	8	6
31 – 40	7	7
41 – 50	20	21
Oltre 50	31	33
Totale	**66**	**67**



La figura mette a confronto la distribuzione dell'organico degli Addetti per fasce d'età in percentuale ed evidenzia come nel 2022 il 47% dei lavoratori dell'Organizzazione è compreso nella fascia d'età che va oltre i 50 anni, il 30% da 41 a 50 anni, l'11% da 31-40, il 12% abbia meno di 30.

La composizione dell'organico, suddivisa per qualifica è riportata nella seguente tabella:

Ripartizione per Qualifica Anno 2022	Uomini	Donne	Totale	Ripartizione per Qualifica Anno 2021	Uomini	Donne	Totale
Dirigente	4	1	5	Dirigente	4	1	5
Quadro	1	2	3	Quadro	1	1	2
Impiegato	25	12	37	Impiegato	23	12	35
Operario	21	0	21	Operario	25	0	25
Totale	**51**	**15**	**66**	**Totale**	**53**	**14**	**67**

Ripartizione per Nazionalità

Al 31.12.2022 risultano presenti i seguenti lavoratori suddivisi per nazionalità di origine:

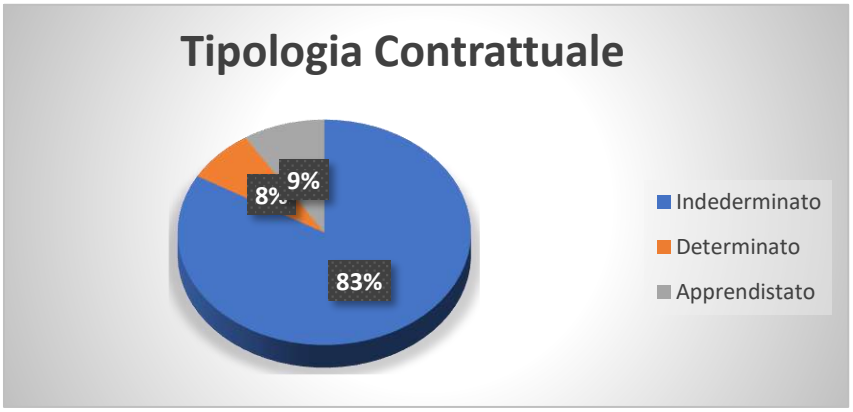
Ripartizione per Nazionalità Anno 2022	Uomini	Donne	Qualifica	Ripartizione per Nazionalità Anno 2021	Uomini	Donne	Qualifica
Italiana	45	15	DIR/QUA/IMP/OPE	Italiana	46	14	DIR/QUA/IMP/OPE
Straniera	6	0	Operaio	Straniera	7	0	Operaio
Totale	**51**	**15**	**66**	**Totale**	**53**	**14**	**67**

Nel 2022 risultano assunte 5 risorse, di cui 1 quadro, 2 impiegati e 2 operai.

Ripartizione per Qualifica	2022	2021
Dirigente	0	0
Quadro	1	0
Impiegato	2	6
Operario	2	5

Di seguito viene riportata la ripartizione in base alla tipologia di contratto Indeterminato e determinato.

Tipologia Contrattuale	2022	2021
Indeterminato	55	58
Determinato	5	5
Apprendistato	6	4



Dal grafico si evince che l'83% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato, l'8% con contratto determinato e il 9% con apprendistato.

Riguardo al rapporto con i propri dipendenti la *SAC S.p.A.* applica i Contratti di Lavoro CCNL Edilizia.

16.1 Lavoro Infantile e Minorile

La *SAC S.p.A.* non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e minorile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età.

Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, la *SAC S.p.A.* si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirli nel mondo del lavoro.

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

16.2 Lavoro Forzato e Obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega, compreso quello dei Fornitori/Subappaltatori, prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale, e ne contrasta l'utilizzo attraverso una attenta selezione dei propri fornitori e una collaborazione con gli stessi al fine di prevenire situazioni di lavoro forzato o obbligato.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale.

Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 40% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, il servizio di gestione del personale interno è a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro. Inoltre, ad ogni dipendente viene illustrato al momento dell'assunzione il CCNL applicabile.

Si ritiene che le modalità per recedere dal contratto siano ben conosciute da parte del personale dipendente ed in ogni modo il servizio di gestione del personale interno è disponibile per chiarire eventuali incertezze.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede nel caso in cui qualcuno ne faccia richiesta ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale e nei casi previsti dalla normativa, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

L'Azienda rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva ma al momento nessuno ha aderito ad associazioni sindacali.

Il personale aziendale mediante elezione ha individuato ed eletto volontariamente 1 Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità del personale.

L'Azienda garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori non sia soggetto a discriminazione e conferma la propria disponibilità per lo svolgimento di eventuali riunioni o comunicazioni presso gli Uffici della *SAC S.p.A.*

Esiste una campagna di monitoraggio della "soddisfazione del lavoratore" attraverso l'invio in busta paga e/o consegne dirette di un questionario allo scopo di far emergere eventuali aspetti migliorativi nel rapporto con i lavoratori. Sono inoltre richiesti ai lavoratori suggerimenti e proposte per migliorare le condizioni di lavoro.

La tabella indica il numero di anticipi TFR e acconti accolti dall'organizzazione su richiesta dei dipendenti.

Anticipi stipendi/TFR	2022	2021
Richieste Anticipi TFR	2	8
Richieste Acconti	6	59
Totale	**8**	**67**

Nel 2022 sono pervenuti 8 richieste totali in merito ad anticipi e acconti.

16.3 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori.

Non sono presenti lavoratori iscritti al sindacato.

16.4 Pari Opportunità sul Lavoro e Discriminazione

La *SAC S.p.A.* garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione (sia in senso generico, che diretta e indiretta) ed è molto attenta al tema delle discriminazioni sul luogo di lavoro e alla corretta gestione delle diversità, anche di genere, che si intrecciano strettamente con la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo, anche perché è consapevole che se ben gestite le diversità (ad es. di genere, di età, di provenienza e cultura, di abilità, ecc.) possono portare a benessere e produttività, se mal gestite possono condurre a discriminazioni, a stress, a violenze in diversa forma e a inefficienze organizzative.

Pertanto, la *SAC S.p.A.* valuta attentamente i fattori psicosociali che vengono definiti come gli aspetti della progettazione e gestione del lavoro, e del suo contesto sociale e organizzativo, che hanno il potenziale di causare danno psicologico o fisico, oppure come il potenziale che hanno le caratteristiche della situazione sociale ed organizzativa di produrre una diminuzione, o di impedire l'aumento, del benessere, della salute e dell'incolumità delle persone.

La *SAC S.p.A.* ha preso in carico le importanti modifiche apportate dal Decreto Interministeriale del 07 dicembre 2021 (Adozione delle Linee Guida volte a favorire la Pari Opportunità di Genere e Generazionali, nonché l'Inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC) relativo alle misure di incentivazione e di tutela delle pari opportunità generazionali e di genere (con l'obiettivo del conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere prevista dal suddetto decreto), nonché quelle per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stata predisposta una procedura per l'invio e la gestione di eventuali reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed alla azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

Sono state predisposte e adottati specifiche ***Politiche Aziendali e Codici*** che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi.

L'adesione alle Politiche Aziendali e ai Codici è richiesta contrattualmente a tutti i Fornitori/Subappaltatori per garantire la correttezza dei rapporti a tutta la filiera di produzione.

Ad oggi, comunque, non ci sono state segnalazioni.

16.5 Parità di Genere - Diversità e Inclusione

La *SAC S.p.A.* ritiene fondamentale l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e lo sviluppo della cultura dell'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata e valorizzata nella sua identità; pertanto, promuove una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse. L'uguaglianza non significa trattare tutti allo stesso modo, ma tenere conto delle differenze e gestirle in modo appropriato. La Società fa propri ed applica i principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU), delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nonché delle normative in tema di diversità e inclusione previste dal Governo italiano.

La *SAC S.p.A.* non tollera alcun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, responsabilità familiari e assistenziali (care giver), disabilità (sensoriali, cognitive, motorie), fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati, associazioni). La Società, in attuazione dei valori espressi dai Codici e dalle Politiche Aziendali adottate, intende prevenire e censurare in modo netto ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse, qualunque sia la tipologia di rapporto con esse instaurato ed il ruolo da queste ricoperto, nonché dei soggetti terzi presenti nella propria struttura organizzativa a qualunque titolo (dipendenti, fornitori, clienti, partner, stakeholder) e si impegna a promuovere le pari opportunità in

tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle prestazioni agli avanzamenti di carriera, dal trattamento retributivo alla cessazione del rapporto.

La specifica politica sulla Diversità e l'Inclusione e l'ottenimento della certificazione ISO 30415 dimostrano l'impegno profuso e continuo nella promozione di un ambiente di Lavoro che favorisca l'inclusione, il riconoscimento e la valorizzazione di ogni diversità legata al genere, età, nazionalità, etnia, stato sociale o civile, religione.

La *SAC S.p.A.* si impegna, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto stesso, a garantire pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego, riconoscendo le diversità dei propri dipendenti come un fattore di successo e valorizzandone costantemente Le esperienze, le capacità e le qualità.

Le procedure garantiscono che l'assunzione del personale avvenga esclusivamente sulla base del possesso delle competenze e delle candidature pervenute in azienda, tenendo traccia dei curricula vitae analizzati in fase di selezione ed escludendo dalla valutazione informazioni sensibili che potrebbero essere fonte di discriminazione.

La *SAC S.p.A.* chiede il rispetto dei principi contenuti nelle Politiche Aziendali e nei Codici adottati da parte di tutti i fornitori/subappaltatori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con la Società stessa. La Società, nella consapevolezza dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, si impegna a proseguire nell'adozione di idonee misure di informazione, formazione, sensibilizzazione di tutto il personale (compreso quello dei Fornitori/Subappaltatori presenti nei propri Cantieri), utili a promuovere una cultura improntata al rispetto della Dignità delle persone e alla valorizzazione di tutte le forme di Diversità.

16.6 Procedure disciplinari

La *SAC S.p.A.* applica le procedure per le pratiche disciplinari previste dal Contratto Nazionale per il personale dipendente, che prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art.44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art.24;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
e)

Pratiche Disciplinari	2022	2021
Ammoniz. Scritta (rimprovero scritto)	0	0
Multe (tre ore di retribuzione)	0	0
Sospensione dal Lavoro	0	0
Licenziamenti	0	0
altro	0	0

Il ricavato delle sanzioni pecuniarie, come definito dalla normativa, sarà devoluto ad eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o alla Cassa Edile.

Il personale è informato sulle procedure disciplinari anche con disponibilità dello stesso nei luoghi di lavoro.

In ogni caso l'azienda cerca di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti, anche quest'aspetto verrà inserito nella realizzazione dell'indagine di clima interno.

16.7 Orario di Lavoro

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e tutte le altre leggi applicabili in materia. Gli orari di lavoro sono esposti nelle aree comuni.

I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica; solo su alcuni siti per tipologia degli stessi, si lavora il sabato sempre per turnazione e nel rispetto di quanto concordato nel contratto. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore e la giornata lavorativa non supera le 10 ore.

L' Amministrazione paghe, mensilmente, verificherà che non ci siano stati casi di superamento delle ore di straordinario previste contrattualmente.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le ore di straordinario, vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari esigenze produttive, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

Ore di Lavoro Nel 2022	Ore di Lavoro Nel 2021
96,8% orario ordinario	97.5% orario ordinario
3,2% orario straordinario	2,5% orario straordinario

16.8 Retribuzione

La *SAC S.p.A.* assicura a tutti i dipendenti l'applicazione del trattamento previsto dal CCNL e la normativa di settore vigente relativa al trattamento retributivo e contributivo – assistenziale.

Nella busta paga sono specificate tutte le voci retributive, contributive e di inquadramento affinché i lavoratori possano in ogni momento verificare la regolarità della propria posizione.

Ma comunque il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e da eventuali accordi territoriali, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta.

Inoltre, viene riconosciuta ad alcuni lavoratori l'indennità mensa e trasporto con i CCNL.

17 Evoluzione Prevedibile per la Gestione

Per *SAC S.p.A.* il Bilancio di sostenibilità costituisce, quindi, un documento di dialogo con tutti gli stakeholder di riferimento, all'interno del quale sono riportate, in maniera formale, le attività intraprese e i risultati conseguiti nel corso dell'anno. Il Rapporto di responsabilità sociale è soprattutto l'esposizione puntuale di un processo gestionale orientato al miglioramento continuo della cultura d'impresa nel campo della responsabilità sociale. In tal senso, questo documento, vuole ribadire, aggiornare e formare tale cultura nel nostro contesto organizzativo, dando dimostrazione dell'impegno di *SAC S.p.A.* rispetto a tematiche di grande rilevanza nell'ambito della solidarietà sociale, del rispetto per l'ambiente, della salute dei lavoratori e dell'etica. Nell'ottica di rendere questo strumento sempre più ricco di dettagli, ci impegniamo ad estendere il processo, già in atto, di partecipazione degli stakeholder. A tale proposito, intendiamo, a partire dalla prossima edizione, rafforzare il dialogo partecipativo predisponendo uno specifico sistema di rilevazione del grado di consenso degli interlocutori, sia interni, sia esterni. Gli sforzi dei prossimi anni saranno volti soprattutto ad apportare soluzioni migliorative alla struttura del documento, facendo maggiore ricorso alla presenza degli indicatori di prestazione (KPI) a supporto dell'argomentazione prevista per illustrare le azioni intraprese.

17.1 indicatori del Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità per l'Anno 2022

PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
1.	Sicurezza: Diminuzione Gravità degli Infortuni	*gg x 1.000/ Ore lavorate*	0,13	< 0,10	DG/STP/CSS	Annuale
2.	Sicurezza: Diminuzione Frequenza degli Infortuni	*N x 1.000.000/ ore lavorate*	8,14	< 8	DG /STP/CSS	Annuale
3.	Sicurezza: Riduzione Rischio Malattie Professionali	*Giornate di malattia professionale/ Giornate lavorative*	0	0	DG /STP	Annuale
4.	Sicurezza: Problematiche dovute a Attrezzature o Sostanze Pericolose	*Giornate di infortunio per le cause descritte/ Giornate lavorative*	0	0	DG/STP	Annuale
5.	Sicurezza Lavoratori: Segnalazioni Esterne	*N. Contestazioni da Cliente e Enti di controllo*	0	0	DG/STP/CSS	Annuale
6.	Sicurezza Clienti / Utenti	*N° infortuni di clienti attribuibili a scorretto comportamento della Società*	0	0	DG/STP	Annuale
7.	Lavoro Infantile	*N° lavoratori < 16 anni*	0	0	DG/STP	Annuale
8.	Lavoro Forzato e Obbligato	*N. segnalazioni nell'anno*	0	0	DG/STP	Annuale
9.	Favorire la Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	*N. segnalazioni nell'anno*	0	0	DG/STP	Annuale
10.	Contratti	*N° dipendenti coperti da contratti collettivi/ N°tot dip*	100%	100%	DG/STP/CSS	Annuale
11.	Rappresentanza Lavoratori	*N. dipendenti coperti dai Rappresentanti Dei Lavoratori*	100%	100%	DG/STP/CSS	Annuale
12.	Rappresentanza Lavoratori	*N. iscrizioni al sindacato*	0	Libera scelta	DG/STP/CSS	Annuale

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
13.	Pratiche Discriminatorie	*Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie*	0	0	DG/STP	Annuale
14.	Discriminazioni, Molestie, Abusi Fisici, Psicologici e Verbali	*Numero totale di episodi registrati*	0	0	DG/STP	Annuale
15.	Diminuzione del Numero di Pratiche Disciplinari	*N. di provvedimenti disciplinari* (richiami, multe, contenziosi, ecc) / *Tot. lavoratori*	0	0	DG/STP	Annuale
16.	Orario di Lavoro	*N. segnalazioni nell'anno*	0	0	DG/STP	Annuale
17.	Orario di Lavoro	*Ore lavoro straordinario/ ore lavoro totali*	3,2%	< 3%	DG/STP	Annuale
18.	Retribuzione	*N. segnalazioni nell'anno*	0	0	DG/STP	Annuale
19.	Carriere	*N dipendenti con piano di sviluppo personale/ N°tot dip*	25%	40%	DG/STP/CSS	Annuale
20.	Valutazione Performance Personale	*N° dipendenti sottoposti a valutazione/ N°tot impiegati amministrativi e tecnici*	100%	100%	DG/STP/CRSGI	Annuale
21.	Reclutamento Interno	*N° casi di reclutamento interno*	5	8	DG/STP	Annuale
22.	Incremento delle Attività di Formazione	*Ore Formazione effettuata / Ore Formazione programmata*	77%	≥ 60%	DG/STP	Annuale
23.	Formazione del Personale	*Addetti ufficio acquisti che hanno seguito una formazione sull'approvvigionamento sostenibile*	100%	100%	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
24.	Formazione del Personale	*Percentuali dei dipendenti che hanno fatto corsi di formazione su aspetti etici*	100% *funzioni critiche*	*100% funzioni critiche*	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
25.	Formazione del Personale	*Percentuali dei dipendenti formati su salute e sicurezza*	100%	100%	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
26.	Formazione del Personale	*Percentuali dei dipendenti che hanno fatto corsi di formazione su discriminazioni e molestie*	100%	*100%*	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
27.	Formazione del Personale	*N° corsi di formazione forniti*	20	30	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
28.	Formazione del Personale	*N° ore di formazione medie per ogni dipendente*	18	20	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
29.	Riduzione Assenteismo	*N° assenza/ N° ore totali*	7,8%	< 7%	DG/STP	Annuale

AMBIENTE

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
30.	Riduzione dei Consumi di Energia Elettrica	*Kwh 2022/numero addetti (sede)*	4945	< 4000	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
31.	Riduzione dei Consumi di Energia Elettrica	*Kwh 2022/€ Valore della produzione (sede)*	0,79 *	< 1	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
32.	Riduzione dei Consumi di Energia Elettrica	*Kwh 2022/numero addetti (cantieri)*	660	< 600	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
33.	Riduzione dei Consumi di Energia Elettrica	*Kwh 2022/€ Valore della produzione (Cantieri)*	1 *	< 1	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
34.	Riduzione dei Consumi di Energia Elettrica	*Kwh totali*	175519	< 170000	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
35.	Riduzione dei Consumi di Gasolio	*Litri 2022/numero addetti*	495	< 400	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
36.	Riduzione dei Consumi di Gasolio	*Litri 2022/€ valore della produzione*	0,35 *	< 0,40	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
37.	Riduzione dei Consumi di Gasolio	*Litri totali*	32701	< 30.000	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
38.	Riduzione dei Consumi di Acqua	*Mc 2022 /numero addetti 2022 (cantiere)*	23,23	< 20	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
39.	Riduzione dei Consumi di Acqua	*Mc 2022 /€ valore della produzione (cantiere)*	0,034 *	< 2%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
40.	Riduzione dei Consumi di Acqua	*Mc totali*	3183	< 3000	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
41.	Emissioni CO2 (Categoria 1)	*tCO_2 Emissioni dirette*	125,04	< 5%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
42.	Emissioni CO2 (Categoria 2)	*tCO_2 Emissioni indirette di energia*	17,31	< 2%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
43.	Emissioni CO2 (Categoria 3)	*tCO_2 Emissioni indirette da trasporto*	42,82	< 2%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
44.	Emissioni CO2 (Categoria 4)	*tCO2 Emissioni indirette da prodotti utilizzati*	2923,44	< 5%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
45.	Emissioni CO2 (Categoria 6)	*tCO2 Emissioni indirette da altre fonti (approvvigionamento idrico)*	0,47	< 0,3%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
46.	Emissioni CO2 (Categoria 1, Categoria 2, Categoria 3, Categoria 4, Categoria 6) **MISURA DELL'INTENSITÀ**	*Valore Totale delle Emissioni di tCO2eq/Ricavi in milioni di euro*	0,00042	< 0,00035	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
47.	Gestione Rifiuti	*Sanzioni per scorretta gestione*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
48.	Gestione Rifiuti	*Rifiuti inviati a recupero su totale rifiuti*	99,99%	100%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
49.	Gestione Rifiuti	*Peso totale in kg di rifiuti pericolosi*	400	< 5%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
50.	Gestione Rifiuti	*Peso totale in kg di rifiuti non pericolosi*	33841778	< 5%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
51.	Rispetto delle Normative e Leggi Applicabili	*Sanzioni su aspetti ambientali*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
52.	Emissioni di Polveri	*Sanzioni / reclami / NC riscontrate sullo specifico aspetto*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
53.	Rumore	*Sanzioni / reclami / NC riscontrate sullo specifico aspetto*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
54.	Odori	*Sanzioni / reclami / NC riscontrate sullo specifico aspetto*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
55.	Inquinamento Accidentale	*Sanzioni / reclami / NC riscontrate sullo specifico aspetto*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
56.	Acquisto Legno Certificato	*Percentuale di legno certificato acquistato*	100%	100%	DG/STP/RSGI/ UA/DT/DTC	Annuale
57.	Congestione Strade Limitrofe ai Cantieri	*Sanzioni / reclami / NC riscontrate sullo specifico aspetto*	0	0	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
58.	Biodiversità	*Ripristino ecosistemi a valle delle opere realizzate, in conformità con le prescrizioni di progetto*	100%	100%	DG/STP/RSGI/ DA/DT/DTC	Annuale
59.	Fonti Rinnovabili	*Sottoscrizione contratto acquisto Energia da produttore 100% rinnovabili*	100%	100%	DG/STP/RSGI/ UA/DT/DTC	Annuale

*** Nota:** ***I risultati relativi ai KPI n° 31, 33, 36 e 39 sono stati rivalutati/monitorati e pertanto hanno un minimo di scostamento rispetto a quanto riportato in altri documenti redatti dalla SAC S.p.A. quali ad es: Dichiarazione Ambientale, Bilancio Sociale, Relazione Annuale di Rendicontazione, in quanto alla data di pubblicazione di tale documentazione l'indicatore "valore della produzione", veniva inserito da un calcolo di contabilità poiché il bilancio era ancora in fase di definizione,.***

ACQUISTI SOSTENIBILI

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
60.	Coinvolgimento dei Fornitori/Subappaltatori	*Sottoscrizione del codice di condotta dei fornitori*	70% di quelli critici	100% di quelli critici	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
61.	Qualifica dei Fornitori/Subappaltatori	*Fornitori sottoposti a valutazione RSI su base documentale*	40 % di quelli critici	80 % di quelli critici	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
62.	Incrementare AUDIT Fornitori/Subappaltatori	*Fornitori sottoposti a valutazione RSI in loco*	20 % di quelli critici	40 % di quelli critici	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale
63.	Consapevolezza dei Fornitori/Subappaltatori	*Fornitori sottoposti a sottoscrizione di clausole contrattuali con tematiche CSI*	100% di quelli critici	100% di quelli critici	DG/STP/RSGI/ AMM/DT/DTC	Annuale

ETICA

N°	Obiettivi	Indicatore	Risultato 2022	Obiettivo 2023	Responsabilità	Frequenza
64.	Privacy	*Numero cause o reclami su violazioni della privacy e perdita dei dati dei dipendenti/client/fornitori*	0	0	DG/RSGI	Annuale
65.	Anticorruzione	*Comunicazione delle policies e training dei dipendenti su anticorruzione*	*100% funzioni critiche*	*100% funzioni critiche*	DGRSGI/FCP/ ODV	Annuale
66.	Sicurezza Informatica	*Incidenti confermati sulla sicurezza informatica*	0	0	DG/RSGI	Annuale
67.	Violazioni dell'Etica Aziendale	*n. segnalazioni da whistleblowing o altro*	0	0	DG/RSGI/FCP/ ODV/RLSA	Annuale
68.	Anticorruzione	*n. casi di corruzione confermati*	0	0	DG/RSGI/FCP/ ODV/RLSA	Annuale
69.	Predisporre specifico Piano Strategico su Diversità & Inclusione / Parità di Genere	Presenza nr. Personale con disabilità Anno 2022/ Presenza nr. Personale con disabilità Anno 2023	0	≥ 50%	DG/STP	Annuale
70.	Attività di Formazione su Diversità & Inclusione / Parità di Genere	Ore di Formazione Erogata su Diversità & Inclusione + Parità di Genere / Ore di Formazione Programmata	0	≥ 50%	DG/STP	Annuale
71.	Incremento Attività di Comunicazione su Diversità & Inclusione / Parità di Genere	Somministrazione di Opuscoli e Manuali Informativi ai Dipendenti	0	Almeno 1 Manuale Informativo e 2 Opuscoli	DG/STP	Annuale
72.	Migliorare la Percentuale di Donne almeno del 10% su Biennio precedente (2022/2023)	Presenza nr. Donne Anno 2023/ Presenza nr. Donne Anno 2022	In programma	≥ 5 %	DG/STP	Annuale
73.	Migliorare la Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello Contrattuale per Uomini e Donne	Percentuale Retribuzione Media a Parità di Mansione tra Uomini e Donne	40,44% Retr.media Donne 59,56% Retr. Media Uomini	≥ 10 % Media Retr. Donne	DG/STP/AMM	Annuale

18 Indice dei contenuti GRI

GRI 102: Informativa Generale			
Informative GRI		**Paragrafo**	**Pagine**
102-1	Nome dell'Organizzazione	& 3. Introduzione	Intestazione- Pg. 8
102-2	Attività, Marchi, prodotti e servizi	& 11	Pg. 45
102-3	Luogo della Sede principale	& 3. Introduzione;	Pg. 8
102-4	Luogo delle Attività	& 11.1. Generalità;	Pg. 45
102-5	Proprietà e forma Giuridica	& 11.2 La Governance;	Pg. 46
102-6	Mercati Serviti	&11	Pg. 45
102-7	Dimensione dell'Organizzazione	&16 Performance Sociale	Pg. 67
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri Lavoratori	&16 Performance Sociale	Pg. 67
102-9	Catena di Fornitura	&12.3 Analisi e gestione della catena di fornitura; & & 12.5 Gli Stakeholder	Pg. 50-54
102-10	Modifiche Significative all'Organizzazione e alla sua Fornitura	& 3. Introduzione	Pg. 8
102-11	Principio di Precauzione	& 13. Performance Economica	Pg. 56
102-12	Iniziative Esterne	& 3. Introduzione;	Pg. 8
102-13	Adesione ad Associazioni	& 11.2 La Governance;	Pg. 46
102-14	Dichiarazione di un alto Dirigente	Lettera agli stakeholder	Pg. 5
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	& 6 Principi Etici (& da 6.1 a 6.22);	Pg.18
102-18	Struttura della Governance	& 11.2 La Governance;	Pg. 46
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	&12.3 Analisi e gestione della catena di fornitura; & & 12.5 Gli Stakeholder	Pg. 50-54
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	&16.3 Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione collettiva;	Pg. 71
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	&12.3 Analisi e gestione della catena di fornitura; & & 12.5 Gli Stakeholder	Pg. 50-54
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	& 12.5 Gli Stakeholder	Pg. 54
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	& 9. Analisi di Materialità	Pg. 32
102-45	Soggetti inclusi nel Bilancio consolidato	& 13. Performance Economica	Pg. 56
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri interni	& 3. Introduzione; & 9. Analisi di Materialità	Pg.8-32
102-47	Elenco dei Materiali	& 14.11. Performance Risorse e Materiali	Pg. 63
102-48	Revisione delle Informazioni	& 11.2 La Governance	Pg. 46
102-49	Modifiche nella rendicontazione	& 12. Pianificazione Strategica	Pg. 48
102-50	Periodo di rendicontazione	& 3. Introduzione	Copertina-Pg. 8

102-51	Data del report più recente	Copertina	Pg.1
102-52	Periodicità della rendicontazione	& 3. Introduzione	Pg. 8
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il Report	& 3. Introduzione	Pg. 8
102-54	Dichiarazione di rendicontazione in conformità ai GRI standards	Nota Metodologica	Pg. 4
102-55	Indice dei contenuti GRI	& 18. Indice dei Contenuti GRI	Pg. 80

GRI 103: Modalità di Gestione

Informative GRI		Paragrafo	Pagine
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Per questa informazione rifarsi alle sezioni dedicate per ogni tema materiale	Pg.56-58-65-67
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	Per questa informazione rifarsi alle sezioni dedicate per ogni tema materiale	Pg.56-58-65-67
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Per questa informazione rifarsi alle sezioni dedicate per ogni tema materiale	Pg.56-58-65-67

GRI 200: Temi Economici

Informative GRI		Paragrafo	Pagine
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	& 13. Performance Economica	Pg.56
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neo-assunto per genere e il salario minimo locale	& 16.8 Retribuzione	Pg.74
205-1	Operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	& 3. Introduzione; & 7. Valutazione dei Rischi; & 12.1 Le Politiche Aziendali	Pg.8 -28-49
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.79 Indicatore n° 65

GRI 300: Temi Ambientali

Informative GRI		Paragrafo	Pagine
301-2	Materiali utilizzati che provengono dal riciclo	& 10 Analisi della Prospettiva di Ciclo dei prodotti e lavorazioni (LCA)	Pg.40
302-3	Intensità energetica	& 14.2 Energia Elettrica	Pg.60
302-4	Riduzione del consume di energia	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.75
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	& 14.4 Consumo di risorsa idrica	Pg.61
303-2	Gestione degli impatti correlate allo scarico di acqua	& 14.8 Contaminazione del suolo	Pg.63
303-3	Prelievo idrico	& 14.4 Consumo di risorsa idrica	Pg.61
303-4	Scarico di acqua	& 14.8 Contaminazione del suolo	Pg.63
304-2	Impatti significative di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	& 14.8 Contaminazione del suolo	Pg.63
305-4	Intensità di emissioni	& 14.10 Emissioni CO2-Inventario GHG	Pg.63
305-7	Ossidi di azato (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative	& 41.10 Emissioni CO2-Inventario GHG	Pg.63
306-1	Scarico idrico per qualità e destinazione	& 14.8 Contaminazione del suolo	Pg.63

GRI 300: Temi Ambientali

INFORMATIVE GRI		PARAGRAFO	PAGINE
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	& 14.1 Gestione dei rifiuti	Pg.58
306-3	Sversamenti significativi	& 14.8 Contaminazione del suolo	Pg.63
306-4	Trasporto dì rifiuti pericolosi	& 14.1 Gestione dei rifiuti	Pg.58
307-1	Non conformità con leggi e normativa in materia ambientale	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.75

GRI 400: Temi Sociali

INFORMATIVE GRI		PARAGRAFO	PAGINE
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-2	Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-3	Servizi di medicina del lavoro	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	& 15 Performance Salute e Sicurezza; & 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.65-75
403-8	Lavoratori coperti da un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	/
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.75
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.75
403--3	Percentuale dei dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance dello sviluppo professionale	& 17.1 Indicatori del SGI per l'Anno 2022	Pg.75
405-1	Diversità e Inclusione-Pari Opportunità	& 16.5 Parità di Genere - Diversità e Inclusione	Pg.72
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	& 15 Performance Salute e Sicurezza;	Pg.65